

SLUŽBENI GLASNIK



PLIVA HRVATSKA d.o.o.

Zagreb, Prilaz baruna Filipovića 25

Godište X., broj 130., Zagreb, 16. siječnja 2023.

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

(u daljnjem tekstu: poslodavac)

i

reprezentativni sindikati

NOVI SINDIKAT PLIVE, Zagreb, Prilaz baruna Filipovića 25 kojeg zastupa predsjednik Davorin Medved

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

Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV br.2, kojega zastupa Aleksandra Dučkić, glavna sindikalna povjerenica

sindikalne podružnice Samostalni sindikat Pliva – EKN

(u daljnjem tekstu: SINDIKAT)

sklopili su dana 15.12.2022. godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljnjem 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 onom smislu kako su definirani zakonima i drugim propisima.

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

Odredbe ovoga ugovora primjenjuju se neposredno ako bi u općim aktom poslodavaca pojedino pravo zaposle-

nika bilo manje od prava koje proizlazi iz ovoga ugovora. Svi iznosi utvrđeni ovim ugovorom u kunama preračunati su u eure prema fiksnom tečaju konverzije utvrđenim u skladu sa Zakonom o uvođenju eura kao službene valute u Republici Hrvatskoj koji iznosi 1 EUR=7,53450 HRK.

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.

Članak 5.

U slučaju statusne promjene poslodavca, na zaposlenike se primjenjuje ovaj ugovor 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.



Ugovaranje samostalnosti Članak 6.

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. koji imaju status rukovodeće osobe, odnosno koji obavljaju poslove člana Uprave, glavnog direktora, višeg direktora, direktora, associate direktora, višeg rukovoditelja i rukovoditelja
2. kojima radno vrijeme nije moguće mjeriti, odnosno koji poslove obavljaju izvan sjedišta poslodavca (na terenu), kao što su prodajni i medicinski predstavnici
3. kojima radno vrijeme nije moguće mjeriti i unaprijed odrediti, odnosno koji rade na globalnim projektima i/ili su im odgovornosti i linije raportiranja usmjerene prema funkcijama i organizacijskim jedinicama drugih društava unutar Teva Grupe, te su njihovi izravno nadređeni menadžeri zaposlenici nekog drugog društva unutar Teva grupe.

II. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme Članak 7.

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno.

Raspored radnog vremena Članak 8.

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

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

Dnevni raspored radnog vremena određuje poslodavac pisanom odlukom.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme provedeno na putovanju od zaposlenikovog prebivališta/boravišta ili ugovorenog mjesta rada do mjesta u koje je zaposlenik upućen na službeni put kao ni vrijeme provedeno na povratku sa službenog puta, već se to vrijeme, u skladu sa internim pravilima poslodavca i člankom 44. ovog ugovora, ubraja u vrijeme trajanja službenog puta za izračun dnevnic.

Poslodavac mora obavijestiti zaposlenike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe.

Prijekom potrebom u smislu ovoga članka smatra se svaka okolnost za koju poslodavac nije znao, niti je mogao znati, tjedan dana unaprijed, a koja bi, kada se ne bi promijenio raspored radnog vremena zaposlenika čiji rad ovisi o toj okolnosti, utjecala na trošak poslovanja.

Poslodavac je dužan, najmanje svaka tri mjeseca, obavijestiti SINDIKATE o opsegu i razlozima promjena rasporeda radnog vremena uvjetovanih prijekom potrebom u smislu ovoga članka.

Preraspodjela radnog vremena Članak 9.

Za vrijeme trajanja ovog 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 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 sati računa kao 1 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 SINDIKATOM.

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 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 10.

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

III. NOĆNI RAD

Članak 11.

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 dađe pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.



IV. ODMORI I DOPUSTI

Stanka Članak 12.

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 13.

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 i uz njega se ne pribraja dnevni odmor, a zaposlenici ga kao zamjenski tjedni odmor koriste u tjednu 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.

Izuzetno od stavka 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 zaposlenika se mora obavijestiti najmanje 5 radnih dana prije.

Godišnji odmor Članak 14.

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

Utvrđivanje trajanja godišnjeg 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 utvrđuje trajanje i raspored 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:

individualni koeficijent zaposlenika u trenutku utvrđivanja trajanja i rasporeda 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 mjerilima 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 u tjednima onih zaposlenika kojima je zbog rada u kontinuiranoj proizvodnji tjedni raspored radnog vremena različit u pojedinim tjednima, 5 radnih dana predstavlja 1 tjedan.

U slučaju da ukupni broj dana godišnjeg odmora pojedinog zaposlenika primjenom mjerila 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.

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.

**Članak 16.**

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.

Korištenje godišnjeg odmora**Članak 17.**

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.

Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, poslodavac ne mora udovoljiti zahtjevu zaposlenika iz stavka 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.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu**Članak 18.**

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 zaposlenik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 1., godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski ili 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.

Raspored korištenja godišnjeg odmora**Članak 19.**

Svakom zaposleniku se prije korištenja godišnjeg odmora dostavlja pisana obavijest o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora.

Izuzetno od stavka 1. ovoga članka zaposlenik može zahtijevati, a nadređeni menadžer mu može odobriti korištenje godišnjeg odmora, službenim e-mailom ili, za one zaposlenike kojima je to omogućeno, kroz elektronički sustav evidencija godišnjeg odmora, u kojem slučaju odobrenje nadređenog menadžera iz e-maila ili u sustavu zamjenjuje obavijest iz stavka 1. ovoga članka.

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 3. ovoga članka zaposlenik ima pravo na naknadu svih prouzrokovanih troškova, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 20.

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

Planiranje i korištenje godišnjeg odmora zaposlenika koji imaju ugovorenu samostalnost**Članak 21.**

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 samostalno i koriste u dogovoru s nadređenim menadžerom.

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

Razdoblje isplate naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora**Članak 22.**

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

Plaćeni dopust**Članak 23.**

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, maćehe, posvojitelja, osobe koju je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati te osobe koja sa zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici,
- c) 4 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) 4 dana u slučaju elementarne nepogode,
- g) 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, maćehe, posvojitelja, osobe koju je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati te osobe koja sa zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici,



- h) 1 dan za dobrovoljne davaoce krvi (za svako davanje), ali ne više od 3 dana godišnje,
 i) 1 dan za prvi dan škole prvašića, s time da u slučaju kada oba roditelja rade kod poslodavca, ovo pravo ostvaruje samo jedan roditelj.

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 24.

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 obitelji,
- liječenje na vlastiti trošak,
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija o vlastitu trošku.

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. dodataka na plaću i
3. 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 poslova, za puno radno vrijeme. Minimalna cijena rada iz prethodnog stavka iznosi 2.680 kn bruto, odnosno 355,70 EUR-a.

Osnovna plaća Članak 28.

Osnovna plaća zaposlenika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđuje se kao umnožak minimalne cijene rada i individualnog koeficijenta zaposlenika utvrđenog unutar kategorije složenosti poslova koje zaposlenik obavlja.

Vrsta težih uvjeta rada	Izloženost	
	1	2
1. UTJECAJ RADNE OKOLINE		
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	

Dodaci na plaću Članak 29.

Zaposlenik ima pravo na stalni bruto mjesečni dodatak na plaću za puno radno vrijeme u iznosu od 165,00 kn, odnosno 21,90 EUR-a.

Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, zaposlenik kojem se osnovna plaća utvrđuje na temelju članka 28. ovog ugovora, ima pravo na stalni bruto mjesečni dodatak na plaću za puno radno vrijeme u iznosu od 245,00 kn odnosno 32,52 EUR-a.

Članak 30.

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

Pod utjecajima radne okoline u smislu ovog članka smatraju se kemijske štetnosti, biološke štetnosti, fizikalne



štetnosti (mikroklima, buka i vibracije, rasvjeta i zračenje) 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, serum i dijagnostička sredstva,

B - II patogeni mikroorganizmi,

B - III nepatogene tvari.

C) Mikroklima:

- izrazito nepovoljni mikroklimatski uvjeti (isključivo rad na otvorenom, naizmjenice na otvorenom - zatvorenom, niska ili visoka vlažnost, snižena ili povišena temperatura),
- nepovoljni mikroklimatski uvjeti (rad u prostorijama u pretežnosti radnog vremena gdje u hladnom ili toplom 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, infracrvenih 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 31.

Dodatak za uvjete rada iz članka 30. ovog ugovora 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 4450 kuna, odnosno 590,62 EUR-a.

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

Članak 32.

Osnovna plaća iz članka 28. korigirana za uvjete rada 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	70%

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

Odredba ovoga članka ne primjenjuje se na zaposlenike upućene na rad u inozemstvo, odnosno zaposlenike upućene na službeni put u inozemstvo koji u državi u koju su upućeni moraju obavljaju poslove prema tjednom i dnevnom rasporedu radnog vremena zaposlenika povezanog društva u koje su upućeni, kao ni na zaposlenike koji imaju ugovorenu samostalnost u određivanju trajanja i rasporeda dnevnog i tjednog radnog vremena, noćnog rada, određivanju stanki, te korištenju dnevnog i tjednog odmora.

Naknade plaće

Članak 33.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove



ve osnovne plaće povećane sukladno članku 29. ovog ugovora, te se tomu dodaje razmjerni dio nominalnog iznosa iz prethodnog mjeseca dodatka iz članka 30. i 32. ovog ugovora (osim dodatka iz članka 32. 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,
- oslobođenja od obveze rada na temelju odluke poslodavca.

Članak 34.

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 35.

Zaposlenik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika u iznosu od
 - 11.000 kn, odnosno 1.459,95 EUR-a
- smrti člana uže obitelji zaposlenika u iznosu od
 - 3.000 kn, odnosno 398,17 EUR-a
- nastanka invalidnosti zaposlenika u iznosu od
 - 2.500 kn, odnosno 331,81 EUR-a
- 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, odnosno 331,81 EUR-a

Članom uže obitelji zaposlenika u smislu ovog članka smatra se supružnik, životni partner, osoba koja sa zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici, dijete, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, roditelj, posvojitelj i osoba koju je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati.

Članak 36.

Zaposlenik ima pravo na potporu za rođenje djeteta u bruto iznosu od 4.000 kn, odnosno 530,89 EUR-a, jednokratno za svako dijete. U slučaju da oba roditelja rade kod poslodavca, pravo na potporu ostvaruje samo jedan roditelj.

Članak 37.

Za puno radno vrijeme zaposlenik ima pravo na nakna-

du za podmirivanje troškova prehrane u ukupnom bruto iznosu od 500,00 kn, odnosno 66,36 EUR-a mjesečno.

Članak 38.

Zaposleniku pripada pravo na jednokratni dodatak na plaću (regres) za korištenje godišnjeg odmora u bruto iznosu od najmanje 1.700 kn, odnosno 225,63 EUR-a. Dodatak iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se najkasnije do 30. lipnja za tekuću godinu.

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 39.

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

- 10 godina u iznosu od - 2000 kn, odnosno 265,45 EUR-a
- 15 godina u iznosu od - 2900 kn, odnosno 384,90 EUR-a
- 20 godina u iznosu od - 3850 kn, odnosno 510,98 EUR-a
- 25 godina u iznosu od - 4750 kn, odnosno 630,43 EUR-a
- 30 godina u iznosu od - 5600 kn, odnosno 743,25 EUR-a
- 35 godina u iznosu od - 6750 kn, odnosno 895,88 EUR-a
- 40 godina u iznosu od - 8000 kn, odnosno 1.061,78 EUR-a
- 45 godina u iznosu od - 9500 kn, odnosno 1.260,87 EUR-a

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 jubilarnih nagrada u skladu s odredbama ovog ugovora u godine rada kod poslodavca ubrajaju se samo navršene godine rada nakon ponovnog zaposlenja

Članak 40.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 8.000 kn, odnosno 1.061,78 EUR-a.

Članak 41.

Poslodavac je obavezan zaposleniku za svako dijete mlađe od 15 godina (na dan darivanja tekuće godine) u povodu božićnih blagdana isplatiti iznos od 600 kn, odnosno 79,63 EUR-a.

Ukoliko su oba roditelja zaposlena kod poslodavca pravo iz stavka 1. ovoga članka može ostvariti samo jedan od njih.

Članak 42.

Poslodavac je obavezan za božićne blagdane svakom za-



posleniku isplatiti božićnicu u ukupnom bruto iznosu od 3.300 kn, odnosno 437,99 EUR-a.

Članak 43.

Zaposlenik 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, 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 ne 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, odnosno 22,56 EUR-a,
- 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 utvrđen internim aktima poslodavca.

Članak 45.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, poslodavac treba nadoknaditi

troškove u visini 2,00 kune, odnosno 0,27 EUR-a, po prijeđenom kilometru.

VI. ZAŠTITA ZDRAVLJA

Članak 46.

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 24. stavka 2. Zakona o radu, pa se stoga ne provodi prije početka rada na propisima o zaštiti na radu utvrđenim poslovima.

Članak 47.

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

Članak 48.

Zaposlenik koji odbije raditi ako procijeni da mu prijete neposredna opasnost za život i zdravlje zbog toga što nisu poduzete propisane mjere zaštite na radu dužan je o tome obavijestiti rukovoditelja svoje organizacijske jedinice (ovlaštenika).

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.

Članak 49.

Na temelju pisanog i obrazloženog zahtjeva zaposlenika koji obavlja poslove s otežanim uvjetima rada u izmjenljivom ritmu rada (smjene) najmanje trideset godina, poslodavac će, uzimajući u obzir potrebe poslovanja i procese rada, razmotriti postoji li mogućnost da mu ponudi izmijenjeni ugovor o radu za obavljanje nekih drugih poslova bez izmjenljivog ritma rada.

Poslodavac je dužan u razumnom roku odgovoriti zaposleniku je li moguće udovoljiti njegovom zahtjevu.

Članak 50.

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 mjesta, poslodavac može osloboditi 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 33. ovog ugovora.



VII. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 51.

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

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

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

Kada je zaposleniku izdano pisano upozorenje u skladu s odredbama Zakona o radu, takovo upozorenje može biti temelj za otkazivanje ugovora o radu skrivljenim ponašanjem 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 52.

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	neprekidno trajanje rada kod poslodavca
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

Članak 53.

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

Otpremninu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac 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, odnosno ako je ugovor o radu zaposlenika, u skladu sa zakonom, prenesen na poslodavca.

Zaposlenicima 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 ugovora u godine rada kod poslodavca ubrajaju se samo navršene godine rada nakon ponovnog zaposlenja.

Članak 54.

Poslodavac može prihvatiti ponudu za sporazumni prestanak ugovora o radu zaposlenika kojem se namjerava otkazati ugovor o radu poslovno uvjetovanim otkazom uz uvjet isplate stimulatивne otpremnine u ukupnom bruto iznosu od :

- 35.000,00 kuna, odnosno 4.645,30 EUR-a ako je u radnom odnosu kod poslodavca neprekidno proveo manje od 5 godina,
- 8 prosječnih mjesečnih 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 mjesečnih 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 mjesečnih bruto plaća zaposlenika poslodavca, isplaćenih u 3 mjeseca prije sporazumnog prestanka ugovora o radu, ako je u radnom odnosu kod poslodavca neprekidno proveo od 15 do 20 godina,
- 18 prosječnih mjesečnih 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 mjesečne 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 mjesečne 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 mjesečnih 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.

Zaposlenicima 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 ugovora u godine rada kod poslodavca ubrajaju se samo navršene godine rada nakon ponovnog zaposlenja

Otpremninu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan isplatiti u roku 15 dana od sporazumno utvrđenog dana prestanka ugovora o radu.

Članak 55.

Zaposleniku kod kojeg postoji invalidnost kao posljedica ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

VIII. SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU

Članak 56.

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 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 57.

O odlukama 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, kao i o posebnim odlukama o rasporedu radnog vremena, 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.

IX. UVJETI SINDIKALNOG DJELOVANJA

Članak 58.

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 predstavnika 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 59.

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

Članak 60.

Sindikalni povjerenici organizacijskih jedinica imaju pravo informirati se i pružati informacije svojim članovima uz dogovor s rukovoditeljima tih organizacijskih jedinica. Rukovoditelj organizacijske jedinice je dužan, u skladu s organizacijom rada, a na zahtjev Ljudskih potencijala, omogućiti sindikalnom povjereniku 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 organizacijskih jedinica u roku od 30 dana od dana početka primjene ovog 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 poslodavca, odnosno da svojom aktivnošću ne nanose štetu njezinu poslovanju.

Predsjednik Uprave ili druga ovlaštena osoba je dužna primiti i saslušati SINDIKAT kad on to zatraži.

X. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 62.

Ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provest će se postupak mirenja predviđen zakonom.

XI. ŠTRAJK

Članak 63.

Ako postupak mirenja nije uspio, SINDIKAT ima pravo provesti štrajk 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 djelatnosti poslovanja poslodavca i uz čuvanje interesa poslodavca.

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

Članak 64.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najkasnije 48 sati prije početka.

Članak 65.

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 66.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka.

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

XII. SOCIJALNI MIR

Članak 67.

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

XIII. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 68.

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

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

Ugovorne strane biraju predsjednika komisije između članova komisije.

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

Komisija donosi poslovnik o radu usklađen 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.

XIV. IZMJENE, DOPUNE, OTKAZ IOBNOVA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 69.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga 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 ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Ugovorne strane su suglasne da se, izuzetno od stavka 2. ovoga članka, ne mora pristupiti pregovorima, odnosno pregovarati, o prijedlogu izmjena i dopuna ovog ugovora kada je odredbe ovog ugovora nužno uskladiti sa izmjenama u zakonodavstvu koje regulira područje radnih odnosa, jer inače ne bi bile više primjenjive ili ih je potrebno izmijeniti zbog nesmetanog funkcioniranja poslovanja, već da se na temelju takvog prijedloga Kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama sklapa bez otvaranja kolektivnih pregovora.

Članak 70.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.

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

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

Članak 71.

Strane će započeti pregovore o obnovi ovoga ugovora najmanje 30 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

XV. PRIJELAZNE ODREDBE

Članak 72.

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 uređeno za zaposlenika na povoljniji način.

XVI. TRAJANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 73.

Ovaj ugovor sklapa se za razdoblje do 31.12.2023. godine.

Ovaj ugovor smatra se sklopljenim kad ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

XVII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 74.

Na pitanja koja nisu riješena ovim ugovorom primjenjuju



se odredbe Zakona o radu i pravilnika o radu.

Članak 75.

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

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

Članak 76.

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

Mihael Furjan

Glavni direktor Operacija Hrvatska

Tatjana Ilić



“SLUŽBENI GLASNIK” PLIVE HRVATSKA d.o.o.

Izdaje: PLIVA HRVATSKA d.o.o., sa sjedištem u Zagrebu, Prilaz baruna Filipovića 25
Izlazi po potrebi.



Prilog I

KRITERIJI ZA OSTVARENJE PRAVA NA NAPITKE

1. PRAVO NA ČAJ PRI OBAVLJANJU ODREĐENIH POSLOVA

1.1. Zaposlenici imaju pravo na čaj ako rade više od polovice radnog vremena:

- u prostorijama u kojima se zbog tehnološkog procesa uvjetuje održavanje temperature zraka ispod 100 C (npr. hladnjače, rashladne komore, kemijska postrojenja i sl.),
- u prostorijama koje se u hladnom razdoblju ne zagrijevaju,
- na otvorenom ili poluotvorenom prostoru u hladnom razdoblju.

1.2. Zaposlenici koji udovoljavaju utvrđenim kriterijima imaju pravo na 2 x 2 dl čaja u smjeni.

1.3. Čaj se osigurava zaposlenicima u vremenskom periodu:

- od 15. studenog do 15. ožujka za one koji rade na otvorenom ili poluotvorenom prostoru i u prostorijama koje se na zagrijevaju,
- tijekom cijele godine za one koji rade u prostorijama kod kojih tehnološki proces uvjetuje održavanje temperature zraka ispod 100 C.

1.4. Rukovoditelji OJ dužni su utvrditi koji radnici ispunjavaju navedene uvjete za konzumaciju čaja i OJ koja obavlja poslove zaštite na radu dostaviti popis tih radnika najkasnije do 1. studenog tekuće godine za ostvarenje prava u slijedećoj godini.

2. PRAVO NA MINERALNU VODU PRI OBAVLJANJU ODREĐENIH POSLOVA

2.1. Zaposlenici imaju pravo na mineralnu vodu ako rade više od polovice radnog vremena na otvorenom ili poluotvorenom prostoru u toplom razdoblju.

2.2. Mineralna voda se osigurava zaposlenicima u vremenskom periodu od 01. lipnja do 30 rujna.

2.3. Zaposlenici koji udovoljavaju utvrđenim kriterijima imaju pravo na 2 x 0,5 l mineralne vode u smjeni.

2.4. Rukovoditelji OJ dužni su utvrditi koji radnici ispunjavaju navedene uvjete za konzumaciju mineralne vode i OJ koja obavlja poslove zaštite na radu dostaviti popis tih radnika najkasnije do 1. studenog tekuće godine za ostvarenje prava u slijedećoj godini.