



## POTPISAN KOLEKTIVNI UGOVOR ZA INU

U Zagrebu, 30. lipnja 2010. nakon dugih i teških pregovora potpisan je Kolektivni ugovor za INU. U prisustvu predsjednika Uprave INE Z. Aldota, članova Odbora izvršnih direktora i članova pregovaračkih odbora sindikata i poslodavca, Kolektivni ugovor s Ininim sindikatima potpisali su B. Milković, glavni izvršni direktor INE i B. Gašo izvršni direktor korporativnog centra. Novi KU će se primjenjivati od 1. srpnja do 31. prosinca 2010. Pregovorima za KU za 2011., sukladno dogovoru poslodavca i sindikata, pristupit će se već ove jeseni.



### ZADRŽANA SVA STEČENA PRAVA – NEKI IZNOSI NIŽI

Višemjesečni pregovori, koji su mimo volje sindikata započeli s velikim zakašnjenjem, rezultirali su novim KU kojim su zadržana sva stečena prava, ali ugovorena su i određena smanjenja, kao posljedica gospodarskog stanja. Vodeći računa o trenutnoj gospodarskoj situaciji u RH te financijskoj situaciji, regres i božićnica utvrđeni su u manjim iznosima nego do sada, ali će regres u iznosu od 2.000,00 kn biti isplaćen tijekom srpnja, božićnica koja iznosi 1.000,00 kn, bit će isplaćena tako da će 500,00 kn biti isplaćeno u prosincu, a ostatak u siječnju naredne godine. Cijena sata rada, dodatak plaći, dar za djecu i jubilarne nagrade zadržane su na postojećoj razini. Jubilarne nagrade isplaćivat će se u mjesecu koji slijedi iza mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na isplatu, s time da će svim radnicima koji do dana potpisivanja ovog KU stekli pravo na jubilarnu nagradu, ista biti isplaćena tijekom kolovoza. Troškovi prijevoza na posao i s posla isplaćivat će se radnicima u iznosu od 90% stvarnih troškova, a na plaći za srpanj po prvi put će se osjetiti smanjenje dodatka za radni staž. Dodatak će iznositi 0,4% po godini radnog staža za razliku od dosadašnjih 0,5%.

### DODATNE PROMJENE U KU

#### Preraspodjela radnog vremena

Novi Zakon o radu, koji je stupio na snagu 1.1. 2010. vrlo precizno uredio pitanje preraspodjele radnog vremena i zabranio radu u smjeni u trajanju od 12 sati, (zakonske odredbe o noćnom radniku, maksimalnoj preraspodjeli od 48 sati tjedno, uključivo i prekovremeni rad, tjedni odmor) te su svi poslodavci u RH do 30. lipnja bili dužni reorganizirati rad radnika na način da im smjene

traju samo osam sati. Zbog ograničenja propisanih Zakonom o radu područje preraspodjele radnog vremena doživjelo je velike promjene. Preraspodijeljeno radno vrijeme, uključivo i prekovremeni rad, ne smije trajati duže od 48 sati tjedno (do sada 56). Preraspodijeljeno radno vrijeme mora se svesti na puno radno vrijeme nakon šest mjeseci (do sada je bilo nakon godinu dana). Kada radnik radi u preraspodijeljenom radnom vremenu poslodavac mu mora omogućiti tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 24 sata, s time da taj odmor radnik mora koristiti nedjeljom te dan koji nedjelji prethodi odnosno slijedi.

#### Ugovor o radu na određeno vrijeme

Odredba ugovora o radu na određeno vrijeme usklađena je s odredbom Zakon o radu, na način da poslodavac ne smije s radnikom sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme s istim radnikom za neprikidno razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog radnika, ili u slučajevima predviđenim zakonom.

#### Prekovremeni rad

Prekovremeni rad se ne može odrediti radnicima kod kojih postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od invalidnosti. Sukladno odredbama KU, prekovremeni rad isključivo se mora radniku isplatiti te se više ne može nadoknađivati kroz slobodne dane, ali je poslodavac dužan radniku izdati nalog za prekovremeni rad u pisanom obliku. Ukoliko to slučajno nije moguće, u roku od 2 dana od obavljenog rada, poslodavca je dužan radniku izdati potvrdu o obavljenom prekovremenom radu.

## **Dežurstvo**

Odredbe o dežurstvu su izbrisane iz Kolektivnog ugovora s obzirom da je novim odredbama Zakona o radu utvrđeno da se dežurstvo ubraja u normalno radno vrijeme.

## **Godišnji odmor**

Sukladno izmjenama Zakon o radu, promijenjene su odredbe KU u pogledu minimalnih dana godišnjeg odmora. Sukladno novim doredbama radnik ima pravo na najmanje 20 radnih dana godišnjeg odmora (do sada 18 radnih dana), a najviše 30 radnih dana.

Budući da su svi radnici na temelju Zakon o radu dobili 2 dana godišnjeg odmora više, korigirani su kriteriji za utvrđivanje dodatnih dana godišnjeg odmora s osnova radnog staža i složenosti poslova. Socijalni kriteriji i kriterij za uvrđivanje dana Go prema uvjetima rada, ostali su isti, a kriteriji prema rezultatima rada je ukinut, kojeg poslodavac svih ovih godina nije dosljedno primjenjivao jer nije bio u potpunosti mjerljiv.

Promjene su napravljene u poglavlju Plaćenog dopusta i Solidarnosti.

Plaćeni dopust radnik mora koristiti isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu koji ima pravo na plaćeni dopust (sklapanje braka, porod supruge, seliba, smrt članova uže obitelji i sl.) izuzev korištenja plaćenog dopusta za dobrovoljno darivanje krvi. Ukoliko plaćeni dopust

nije iskorišten kada su nastupile okolnosti, radnik ga više ne može koristiti.

I nadalje ostaje pravo na zaštitu radnika kojima je uvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od invalidnosti s time da su radnici dužni u prosincu svake godine dostaviti potvrdu od HZMO-a o visini iznosa mirovine, jer ukoliko istu ne dostave, izgubit će zaštitu koji su osvarivali s osnova solidarnosti.

Hrvatski branitelji i invalidi Domovinskog rata uživaju zaštitu od otkaza ugovora o radu iz poslovno uvjetovanih razloga ukoliko imaju 20 i više godina radnog staža u Ini i njihova prava nisu predmetom zaštite temeljem drugih odredbi KU.

**Učenička ili studentska praksa moći će se obavljati prema trenutnim financijskim mogućnostim poslodavca, uz odobrenje nadležnog direktora, ali za istu Ina neće odobravati nagradu.**

*Izmjene je doživjelo i poglavlje koje utvrđuje prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa. Za vrijeme trajanja ovog KU poslodavac i sindikat će prije pokretanja sporova pred nadležnim sudom, nastali spor pokušati riješiti mirnim putem, a upozorenja koje je poslodavac davao radnicima prestajat će važiti nakon proteka roka od dvije godine (do sad jedna godina). Otkazni rokovi u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu (poslovno i osobno uvjetovani otkaz) su usklađeni sa Zakonom o radu*

## **Primjena kolektivnog ugovora**

Nakon 31. prosinca 2010. KU će se primjenjivati najduže 3 mjeseca (do sada 6 mjeseci). Ukoliko kolektivni pregovori za novi KU ne započnu najmanje tri mjeseca prije njegova isteka isti će se nastaviti primjenjivati najduže šest mjeseci.

*Nakon godina kada smo svakim potpisivanjem kolektivnog ugovora utvrđivali viša prava radnika, ove godine učinjen je korak natrag i s time mi u SING-u svakako ne možemo biti zadovoljni. Duboko svjesni aktualne gospodarske situacije u zemlji i svijetu te problema s kojima je suočena Ina, a naročito zbog toga što bi se od 1. srpnja u Ini ostalo bez kolektivnog ugovora, procijenili smo da je nužno pristati na kompromis. Ipak, već na jesen počinju pregovori za KU za 2011. te će po pitanju regresa, božićnice i troškova prijevoza na posao i s posla biti koršteni iznosi iz KU za 2009.*

*Narednog tjedna poslodavac i sindikati će nastaviti razgovore o poticajnim mjerama, koje bi prema riječima poslodavca, trebale što je moguće prije biti ponuđene radnicima. Mi u SING-u se zauzimamo da se poticajne mjere primjenjuju u čitavoj Ina-Grupi.*

*Sada ubrzano kreću pregovori u svom društvima INA-grupe, koji sukladno stavu INA d.d. kao vlasnika nisu mogli započeti prije okončanja pregovora u Ini.*

## **DVANAESTOSATNO RADNO VRIJEME**

Eventualno ukidanje smjena po 12 sati nije volja sindikata i poslodavca već zakonska obveza. Svjestan da nove zakonske odredbe ne odgovaraju članovima koje rade u tom režimu radnog vremena SING je putem svoje sindikalne središnjice Nezavisnih hrvatskih sindikata, na jedini zakonom propisani način, uputio zahtjev za izmjenu odredbi Zakona o radu koje zabranjuju dvanaestosatno radno vrijeme. Procedura izmjene Zakona u Hrvatskom parlamentu nije jednostavan postupak, kao što nije niti jednostavna provedba tog Zakona u praksi, a posebno u naftno-plinskoj industriji zbog specifičnosti tehnološkog procesa. Isto tako SING je od poslodavca zatražio nastavak rada u dosadašnjem režimu te da poduzme sve što je u njegovoj moći kako bi od nadležnih institucija ishodio pristanak za nastavak rada na dosadašnji način.

SING-info, bilten za informiranje članova i sindikalnih povjerenika.

Izdavač: SING Zagreb, Kumičićeva 1; tel./faks: 01/4501-620; Godina XII; Internet stranica SING-a: [www.sing.hr](http://www.sing.hr)  
Redakcija SING, Kumičićeva 1