



PREGOVORI OKONČANI, POTPISAN NOVI KOLEKTIVNI UGOVOR

Kolektivni pregovori **okončani su 31. prosinca 2013.** sklapanjem novog Kolektivnog ugovora, koji je **stupio na snagu 1. siječnja 2014.** Ovaj ugovor sklopljen je **na određeno vrijeme do 31. prosinca 2014.**

O tome koliko su pregovori bili mukotrpn i iscrpljujući izvještavali smo vas zadnja četiri mjeseca, a na kraju možemo reći da smo ipak uspjeli ostvariti kakav-takav socijalni dijalog i za radnike osigurati razinu prava koja je bitno viša od minimuma postavljenog Zakonom o radu. Naime, poznato vam je da su **pregovori započeli na inicijativu Poslodavca s namjerom da se prava, osobito ona materijalna, svedu na zakonski minimum,** pa je tako u prvom prijedlogu izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora, koji nam je Poslodavac dostavio 28. kolovoza 2013., **predloženo ukidanje gotovo svih materijalnih prava većih od zakonskih, uključujući i minuli rad, prehranu, smjenski rad, dvokratni rad, rad subotom, naknadu prijevoza, solidarne potpore...**

Situacija je dodatno otežana otkazivanjem Kolektivnog ugovora od strane Poslodavca 24. rujna 2013. te je postojala ozbiljna opasnost da po prvi put ostanemo bez Kolektivnog ugovora, kao jednog od najvažnijih izvora radnog prava. Iako je razina materijalnih prava utvrđena novim Kolektivnim ugovorom manja od one iz prethodnog Ugovora, ipak su gotovo sva dosadašnja prava zadržana, što smo s obzirom na cjelokupnu situaciju smatrali najvažnijim **te vas ukratko upoznajemo s tim pravima, odnosno novinama u odnosu na prethodni Kolektivni ugovor;**

- **Radno vrijeme i raspored radnog vremena**

Ranijim Kolektivnim ugovorom bilo je utvrđeno da je radno vrijeme raspoređeno na 5 dana u tjednu, a iznimno na 6 dana u tjednu, uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća. Sada je radno vrijeme u pravilu raspoređeno na 5 dana u tjednu, a zbog potrebe posla i organizacije rada može se pisanom odlukom u pojedinim organizacijskim jedinicama **rasporediti na 3, 4 ili 6 dana,** s tim da odluku o rasporedu radnog vremena na 6 dana u tjednu donosi Uprava Društva uz prethodni dogovor s reprezentativnim sindikatima.

- **Odmori i dopusti**

Godišnji odmor može ukupno iznositi **najviše 28 dana,** a do sada je to bilo 30 dana, dok su kriteriji na temelju kojih se povećava osnovni broj dana godišnjeg odmora ostali isti. Pravo na plaćeni dopust ostalo je neizmijenjeno osim u dijelu kojim se smanjuju dani plaćenog dopusta za sklapanje braka djeteta sa 2 dana na 1 dan te se za svaki poziv upućen od strane sudskih, upravnih i drugih tijela ukida pravo na plaćeni dopust, ali u tom slučaju radnik ostvaruje pravo na opravdani izostanak bez naknade plaće.

- **Posebna zaštita radnika pred mirovinom**

Do sada je radnik kojem je do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostajalo najviše 5 godina života uživao, do odlaska u mirovinu, a najviše 5 godina, zaštitu plaće radnog mjesta koju je imao u trenutku stjecanja zaštite. Prema novom KU takvom radniku Poslodavac će u slučaju promjene ugovora o radu ponuditi bodove osnovne plaće koje je ostvarivao na temelju ugovora o radu koji je važio u trenutku stjecanja zaštite, s tim da ti bodovi ne mogu biti veći od maksimalnih bodova predviđenih za radno mjesto za koje radnik sklapa ugovor o radu.

- **Plaće**

Plaća se i nadalje sastoji od osnovne plaće (umnožak broja bodova radnog mjesta i bruto-vrijednosti boda), dodatka osnovnoj plaći po osnovi radnog staža, dodatka za prehranu i dodatka osnovnoj plaći po osnovi otežanih uvjeta rada.

Bruto- vrijednost boda iznosi 8,00 kuna, a do sada je iznosila 8,50 kuna te ovim Ugovorom više nisu predviđeni pregovori o mogućoj korekciji bruto-vrijednosti boda nakon usvajanja godišnjeg poslovnog izvješća od strane Skupštine Društva, kao niti isplata razlike plaće.

Dodatak osnovnoj plaći po osnovi radnog staža **smanjen je sa 0,5% na 0,4%**, a participacija u troškovima **prehrane sa dosadašnjih 550 kuna bruto na 450,00 kuna bruto**. Dodaci osnovnoj plaći po osnovi otežanih uvjeta rada zadržani su na istoj razini kao što je bilo i do sada, dakle, zadržani su i dodaci koje Zakon o radu ne predviđa, kao što su rad subotom, dvokratni rad, smjenski rad, popodnevi rad i izloženost zračenju.

Zadržan je i dodatak za pripravnost u iznosu od 500,00 kuna neto.

- **Naknada plaće**

Kao i do sada, za vrijeme spriječenosti za rad **zbog bolesti za prvih 7 dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70%, a od 8. do 42. dana bolovanja na naknadu plaće od 85% osnovice obračunate prema propisima o zdravstvenom osiguranju**, dok u slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu radnik ima pravo na naknadu plaće od 100% osnovice. Međutim, **ukinuto je pravo na naknadu od 24,00 kune neto** za svaki dan bolovanja nakon 42. dana koje je posljedica bolničkog liječenja, specijalističkog bolničkog pregleda ili pružene hite medicinske pomoći.

- **Ostala materijalna prava**

Radnicima, pokazalo se do sada, vrlo bitna naknada, **naknada troškova prijevoza, zadržana je, ali je utvrđena na drugačiji način**. Iako je Poslodavac prema ranijem KU trebao isplaćivati radnicima naknadu u visini stvarnih troškova prema cijeni javnog prijevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada i obratno, u praksi to nije poštivao, pa su mnogi dobivali manje nego što će to dobivati prema novom Kolektivnom ugovoru, a mnogi će zadržati naknadu koju su do sada ostvarivali. Bitna novina je da će **Poslodavac participirati** u troškovima prijevoza **samo onom radniku koji dostavi izjavu o adresi stanovanja iz koje je razvidno da je pješачka udaljenost od adrese stanovanja do adrese rada 2 km ili više**. Izmijenjen je način participacije Poslodavca u troškovima prijevoza te je utvrđeno **5 slučajeva participacije**:

1. kada radnik stanuje i radi u istom gradu koji ima organizirani javni prijevoz, ima pravo na cijenu mjesečne pokazne karte najjeftinijeg javnog gradskog prijevoza u tom gradu,
2. radnik koji stanuje u gradu koji ima javni prijevoz, a radi u drugom naselju, participiraju se troškovi ovisno o udaljenosti, u iznosima koji se navedeni u posebnoj tablici, s tim da ta naknada ne može biti manja od cijene javnog prijevoza u gradu u kojem stanuje,
3. radnik koji radi u gradu koji ima javni prijevoz, a stanuje u drugom naselju, participiraju se troškovi ovisno o udaljenosti, u iznosima koji se navedeni u posebnoj tablici, s tim da ta naknada ne može biti manja od cijene javnog prijevoza u gradu u kojem radi,
4. radnik koji radi u gradu koji ima javni prijevoz, a stanuje u drugom gradu koji ima javni prijevoz, participiraju se troškovi ovisno o udaljenosti, u iznosima koji se navedeni u posebnoj tablici, s tim da ta naknada ne može biti manja od cijene javnog prijevoza u gradu u kojem radi, odnosno u kojem stanuje, ovisno o tome što je za njega povoljnije,
5. ako u naselju u kojem radnik stanuje i u kojem radi nije organiziran javni prijevoz, participiraju se troškovi ovisno o udaljenosti, u iznosima koji se navedeni u posebnoj tablici. Maksimalan iznos participacije u svim slučajevima je i nadalje 700 kuna, uz novinu da je taj iznos veći kada radnik koristi trajekt ili druge brodske linije, kada ostvaruje pravo i na cijenu te prijevozne karte ako dostavi original kartu.

Prava po **privremenom rasporedu** u drugo mjesto rada **ukinuta su**, osim kada je radnik upućen u mjesto rada s kojeg mu nije omogućen svakodnevni povratak u mjesto prebivališta/boravišta, kada neovisno o udaljenosti ostvaruje pravo na stvarne troškove prijevoza, dodatak u visini od 150 kuna bruto za svaki dan proveden na radu te mu je Poslodavac dužan osigurati smještaj.

Poslodavac je i nadalje obvezan **osigurati radnike** (24-satno) od posljedica nesretnog slučaja, a za slučaj neposredne izloženosti razbojništvu i slučaj psećeg ugriza, kao i dosada, naknada štete iznosi najmanje 15.000,00 kuna (razbojništvo), odnosno 2.000,00 kuna (pseći ugriz), međutim novina je da Poslodavac i za ove slučajeve može sklopiti policu osiguranja.

Otpremnina radi odlaska radnika u **mirovinu** utvrđena je u visini neoporezivog iznosa umjesto dosadašnjih 5 prosječnih mjesečnih neto plaća i naknada plaće kod Poslodavca.

Visina otpremnina za osobno i poslovno uvjetovani otkaz ostala je ista kao što je to utvrđeno zadnjim Aneksom kolektivnog ugovora, ali ta odredba se primjenjuje do 30.04.2014.g.

Solidarne potpore (smrt radnika, smrt člana uže obitelji, neprekidno bolovanje duže od 180 dana, uništenje imovine i zdravstvene potpore) **ostale su neizmijenjene**, kao i novčana pomoć za redovito školovanje djece umrlih radnika i radnika koji su poginuli i nestali u Domovinskom ratu ili nasilno izgubili život na radu, kao i novčana pomoć za redovito školovanje djeci samohranih roditelja.

Prava na regres, božićnicu, uskršnicu i dar djeci zadržana su kao mogućnost, a ne obveza te se neće primjenjivati za vrijeme važenja ovog Ugovora, ali ipak ta prava nisu u potpunosti brisan iz KU, kao što je to prvotno bila namjera Poslodavca.

Zadržana je obveza izdvajanja **sredstava za liječničke preglede**, a izdvajanje sredstava za sportske susrete i rekreacijske potrebe zadržano je kao mogućnost.

- **Zbrinjavanje viška radnika**

Ukinuta je obveza sklapanja sporazuma s radničkim vijećem o načinu te kriterijima za izradu programa zbrinjavanja viška radnika te je utvrđeno načelo suradnje s radničkim vijećem prilikom izrade programa zbrinjavanja viška radnika.

- **Izobrazba radnika**

Izmijenjena su prava radnika koji se obrazuje za osobne potrebe na način mu se može godišnje odobriti do 7 radnih dana plaćenog dopusta, jednom po ispitu, uz suglasnost rukovoditelja, i to samo jednom za pojedini predmet/kolegij.

- **Uvjeti za rad sindikata**

Smanjeno je pravo na profesionalni rad tako da to pravo sada ima jedan izvršitelj na svakih 700 članova, umjesto dosadašnjih 650 članova, te je smanjeno pravo na sindikalnu aktivnosti povjerenika tijekom radnog vremena sa 1 i ½ sat po članu na 1 sat aktivnosti godišnje po članu. Navedeni broj sati je kumulativan i dijele ga svi povjerenici određene županije. Smanjena je i zaštita povjerenika od otkaza i uvjeta rada sa jedne godine od prestanka obavljanja dužnosti na 6 mjeseci od prestanka obavljanja dužnosti povjerenika.

- **Zaključno**

U **nikad težim pregovorima** za sklapanje novog Kolektivnog ugovora, svjesni trenutne teške financijske situacije u Hrvatskoj pošti i stanja na liberaliziranom tržištu poštanskih usluga u Hrvatskoj, pregovarački odbor reprezentativnih sindikata, birajući između „dva zla“, odlučio se za ono manje. Procijenili smo kako je ovakav Kolektivni ugovor daleko bolja opcija u odnosu na mogućnost da ga uopće nemamo. Kroz pregovore se nastojalo maksimalno zaštititi radnike sa nižim plaćama, tako da teret, u ovom trenutku neizbježnog smanjenja materijalnih prava zaposlenih u HP, u većoj mjeri podnesu oni s većim primanjima.

I, na kraju. **Nismo i ne možemo biti zadovoljni stanjem u Hrvatskoj pošti.** Stanjem koje se prebija preko leđa radnika koji to nikako nisu zaslužili. **Očekujemo i tražimo od menadžmenta tvrtke da pokrene posrnuću Poštu** i dobro na nakrivljen poštanski brod, napokon, usmjeri u mirnije i sigurnije vode.

VISINE NAKNADA I OTPREMNINA U SIJEČNJU 2014.

Prema obavijesti Ureda za upravljanje ljudskim resursima, visina otpremnine u slučaju odlaska u mirovinu u siječnju iznosi 8.000 kuna neto (na iznos iznad 8.000 kn obračunavaju se doprinosi, porez i prirez).

Radniku ili njegovoj obitelji isplaćuje se potpora u neoporezivim iznosima za; smrt radnika 7.500 kuna, za smrt člana uže obitelji (bračnog druga, djece i roditelja) 3.000 kuna, za neprekidno bolovanje duže od 180 dana (jednom godišnje) 2.500 kuna. Prosječna neto plaća za mjesec studeni 2013. iznosila je 5.088 kuna, a prosječna bruto plaća za mjesec studeni 2013. iznosila je 6.908 kuna.