



ZAŠTO INA MS?

INA je polovinom 2013. godine započela s uvođenjem PSUM modela u segmentu maloprodaje kojim zainteresiranim poduzetnicima daje BP na operativno upravljanje. Uprava je nakon provedenog Pilot projekta s prvotno uključenih 20 BP donijela odluke o uvođenju dodatnih 15 BP u program, a naknadno još 25 BP kao i odluku o nastavku uvođenja PSUM modela u kompletnu maloprodajnu mrežu INA-e. Ranije donesene Odluke Poslodavca za 60 BP bit će realizirane do kraja siječnja 2016., bez obzira da li su one u ovom trenutku već predane na upravljanje ili će to tek biti.

Poznato je da se primjena PSUM modela provodi unatoč oštrom protivljenju Sindikata i Radničkog vijeća. Sindikalnim prosvjedima i drugim aktivnostima koje je inicirao i provodio INAŠ sa ili bez podrške ostalih sindikata i udruga odgađali smo umanjeње primanja radnika u maloprodaji čak četiri godine, ali nismo mogli zaustaviti uvođenje PSUM-a. Zbog naše uspješne borbe protiv smanjenja plaća poslodavac je polovinom 2013. pribjegao novom modelu kojim lakše može postići svoje ciljeve i pokrenuo uvođenje PSUM-a. Pravnu osnovu za provedbu PSUM-a osigurao mu je Članak 12. Kolektivnog ugovora za 2013., koji omogućava ustupanje poslova i radnika izvan INA d.d. ili INA Grupe drugim pravnim i fizičkim osobama, čemu smo se tada oštro protivili i nismo ga potpisali, no drugi sindikati jesu i on je postao važeći.

Kako je upornim uvođenjem PSUM-a poslodavac pokazao da nije odustao od svoje namjere da smanji troškove za plaće i unaprijedi kvalitetu usluge u maloprodaji, sindikati su podnijeli zajedničku inicijativu za pregovore. Pregovorima s poslodavcem željeli su iznaći poslovno održivi model upravljanja maloprodajnim mjestima u okviru INA Grupe, znajući da je to jedini način da se zaustavi daljnje uvođenje PSUM-a jer ovaj model ne garantira sigurnost radnih mjesta, kontinuitet staža, radna i socijalna prava radnika, a materijalna prava svodi na minimalnu plaću RH.

PITALI SMO I VAS

Nakon dovršetka pregovora, a prije potpisivanja Sporazuma o novom maloprodajnom modelu INA MS, sindikat INAŠ pozvao je svoje članove s maloprodajnih mjesta da izraze svoj stav vezan uz potpisivanje Sporazuma s poslodavcem za model INA MS.

Na temelju rezultata provedenog referenduma (referendumu se odazvalo 46,2 % članova, stav prihvaćam izrazilo je 71,03 % članova, ne prihvaćam 27,85 % članova, a nevažećih listića bilo je 1,1 %), te odluke Izvršnog i Glavnog povjereništva, INAŠ je, s ostalim socijalnim partnerima pristupio njegovom potpisivanju.

Uz Sporazum, socijalni partneri usuglasili su i nacrt budućeg Kolektivnog ugovora koji bi se primjenjivao u INA MS od 1. veljače 2016. godine. Navedenim aktima dogovorena je sigurnost zaposlenja, kontinuitet staža, šestomjesečno obeštećenje razlike plaće, a Kolektivnim ugovorom za INA MS materijalna i radna prava.



DISTRIBUCIJA NOVIH UGOVORA O RADU

Ovih dana poslodavac je prema radnicima maloprodajnih mjesta započeo s distribucijom ponuda Ugovora o radu s društvom INA MALOPRODAJNI SERVISI d.o.o. uz Sporazum kojim se utvrđuje prestanak ugovora o radu s INA d.d. s danom 31.01.2016. Distribucija ugovora bit će dovršena najkasnije do 4.10.2015.

Ovaj proces je sukladan Sporazumu kojeg su krajem srpnja 2015. potpisali svi sindikati i Radničko vijeće INA d.d. Dokumentaciju u pravilu dostavljaju regionalni voditelji, a može vam biti dostavljena i poštom na kućnu adresu.

KOME SE DOSTAVLJA PONUDA

Ugovori za prelazak na rad u INA MS bit će ponuđeni za radna mjesta prodavača svim trenutno zaposlenim radnicima u zatečenom radnom statusu (rad na određeno ili neodređeno vrijeme). Na inicijativu sindikata postigli smo dogovor s poslodavcem da će i radnicima koji imaju ugovore na određeno vrijeme, a do 1.2.2016. navršavaju tri godine neprekinutog rada u INA d.d. biti ponuđeni ugovori na neodređeno vrijeme. Voditeljima koji su izabrani u selekcijskom postupku bit će ponuđeni aneksi ugovora na mjesto voditelja u odnosu na kategorizaciju BP.

Uz ponudu ugovora poslodavac je svakom radniku dostavio brošuru i naveo ključne elemente Sporazuma i dogovorenog kolektivnog ugovora za INA MS te popratni dopis u kojem se navodi kako postupiti u slučaju prihvatanja i u slučaju neprihvatanja ponude.

Ovih nam se dana često obraćate s dodatnim pitanjima pa vam skrećemo pažnju da još jednom pročitate brošuru poslodavca, a mi ćemo odgovoriti na dodatna pitanja i pojasniti eventualne nejasnoće.

POSTUPANJE NAKON ZAPRIMANJA DOKUMENTACIJE

Nakon što vam se uruči ponuda obavezni ste potpisati primitak. Uz potpis upišite datum primitka, jer vam od tog dana počinje teći rok za izjašnjavaње. Rok za prihvatanje ponude je 8 dana od dana zaprimanja ponude.

Radnici koji prihvaćaju ponudu potpisuju sve primjerke zaprimljene dokumentacije, a radnici koji ne prihvaćaju ponudu ne potpisuju niti jedan primjerak od zaprimljene dokumentacije. Dokumentaciju ste dužni vratiti u priloženoj zatvorenoj kuverti.

Ukoliko se ne očitujete u roku od 8 dana, ne vratite cjelokupno potpisano dokumentaciju (sve potpisane primjerke ponuđenog ugovora i sporazuma o raskidu ugovora sa INA, d.d.) ili istu ne vratite smatrat će se da ponudu niste prihvatili.

Sporazum o novom maloprodajnom modelu, potpisani ugovori te sporazumi o raskidu ugovora o radu s INA d.d. postat će važeći ukoliko 70% radnika prihvati prelazak u INA MS ili Uprava donese odluku i u slučaju manjeg postotka prihvatanja. Radnicima koji prihvate ponudu poslodavca za nastavak radnog odnosa u INA MS sporazumno se prekida radni odnos u INA d.d.

Radi izbjegavanja svake sumnje vezano uz potpisivanje sporazuma o raskidu ugovora s INA d.d., navodimo da iz odredbi Sporazuma koji smo potpisali kao i zapisnika o operativnoj provedbi INA MS nedvojbeno proizlazi da u slučaju da se ne ispuni osnovni preduvjet ili Uprava ne donese odluku u slučaju manjeg postotka prihvatanja, potpisani dokumenti ne proizvode pravni učinak.

PRAVO NA OTPREMNINU

Radnici koji ne prihvate ponudu poslodavca i u slučaju ispunjavanja preduvjeta Sporazuma, nastaviti će raditi na svom radnom mjestu do prelaska maloprodajnog osoblja u INA MS, a po planu to je s danom 1.2.2016. Nastavno će zbog poslovno uvjetovanih razloga biti sukladno zakonskoj proceduri proglašeni viškom, a procjenjujemo da bi realizacija istog mogla biti tijekom travnja 2016.

Radnicima u tom slučaju pripada pravo na otpremninu u skladu s aktima koji će biti na snazi u trenutku raskida radnog odnosa s INA d.d. (kolektivni ugovor, braniteljski sporazum ili pisani sporazum sa sindikatima).

Važeći Kolektivni ugovor za INA d.d. ističe s danom 31.12.2015. U slučaju da novi Kolektivni ugovor ne bi bio sklopljen do isteka roka, isti će se primjenjivati i nakon isteka roka na koji je Kolektivni ugovor sklopljen, a najduže tri mjeseca od isteka roka na koji je sklopljen.

Po važećem Kolektivnom ugovoru za ovu godinu u slučaju poslovno i osobno uvjetovanog otkaza radniku pripada otpremnina u visini najmanje 60% prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca i pravnih prednika Poslodavca. Po važećem Sporazumu o pravima branitelja ista je 100%. Međutim, iako mi nemamo pokazatelje ili opravdanu sumnju da će se iznosi visine otpremnina smanjivati u novom kolektivnom ugovoru koji će važiti za 2016. to je ipak stavka koju ne možemo unaprijed garantirati, jer pregovori za novi Kolektivni ugovor za INA d.d. još nisu niti započeli. Otpremnina se isplaćuje u roku od 30 dana od dana raskida ugovora o radu.



OTKAZNI ROKOVI

Članak 115.

(1) U slučaju redovitog otkaza (poslovno i osobno uvjetovani otkaz) ugovora o radu, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.

(4) Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka (osim prava na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla).

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

SIGURNOST ZAPOSLENJA

Kvaliteta usluge ključan je element za uspješno poslovanje INA MS-a. U slučaju da pojedina BP ne zadovolji razinom kvalitete usluge u jednom kvartalu poslovanja, a isto se ponovi i nakon korektivnih mjera u drugom kvartalu poslodavac može donijeti odluku da takvu BP preda na upravljanje u model PSUM.

Međutim to ne znači da poslodavac ustupa i radnike te oni i dalje ostaju radnici INA MS u skladu s važećim ugovorima te se raspoređuju na drugu BP u subregiji.

ŠTO AKO SE NE ISPUNI OSNOVNI PREDUVJET ZA INA MS?

Ovo je trenutak kada odlučujete o vašem radnom mjestu te o budućem modelu poslovanja maloprodaje. Znamo da je odluka teška i da o njoj ovisi budućnost vas i vaših obitelji.

Ne gledajte na odluke svojih kolega, jer svatko donosi svoju individualnu odluku u odnosu na svoju osobnu situaciju, obiteljske prilike, godine života i mogućnostima drugih izvora egzistencije ili zaposlenja. Stoga je značajno da svaki radnik dobro sagleda sve okolnosti i individualno osobno prouči dostavljenu dokumentaciju i pisane materijale od poslodavca i sindikata te razriješi sve eventualne nedoumice ili dileme.

Preduvjet za model INA MS je da 70% trenutno zaposlenih radnika prihvati prelazak u INA MS. INA zadržava pravo da u slučaju i manjeg postotka prihvata donese poslovnu odluku kojom će se operativno upravljanje maloprodajnih mjesta prepustiti na upravljanje INA MS-u. Ali poslodavcu u tom slučaju ostaje i pravo da nastavi s provođenjem poslovne odluke o daljnjem uvođenju PSUM modela.



KONTAKTI

Obratite nam se putem sindikalnih povjerenika na terenu ili osobno za sva pitanja vezana uz ponuđenu dokumentaciju, prava definirana Sporazumom i Kolektivnim ugovorom za INA MS kao i druga pitanja u vezi provedbe Sporazuma o novom maloprodajnim modelu INA MS.

INAŠ - Sindikat naftne djelatnosti
HR- 10020 - Zagreb, Trg senjskih uskoka 2
Tel : 01/4572-031 ; 4550-431
Fax : 01/ 4572-032 ; 6523-993
Email : sindikat@inas.hr

Brojevi mobiteli pravnika INAŠ-a i profesionalnih sindikalnih povjerenika dostupni su vam na web stranici INAŠ-a: www.inas.hr