

SHEMATSKI PRIKAZ

KUĆNOG KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA ZAPOSLENE

U PODUZEĆU GRUPPO CIGA HOTELS-STARWOOD,

KOJE SE PRIMJENJUJE U ITALIJI

1. RADNO VRIJEME

Valja napomenuti da promjene koje će se naknadno odrede predstavljati će instrument dodatne fleksibilnosti.

2. RASPORED RADNOGA VREMENA

Potvđuje se da će raspored radnoga vremena biti u skladu s predviđenim tijekom i volumenom poslovanja i temeljen na trajanju rezervacija.

Ukoliko se javi potreba za novim radnim vrijemenom i posebnim smjenama iste će biti usklađene s postojećim rasporedom.

Promjena dnevnog radnog vremena

U slučaju nepredviđenih događaja ili na zahtjev zaposlenika promjena u dnevnom rasporedu radnog vremena moguća je u određenim organizacijskim sektorima. Pritom će se voditi principom dobrovoljnog sudjelovanja zaposlenih ili alternativno pomoću kriterija rotacije zaposlenika abecednim redom.

Ako promjena radnog vremena utječe na promjene individualne smjene zaposlenika, vođeni principom dobrovoljnog sudjelovanja, može se tražiti od svakog zaposlenika promjenu iste i to maksimalno tri puta na mjesec.

U slučaju promjene smjene potrebno je zaposlenika obavijestiti o istom najmanje 24 sata prije.

Promjeme u tjednom odmoru

Kako bi se osigurao psiho-fizički odmor zaposlenika korištenje takvog odmora biti će sastavni dio planiranja tjednih smjena a moguće ga je iskoristiti između šestog i osmog dana.

Prekovremeni rad

Poštivajući kriterije vezane uz prekovremeni rad, tvrtka može od zaposlenika zatražiti prekovremeni rad i na dan tjednog odmora.

Ugovorne strane podržavaju navedenu odredbu a kako bi se odgovorilo na potrebu pružanja obveznih usluga, zaposlenik godišnje može imati 160 prekovremenih sati rada.

Eventualan pomak dana tjednog odmora mora biti temeljen na principu dobrovoljnog sudjelovanja zaposlenika ili, u slučaju da on ne postoji, koristiti će se rotacija zaposlenika abecednim redom.

Ukupan broj preskočenih ili pomaknutih dana tjednog odmora, a na zahtijev tvrtke, ne može biti veći od 10 dana na godinu po zaposleniku.

Preskakanje dana odmora ili njegovo pomicanje preko navedenih ograničenja može biti primjenjeno samo u slučaju da zaposlenik na to dobrovoljno pristane.

Zaposlenika se o navedenom preskakanju ili pomicanju tjednog dana odmora mora obavijestiti najmanje 24 sata prije.

Navedeni odmor nadokaditi će se i isplatiti prema vlastitim nahođenju zaposlenika.

U oba slučaja uzeti će se u obzir dodatak na plaću od 30%.

Dnevni odmor

Dnevno ograničenje od 11 sati odmora u kontinuitetu moguće je djelomično ukinuti u slučaju kraja radnog tjedan a mora se nadokanditi u narednih 48 sati.

Dodatna moguća odstupanja moraju biti element pregovorora na razini svakoga hotela pojedinačno.

Godišnji odmor i dopusti ROL

Kalendar godišnjeg odmora biti će definirana između tvrtke i RSU a da se pritom vodi računa i o interesu svakog pojedinačnog zaposlenika kao i interesu same tvrtke. Tvrtka će se sastati s RSU sredinom mjeseca ožujka svake godine a kako bi se dogovorili minimalni okviri za

kalendar godišnjih odmora s ciljem da se osigura kontinuitet poslovanja tvrtke i osigura pravo radnika na godišnji odmor.

ROL: dogovoren element koji se odnosi na 32 sata a ovisno o potrebama tvrtke može biti modificiran, a kao posljedica pada potražnje, na maksimalno 56 satu pojedinačno u skladu s Kolektivnim ugovorom.

Korištenje tog instituta imati će za ROL ne više od 4 sata osim u slučaju da to zahtijeva zaposlenik.

3. MOBILNOST NA RADNOM MJESTU

Navedena odredba odnosi se na zaposlenike koji rade u homogenim sektorima, na kompatibilnom/istom stupnju profesionalnost; ta mobilnost ne može se tražiti od istog zaposlenika više od 2 puta na godinu pritom vodeći računa o principu dobrovoljnog sudjelovanja a alternativno pomoću kriterija rotacije zaposlenika abecednim redom.

U slučaju da je odredište na koje je zaposlenik poslan/premješten udaljeno više od 6 km i minimalno 15 minuta, dogovara se odšteta u visini 30' bruto zarade.

4. EFEKTIVNO RADNO VRIJEME

Po pitanju kašnjenja na radno mjesto dogovara se modalitet tolerancije od 30 minuta (kumulativno) na mjesec; maksimalno 15 minuta dnevno što za sobom neće povlačiti disciplinske mjere.

Vrijeme za «uniforme»: za zaposlenike koji imaju obvezu nošenja uniforma na posao dogovara se da će efektivno radno vrijeme biti skraćeno na 7 sati i 45 minuta.

Za one zaposlenike koji rade dvokratno smanjenje je u visini od 20 minuta, čime se obvezuju da će cvikati kartice na ulazu i izlazu obučeni u uniforme.

5. ORGANIZACIJA RADA

Organizacija po sektorima

Ovim ugovorom se definira sadržaj organizacije homogenih sektora tvrtke kao i integracija i aplikacija odredbi definiranih u kolektivnom ugovoru za turizam a vezano uz klasifikaciju radnih mjesta.

Svaki sektor sastoji se od određenog broja zaposlenika koja osiguravaju, unutar homogenih stupnjeva, obavljanje svih zadataka sektora s naglaskom na glavna zaduženja.

Međurazmjena

Međurazmjena:

- predviđa se unutar istog sektora pritom vodeći računa o glavnim zadacima kao i očuvanju kompetencija svakog zaposlenika;
- podrazumjeva horizontalnu unutar sektora i vertikalnu samo unutar pod-sektora ili homogenih profesija;
- podrazumjena mjesečno informira RSU od strane tvrtke. Na kraju procjene korektne primjene kriterija odabira, pravične rotacije, a ovisno o tome koliko često se koristi ova odredba i ovisno o zadacima sektora koji su u to uključeni uvodi se obveza sučeljavanja tvrtke s RSU u kvartalnom razmaku;
- uzima u obzir jedno ili više oklnosti, hitnost tijekom dana i/ili nepredviđeni porast volumena poslovanja i zamjena uslijed odsutstva.

Organizacija rada u sektoru koji vodi računa o sobama

Definiraju se parametri produktivnosti u sklopu različitih brendova u skladu s kriterijem pravednosti i korektne distribucije zadataka za svakog zaposlenika na održavanju soba.

Organizacija rada u sektori koji se bavi sabama front-line

Noćni rad je pokrivne od strane usluge Front-Line a osigurava se od strane noćnog portira koji će imati ulogu noćnog auditra i rada na portirnici.

Organizacija rada u sektoru hrane i pića front-line

Definira se za sve hotele integracija postojećih restorana, minibara i banketa što prati uvođenje radnih mjesta maitra restorana, šefa restorana i commis restorana.

Organizacija rada u sektoru hrane i pića back-line

Nova organizacija predviđa da se u kuhinju uvede radno mjesto šefa kuhinje.

Integrirane usluge više struktura

Tamo gdje postoje organizacijske prepostavke i ekonomija razmjera tvrtka će i dalje primjenjivati integriranje funkcija koje pružaju potporu poslovanju između više struktura na istom teritoriju bazirano na već postojećem iskustvu.

Održavanje

Na području istoga teritorija održavati će se više struktura pri čemu će se u slučaju hitne intervencije ili veće sile organizirati popravak kvara od strane osoba koji vrše održavanje na pravičnom sustavu rotacije.

6. SEZONSKI RAD

Ostaje i dalje jedan od ciljeva tvrtke zaštite profesionalnost zaposlenika u što su uključeni i sezonski radnici koje tvrtka smatra svojim sastavnim dijecom. Strane su suglasne da jamče pravo prednosti koji se odnose na sve čak i u slučaju da se odustane od sezone a u smislu budućeg pregovaranja trajanja ugovora.

7. OBNOVA UGOVORA

Strane će se sastati krajem godine a kako bi se izvršio monitoring postojećeg ugovora te kako bi se isti obnovio, nadopunio i uskladio.

U relaliziranju pitanja premije za produktivnost strane su se dogovorile:

- zo 2009. godinu najniža premija za produktivnost će iznositi € 600,00 bruto;

- strane su se usuglasile da će u novom ugovoru biti definirani novi ekonomski – financijski parametri kvalitete a sukladno razvoju modela organizacije koji je sastavni dio ovog ugovora.