

# **TUMAČENJA ZAJEDNIČKOG POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA DJELATNOST SOCIJALNE SKRBI OD 15. LIPNJA 2020.**

## **Tumačenje broj 6/19**

Molim vas za odgovor na pitanje koje mi postavlja zaposlenica s kojom smo i u sudskom sporu.

Kolegica je nastavnica u SŠ i temeljem Kolektivnog ugovora dežura vikendom po nalogu ravnatelja. U tom je nalogu ona odabrala plaćanje prekovremenog rada. Sada dolazi s pitanjem što je s pravom na korištenje tjednog odmora temeljem istog Kolektivnog ugovora, članka 22. koji govori o neprekidnom trajanju tjednog odmora od 48 sati. Ona želi koristiti te "slobodne dane" u vrijeme proljetnih praznika za učenike jer u suprotnom svi zaposlenici koji nemaju slobodne dane ili godišnji odmor rade od 8 do 16.

Ja smatram da ne može jer u Kolektivnom ugovoru čl. 19 stoji kako se plaćeni prekovremeni rad i korištenje slobodnih dana međusobno isključuju. Osim toga to nije korektno ni pošteno prema onim zaposlenicima koji su se na nalogu za prekovremeni rad izjasnili da žele koristiti slobodni dan. Jer bi po tome jedna skupina radnika dobila i plaćeni prekovremeni i slobodni dan a drugi samo slobodni dan. A to bi izazvalo velike poteškoće u funkcioniranju ustanove, posebno u međuljudskim odnosima.

**Što se tiče prekovremenog rada, poslodavac ga je obvezan platiti svakom zaposleniku. Iznimno, ako zaposlenik to želi, poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, odobriti korištenje jednog ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada), sukladno mogućnostima organizacije rada.**

**Bitno je istaknuti da se plaćeni prekovremeni rad i korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada međusobno isključuju.**

**Pri organiziranju radnog vremena te korištenja instituta prekovremenog rada treba istaknuti i obvezu poslodavca da prilikom određivanja istog, mora voditi brigu o pravu radnika na propisane odmore, jer bi u slučaju naloženog prekovremenog rada bez poštivanja prava radnika na propisane odmore, poslodavac bio u prekršaju.**

**U skladu sa Zakonom o radu, radnik ima pravo na tjedni odmor kojeg koristi nedjeljom ili u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.**

**Ako radnik ne može koristiti tjedni odmor u propisanom trajanju, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju. Takav zamjenski tjedni odmor poslodavac je radniku dužan omogućiti najkasnije do ostvarivanja prava na slijedeći tjedni odmor.**

**Bitno je istaknuti da radnik s iste osnove ne može ostvariti i pravo na prekovremene sate i pravo na tjedni odmor.**

### **Tumačenje broj 4/35**

Prema članku 35., poslodavac je obvezan osigurati potrebnu opremu svim zaposlenicima koji sukladno općem aktu o sistematizaciji poslova obavljaju terenski rad.

Molimo vas očitovanje da li pravo na navedenu opremu za određenu godinu ima radnik koji je cijelu godinu ili njen pretežit dio bio na roditeljskom dopustu. Napominjemo da je u većini slučajeva na radno mjesto navedenog zaposlenika zaposlena zamjena, za vrijeme trajanja roditeljskog dopusta.

**Upućujemo na Tumačenje 2/35 od 5. i 11. ožujka 2020.**

### **Tumačenje broj 22/53**

Radim na radnom mjestu III. vrste (suradnik u odgoju u učeničkom domu), prema internom rasporedu rada, a odlukom ravnatelja o rasporedu radnog vremena određen mi je rad isključivo u smjeni od 20,00 do 08,00 sati. Prilikom obračuna plaće, rad od 20,00 — 22,00 i rad od 06,00 — 08,00 sati obračunava mi se kao redovni rad, a rad od 22,00 — 06,00 sati kao noćni rad.

Obzirom na članak 53. stavak 8. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi, u kojemu stoji da ukoliko poslodavac rasporedom radnog vremena uredi trajanje noćnog rada drugačije od 22,00 — 06,00 (a u mojem slučaju je drugačije), zaposlenik ostvaruje pravo na uvećanu plaću u skladu sa stavkom 1. alinejom 1 istog članka, dakle, uvećanje za rad noću 40%, zanima me, imam li pravo na uvećanje za svih 12 sati (20,00 do 8,00) ili samo za rad od 22,00-06,00 sati?

**Rad u drugoj smjeni je rad od 14 do 22 sata, a noćni rad je rada između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro. Ukoliko je poslodavac rasporedom rada uredio drugačije trajanje noćnog rada, zaposlenik ostvaruje pravo na uvećanu osnovnu plaću 40 % za rad noću.**

### **Tumačenje broj 23/53**

Radim u ustanovi socijalne skrbi. Noćni rad u pravilu traje od 22 do 07 sati, pri čemu se pri obračunu radnih sati noćni rad priznaje od 22 do 06 sati, dok se period od 6 do 7 sati obračunava kao jutarnja smjena. Da li je to ispravan obračun, ili se i ovaj jedan sat u jutro treba priznati kao noćni rad, jer je djelatnik radio u kontinuitetu čitavu noć do 7 sati u jutro?

**Rad u drugoj smjeni je rad od 14 do 22 sata, a noćni rad je rada između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro. Ukoliko je poslodavac rasporedom rada uredio drugačije trajanje**

**noćnog rada, zaposlenik ostvaruje pravo na uvećanu osnovnu plaću 40 % za rad noću.**

### **Tumačenje broj 24/53**

Radnik u domu socijalne skrbi redovito radi prema utvrđenom rasporedu rada onako kako je opisano u čl. 53. st. 5 KU - radu u turnusu. Isti članak u st. 6. navodi da se naknada za takav rad isplaćuje kao za obavljanje poslova u drugoj smjeni, dakle uvećana za 10%. Isto je navedeno i u st.1. al. 7. toga članka, dok je st. 8. definirano trajanje rada u drugoj smjeni i noćnog rada.

Prema gore navedenom, za obračun plaće, je li ispravno radniku koji radi u turnusima, za „dnevni“ turnus, od 07.00 do 19.00 sati, svih 12 radnih sati obračunati u postotku od 10% uvećanja dnevne zarade ili je ispravno da se tih 12 sati turnusnog rada ipak razdijeli i plati kao smjena (čl.53. st.2), tako da se prvi dio turnusnih sati od 07.00 do 14.00 (7h rada) plati kao redovan rad u prvoj smjeni, a samo preostali dio od 14.00 do 19.00 (5h rada) plati kao rad u drugoj smjeni? Dakle, za 12h „dnevnog“ turnusnog rada, radniku se obračuna 7 sati kao redovan rad, a preostalih 5 sati s dodatkom za rad u drugoj smjeni (što bi ipak bilo suprotno čl. 53. st. 1. al. 7. i st.6.).

Nastavno tome, kako je ispravno, istom takvom radniku obračunati rad kada 12-o satni „noćni“ turnus obuhvaća rad od 19.00 do 07.00 idućeg dana? Je li tada za „noćni“ turnus, prema čl. 53. st. 8. ispravno, rad od 19.00 do 22.00 platiti kao 3 sata rada u drugoj smjeni, a preostali dio između 22.00 do 06.00 platiti kao noćni rad te jedan sat od 06.00-07.00 platiti kao redovan rad u prvoj smjeni? Dakle za 12h „noćnog“ turnusnog rada, radniku se obračuna 3 sata rada u drugoj smjeni, 8 sati noćnog rada te 1 sat redovnog rada u prvoj smjeni, ili vezano uz st. 6. spomenutog članka, 8h noćnog rada, i 4 sata rada u drugoj smjeni?

Molimo vas odgovor i tumačenje uvećanja plaće za radniku po osnovi „dnevnog“ i „noćnog“ turnusnog rada?

**Upućujemo na Tumačenje 11/53 od 5. i 11. ožujka 2020.**

### **Tumačenje broj 25/53**

Koji je smisao instituta „turnusni rad“, a samim time i članka 53. st. 6. Kolektivnog ugovora kojim se ističe, i jasno je obilježena razlika od rada po ostalim vrstama i načinima smjena, po tome što se: „naknada za rad u smjenama takvog (turnusnog) rada isplaćuje za obavljanje poslova u drugoj smjeni“; potvrdno tome stoji i st. 1. al. 7. koji taksativno navodi da se za rad u turnusu osnovna plaća veća u postotku od 10%.; ako prema niže spomenutom vašem Tumačenju, uvećanje plaće za takav vrstu rada izjednačavate s naknadom kao da se tih 12 sati kontinuiranog turnusnog rada, radilo preraspodijeljeno u prvoj i drugoj smjeni, i priznajete uvećanje od 10% samo za onaj dio toga rada koji zahvaća sate rada u drugoj smjeni?

Nesporo je kazano da je turnusni rad, kao jedan od vrste i načina rada u smjeni, prema odredbama st. 5. narečenog članka KU, rad kod kojeg zaposlenik radi po 12 sati dnevno, (u kontinuitetu, s propisanom stankom) naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prvoj i drugoj smjeni. Dakle ne radi se o tome da se radno vrijeme nejednako preraspodijelilo u "prvu smjenu

turnusa“, pa nakon toga odmah u „drugu smjenu turnusa“; tim više što je u čl. 17. st. 3. navedeno: „*U djelatnosti socijalne skrbi nema preraspodjele radnog vremena.*“

Dodatno je u tome članku pojašnjeno da, naknada u postotku od 10% uvećanja dnevne zarade za radni dan u popodnevnoj smjeni, prema članku 53. st. 1. al. 8. postoji: „za rad *samo* u drugoj smjeni – 10%“, a ne u drugoj smjeni. Stavak 8. određuje vrijeme trajanja druge smjene, kad se radi *samo* u toj smjeni, a ne kad je ona dio nekih od vrsta i mogućih načina smjenskog rada. Isto to je npr. jasnije određeno za slučaj dvokratnog rada u st. 7.

Iz svega gore navedenoga sporno je i pitamo, na temelju kojih odredbi KU se za materijalno pravo radnika na uvećanje osnovne plaće po osnovi rada u turnusu može utvrditi takva analogija, i proizlazi vaše **Tumačenje 11/53** kojim obrazlažete da: „*Radniku koji radi u turnusima naknada za rad naknada za rad u smjenama isplaćuje se za rad u drugoj smjeni odnosno za rad od 14 do 22 sata. U konkretnom slučaju za rad u prvoj smjeni turnusa naknada se isplaćuje za 5 sati rada (od 14,00 do 19.00), a u drugoj smjeni turnusa za 3 sata rada (od 19,00 do 22,00).*“ ?

Što prema vašem tumačenju znači stavak 1. al.7. i stavak 6. članka 53., i kako tumačite al. 8. st 1. istog članka KU

**Upućujemo na Tumačenje 11/53 od 5. i 11. ožujka 2020.**

**Sukladno članku 53. stavku 6. Kolektivnog ugovora naknada za rad u smjenama iz stavka članka 53. stavka 5. (rad u turnusu) isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.**

### **Tumačenje broj 26/53**

U st. 10. članka 53. KU navedeno da se dodatci na osnovnu plaću navedeni u ovom članku međusobno ne isključuju.

1. Je li onda radniku koji radi npr. subotom u drugoj smjeni, ispravno za taj radni dan uključiti i obračunati uvećanje osnovne plaće zbrojno: i za rad nedjeljom, i za rad u drugoj smjeni (nedjeljom 35% + druga smjena 10%)
2. Je li ispravno i za dane blagdana (st.9.), a da radnik radi za blagdan, nedjelju noć, uključiti i obračunati uvećanje osnovne plaće za taj dan: i za rad nedjeljom, za rad blagdanom i rad noću (150%+35%+40%)?

**Dodaci na osnovnu plaću iz članka 53. međusobno se ne isključuju.**

### **Tumačenje broj 27/53**

Kako voditi dane blagdana kod djelatnika koji po rasporedu radi u smjenama na način da najmanje dva radna dana obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni, a ne rade blagdan u slijedećim situacijama:

Radi detaljne ilustracije uzet ćemo primjer iz prvog tjedna mjeseca siječnja. Djelatnik po rasporedu radi u periodu od 31.12.2018. —04.01.2019. god. na način da po rasporedu radi 1.1.2019. i 3.1.2019. god u drugoj smjeni, a ostala tri u prvoj smjeni.

Pitanja u navedenom primjeru su:

- a. Uzima li se u obzir cijeli tjedan, a samim time i zadnji dan prosinca 2018.god. u razmatranje kako bi u navedenom tjednu imali pravo na smjenski rad na način da djelatnik obavlja poslove dva dana u drugoj smjeni, a ostala tri u prvoj?
- b. Kako u navedenom intervalu rada obračunati blagdan, neradni dan? Obračunava li se praznik u ovom slučaju 1.1.2019.god. kao druga smjena ili kao plaćeni blagdan druga smjena na čemu djelatnica inzistira iako nije radila taj dan, a radila bi u drugoj smjeni da nije bio blagdan?
- c. Ukoliko je po navedenom rasporedu djelatnik na godišnjem odmoru 3.1.2019.god. (koji po rasporedu spada u drugu smjenu djelatnika da je radio) kako obračunati smjenski rad za navedeni tjedan? Naime, ako se djelatniku blagdan priznaje u drugu smjenu, a drugi dan kada bi trebao raditi drugu smjenu (3.1.2019.god.) je na godišnjem odmoru, šta se djelatniku obračunava kao druga smjena i ima li pravo na obračun druge smjene, Da pojasnimo, prvi dan kada je po rasporedu djelatnik trebao raditi u drugoj smjeni je blagdan, a drugi dan je na godišnjem odmoru. Ima li djelatnik pravo i koliko sati na dodatak za drugu smjenu u navedenom primjerku?
- d. Ukoliko se dogodi da djelatnik jedan dan u tjednu kada treba raditi drugu smjenu bude odsutan zbog bolesti ili godišnjeg odmora može li se primijeniti pravilo smjenskog rada (3+2) ako je jedan dan radio, a drugi dan bio bolestan u dane druge smjene ,a ostale dane je odradio u prvoj smjeni, odnosno djelatnik je u navedenom tjednu odradio 8 sati druge i 32 sata prve smjene.

**Upućujemo na prijašnja tumačenja Zajedničkog Povjerenstva za tumačenje Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi koja su objavljena na internetskim stranicama Ministarstva za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.**

### **Tumačenje broj 28/53**

Budući imamo organiziran rad u drugoj smjeni od 12 do 20 sati ( prema Odluci o radnom vremenu) za radnike; njegovatelje, čistačice i radnice u kuhinji molimo tumačenje da li je rad u drugoj smjeni za svo vrijeme od 12 do 20 sati.

**Upućujemo na Tumačenje 17/53 od 13. svibnja 2020.**

### **Tumačenje broj 5/54**

Molimo tumačenje članka 54. Kolektivnog ugovorom za djelatnost socijalne skrbi – dodaci s osnova uvjeta rada

Člankom 54. st.1.3. Kolektivnog ugovorom za djelatnost socijalne skrbi utvrđeno je 25% povećanja osnovne plaće s osnova uvjeta rada za neposredni stručni rad s korisnicima centra za socijalnu skrb.

Obzirom je zbog specifičnosti rada i potreba obiteljskih centara, predstojnicima podružnica Obiteljskog centra, na osnovu ugovora o radu utvrđeno da neposredno uz poslove predstojnika obavljaju i poslove stručnog radnika, je li osnovano istima utvrditi 25% povećanja osnovne plaće s osnova uvjeta rada za neposredni stručni rad s korisnicima centra za socijalnu skrb.

**Upućujemo na tumačenje 3/54 od 5. i 11. ožujka 2020.**

### **Tumačenje broj 6/57**

Da li se zaposleniku u pripravnosti, kada je zaposlenik u pripravnosti pozvan raditi, u efektivno odrađeni sat, a koji sat se smatra prekovremenim radom, obračunava i dodatak od 25% za neposredni stručni rad s korisnicima Centra za socijalnu skrb uz sve nabrojane dodatke za noćni rad, rad subotom i nedjeljom te rad blagdanom.

U slučaju tumačenja da zaposlenik ima pravo na obračun navedenog dodatka od 25% za aktivne sate pripravnost, odnosno prekovremeni rad, želimo skrenuti pozornost da se navedeno ne može obračunati kroz Centralni obračun plaća zaposlenika te molimo da se isto eventualno omogući po potrebi.

Da li se u prekovremeni sat pripravnosti, odnosno efektivno odrađeni sat, kada je zaposlenik u pripravnosti pozvan raditi, obračunava i naknada za pripravnost u paušalnom iznosu od 2% odnosno 4% od osnovne plaće zaposlenika, ovisno dali je pripravnost u vrijeme dnevnog odmora ili blagdana, spomen dana i dana tjednog odmora ili se efektivno odrađeni sat, odnosno prekovremeni sat rada obračunava po osnovici za izračun osnovne plaće zaposlenika.

**Upućujemo na Tumačenje 2/57 od 5. i 11. ožujka 2020.**

**Kada je zaposlenik u pripravnosti pozvan raditi u efektivno odrađeni sat, a koji se smatra prekovremenim radom obračunat će se, osim dodataka iz članka 57. stavka 3. i dodatak od 25% iz članka 54. stavka 1.3. a) za neposredni stručni rad s korisnicima centra za socijalnu skrb, ukoliko je zaposlenik neposredno stručno radio s korisnicima centra za socijalnu skrb.**

### **Tumačenje broj 2/58**

Dom za starije i nemoćne osobe Split je sklopio Sporazum o preuzimanju radnika sa Domom za starije i nemoćne osobe Vis, temeljem kojega je radnik (dotadašnji ravnatelj Doma u Visu) zasnovao radni odnos u Domu Split na radnom mjestu voditelja dislociranog objekta. Adresa prebivališta radnika je na Visu, a rad se odvija u poslovnim prostorijama poslodavca u Splitu.

Da li bi se zasnivanje radnoga odnosa temeljem Sporazuma o preuzimanju radnika imalo smatrati zapošljavanjem na temelju osobnog zahtjeva ili ne, tj. pripada li radniku pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji sukladno čl. 58. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi?

**Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u slučaju kada poslodavac zaposlenika svojim aktom (odlukom), a ne na zahtjev zaposlenika, uputi odnosno rasporedi u drugo mjesto, različito od mjesta prebivališta njegove obitelji, što poslodavac treba utvrditi.**

#### **Tumačenje broj 4/60**

Dom za starije i nemoćne osobe Split u svom sastavu ima i dislocirani objekt u Starom Gradu na otoku Hvaru u koji po potrebi odlaze zaposlenici tzv. zajedničkih službi iz sjedišta ustanove u Splitu (računovodstveni referent, kadrovski referent, skladištar, ekonom), kao i ravnatelj i voditelji odjela. Zbog specifičnih okolnosti posao u dislociranom objektu nije moguće obaviti tijekom osmosatnog radnog vremena, već zaposlenici iz Splita poslani u Stari Grad provedu na poslu i putovanju više od 12 sati (početak radnog vremena u Splitu je u 7,00, polazak trajektom za Stari Grad u 8,30, povratak trajektom u 17.30, dolazak kući oko 20 - 20.30 sati).

Imaju li zaposlenici u ovakvim situacijama pravo na dnevnicu za službena putovanja ili bi se radilo o prekovremenom radu?

**U navedenom slučaju, a s obzirom da se ovdje radi o radu izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegovog stalnog boravka, spomenuti zaposlenici ostvaruju pravo na terenski dodatak.**

**Upućujemo i na Tumačenje br. 1/58 od 5. i 11. ožujka 2020.**

#### **Tumačenje broj 5/60**

Računa li se edukacija financirana od strane poslodavca, a koja se održava vikendom (subota), kao radni dan?

Pod službenim putom, u praksi evidentiramo i odlazak radnika na stručno usavršavanje (pohađanje edukacije, seminara, predavanja, radionica, konferencija), a u svrhu podizanja znanja i vještina za potrebe radnog mjesta kod poslodavca što bi također predstavljalo radno vrijeme radnika. Na osnovu navedenog, ukoliko bi se radnik zadržao na stručnom usavršavanju duže od 15.00 sati tijekom radnog dana (ugovoreno radno vrijeme rada ovog Centra za socijalnu skrb je od 7.00 do 15.00 sati) ili u neradne dane, radilo bi se o prekovremenom radu radnika.

**Zaposleniku upućenom od strane poslodavca na edukaciju pripada pravo na dnevnicu i ostala prava iz članka 60. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi, pod istim uvjetima kao da je upućen na službeno putovanje. Zaposleniku se vrijeme putovanja tijekom službenog puta te boravka na službenom putu radi pohađanja edukacije evidentira sukladno redovnom rasporedu radnog vremena iz članka 17. stavaka 1. i 2. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi (8 sati dnevno, od ponedjeljka do petka). Ako je zaposlenik putovao ili bio na seminaru ili edukaciji i izvan redovnog rasporeda radnog vremena, to vrijeme ne ubraja se u odrađene sate rada.**

## **Tumačenje broj 7/61**

Radnica ima status osobe s invaliditetom, utvrđeno rješenjem HZMO zbog bolesti, i s te osnove staž osiguranja sa uvećanim trajanjem ( za pet godina staža smanjuje se dobna granica za odlazak u mirovinu za 1 godinu ). Temeljem Zakona o vještačenju, profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom koristila je navedeni status kao prednost pri zapošljavanju. Uvjete za starosnu mirovinu prema ZOMIO ima sa navršениh 63 godine života, odnosno sa navršениh 61 godinu radi navedene invalidnosti. Tumačenje HZMO Sisak.

Radnica je obavljala poslove ravnateljice ustanove dugi niz godina, zadnje imenovanje je bilo od 21.9.2016 do 21.9.2020. godine.

Iz zdravstvenih razloga tražila je razrješenje sa mjesta ravnateljice i od 7.1.2020. obavlja poslove socijalne radnice u Odjelu za odrasle.

Da li radnica zadržava pravo na plaću ravnateljice do dana imenovanja odnosno do 21.9.2020.

## **Upućujemo na Tumačenje broj 4/61 od 18.srpnja 2019.**

## **Tumačenje broj 8/61**

Kad radnik, dugogodišnji osiguranik, navršи 55 godina života i 36 godina staža pa prema tome stječe pravo na starosnu mirovinu sa 60 godina života i 41 godinom radnog staža, a ujedno ima znatno oštećenje vida, može li se prema članku 61. stav. 1. rasporediti na lakše radno mjesto bez smanjenja njegove plaće?

## **Upućujemo na Tumačenje broj 4/61 od 18. srpnja 2019.**

## **Pitanja o kojima Zajedničko povjerenstvo ne daje tumačenja:**

1. Molim Vas Vaše mišljenje u svezi isplate jubilarne nagrade zaposlenici socijalnoj radnici.  
Ista je zasnovala radni odnos u Centru za socijalnu skrb dana 08. ožujka 2019.g. Dana 21.10.2019.g. podnijela je zahtjev da joj se isplati jubilarna nagrada za 15 godina neprekidnog radnog staža.  
Uvidom u Registar zaposlenih u javnom sektoru utvrđeno je da zaposlenica navršava 15 godina neprekidnog radnog staža u sustavu socijalne skrbi 17. siječnja 2020.g.  
Za ostvarenih 10 godina radnog staža pravo na jubilarnu nagradu zaposlenici priznato je 21. siječnja 2014.g. u drugom Centru za socijalnu skrb gdje je tada radila. JN joj je isplaćena 19. veljače 2014.g.  
Obzirom da je zaposlenica sada podnijela zahtjev za priznavanje prava na JN za ostvarenih 15 godina radnog staža, u dilemi smo kako postupati, da li da rok od pet godina računamo nakon ostvarenog prava u CZSS Daruvar ili da postupimo u skladu s čl. 48. i čl. 68. Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (NN 128/2017 i 47/2018).
2. Molimo Vas za tumačenje članka 60. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi u vidu da li se zaposleniku s invaliditetom može učestalije osigurati korištenje privatnog automobila u službene svrhe, a korištenjem kojeg zaposlenik ima pravo na olakšano parkiranje na za to označena parkirna mjesta za osobe s invaliditetom,



te nenaplatno korištenje autoceste svojim privatnim automobilom, sukladno posebnom propisu, sve kako bi se osobi s invaliditetom olakšalo izvršavanje radnih zadataka u sklopu svojih radnih obveza, posebice vodeći računa o pravim osoba s invaliditetom i poticanja zapošljavanja osoba s invaliditetom u javnim i državnim službama.

3. Obraćamo se ovim upitom radi isplate prava na dar u prigodi Dana sv. Nikole za dijete naše novozaposlene radnice (na određeno vrijeme radi zamjene privremeno nenazočnog radnika), a sukladno čl. 69. Temeljnog Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama („Narodne novine”, br. 128/17. i Dodatak- br. 47/18).

4. Molim Vas tumačenje po Kolektivnom ugovoru o izjednačavanju radnog staža u javnoj i državnoj službi;

Od 01. rujna 1978. godine u neprekidnom sam radnom odnosu u javnoj ustanovi centru za socijalnu skrb, kao socijalni radnik.

Od 01. kolovoza 2014. do 11. prosinca 2016. godine bila sam državni službenik u Ministarstvu socijalne politike i mladih, te od 12. prosinca 2016. ponovno sam javni službenik u centru za socijalnu skrb, tako da sveukupno imam 40 godina neprekidnog radnog staža.

Jubilarna nagrada za 40 godina staža nije mi isplaćena jer se traži tumačenje, tj. izjednačavanje radnog staža u javnoj i državnoj službi, stoga Vas lijepo molim tumačenje istog ili odgovor na pitanje:

Da li ja imam pravo na isplatu jubilarne nagrade za 40 godina provedenih na radu u socijalnoj službi kao socijalni radnik (centru za socijalnu skrb i ministarstvu socijalne skrbi).

5. Sindikalna povjerenica zahtjeva da se iz radnog naloga djelatnika za tekući mjesec unosi ono što piše na istom (kako su stvarno i radili), a navedeno nema kontinuiteta izmjene u smislu smjenskog rada 3+2 te je u suprotnosti s člankom 53. Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi, stoga Vas molimo da nam odgovorite na slijedeće:

Tko bi trebao popunjavati radni nalog djelatnika (djelatnik, voditelj...) koji se predaje djelatniku za obračun plaća i kako unijeti u COP- Evidenciju radnog vremena obzirom na situaciju kad djelatnik popuni sate kako je stvarno i odradio, a djelatnica koja radi na obračunu plaća unosi u COP ono što mu sukladno čl.53. KU može biti obračunato.

U slijedećem primjeru pokušat ćemo ilustrirati realnu situaciju na primjeru radnog tjedna od 1.2.2019.-8.2.2019.g.

Djelatnik radi od 12h -20h u slijedeće dane: 1.2. , 2.2.( subota) i 3.2.( nedjelja), a 6.2. radio je od 6,30 h-14,30 h. Djelatnik je na popunjenom radnom nalogu naveo slijedeće: redovan rad: 14 h, druga smjena: 18 h , subota druga smjena 8 h i nedjelja druga smjena 8h. a ostale tjedne radio je slično kao i prvi tjedan.

Prema Vašem tumačenju molimo Vas da nam odgovorite , temeljem danog primjera ,koju satnicu unijeti za redovan rad, drugu smjenu te subotu i nedjelju u COP — Evidencija radnog vremena pri obračunu plaće?

6. Navodi se naknada stvarnih troškova - molim tumačenje za obračuna troškova prijevoza - npr. u COP u postoji element - naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe-neoporezivo, međutim Ministarstvo to ne odobrava.

7. Obraćam vam se upitom, za ostvarivanje prava djelatnice Doma, zaposlene na radnom mjestu njegovateljice. Imenovana je, poradi dugotrajnog bolovanja, odsustvovala s posla od 03.09. 2018. godine do 16.03. 2020. godine. Nakon toga vremena vratila se na posao, i radila do 06.04. 2020. godine. Tada ponovno odlazi na bolovanje, te se s istog vraća 10.05. 2020. godine.
- Sindikalni povjerenik Doma upozorava me da djelatnica ima pravo na regres i korištenje godišnjeg odmora iz 2019. godine, dakle, one godine u kojoj nije radila ni dana. Navesti ću i podatak, da je od ustanove za tu godinu dobila naknadu za dugotrajno bolovanje.
- Ima li djelatnica pravo na isplatu regresa za 2019. godinu, kao i pravo korištenja godišnjeg odmora za istu godinu?

### **Zajedničko povjerenstvo ne tumači:**

- **Zakon o radu**
- **Uredbu o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama,**
- **odredbe Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama**
- **implementiranje podataka u COP**

Molimo da nam dostavite vaše tumačenje čl.43. i čl.45. prethodno važećeg Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi (NN 42/14), sve u svezi obračuna plaće, i to vezano za:

-obračun dodatka na osnovnu plaću i

-uvećanje plaće s osnove rada noću, rad subotom, rad nedjeljom, smjenski rad i ostali oblici rada.

Napominjemo da radnici Doma za starije i nemoćne osobe Makarska stalno imaju pritužbe u s vezi obračuna zarađene plaće, te navode da je obračun plaće protivan gore navedenim odredbama Kolektivnog ugovora.

**Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi (Narodne novine, br. 42/14), kao i Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi (Narodne novine, br. 32/17), prestali su važiti, pa je slijedom navedenoga prestao i mandat zajedničkoj Komisiji za tumačenje navedenih Kolektivnih ugovora za djelatnost socijalne skrbi.**

**Sklopljen je novi Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi (Narodne novine, br. 61/18) koji se primjenjuje od 1. lipnja 2018. godine, a temeljem kojega je imenovano novo zajedničko Povjerenstvo za tumačenje Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi koje je sukladno članku 10. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi nadležno isključivo za tumačenje odredaba važećeg Kolektivnog ugovora.**

**Slijedom navedenoga, zajedničko Povjerenstvo za tumačenje Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi nije ovlašteno za tumačenje ranije važećih Kolektivnih ugovora.**