

TUMAČENJA ZAJEDNIČKOG POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA DJELATNOST SOCIJALNE SKRBI OD 18. SRPNJA 2019.

Tumačenje broj 3/23

Smatra li se dežurstvo djelatnika centra za socijalnu skrb pripravnosću te ostvaruje li se pravo na 2 dana godišnjeg odmora sukladno čl. 23. Kolektivnog ugovora za dežurstvo koje je prosječno dva puta godišnje po tjedan dana neprekidno?

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema određenim kriterijima, a to su između ostalog i rad u smjenama, rad u turnusu, dvokratni rad, redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom, pripravnost, za koje se ukupno trajanje godišnjeg odmora uvećava za 2 dana.

Tumačenje broj 4/23

Ravnatelji centara za socijalnu skrb imaju uvećanje plaće 20% (članak 54. stavak 1.4.a). Imaju li isti ima pravo na godišnji odmor najviše 35 dana za svaku kalendarsku godinu?

Pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana imaju slijepi radnik, radnik koji radi na poslovima na temelju kojih s osnova uvjeta rada ostvaruje pravo na uvećanja osnovne plaće za 25% i darivatelj parenhimnih organa. Razvidno je kako za ravnatelja nije propisano pravo na godišnji odmor od najviše 35 radnih dana.

Tumačenje broj 5/23

Ostvaruju li zaposlenici pravo na dodatna dva dana godišnjeg odmora, bez obzira koliko su tijekom godine bili u pripravnosti, odnosno čak i ako su bili pripravnici jedan do dva tjedna tijekom godine?

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema određenim kriterijima, a jedan od kriterija je i pripravnost za koju se ukupno trajanje godišnjeg odmora uvećava za 2 dana.

Tumačenje broj 6/23

Molimo tumačenje ispravnosti primjene članka 23. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi. Kolektivnim ugovorom za djelatnost socijalne skrbi („Narodne novine“, broj 61/218), utvrđen je postotak povećanja osnovne plaće za neposredni stručni rad s korisnicima centra za socijalnu skrb od 25%.

Primjenjujući navedeno, stručni radnici centra za socijalnu skrb, pravo na povećanje plaće s osnova uvjeta rada s 23% na 25% , ostvarili su od 01.06.2018. godine.

Povjerenstvo za tumačenje Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi od dana 23.listopada 2018. godine dala je tumačenje kako se prilikom utvrđivanja ukupnog trajanja godišnjeg odmora za 2018. godinu na radnika u ustanovama socijalne skrbi primjenjuju kriteriji utvrđeni člankom 23. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi.

Člankom 23. stavkom 3. propisano je da se svakom radniku koji s osnova uvjeta rada ostvaruje pravo na uvećanje plaće od 25 % , utvrđuje pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

Primjenjujući tumačenje Komisije da se prilikom utvrđivanja prava na godišnji odmor za 2018. godinu primjenjuju kriteriji utvrđeni člankom 23. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi, utvrđuje se

- da su stručni radnici do 31.05.2018. godine s osnova uvjeta rada ostvarivali pravo na uvećanje plaće od 23 % , te im se u tome razdoblju utvrđuje trajanje godišnjeg odmora sukladno članku 23.st.2. kojim je propisano da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana,
- stručni radnici od 01.06.2018. godine ostvaruju pravo na 25%., te im se u tome razdoblju utvrđuje trajanje godišnjeg odmora, prema članku 23. st.3. kojim je propisano da svakom radniku koji s osnova uvjeta rada ostvaruje pravo na uvećanje plaće od 25 % , utvrđuje pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

Isto tako ako pripravnicima, koji temeljem ugovora o radu na radnom mjestu pripravnika stručnog radnika ostvaruju pravo na uvećanje plaće s osnova uvjeta rada od 10%, tijekom kalendarske godine istekne navedeni ugovor o radu , te nastavno sklapaju ugovor o radu na radnom mjestu stručnog radnika s pravom na uvećanje plaće s osnova uvjeta rada od 25%, godišnji odmor se računa sukladno gore navedenom.

Dana 16. 4. 2018. godine ravnatelj centra za socijalnu skrb donio je odluku o utvrđivanju ukupnog trajanja godišnjeg odmora za 2018. godinu. Dana 01. 6. 2018. godine stupio je na snagu novi Kolektivni ugovor koji bitno mijenja trajanje godišnjeg odmora. Dana 02. 6. 2018. godine napunio sam 5 godina radnog staža te s danom 08. 11. 2018. godine imam 5 godina i 5 mjeseci radnog staža. Dana 16. 9. 2018. godine rodilo mi se dijete. Dana 08. 11. 2018. godine ravnatelj mijenja odluku o utvrđivanju ukupnog trajanja godišnjeg odmora za 2018. godinu na način da mi ne priznaje radni staž dulji od 5 godina (prema čl. 23. Kolektivnog ugovora dodatna 2 dana godišnjeg odmora) i ne priznaje mi novorođeno dijete (još 2 dodatna dana godišnjeg odmora) pod obrazloženjem da je on odluku o utvrđivanju godišnjeg odmora donio u 4. mjesecu, a novonastale okolnosti su se dogodile poslije navedenog mjeseca te da on kao poslodavac sukladno Kolektivnom ugovoru nema obvezu mijenjati gore navedenu odluku, odnosno priznati mi dodatne dane godišnjeg odmora. Smatram da je gore navedeno tumačenje Kolektivnog ugovora od strane ravnatelja u potpunosti pogrešno i da je na štetu radnika, te postavljam pitanje da li je poslodavac dužan izmijeniti gore navedenu odluku, zbog gore navedenih činjenica, na zahtjev stranke i u korist stranke.

Osporava mi se korištenje dva dodatna dana godišnjeg odmora za smjenski rad iz razloga što smo planove korištenja godišnjeg odmora dali početkom godine.

Za sva pitanja koja se odnose na korištenje godišnjeg odmora za koji su odluke o korištenju godišnjeg odmora već donesene upućujemo na tumačenje od 23. listopada 2018. godine.

Tumačenje broj 3/25

Na koji način dokazati tešku bolest bliske osobe da bi se ostvario plaćeni dopust u trajanju 3 radna dana i mora li se taj dopust koristiti u kontinuitetu ili 3 puta po jedan dan?

Ima li radnik pravo na 3 dana plaćenog dopusta za pratnju roditelja visoke životne dobi u lječilištu na otoku gdje će se provoditi fizikalna terapija zbog višestrukih problema zdravlja?

Teška bolest nije definirana ni jednim propisom i nije ju moguće povezati uz pojedinu dijagnozu, stoga pravo na plaćeni dopust i način korištenja istoga (u kontinuitetu ili 3 puta po jedan dan) u slučaju teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, brata ili sestre odobrava poslodavac ovisno o okolnostima konkretnog slučaja.

Tumačenje broj 4/25

Ima li radnik pravo na 3 dana plaćenog dopusta zbog teške bolesti djeteta i kako je dokazati? Ima li radnik pravo na 2 dana plaćenog dopusta zbog selidbe u istom mjestu stanovanja i kako to dokazati?

Radnik ima pravo na 3 radna dana plaćenog dopusta tijekom jedne kalendarske godine zbog teške bolesti djeteta. Teška bolest nije definirana ni jednim propisom i nije ju moguće povezati uz pojedinu dijagnozu, stoga pravo na plaćeni dopust i način korištenja istoga (u kontinuitetu ili 3 puta po jedan dan) u slučaju teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, brata ili sestre odobrava poslodavac ovisno o okolnostima konkretnog slučaja.

Radnik ima pravo na 2 dana plaćenog dopusta tijekom jedne kalendarske godine zbog selidbe u isto mjesto stanovanja uz dokaz o promjeni adrese boravišta odnosno prebivališta.

Tumačenje broj 1/26

Pravo na plaćeni dopust za pripremu pravosudnog ispita?

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima i za polaganje pravosudnog ispita.

Tumačenje broj 2/26

Pravo na plaćeni dopust za školovanje na poslijediplomskom specijalističkom studiju?

Ako je radnika na školovanje uputio poslodavac, isti ima pravo na plaćeni dopust u tijeku jedne godine u trajanju od 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima, u

kojem je slučaju poslodavac obvezan sklopiti sa radnikom kojeg je uputio na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ugovor o međusobnim pravima i obvezama. Ukoliko se radi o potrebi vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine u trajanju od 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima.

Tumačenje broj 3/30

Krajem prošle godine trebala sam dobiti jubilarnu nagradu za 25 godina radnoga staža, međutim, ista mi nije isplaćena. U računovodstvu navode kako na istu nemam prava jer mi je isplaćena jubilarna nagrada za dvadeset godina staža. Od 01. 09. 1992. godine zaposlila sam se u Domu Kantrida gdje sam radila do desetog mjeseca 2007. godine, gdje sam ostvarila i dobila jubilarnu nagradu za 15 godina radnog staža. Spletom okolnosti na godinu dana sam se zaposlila u drugoj djelatnosti, te se ponovno zapošljavam u Domu Turnić od 01. 11. 2008. godine gdje radim do danas. Godine 2013. dobila sam jubilarnu nagradu za 20 godina radnog staža jer mi je tada priznato prethodnih 15 godina rada u socijalnoj ustanovi. Nagrada je iznosila aproksimativno 800 kuna. obraćam Vam se ovim putem kako bi ustvrdila zašto ne mogu ostvariti svoje pravo na jubilarnu nagradu za svojih 25 godina radnoga staža s obzirom na to da mi je prethodnih godina bilo uvaženo radno iskustvo u cijelosti, bez obzira na godinu dana rada u drugoj djelatnosti, ili barem za deset godina koje radim bez prekida, te kako bih zamolila pomoć za ostvarenje svoga prava na jubilarnu nagradu.

Radnik ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu za određeni broj godina ukupnog neprekinutog radnog staža provedenog u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca, s tim da se prekid od osam dana i kraći ne računa u prekid radnog staža za neprekinuti staž u javnim službama. Državnom službeniku i namješteniku kojem se po sili zakona ili sporazumom između državnog tijela i poslodavca, radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi za ostvarivanje radnih i materijalnih prava.

Tumačenje broj 1/34

Je li ustanova dužna osigurati radnika za pratnju korisnika poludnevnog boravka tijekom njihovog prijevoza u ustanovu i kući?

Sukladno članku 34. stavku 4. Kolektivnog ugovora u slučaju prijevoza korisnika poslodavac je dužan osigurati uz vozača i radnika za pratnju korisnika.

Tumačenje broj 2/37

Koje predradnje, tj. dokumentacija (npr. odluka ravnatelja, nalog računovodstvu) su potrebne za ostvarivanje prava na isplatu naknade povjerenika radnika za zaštitu na radu sukladno odredbama Kolektivnog ugovora? Ostvaruje li radnik pravo na isto ukoliko navedene poslove obavlja u okviru svog redovnog radnog vremena?

Povjerenik radnika za zaštitu na radu je radnik koji je u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu izabran da zastupa interese radnika na području zaštite na radu. Nakon provedenog izbornog postupka za povjerenika radnika za zaštitu na radu potrebno je donijeti odluku o imenovanju povjerenika.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu mora u toku tjedna obavljati svoju dužnost najmanje četiri sata tjedno, a poslodavac je dužan omogućiti povjereniku da u okviru svog radnog vremena obavlja poslove povjerenika zaštite na radu te mu isplatiti naknadu za rad sukladno članku 37. stavku 6. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje broj 3/37

Pripada li pravo na uvećanje plaće radniku koji obavlja poslove vozača – kućnog majstora te poslove povjerenika radnika za zaštitu na radu i zaštitu od požara temeljem aneksa ugovora o radu?

Povjerenik radnika za zaštitu na radu je radnik koji je u skladu s Zakonom o zaštiti na radu izabran da zastupa interese radnika na području zaštite na radu. Povjerenika biraju radnici na vrijeme od 4 godine te naknada za njegov rad iznosi najmanje 4 radna sata tjedno uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u tijeku trajanja mandata.

Tumačenje broj 2/41

Ima li pravo na pomoć u slučaju bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice – zaposlenica kojoj je bolovanje započelo 09. listopada 2018. godine i trajalo je do 31. siječnja 2019. godine, dakle, kad je ukupno bolovanje trajalo dulje od 3 mjeseca, ali je korišteno na prijelazu iz jedne u drugu godinu, tako da ni u 2018. ni u 2019. god. nije zadovoljen uvjet neprekidnog bolovanja od više od 90 dana u tijeku godine?

S osnove neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana zaposlenica ostvaruje pravo na jednu pomoć, jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice, bez obzira što je neprekidno bolovanje započeto u jednoj, a završeno u drugoj kalendarskoj godini.

Tumačenje broj 3/41

Ima li pravo na povrat uplaćenih troškova za kupnju leća temeljem članka 41. zaposlenica koja ima bolest očiju zbog koje mora nositi posebne leće čije troškove ne pokriva HZZO?

Za ostvarenje prava iz članka 41. stavka 3. Kolektivnog ugovora potrebni su:

- preporuka nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke,**
- dokaz da je pokriće troškova zatraženo ali nije odobreno od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje,**
- da je liječenje, pomagalo odnosno lijek nužan i nenadomjestiv.**

Tumačenje broj 9/53

Odnosi li se članak 53. stavak 11. Kolektivnog ugovora i na slučaj zamjene obavljanja poslova više složenosti uslijed raskida radnog odnosa, do popunjavanja upražnjenog radnog mjesta s novim radnikom?

Ako radnik radi zamjene odsutnog radnika po nalogu poslodavca obavlja poslove više složenosti za vrijeme odsutnosti tog radnika tj. obavljanja tih poslova najmanje sedam dana, plaća mu se za vrijeme trajanja zamjene isplaćuje u visini plaće radnog mjesta kojeg je obavljao po nalogu.

Tumačenje broj 10/53

Da li pravo na uvećanje plaće ostvaruje i radnik u slučaju zamjene odsutnog radnika sedam dana, od kojih je 6 dana bilo radnih, a u sredini njih jedan dan bio je državni blagdan i radnik taj dan nije radio?

Zakonom o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj („Narodne novine“, broj 33/96, 96/01, 13/02, 136/02, 112/05, 59/06, 55/08, 74/11 i 130/11) utvrđeni su dani blagdana u koje se ne radi, a člankom 5. spomenutog Zakona određeno je da u te dane radnici imaju pravo na naknadu plaće. Slijedom navedenoga, radnik ostvaruje pravo na uvećanje plaće pod uvjetima propisanim u članku 53. stavku 11. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi, u slučaju zamjene odsutnog radnika sedam dana, od kojih je jedan dan bio državni blagdan i radnik taj dan nije radio.

Tumačenje broj 2/54

Je li pripravnik (socijalni radnik) koji obavlja praksu u centru za socijalnu skrb preko mjere za stjecanje prvog radnog iskustva/pripravništva ima pravo na iste posebne uvjete rada kao i socijalni radnik s višegodišnjim iskustvom?

Je li pripravnik (socijalni radnik) koji obavlja praksu u centru za socijalnu skrb preko mjere za stjecanje prvog radnog iskustva/pripravništva ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora?

Osnovna plaća uvećat će se s osnova uvjeta rada za 10% za računovodstvene, administrativne, pomoćno-tehničke i druge poslove.

Pripravnici imaju pravo na korištenje godišnjeg odmora i regres za isti.

Tumačenje broj 1/57

Plaća li se naknada 4% od osnovne plaće radnika, za pripravnost radniku koji je u pripravnosti u dane spomen dana i to za 9. siječnja, 15. siječnja, 15. ožujka, 30. travnja, 30. svibnja, 23. kolovoza i 25. rujna, koji su u Republici Hrvatskoj proglašeni kao spomendani?

Sukladno odredbama članka 57. stavka 1. i 2. podstavka 2. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi, a uvažavajući odredbe Zakona o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj („Narodne novine“, broj: 33/96., 96/01., 13/02., 136/02., 112/05., 59/06., 55/08., 74/11. i 130/11.), radniku se za pripravnost u navedene spomendane plaća naknada 4% od osnovne plaće radnika.

Tumačenje broj 1/60

Odnosi li se članak 60. stavak 2. Kolektivnog ugovora i na slučaj odlaska na službeni put vozača, medicinske sestre i psihologice sa korisnicima Doma u svrhu prijevoza, pratnje i rješavanja osobne dokumentacije korisnika kada je službeni put trajao 8,5 sati? Pripada li navedenim radnicima pravo na neto iznos pune dnevnice? Primjenjuje li se navedeno i u slučaju prijevoza i pratnje korisnika na liječničke preglede u bolnicu, ako je takav put trajao dulje od 8, a manje od 12 sati?

Ako je radnik upućen na službeno putovanje s korisnicima koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu i smještaj, isplaćuje mu se neto iznos pune dnevnice.

Tumačenje broj 4/61

Imam 63 godine života, manje od 2 godine pred starosnu mirovinu i 16% trajnog invaliditeta zbog povrede na radu koja je ocijenjena kao teška povreda. Zaposlen sam u Domu za odgoj djece i mladeži na poslovima voditelja Odjela smještaja čime imam veći koeficijent od odgajatelja u samom Odjelu. Prelaskom na mjesto odgajatelja da li zadržavam pravo na istu plaću koju sam imao na prethodnom radnom mjestu, odnosno plaću i dodatke voditelja Odjela s obzirom da imam manje od 2 godine pred starosnu mirovinu?

Djelatnik je od 2014. godine obavljao poslove voditelja ustrojstvene jedinice u Domu za odgoj te je odlukom ravnatelja razriješen poslova voditelja. Budući da se djelatnik nalazi 2 godine pred starosnu mirovinu i sada obavlja poslove odgajatelja sukladno osnovnom ugovoru o radu, zadržava li koeficijent plaće koji je imao kao voditelj Odjela vezano za odredbe zaštite radnika 5 godina pred mirovinu?

Ako tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo i kod jednog od sljedećih uvjeta: starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu ili profesionalne bolesti ili ozljede na radu, poslodavac je obavezan radniku osigurati povoljniju normu i prilagoditi poslove sposobnosti radnika bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.