

TUMAČENJA ZAJEDNIČKOG POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA DJELATNOST SOCIJALNE SKRBI OD 13. SVIBNJA 2020.

Tumačenje broj 2/16

U domu se upražnjuje radno mjesto (recepционер/telefonist).

Molim vas tumačenje članka 16. stavka 1. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi (Narodne novine, br. 61/18), u smislu kada postoji interes od strane postojećih radnika umanjениh radnih sposobnosti za popunjavanje upražnjеноg radnog mjesta, tako da bi se prema okolnostima mogao raspisati interni oglas/natječaj umjesto propisanog javnog natječaja.

Molim tumačenje jesmo li obvezni raspisati javni natječaj ili možemo provesti interni natječaj i po kojoj osnovi.

Člankom 16. stavkom 1. propisano je da se za zasnivanje radnog odnosa za sva upražnjena radna mjesta u ustanovi socijalne skrbi raspisuje javni natječaj. Sukladno članku 16. stavku 3. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi javni natječaj nije potreban u slučajevima rada na određeno vrijeme radi zamjene odsutnog zaposlenika ili privremenog povećanja opsega poslova.

Tumačenje broj 4/19

Molim Vas pojašnjenje u slučaju tumačenja zajedničkog povjerenstva za tumačenje KU od 13. rujna 2018. koje se odnosi na članak 19. KU. Želim pojašnjenje na konkretno pitanje. U siječnju 2019. su 22 radna dana, tj. 176 radnih sati i 1 dan je blagdan (8 sati). Znači li to da 22 radna dana (176 radnih sati) trebaju imati apsolutno svi radnici, bez obzira po kojem rasporedu rade, a na bazi 40 satnog radnog tjedna (i oni koji rade od ponedjeljka do petka, ali i oni koji rade npr. od utorka do subote, ili npr. od subote do srijede)? Do sada, nikad konkretno napisanog tumačenja koliko radnih sati/dana treba odraditi radnik, a nezavisno od toga po kojem ritmu radi i da li je radnik administrator, ili je zdravstveni radnik, radi li samo prvu smjenu od pon. do petka ili je smjenski radnik.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, a raspoređeno je na 5 dana u tjednu, u pravilu od ponedjeljka do petka, ali tjedni raspored može se odrediti i drugačije. Za obračun plaće, mjesečni fond radnih sati tvori umnožak radnih dana u tekućem mjesecu s osam sati, neovisno o tome kojeg dana u tjednu započinje mjesec i je li radnikov tjedni raspored od ponedjeljka, utorka ili nekog drugog dana te neovisno o smjenama radnika.

Tumačenje broj 5/19

U CZSS došlo je do spornog priznavanja prava djelatnicima na plaćeni prekovremeni rad i obračun dnevnice od strane djelatnika računovodstva te vas molimo za tumačenje:

Naime, dva su djelatnika CZSS (pravnik i socijalna radnica) bile u preprati korisnika- mlt. dijete, na način da su iz prostorija CZSS krenuli u 08,00 sati, te se vratili kući istoga dana u 19,00 sati. Obje su naizmjenice upravljale službenim vozilom, svaka po polovicu puta. Za taj put primile su svaka po polovicu dnevnice, što nije sporno. Rad CZSS organiziran je u redovnom radnom vremenu od 07,00-15,00 sati.

1. Imaju li navedene djelatnice pravo na plaćeni prekovremeni rad (rad izvan redovnog vremena) u trajanju od 15-19 sati?

Šefica računovodstva, naime, uputila je dopis e-mailom svim djelatnicima u kojem se poziva na tumačenje TKU iz 2015. sljedećeg sadržaja, a opisana situacija se, smatramo, uopće ne odnosi na „našu situaciju“ budući CZSS nema zaposlenog vozača, niti ga je ikad imao, već su prepratu korisnika uvijek obavljali stručni radnici CZSS.

2. Nadalje Vas molimo da nam pojasnite da li se odredba o prekovremenom radu i dnevnicama podjednako primjenjuje s obzirom na svrhu službenog putovanja; da li pravo na dnevnicu i prekovremeni rad podjednako ostvaruju djelatnici CZSS koji idu s putnim nalogom u prepratu, na seminar, na službeni radni sastanak...

U konkretnom slučaju navedene radnice ostvaruju pravo na prekovremeni rad.

Tumačenje broj 1/20

U subotu u 11 sati zaprimila sam poziv od dežurne djelatnice Centra-socijalne radnice kojim me izvijestila o situaciji da je primila poziv od nadležne policijske postaje te obaviještena da je na području njihove nadležnosti privedena grupa migranata među kojima se nalazi i mlt. dijete. Maloljetnik je bio u pratnji majke te mu je potrebno imenovati posebnog skrbnika radi provođenja skraćenog prekršajnog postupka jer su migrante bili dužni vratiti do graničnog prijelaza gdje su ilegalno prešli granicu. Nakon što sam i sama kontaktirala nadležnu PP i nakon što me kontaktirala ravnateljica, uputila sam se u prostorije centra, jer po prirodi posla pravnik donosi takva rješenja. Zajedno s dežurnom socijalnom radnicom obavila sam razgovor u policijskoj postaji. Pozvana je i administrativna djelatnica kako bi dodijelila klasu i broj spisu nakon čega je sačinjeno rješenje o imenovanju posebnog skrbnika mlt. migrantu. Kako je ravnateljica bila na službenom putu, pozvala je zamjenicu, socijalnu radnicu kako bi po ovlaštenju potpisala predmetno rješenje. Po obavljenom poslu uputila sam se kući u Biograd i stigla u 16,30 sati. Predala sam zahtjev računovodstvu centra za računanje naknade efektivnog rada po pozivu sukladno čl. 20. KU. Uvidom u platnu listu, prije isplate, uočila sam da su nadoknađeni samo stvarni troškovi – troškovi prijevoza. Na upit računovodstvu za razloge neisplate efektivnog rada po pozivu, obrazloženje računovodstva da se prekovremeni radni sati ne mogu unijeti u COP, odnosno da se nikada nisu isplaćivali, te da je potrebno uputiti dopis ministarstvu. Molim Vaše tumačenje.

Vrijeme provedeno u radu po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se i plaća. Poslodavac je zaposleniku dužan nadoknaditi i stvarne troškove prouzročene radom po pozivu.

Tumačenje broj 7/25

Radnica je bila na bolovanju od 1. listopada 2019. do 9. studenog 2019. godine. Istoj je majka preminula dana 14. listopada 2019.

Ima li ista pravo na plaćeni dopust za smrt roditelja 5 dana?

Upućujemo na Tumačenje broj 6/25 od 5. i 11. ožujka 2020.

Tumačenje broj 8/25

Molimo tumačenje odredbe čl. 25. t. 1. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi (NN 61/18) za zaposlenicu koja je za vrijeme roditeljnog dopusta sklopila brak. Da li je opravdano priznati joj pravo na plaćeni dopust od 5 dana nakon povratka s roditeljnog dopusta?

Intencija članka 25. Kolektivnog ugovora je da se plaćeni dopust koristi u trenutku nastanka događaja zbog kojeg se odobrava plaćeni dopust. Slijedom navedenoga, u konkretnom slučaju radnica nema pravo na plaćeni dopust po povratku s roditeljnog dopusta.

Tumačenje broj 9/25

Naša djelatnica udala se za supruga koji je imao dijete staro 1 godinu. Cijeli život se brinula za njega kao i za svoje dvoje djece. Također je primala dječji doplatak. Dokument o posvojenju nema, To dijete, odrastao čovjek iznenada je umro. Da li ima pravo na plaćeni dopust za smrt djeteta, te ujedno i novčanu naknadu za smrt djeteta.

Naime Zakon o radu u čl. 86. stav. 3. propisuje članove uže obitelji, te navodi termin pastorčad i posvojenici. Taj termin pastorčad se ne spominje niti u Kolektivnom ugovoru, niti u pravilniku o radu.

U konkretnom slučaju zaposlenica ima pravo na plaćeni dopust i pravo na novčanu pomoć.

Tumačenje broj 1/27

Pripravnik sam na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme. Sporno je ostvarivanje prava na plaćeni dopust za potrebe spremanja stručnog ispita te je pitanje sljedeće: ostvarujem li pravo na plaćeni dopust za potrebe spremanja stručnog ispita iako istom mogu pristupiti tek nakon isteka pripravničkog staža od 12. mjeseci kako je propisano Pravilnikom o pripravničkom stažu i polaganju stručnog ispita u djelatnosti socijalne skrbi (NN 66/2015)?

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita zadnji mjesec u okviru pripravničkog staža.

Tumačenje broj 3/35

Molimo tumačenje čl. 35. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi (NN 61/18) kojim je određeno da je poslodavac obavezan osigurati potrebnu opremu svim zaposlenicima koji sukladno općem aktu o sistematizaciji poslova obavljaju terenski rad, te da se pod potrebnom opremom podrazumijeva obuća i službena torba.

Da li temeljem citirane odredbe stručni radnici Centra za socijalnu skrb koji obavljaju terenski rad imaju pravo na navedenu opremu?

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

Tumačenje broj 7/41

Molimo tumačenje čl. 41. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi, vezano za zaposlenicu koja je rodila mrtvorodeno dijete te joj je isplaćena novčana pomoć sukladno odredbi čl. 61 . t. 4. Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (NN 128/17), a kojim je određeno da zaposleniku pripada pravo na novčanu pomoć u slučaju smrti supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta i roditelja — u visini 1 proračunske osnovice. Da li zaposlenica u ovoj situaciji može istodobno ostvariti i pravo na pomoć sukladno čl. 41. st. 1. t. 3 Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi (NN 61/18) kojim je određeno da zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju rođenja ili posvojenja djeteta u visini 50% jedne proračunske osnovice?

Obzirom da se u konkretnom slučaju radi o mrtvorodnom djetetu, a za što je radnici isplaćena novčana pomoć za slučaj smrti djeteta, radnica u ovom slučaju nema pravo na pomoć u slučaju rođenja djeteta.

Tumačenje broj 8/41

Radnica Centra podnijela je zahtjev za priznavanje prava na pomoć radi pokrića troškova nabave medicinskog pomagala (leća za naočale) u visini jedne proračunske osnovice, sukladno odredbi članka 41. stavak 3. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi.

Uz zahtjev je priložila:

- povijest bolesti i potvrdu o očnim pomagalima Specijalističke oftalmološke ordinacije iz čega proizlazi da su radnici potrebne naočale sa tankim staklima zbog visoke dioptrije te bez istih ne može obavljati svoje svakodnevne poslove u Centru

- račun naočala iz kojeg proizlazi da je za naočale plaćen iznos od 5.570,00 kuna, s time da je na računu vidljivo da cijena za dvije leće iznosi 4.840,00 kuna, a okvir za naočale 730,00 kuna,

- rješenje Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje iz kojeg proizlazi da je odbijen zahtjev radnice za povrat troškova plaćenih za kupnju naočala -2 plastične leće i okvira za naočale.

Kako samo leće za naočale stoje više od jedne proračunske osnovice, molim vaše tumačenje da li se radnici temeljem navedenog može odobriti pomoć radi pokrića troškova nabave medicinskog pomagala (leća za naočale) u visini jedne proračunske osnovice, sukladno odredbi članka 41. stavak 3. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi.

Upućujemo na Tumačenje 3/41 od 18. srpnja 2019.

Tumačenje broj 9/41

Djelatnica Centra za socijalnu skrb bila je na neprekidnom bolovanju od 28.09.2018. godine do 19.04.2019. godine. Odlukom Centra za socijalnu skrb priznato joj je pravo na pomoć u slučaju bolovanja u neprekidnom trajanju od 90 dana (za period od 28.09.2018. godine do 26.12.2018. godine), a koja pomoć joj je isplaćena 21.01.2019. godine.

Djelatnica je i nadalje koristila isto bolovanje do zaključno 19.04.2019. godine te se u 2019. godini ponovno obratila sa zahtjevom za priznavanjem prava na pomoć u slučaju bolovanja.

Moli se tumačenje da li zaposlenica koja je u 2018. godini ostvarila pravo na pomoć u slučaju bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana (pomoć je isplaćena za razdoblje od 28.09.2018. godine do 26.12.2018. godine u siječnju 2019. godine) može ostvariti pravo na pomoć i u 2019. godini pod uvjetom da je (s osnove istog bolovanja) i u toj godini na bolovanju u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana.

Radnik koji je u 2018. godini, sukladno članku 41. Kolektivnog ugovora ostvario pomoć u slučaju bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana, ostvaruje pravo na pomoć i u 2019. godini pod uvjetom da je o osnove istog ili drugog bolovanja u toj godini na bolovanju u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana, bez obzira kada je isplata novčane pomoći.

Tumačenje broj 10/41

Majka sam djeteta koje je korisnik osobne invalidnine pri mjesno nadležnom Centru, a uslijed teškog invaliditeta. Prošle godine sam ostvarila pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobne djece u visini jedne proračunske osnovice u smislu čl. [41.st.](#) 1. al. 2. Kolektivnog ugovora. Za isto pravo podnijela sam ponovno zahtjev, ali je stav ravnateljice da isto pravo mogu ostvariti samo jednom. Molim odgovor da li se radi o pravu koje se može ostvariti svake godine dok invalidnost traje ili samo jednokratno za vrijeme radnog odnosa?

Upućujemo na Tumačenje 5/41 od 5. i 11. ožujka 2020.

Tumačenje broj 11/41

Radnica Doma obratila se poslodavcu sa zahtjevom za isplatom pomoći s osnove nastanka teške invalidnosti njenog supruga, prilažući rješenja HZMO o tjelesnom oštećenju i obiteljskoj mirovini, te nalaz i mišljenje ovlaštenog vještaka HZMO, Područna služba u Splitu o 100% nesposobnosti donjih ekstremiteta. Kako nismo u posjedu rješenja o invalidnosti, tj. o djelomičnom ili potpunom gubitku radne sposobnosti za gospodina, a po navodima iz rješenja HZMO je razvidno da isti koristi obiteljsku mirovinu iza smrti pok. majke, molimo odgovor ima li radnica na temelju priložene dokumentacije (koju prosljeđujemo zajedno s privolom njenoga supruga za korištenje i obradu osobnih podataka) pravo na isplatu pomoći u skladu s odredbom čl. 41.

Upućujemo na Tumačenje 4/41 od 5. i 11. ožujka 2020.

Tumačenje broj 12/41

Radnica Doma obratila se poslodavcu sa zahtjevom za isplatom pomoći s osnove nastanka teške invalidnosti njenog malodobnog djeteta, prilažući rješenje HZMO o postojanju 100% tjelesnog oštećenja na donje ekstremitete 100%. Obzirom se radi o djetetu s dg. dječje paralize, koje se kreće uz pomoć hodalice, a nema nikakvo drugo rješenje o invalidnosti, molimo odgovor ima li radnica pravo na isplatu pomoći u skladu s odredbama članka 41.

Upućujemo na Tumačenje 4/41 od 5. i 11. ožujka 2020.

Tumačenje broj 1/46

U članku 46. stavku 3. navedeno je da za ustanove s manje od 20 zaposlenih ravnatelj ustanove može imenovati posebnu ovlaštenu osobu na razini ustanove. Treba li i ustanova s manje od 20 zaposlenih za imenovanje ovlaštene osobe od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva, također prethodno pribaviti suglasnost sindikata potpisnika ako imaju članove zaposlene u ustanovi u kojoj se on imenuje?

Poslodavac je dužan pribaviti suglasnost sindikata potpisnika Kolektivnog ugovora.

Tumačenje broj 5/51

Nastavno na naš upit u svezi prava na uvećanje plaće od 0,5 % prema čl. 51. KU za djelatnost socijalne skrbi (NN 61/2018) i prema čl.50. TKU za javne službe (NN 128/17) za ostvareni vježbenički staž temeljem ugovora o volontiranju na koji nismo dobili odgovor od nadležnog ministarstva, u pravitku Vam dostavljamo tumačenje Zajedničkog Povjerenstva za tumačenje KU za djelatnost socijalne skrbi od 23. listopada 2018. članka 51 KU za djelatnost socijalne skrbi

"Vrijeme volontiranja, temeljem ugovora o volontiranju sklopljenim sa ustanovom socijalne skrbi, uračunava se u vrijeme temeljem kojeg ostvaruje pravo na uvećanje plaće za 0,5% "

Molimo Vas da nam odgovorite može li se isto tumačenje primijeniti i za ostala volontiranja do 20 mjeseci u drugim pravnim ustanovama.

Radni staž nije definiran Kolektivnim ugovorom za djelatnost socijalne skrbi, a niti bilo kojim drugim propisom. Stoga, da bi se radilo o radnom stažu u smislu prava na uvećanje plaće iz Kolektivnog ugovora, trebaju biti ispunjena dva uvjeta: 1. da je to rad za koji su plaćeni doprinosi i 2. da se to razdoblje prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja, neovisno da li se radi o radu kod poslodavca ili o samostalnom radu, radu na projektima ili na nekim drugim poslovima.

Tumačenje broj 6/51

S obzirom na učestale pritužbe radnika na obračun plaće, molimo vas za vaše tumačenje odredbi čl.51 i čl.53 Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi (NN 61/18).

Upućujemo Vas da pratite objavljena tumačenja članka 51. i 53. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi na internetskim stranicama Ministarstva za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.

Tumačenje broj 16/53

Moli se tumačenje obračuna plaće za rad od 12 do 20 sati? Do sada smo obračunavali do 12 sati jutro, a od 14 sati popodne. Da li je to ispravan obračun?

Da li je rad radnice od 6 do 14 sati i od 17 do 20 sat u istom danu dvokratni rad? Do sada smo isto obračunavali kao dvokratni rad.

Ako radnik radi u smjenskom radu, rad od 14 do 22 sata smatra se radom u drugoj smjeni.

Dvokratni rad je rad zaposlenika koji poslove obavlja tijekom dvije smjene u jednom danu s prekidom od 90 minuta i duže. Slijedom navedenoga, rad radnice u konkretnom slučaju smatra se dvokratnim radom i osnovna plaća se u ovom slučaju uvećava se 10%. Upućujemo i na Tumačenje 3/51 od 5. i 11. ožujka 2020.

Tumačenje broj 17/53

Određeni broj radnika, a prema rasporedu rada i odredbi ravnateljice, rade od 12 do 20 sati, te poneki i od 11 do 19 sati. Druga smjena im je plaćena od 14 do 20 sati i u drugom slučaju od 14 do 19 sati.

Upit: da li bi se rad u radnom vremenu od 12 do 20 sati i od 11 do 19 sati trebao u cijelosti tretirati kao rad u drugoj smjeni, te shodno tome i platiti?

Rad u drugoj smjeni je rad od 14 do 22 sata, pa je u konkretnom prvom slučaju plaćanje druge smjene od 14 do 20 sati, a u drugom slučaju od 14 do 19 sati sukladno odredbi članka 53. stavka 8. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje broj 18/53

U ustanovi je radno vrijeme radnika organizirano kroz rad u turnusu 12/24 12/48. Često se događa da radnici na kraju mjeseca ostvare prekovremene sate jer je teško u organizaciji radnog vremena kroz turnus raspored rada uskladiti s mjesečnim fondom sati.

Je li dopušteno da radnik kod rada u turnusu jedan ili više dana u mjesecu radi „ skraćeno „ npr po 8 ili 10 sati jer se na taj način ostvari zakonom predviđeni mjesečni fond sati za taj mjesec i izbjegnu prekovremeni sati ?

Radom u turnusu smatra se rad koji zaposlenik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12 – 24 – 12 – 48. Na kraju mjeseca utvrđuje se efektivno odrađeno vrijeme te se u dogovoru s radnikom isplaćuju prekovremeni sati ili se odobrava korištenje slobodnih dana.

Tumačenje broj 19/53

Temeljem članka 156. Zakona o socijalnoj skrbi ravnateljica doma socijalne skrbi zamjenjuje stručni radnik. Sukladno tom članku ja, ravnateljica Doma donijela sam odluku da me zamjenjuje medicinska sestra, koja radi na radnom mjestu medicinske sestre.

S obzirom da ista ima završenu srednju stručnu spremu, na koji način primijeniti članak 53. st. 11. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi pri obračunu plaće ukoliko u slučaju odsutnosti ravnateljica medicinska sestra bude trebala obavljati poslove više složenosti odnosno poslove ravnateljica.

Poslovima više složenosti smatraju se poslovi za koje je propisan viši koeficijent složenosti poslova radnog mjesta u odnosu na radno mjesto na koje je radnik raspoređen, pa radniku koji obavlja poslove po nalogu na tom radnom mjestu pripada pravo na plaću tog radnog mjesta.

Tumačenje broj 20/53

Propisano je da ako zaposlenik radi zamjene odsutnog zaposlenika po nalogu poslodavca obavlja poslove više složenosti za vrijeme odsutnosti tog zaposlenika 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.

Nije jasno da li se ista odredba odnosi i kada za vrijeme odsutnosti ravnateljica dužem od sedam dana (godišnji odmor, službeni put i SI.) istog zamjenjuje drugi djelatnik budući da taj djelatnik u tom periodu obavlja poslove veće složenosti a naročito poslove koji ne trpe odgodu. Pitanje glasi da li se radniku koji mijenja ravnateljica može isplatiti visina plaće ravnateljica za period kada je isti odsutan duže od 7 dana?

Poslovima više složenosti smatraju se poslovi za koje je propisan viši koeficijent složenosti poslova radnog mjesta u odnosu na radno mjesto radnika, pa radniku koji obavlja poslove po nalogu na tom radnom mjestu pripada pravo na plaću tog radnog mjesta.

Upućujemo i na Tumačenje 9/53 od 18.srpnja 2019.

Tumačenje broj 21/53

Na koji način se obračunava rad kada zaposlenici rade svaki tjedan tri dana u prvoj smjeni, a dva dana u drugoj, tijekom čitavog mjeseca, odnosno rade u turnusu 12-24-48 čitavi mjesec. Da li se plaća uvećava 10% samo za dva dana rada u drugoj smjeni ili za 10% smjenski rad svih pet radnih dana.

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

Tumačenje broj 4/54

Zaposlen sam na neodređeno vrijeme na radnom mjestu vozača. Uz poslove vozača obavljam i poslove voditelja prehrambeno tehničkih i pomoćnih poslova.

U odjelu rade i dvoje zaposlenika na radnim mjestima noćnih pazitelja. Oni pojedinačno rade 15 noćnih smjena tijekom mjeseca u trajanju od 12 sati što dovodi do znatnog broja prekovremenih sati noćnih pazitelja.

Internom odlukom ravnatelja, tijekom mjeseca povremeno mijenjam noćne pazitelje 5-6 smjena kako bi isti mogli koristiti dane tjednog odmora. Također, navedene poslove obavljam i za vrijeme godišnjih odmora te bolovanja noćnih pazitelja.

Sukladno članku 54. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi, noćni pazitelj za rad s korisnicima ima dodatak s osnova rada od 12,5% , a ja kao vozač imam dodatak od 10%

Molim tumačenje Komisije imam li ja pravo na uvećani dodatak s osnova rada od 12,5%?

Kada vozač, najmanje 7 dana mjesečno, mijenja noćnog pazitelja plaća mu se za vrijeme trajanja zamjene isplaćuje u visini plaće radnog mjesta (noćnog pazitelja) kojeg je obavljao po nalogu.

Tumačenje broj 3/57

Od kolega smo saznali da postoji uputa od dana 19.3.2019. godine a vezana je za pripravnost stručnih djelatnika Centara za socijalnu skrb i rad po pozivu.

Naime, u CZSS već dugi niz godina ravnatelj je taj koji je dežuran a unazad dvije godine i zamjenik ravnatelja. Isto tako ova uputa nikad nije zavedena odnosno stručni djelatnici nisu upoznati sa uputom niti je provedeno kroz stručno vijeće Centra. Stručni djelatnici već godinama izražavaju želju za dežurstvom te na brojnim edukacijama bivamo upoznati da je uobičajena praksa rotacija dežurstva među stručnim djelatnicima. Naši stručni djelatnici za obavljanje hitnih poslova ostaju van radnog vremena i po 10, 12 sati u slučaju pripravnosti u iznimno žurnim slučajevima, kada im se isplaćuje pola ili cijela dnevnic a ne naknada za pripravnost. Za to vrijeme ravnatelj ne izlazi na teren a dobiva naknadu za pasivno dežurstvo.

Molimo vas za pomoć u navedenoj situaciji kako bi se ispravilo nezakonito postupanje. Isto tako molimo vas za anonimnost zbog straha od mogućih negativnih posljedica za djelatnike, pogotovo uzimajući u obzir malu sredinu u kojoj živimo i radimo.

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

Tumačenje broj 4/57

Molim vas za pojašnjenje upute za obračun pripravnosti. Naime, u primjerima pripravnosti navodite samo prekovremeni rad u sate dnevnog odmora te u sate tjednog odmora što se može primijeniti i na dane blagdana, spomendana i neradnih dana, a nigdje ne spominjete aktivne sate pripravnosti za vrijeme noćnog rada, pa me zanima da li se noćni rad (od 22,00 do 06,00 sati) uopće uzima u obzir ili samo razlikujemo prekovremeni rad radnim danima, odnosno vikendima, blagdanima, spomendanima i neradnim danima.

Naknada za pripravnost plaća se u paušalnom iznosu i to 2% od osnovne plaće zaposlenika za pripravnost u vrijeme dnevnog odmora između dva radna dana, odnosno 4% od osnovne plaće zaposlenika za pripravnost u dane blagdana, spomen dana, neradnih dana i dane tjednog odmora.

Kada je zaposlenik u pripravnosti pozvan raditi, plaćaju se i efektivno odrađeni sati, koji se smatraju prekovremenim radom i na taj način se plaćaju, uključujući i sve pripadajuće dodatke, odnosno u ovom slučaju dodatke za noćni rad.

Tumačenje broj 5/57

Zaposlena sam u Centru za odgoj i obrazovanje, na poslovima Edukacijske rehabilitacije. Molim Vas tumačenje članka 59. Kolegica koja je sindikalni povjerenik ukazala mi je da postoji ovakva mogućnost. Ravnateljica je donijela sljedeću odluku u kojoj navodi da zaposlenici koji rade na poslovima obrazovanja ne mogu raditi vikendom. Objašnjenje koje je iznijela je: navedeni zaposlenici da bi ostvarili pravo na odmor u trajanju od 48 sati morali bi prekinuti nastavni proces. Zaposlenici koji rade na poslovima edukacijske rehabilitacije uključeni su u rad vikendom. Oni ne ostvaruju pravo na odmor u trajanju od 48 sati, a prekidi u odgojnom procesu se događaju. Zaposlenici edukacijske rehabilitacije kada rade vikendom ne rade petkom. Molim pojašnjenje članka 59.

Člankom 17. stavkom 2. Kolektivnog ugovora tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 dana u tjednu, u pravilu od ponedjeljka do petka. Člankom 22. Kolektivnog ugovora propisano je da zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno. Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja. Člankom 59. Kolektivnog ugovora propisano je da se na zaposlenike koji rade na poslovima obrazovanja i osposobljavanja korisnika primjenjuju odredbe koje se odnose na nastavnu normu sukladno propisima u osnovnim i srednjim školama. Međutim, navedeni zaposlenici obavljaju i druge poslove kao i ostali stručni zaposlenici u ustanovama socijalne skrbi u skladu s potrebom organizacije rada ustanove.

Pitanja o kojima Zajedničko povjerenstvo ne daje tumačenja:

1. Radim kao medicinska sestra u Domu . Ujedno sam i član radničkog vijeća Doma. Ravnateljica je donijela odluku o korištenju godišnjeg odmora u dva dijela, u jednoj kalendarskoj godini. Pri tome se nije savjetovala sa radničkim vijećem. Zaposlenici Doma se ne slažu sa novim načinom korištenja godišnjeg odmora. Da li ravnateljica mora poštovati odluke radničkog vijeća? Da li zaposlenici mogu odbiti potpisati donesenu odluku, oko koje se nije savjetovala sa radničkim vijećem? Ukoliko ravnateljica ne poštuje odluke radničkog vijeća, što nam je činiti?
2. U Domu imamo situacije kada za korisnika tražimo sanitetski prijevoz do bolnice, u slučaju potrebe za hitnim pregledom ili bolničkim liječenjem. Doktorica nadležna za nas na putnom nalogu navodi da se traži medicinska pratnja. Da li u tom slučaju pratnja može biti njegovatelj koji je u smjeni taj dan? Također se postavlja pitanje vraćanja

njegovatelja u Dom, ako korisnik ostaje na bolničkom liječenju. Sanitet ih ne čeka, niti ih vraća u Dom. Na putnom nalogu, izdanom od doktorice, nisu navedeni kao pratnja u sanitetu.

Sanitet nas uvijek pita da li ide netko od radnika Doma u pratnji. To je ponekad moguće, kada je u smjeni 2 ili 3 njegovatelja, i to kada se radi o prvoj smjeni, ali tada je teško organizirati rad u Domu. U drugoj smjeni ostaje jedna medicinska sestra i jedan njegovatelj, kao i u noćnoj smjeni. U svakoj smjeni je jedna medicinska sestra, te ona ne može ići kao pratnja.

Što se tiče redovnih pregleda korisnika, prijevoz se obavlja službenim vozilom, i takvi pregledi se dogovaraju u radnom vremenu vozača Doma. Izdaje se putni nalog od poslodavca, i u pratnji ide njegovatelj. U tom slučaju nemamo problema.

Ako bi putni nalog izdao poslodavac, za sanitet, i ako je to uopće moguće, opet dolazi do problema kada je zatražen sanitetski prijevoz u drugoj ili noćnoj smjeni, jer ga tada nema tko izdati.

Ravnateljica Doma je dala prijedlog da njegovatelji koriste službeno vozilo, na način da idu za sanitetom. Tada bi imali putni nalog, ali opet se postavlja pitanje druge i noćne smjene, kada nema tko izdati putni nalog, i manjak osoblja u smjeni, jedna medicinska sestra ostaje sa 96 korisnika.

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**