

# **TUMAČENJA ZAJEDNIČKOG POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA DJELATNOST SOCIJALNE SKRBI OD 5. i 11. OŽUJKA 2020.**

## **Tumačenje broj 1/16**

Smije li poslodavac na radno mjesto za koje je kao uvjet propisana srednja stručna sprema po javnom natječaju u radni odnos primiti osobu koja je prvostupnik iste struke (npr. prvostupnicu sestrištva umjesto medicinsku sestru/tehničara; prvostupnika fizioterapeuta umjesto fizioterapeuta SSS), ako su se na natječaj prijavili kandidati sa srednjom stručnom spremom koji ispunjavaju druge tražene uvjete? Može li poslodavac privremeno, zbog potrebe kontinuiranog obavljanja poslova radnog mjesta, za poslove na kojima trenutno nema izvršitelja zbog otkaza ugovora od strane radnika, sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme s osobom koja ispunjava uvjete, do okončanja propisanog postupka po javnom natječaju?

**Viša razina obrazovanja ne sprječava poslodavca da zaposli tu osobu na radno mjesto za koje je uvjet srednja stručna sprema ako ispunjava uvjete tog natječaja.**

**Poslodavac može, zbog potrebe kontinuiranog obavljanja poslova radnog mjesta, za poslove na kojima trenutno nema izvršitelja zbog otkaza ugovora od strane radnika, sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme s osobom koja ispunjava uvjete, a radi privremenog povećanja opsega poslova.**

## **Tumačenje broj 1/18**

Radnica diplomirana psihologinja zaposlena je kod dva poslodavca, jedan je srednja škola u kojoj radi 25 sati tjedno (5 sati dnevno), a drugi Centar za socijalnu skrb Crikvenica, Podružnica Rab, u kojoj radi 15 sati tjedno (3 sata dnevno). U Centru je počela raditi 01. rujna 2018. godine, dok je u školi profesorica više godina. Ima li pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za 2018. godinu koji može koristiti neovisno od godišnjeg odmora u školi i u kojem trajanju? Prema pravilniku centra za socijalnu skrb trajanje punog godišnjeg odmora za nju će iznositi 35 dana.

U školi radi već više godina te joj tamo puni godišnji odmor iznosi 29 dana, od čega je tijekom ljetnog kolektivnog godišnjeg odmora iskoristila 27 dana. Čelnik ustanove smatra da stručna djelatnica psihologinja u centru ima pravo koristiti godišnji odmor za 2018. godinu u trajanju od 2 dana, obzirom da joj je u školi preostalo samo dva dana (punog) godišnjeg odmora za iskoristiti, te da ta dva dana mora iskoristiti na način da godišnji odmor koristi istovremeno (istih dana u školi i centru).

Kao djelatnici centra puni godišnji odmor iznosi joj 35 dana, dok kao profesorici u školi puni godišnji odmor iznosi 29 dana. Čelnik ustanove smatra da se u cijelosti treba uskladiti korištenje godišnjeg odmora u školi i centru na način da djelatnica u centru ima pravo iskoristiti samo 29 dana godišnjeg odmora i to tako da ga koristi istovremeno (istih dana) u školi i centru. Navedeno je vrlo teško provesti obzirom da je u centru kao jedini psiholog potrebna i ne može koristiti godišnji odmor u trajanju od 25-27 radnih dana odjednom kao što to čini u školi tijekom ljeta. Ukoliko bi djelatnica morala cjelokupni godišnji odmor koristiti istovremeno u školi i u centru,

tada nije u mogućnosti koristiti godišnji odmor samo u centru u vrijeme kada su u školi nenastavni dani (vrijeme zimskih praznika kada profesori ne moraju dolaziti u školi, a ti dani smatraju se radnim danima u školi).

U kojem trajanju su dva poslodavca dužna (pokušati) uskladiti korištenje godišnjeg odmora djelatnice psihologinje? Da li 20 osnovnih dana ili više? Da li se usklađeni dani godišnjeg odmora u centru mogu koristiti s prekidom ako se mora uskladiti samo 20 osnovnih dana? Može li stručna djelatnica ostvariti pravo na više dana godišnjeg odmora u centru nego u školi?

Što u slučaju nepostizanja dogovora o istodobnom korištenju godišnjeg odmora kod više poslodavaca?

**Kod ugovora o radu s nepunim radnim vremenom kod dva poslodavca, poslodavci moraju postići sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, a ukoliko ga ne postignu dužni su takvom radniku omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu. Poslodavci su se dužni dogovoriti odnosno uskladiti samo za onaj broj dana koji je zajednički odnosno za 20 dana godišnjeg odmora. Korištenje preostalog broja dana godišnjeg odmora izračunava se srazmjerno danima koje radnik radi u pojedinoj ustanovi u odnosu na dane godišnjeg odmora koji mu pripadaju prema kolektivnim ugovorima. U konkretnom slučaju radnik ima pravo na 31 dan godišnjeg odmora.**

### **Tumačenje broj 3/19**

Što u slučaju ako broj prekovremenih sati, zbog potrebe korisnika i nedostatka radnika prelazi broj sati donesenih Odlukom o nejednakom radnom vremenu?

Ako nakon isteka četiri mjeseca radnik koristi godišnji odmor ili slobodne dane koji su nastali prekovremenim radom, donosi li se ista takva Odluka nakon četiri mjeseca?

**Odluka o nejednakom rasporedu radnog vremena, može se odnositi na razdoblje od mjesec dana do godine dana, s tim da tijekom takvog utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu. Stoga, ako je kod poslodavca utvrđen nejednaki raspored radnog vremena, činjenica što radnik u jednom razdoblju radi duže od ugovorenog punog/nepunog radnog vremena, ne znači da će se raditi o prekovremenom radu tog radnika, uzimajući u obzir da će takav radnik tijekom drugog razdoblja raditi kraće od ugovorenog punog/nepunog radnog vremena, odnosno poslodavac mu je dužan tijekom utvrđenog razdoblja trajanja takvog nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme svesti na njegovo ugovoreno radno vrijeme.**

**Tek ukoliko poslodavac i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika ne može svesti na njegovo ugovoreno puno/nepuno radno vrijeme, za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena, može naložiti prekovremeni rad ukoliko bi postojala potreba za radom tog radnika, te mu je takav rad dužan evidentirati kao prekovremeni rad te ga posebno i platiti.**

### **Tumačenje broj 7/23**

Molim Vas pojašnjenje članka 23. stavka 1. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi pod „rad u smjenama, rad u turnusu, dvokratni rad, redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom, pripravnost – 2 dana“. Stručni radnici (socijalne radnice, fizioterapeuti, radni terapeuti, glavni medicinski tehničar) po odredbi ravnatelja ustanove, rade po jednu subotu mjesečno i tako već godinama Dio navedenih radi i po jedan dan tjedno u drugoj smjeni. Da li navedeni radnici imaju pravo na dodatna dva dana godišnjeg odmora?

**Navedeni radnici nemaju pravo na dodatna dva dana godišnjeg odmora jer se ne radi o smjenskom radu.**

### **Tumačenje broj 5/25**

Imam li pravo, kao otac blizanaca, na 10 dana plaćenog dopusta?

**Navedeni zaposlenik ima pravo na 10 radnih dana plaćenog dopusta.**

### **Tumačenje broj 6/25**

Što se smatra teškom bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, brata ili sestre? (Koji su kriteriji za utvrđivanje, smatra li se neko stanje teškom bolesti, odnosno za odobravanje plaćenog dopusta? Npr. može li se plaćeni dopust odobriti roditelju za lom ruke maloljetnog djeteta? A za prometnu nesreću punoljetnog djeteta na bolničkom liječenju?)

Treba li se radniku kojem je plaćeni dopust odobren za smrtni slučaj, a u međuvremenu mu je zbog nezgode otvoreno bolovanje, omogućiti naknadno korištenje dana plaćenog dopusta koje zbog bolovanja nije iskoristio?

**Vezano za pojam teške bolesti upućujemo na Tumačenje broj 3/25 od 18. srpnja 2019.**

**Zaposlenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust. Stoga zaposlenik koji nije iskoristio plaćeni dopust u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust jer se nalazio na bolovanju, ne može isti koristiti naknadno, osim ako okolnost nastane dok je zaposlenik na godišnjem odmoru.**

### **Tumačenje broj 4/30**

Radnik ima 7 godina radnog staža u domu za starije i nemoćne osobe koji je javna ustanova, a 3 godine staža u centru za socijalnu skrb. Smatra li se ukupni radni staž radnika kao ukupni neprekinuti radni staž kod istog poslodavca?

**U neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca, računa se staž ostvaren u svim javnim ustanovama. Svi poslodavci navedeni u upitu (sadašnji poslodavac i raniji poslodavci) imaju status javne ustanove, radni staž ostvaren u takvim ustanovama**

**smatra se neprekidnim radnim stažem u javnim službama, pod uvjetom da nije bilo prekida dužeg od 8 dana.**

### **Tumačenje broj 1/31**

Odnosi li se primjena članka 31. Kolektivnog ugovora – „otpremnina“ i na djelatnike koji ispunjavaju uvjet neprekinutog staža od 30 ili više godina, a prestanak radnog odnosa proizlazi iz činjenice odlaska u mirovinu?

**Pravo na otpremninu propisano člankom 31. Kolektivnog ugovora ne odnosi se i na slučaj odlaska radnika u mirovinu.**

### **Tumačenje broj 2/35**

Sukladno članku 35. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi propisana je obveza poslodavca za osiguranjem potrebne opreme svim zaposlenicima koji sukladno općem aktu o sistematizaciji poslova obavljaju terenski rad, a po potrebnom opremom podrazumijeva se obuća i službena torba.

Obzirom da odredbama internog općeg akta o sistematizaciji poslova centra za socijalnu skrb nije naveden pojam terenskog rada, već je u opisu poslova radnika navedeno npr. obilazak korisnika i očevid, obilazak štićenika, obilazak korisnika u udomiteljskoj obitelji ili ustanovi, obilazak smještene djece, dostava pošte i sl., može li se navedeno smatrati kao terenski rad radnika.

**Poslodavac je obvezan osigurati obuću i službenu torbu svim zaposlenicima koji temeljem djelokruga rada obavljaju stručne poslove na terenu odnosno izvan ustanove poslodavca.**

### **Tumačenje broj 1/40**

U ustanovi imamo slučaj ozljede na radu sa smrtnom posljedicom. Pokojna radnica ima troje djece i to: jedno dijete srednjoškolske dobi, drugo osnovnoškolske, a treće predškolske dobi. Prema članku 40. Kolektivnog ugovora djeca imaju pravo na 90% prosječno isplaćene plaće u RH iz protekle godine. Prosječna neto plaća za 2017. iznosi 5.985,00 kn, a 90% toga iznosa je 5.387,50 kn. Naše pitanje glasi. Da li se 90% prosječne plaće isplaćuje za svo troje djece ili se svakom djetetu isplaćuje 90% prosječne plaće neto plaće u Republici Hrvatskoj, a prema podacima Državnog zavoda za statistiku.

Prema Zakonu i Pravilniku o porezu na dohodak, potpora djetetu umrlog radnika za školovanje do 15.godine života neoporezivo iznosi 1.750,00 kn.

Da li je iznos od 5.386,50 kn bruto ili neto, budući da ćemo morati obračunavati porez na dohodak za razliku iznad 1.750,00 kn do 15. godine života. Kad djeca napune 15 godina života, navedena pomoć isplaćivati će se kao drugi dohodak. Naknada djeci još nije isplaćivana jer ne nailazimo na jedinstveno tumačenje članka 40. Kolektivnog ugovora.

**U slučaju smrti zaposlenika zbog ozljede na radu svako njegovo dijete ima pravo na mjesečnu isplatu pomoći. Za dvoje i više djece različitog uzrasta, djeci se isplaćuje naknada prema dobi djeteta za koju ostvaruju najpovoljniji iznos naknade u neto iznosu.**

#### **Tumačenje broj 4/41**

Da li djelatnik centra za socijalnu skrb kod kojeg postoji teži invaliditet 3. stupnja (nalaz i mišljenje Zavoda za vještačenje i profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom) kao i tjelesno oštećenje od 90% (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje) ima pravo na pomoć u visini jedne proračunske osnovice. Invaliditet je nastao u djetinjstvu.

Dvije djelatnice centra za socijalnu skrb obratile su mi se sa zahtjevom za isplatu pomoći za nastanak invalidnosti užeg člana obitelji-supruga. Kao dokaz o utvrđenoj invalidnosti dostavile su rješenje kojim se njihovim supružnicima priznaje pravo na osobnu invalidninu kao hrvatskom ratnom vojnom invalidu. Od jedne djelatnice suprug ima trajno oštećenje s 20% oštećenja organizma dok od druge ima 40% također trajnog oštećenja. Rješenja su iz 1997. godine i 2014. ureda državne uprave.

Imala sam ozljedu na radu 2008. godine i na osnovu toga sam dobila 40% tjelesnog oštećenja na osnovi kojeg od HZZO-a primam novčanu naknadu od 206 kn svaki mjesec. Također, suprug mi je 100% civilni invalid koji prima mirovinu i invalidninu.

Molim Vas da mi objasnite da li na osnovi članka 41. Kolektivnog ugovora imam pravo na novčanu pomoć u visini jedne proračunske osnovice.

**Pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika isplaćuje se u trenutku nastanka invalidnosti. Nastanak invalidnosti utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima. Rješenje o tjelesnom oštećenju ne može se priznati kao dokaz i osnova za isplatu pomoći zaposleniku sukladno članku 41. Kolektivnog ugovora.**

#### **Tumačenje broj 5/41**

Zaposlenica Centra za socijalnu skrb ostvarila je sukladno članku 41. stavku 1. alineji 2. pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti djeteta čiji je invaliditet utvrđen u 2018. godini, a isplata je izvršena iste 2018. godine. Ista zaposlenica je 2019. godine ponovo podnijela zahtjev za ostvarivanje prava na pomoć za isto dijete i po istoj osnovi. Može li zaposlenica i u 2019. godini ostvariti pravo na navedenu pomoć?

**Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika – u visini jedne proračunske osnovice, a nastanak invalidnosti zaposlenika, supružnika i malodobnog djeteta utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima. Obzirom da je zaposlenica konzumirala navedeno pravo sukladno članku 41. stavku 1. alineju 2. Kolektivnog ugovora, nema pravo na ponovnu pomoć za isto dijete po istoj osnovi.**

### **Tumačenje broj 6/41**

Radi se o nabavi dioptrijskih stakala za dijete zaposlenika prema preporuci specijaliste, a troškovi odobreni od strane HZZO su zanemarivi, dakle, na račun od 1.100,00 kuna HZZO pokriva 100,00 kuna. Molim na koji način djelatnica može ostvariti svoje pravo.

**Dioptrijske naočale ubrajaju se u medicinska pomagala za koja nadležni liječnik specijalist po pravilima medicinske struke mora utvrditi da li je to prijeko potrebno za zaposlenika, dijete ili supružnika, a troškovi nisu odobreni od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog osiguranja. Ako je HZZO odobrio samo dio troškova, zaposlenik nema pravo na pomoć. Svi navedeni uvjeti trebaju biti ispunjeni kumulativno.**

### **Tumačenje broj 2/43**

Može li se, u okviru vrijednosti od 500,00 kn, ugovoriti obavljanje drugih pregleda umjesto onih koji su predviđeni specifikacijom iz priloga TKU, ovisno o željama i potrebama radnika (npr. pregled okuliste, ortopeda i sl.)?

Može li se usluga obaviti kod ugovornih zdravstvenih ustanova ili isključivo u domovima zdravlja?

**Pregledi se mogu ugovarati samo prema specifikaciji koja se nalazi u prilogu Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama u bilo kojoj zdravstvenoj ustanovi iz osnovne mreže zdravstvenih djelatnosti, u pravilu prema mjestu rada.**

### **Tumačenje broj 3/51**

Tumačenje obračuna plaće, što ulazi u osnovnu, a što u dodatke na plaću?

**Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću. Osnovnu plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.**

**Dodaci na osnovnu plaću su uvećanja plaća, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i stimulacija i obračunavaju se na osnovnu plaću.**

### **Tumačenje broj 4/51**

Zašto se blagdan ne uračunava više u fond sati ako ga ne radim, napominjem da radim smjenski rad u dvije smjene isto tako i vikendom i blagdanom ne svaki, evo konkretno sada 08.10.2019 nisam radila i rečeno mi je da se blagdan od sada za nas koji radimo smjenski rad vodi kao slobodan dan i da ne ulazi u fond sati za taj mjesec?

**Svi radnici, bez obzira na oblik rada, koji ne rade na dan blagdana, neradni dan utvrđen zakonom i na dan Uskrsa, a koji pada u radni dan (od ponedjeljka do petka), imaju pravo na naknadu plaće.**

### **Tumačenje broj 11/53**

Člankom 53. st. 1. navedeno je pravo na uvećanje osnovne plaće radnika za smjenski rad (10%) te za rad u turnusu (10%). Dalje se pobliže određuje što je smjenski rad (3 smjene, vrijeme započinjanja prve, druge i treća smjena itd.) kao i što se to smatra rad u turnusu po 12 sati dnevno u ciklusima 12-24-12-48. U stavku 6. navedeno je da se naknada za rad u smjenama iz stavka 3., 4. i 5. isplaćuje za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

Za radnike koji rade u turnusima i to prva smjena turnusa prema organizaciji rada poslodavca od **07:00-19:00** te druga smjena turnusa od **19:00-7:00**, molimo tumačenje:

- je li točan obračun uvećanja osnovne plaće od 10% za rad u drugoj smjeni turnusa za sve sate rada od 19:00-07:00 (12 sati)

ili

- je točan obračun koji za rad u prvoj smjeni turnusa (od 07:00-19:00) obračuna dodatak od 10% za 5 sati rada (od 14:00-19:00 kao za smjenski) te sutradan za rad od 19:00-07:00 za 3 sata rada (od 19:00-22:00 kao za smjenski).

**Radniku koji radi u turnusima 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).**

### **Tumačenje broj 12/53**

Imaju li djelatnici centra za odgoj i obrazovanje koji su u nadležnosti Ministarstva za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku pravo na povećanje plaće za znanstveni stupanj magistra, odnosno doktora znanosti?

**Zaposlenik koji ima znanstveni stupanj magistra znanosti ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za 8%, a zaposlenik koji ima znanstveni stupanj doktora znanosti ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće na 15%.**

### **Tumačenje broj 13/53**

Odgajateljica koja radi u poludnevnom boravku kao jedini odgajatelj svakodnevno radi od 11:00 do 19:00 sati, a zbog jednosmjenskog rada osnovne škole. Kako je riječ o jednosmjenskom radu, pitanje je na koji način je potrebno radnici voditi sate i obračunavati plaću, odnosno koja je to smjena, prva, druga ili međusmjena?

**Radnica koja svakodnevno radi od 11,00 do 19,00 sati ostvaruje uvećanje osnovne plaće za 10% sukladno članku 53. stavku 1. alineji 8. Kolektivnog ugovora, za sve sate rada.**

### **Tumačenje broj 14/53**

Naime, stručni radnici, po odredbi ravnateljice, godinama rade jedan dan u tjednu u drugoj smjeni. Da li im se i taj jedan dan tjedno druge smjene (četiri dana mjesečno) može platiti kao

rad u drugoj smjeni ili pak mora raditi sva dana tjedno u drugoj smjeni da bi mu se druga smjena platila?

**Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca. U ovom slučaju ne radi se o smjenskom radu.**

### **Tumačenje broj 15/53**

Ako radnik koji ima NSS (poljoprivredni radnik) zbog prijeke potrebe i po nalogu poslodavca zamjenjuje (najmanje sedam dana) odsutnog radnika za čije radno mjesto je uvjet SSS (portir), ima li u tom slučaju i pravo na plaću tj. koeficijent portira?

**Upućujemo na Tumačenje broj 9/53 od 18. srpnja 2019.**

### **Tumačenje broj 3/54**

Odlukom ravnatelja centra za socijalnu skrb imenovani smo predstojnicima podružnice. Temeljem navedene odluke, svaki od nas sklopio je ugovor o radu temeljem kojega, između ostalih poslova povezanih s funkcijom predstojnika, dijelom radnog vremena obavljamo i stručne poslove socijalnog radnika, odnosno pravilnika, sukladno unutarnjem općem aktu.

Obzirom na prethodno navedeno, imamo li kao predstojnici koji sukladno ugovoru o radu obavljaju i stručne poslove, dakle, i neposredni stručni rad s korisnicima centra za socijalnu skrb pravo na dodatak s osnova uvjeta rada od 25% (t.1.3a) ili dodatak od 15% (t.1.3.b) propisan za predstojnika podružnice.

Jasno je da se navedeni dodaci ne mogu kumulirati, ali prema Kolektivnom ugovoru ne postoji zapreka za njihovu izbirivost, tim prije što se Kolektivni ugovor uvijek tumači u korist radnika.

**Svaki zaposlenik može ostvariti pravo na uvećanje plaće s osnova uvjeta rada samo po jednom osnovu, tj. uvjeti rada se ne kumuliraju. Sukladno članku 54. stavku 1.4. b) Kolektivnog ugovora predstojniku podružnice osnovna plaća uvećat će se za 15% s osnova uvjeta rada.**

### **Tumačenje broj 2/57**

Ima li zaposlenik, koji mora biti pripravan prema Pravilniku o sistematizaciji radnih mjesta i odradi potreban posao u slučaju potrebe, pravo na naknadu za pripravnost u skladu s odredbom članka 57. stavka 1., 2. i 3.?

**Sukladno Kolektivnom ugovoru za djelatnost socijalne skrbi, pripravnost postoji kada zaposlenik ne mora biti prisutan u ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitnih poslova. Odluku o potrebi za rad u pripravnosti utvrđuje poslodavac.**

**Naknada za pripravnost plaća se u paušalnom iznosu i to za:**

**– pripravnost u vrijeme dnevnog odmora između dva radna dana 2% od osnovne plaće zaposlenika**



**– pripravnost u dane blagdana, spomen dana, neradnih dana i dane tjednog odmora 4% od osnovne plaće zaposlenika.**

**Kada je zaposlenik u pripravnosti pozvan raditi, efektivno odradeni sati smatraju se prekovremenim radom i na taj način se plaćaju, uključujući i sve pripadajuće dodatke za noćni rad, rad subotom i nedjeljom, rad blagdanom, te naknadu stvarnih troškova.**

### **Tumačenje broj 1/58**

Nalogom ravnatelja Doma za starije i nemoćne osobe Split i uz njihov pristanak, dvoje radnika koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme u sjedištu poslodavca u Splitu, raspoređeni su na obavljanje poslova medicinskih sestara/tehničara u dislociranom objektu Doma u Starom Gradu na otoku Hvaru, dakle u mjesto rada različito od mjesta prebivališta, a sve radi nemogućnosti funkcioniranja zdravstvene službe u objektu (nemogućnost pronalažanja i zapošljavanja medicinskih sestara).

Oboje radnika inače žive s roditeljima, prebivalište imaju prijavljeno na njihovim adresama, nisu u braku i nemaju djece.

Imaju li navedeni radnici pravo na isplatu naknade za odvojeni život, sukladno čl. 58. Kolekt.ugovora za djelatnost socijalne skrbi?

**Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegovog stalnog boravka zaposlenik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu. Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li zaposleniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.**

### **Tumačenje broj 1/59**

Obzirom na neprecizno definiran čl. 59. st. 2. Kolektivnog Ugovora te sukladno tome i nemogućnost adekvatne organizacije dežurstava u Centrima za odgoj i obrazovanje, molimo cijenjeno Povjerenstvo da što žurnije odgovori na upit. Problem nastaje zbog pojmova „i sl.“, „i dr.“ i „itd.“ koji dovode do nesporazuma u tumačenju. Slijedom navedenog u čl. 59. st. 2. KU-a, logičnim se nameće zaključak da se pod pojmom „i sl.“ podrazumijevaju i dežurstva učitelja (nastavnika) za vrijeme trajanja školske godine (zimski, proljetni i ljetni praznici), kao što tu obvezu imaju i ostali djelatnici koji sudjeluju u neposrednom radu s djecom (rehabilitatori i terapeuti). Naš upit je sljedeći: da li je taj zaključak točan i su skladu sa KU-a, čl. 59. st2.?

**Zaposlenici iz članka 59. Kolektivnog ugovora obavljaju i druge poslove kao i ostali stručni zaposlenici u ustanovama socijalne skrbi uključujući rad po pripravnosti, rad vikendom, rad po pozivu i sl. Pod sl. se podrazumijevaju i „dežurstva“.**

### **Tumačenje broj 2/60**

U opisu poslova radnici u Odjelu integracije COO „Vinko Bek“ pružaju uslugu integracije (seminari/edukacije i konzultacije s profesorima i stručnim timom škole) prema potrebama

korisnika, na terenu na području cijele RH. Unutar četiri sata radnik održi jedno predavanje u trajanju od jedan sat. Na kraju seminara imamo individualne razgovore s profesorima i stručnim timom škole. Svaki radnik/predavač prisutan je na svim predavanjima ostalih predavača. Iako održava samo jedno predavanje ili radionicu. Osim što drže seminare, predavači su i vozači koji voze službeni automobil.

Napominjem prema Pravilniku o minimalnim uvjetima za pružanje socijalnih usluga (NN 40/2014-172) u Članku 40 st. 3 u radno vrijeme ulazi vrijeme provedeno u odlasku i dolasku na teren.

Ima li radnik pravo na prekovremene sate u ovom slučaju, a pri tome ostvaruje dnevnicu?

Ako radnik koji radi s korisnikom pruža uslugu integracije i individualne psihosocijalne rehabilitacije u obitelji, u radu (neposredan rad) i na putu (ostali poslovi) provede do 14 sati ima li pravo na prekovremene sate? Znači radio je više od osam sati, ulaze li i ostali poslovi (vrijeme odlaska i dolaska na teren) u prekovremene sate?

Što u slučaju kad je radnik predavač i vozač na seminaru?

Treba li radnik potpisati suglasnost o spremnosti za prekovremeni rad?

**Ako je radnik na službenom putu, ne uračunavajući vrijeme provedeno na putu, radio duže od ugovorenog (punog ili nepunog) radnog vremena, radilo bi se o prekovremenom radu.**

**U radni angažman radnika koji obavlja poslove vozača, ulaze sati aktivne vožnje kao i sati čekanja.**

### **Tumačenje broj 3/60**

Djelatnik koji je zaposlen na radnom mjestu vozača i kućnog majstora, upućen je na sl. putovanje kao vozač službenog automobila kojim se prevoze korisnici i djelatnici u pratnji korisnika, na natjecanje.

Je li vozač ostvaruje pravo na neto iznos pune dnevnicu bez obzira što mu je poslodavac osigurao prehranu i smještaj (putovanje traje duže od 8 sati)?

Je li vozač ostvaruje pravo na prekovremene sate u odredištu putovanja bez obzira je li stvarno vrši prijevoz korisnika (i djelatnika u pratnji korisnika)?

**Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje pripada mu dnevnicu sukladno odredbama Temelnoga kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.**

**Ako je zaposlenik upućen na službeno putovanje s korisnicima (ljetovanje, zimovanje, organizirani odmor i dr.) koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu i smještaj, isplaćuje mu se neto-iznos pune dnevnicu.**

**Vezano na drugo pitanje, upućujemo na prethodno tumačenje članka 60.**

### **Tumačenje broj 5/61**

Molimo tumačenje članka 61. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi, treba li radnik koji je 5 godina pred starosnu mirovinu/ima profesionalnu bolest/ozljedu na radu, da bi poslodavac bio obavezan osigurati mu povoljniju normu..., imati istovremeno i smanjenje

radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredno biti u opasnosti od nastanka smanjene radne sposobnosti ili radnik samom činjenicom što je 5 godina pred starosnu mirovinu, bez obzira na radnu sposobnost, ima pravo na povoljniju normu...?

Treba li svaki od navedenih slučajeva utvrditi ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom?

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

### **Tumačenje broj 6/61**

Radnici u Odjelu integracije COO „Vinko Bek“ rade s korisnicima na terenu i pokrivaju cijelu RH, što je regulirano i Ugovorom o radu. Radnici koji su napunili 60 godina starosti i dalje rade na terenu, iako su većinu svog radnog vijeka (25 godina), odradili na terenu.

1. Jeli poslodavac obvezan radniku koji je pet godina pred starosnu mirovinu, a većinu svog radnog vijeka radio na terenu (RH), osigurati povoljniju normu i prilagoditi poslove njegovim sposobnostima bez smanjenja plaće?

2. Može li poslodavac radnika koji je pet godina pred starosnu mirovinu, a većinu svog radnog vijeka radio na terenu (RH) bez obzira na njegov Ugovor o radu i dalje rasporediti na rad na terenu bez njegovog pisanog pristanka?

**Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi predviđa da se zaposlenike 5 godina pred starosnu mirovinu ne može rasporediti na rad noću, rad vikendom i pripravnost bez njihovog pisanog pristanka.**

**Dakle, Kolektivni ugovor u ovom slučaju ne spominje rad na terenu.**

### **Tumačenje broj 1/67**

Sindikalni povjerenici (SZDSS i SHU) sklopili su sporazum u kojem naizmjenično zamjenjuju radničko vijeće svake školske godine. U ovoj školskoj godini sindikalni povjerenik SHU zamjenjuje radničko vijeće, a njegov zamjenik je sindikalni povjerenik SZDSS. Napominjem u našem Centru ima 135 zaposlenika.

1. S obzirom na sporazum koji su sklopili sindikalni povjerenici (u privitku), imaju li oba pravo na naknadu plaće za obavljanje poslova kada zamjenjuju radničko vijeće i to za šest sati tjedno?

2. Jeli SHU reprezentativan sindikat u sustavu socijalne skrbi?  
Broj članova u SHU je znatno manji nego u SZDSS.

**Ako radničko vijeće nije utemeljeno, sindikalni povjerenik preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu.**

**Ako kod poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze radničkog vijeća iz Zakona o radu, a o postignutom sporazumu sindikati su dužni pisano obavijestiti poslodavca.**

**Kada zamjenjuju radničko vijeće, sindikalni povjerenik odnosno drugi članovi tako ustrojenog sindikalnog vijeća, imaju pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom o radu, koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo radničko vijeće da je bilo izabrano, s tim da uvjeti i način naknade plaće mogu biti pobliže određeni posebnim sporazumom sa Sindikatom.**

**Ako je sklopljen sporazum o preuzimanju ovlasti radničkog vijeću svaki član ima pravo na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno.**

**Sindikalni povjerenici imaju pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to jedan sat mjesečno, a sindikalni povjerenici reprezentativnih sindikata imaju pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to dva sata tjedno. Reprezentativni sindikati su potpisnici Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi.**

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

1. Ustanova smo socijalne skrbi. Radnica u našoj ustanovi radi neprekidno od veljače 1999. godine i imala bi pravo na isplatu jubilarne nagrade za 20 godina rada u ustanovi u ožujku 2019, temeljem važećeg Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi. Međutim, ostvarila je pravo na jubilarnu nagradu u 2009. godini za 10 godina, a u 2014. godini za 20 godina staža, budući da je tada imala ukupan staž u javnim službama 20 godina, pa je prema važećem Kolektivnom ugovoru imala pravo na jubilarnu nagradu za ukupan staž u javnim službama, a ne za neprekinuti. Da li radnica ostvaruje i ove godine pravo na jubilarnu nagradu za 20 godina radnog staža, temeljem članka 30. važećeg Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi (NN 61/2018.), obzirom da je po prijašnjim zakonskim odredbama već jednom dobila jubilarnu nagradu za 20 godina radnog staža?
2. Članak 30. Kolektivnog ugovora za djelatnost uvodi termin neprekinutog radnog staža. Pitanje je što je uvjet za dobivanje jubilarne nagrade: ukupni rad u javnim službama bez obzira na prekid duži od 8 dana. Konkretno, radnik je radio u javnoj službi 15 godina i dobio jubilarnu. Nakon toga je otišao raditi u lokalnu samoupravu i vratio se u javnu službu nakon 5 godina. Da li dobiva jubilarnu za ukupan rad u javnim službama, dakle, to bi sada bilo bez lokalne samouprave 20 godina ili samo od datuma kad je ponovno počeo raditi u javnim službama, znači 5 godina, a to bi značilo da bi po drugi puta dobio za 5 godina rada u javnim službama.? Jer prijašnji GKU za socijalnu skrb – čl. 28. nije zahtijevao neprekidni staž? Drugi je slučaj zaposlenika koji su radili u školama što podrazumijeva javnu službu ali sa prekidima te su za ukupan staž u javnim službama dobili jubilarnu nagradu za 5,10 ili 15 godina staža. Ukoliko primjenjujemo novi pčl. GKU njihove bi isplate bile vezane za neprekinuti staž u javnim službama pa bi tako došlo do nelogičnosti u isplati. Tako bi neki koji su dobili za 15 godina ukupnog staža sada dobili za 5 godina?
3. Zaposlenik je položio stručni ispit za zaštitu od požara. Ima li isti pravo na dodatno povećanje koeficijenta?

**Zajedničko povjerenstvo ne tumači:**

- Uredbu o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama,
- odredbe Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama