**TUMAČENJA ZAJEDNIČKOG POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA DJELATNOST SOCIJALNE SKRBI**

**OD 4. OŽUJKA 2021.**

**Tumačenje broj 7/19**

Ovim putem Vas želim izvijestiti o različitim tumačenjima prava na isplatu prekovremenih sati, a s kojim zahtjevima se sve češće susrećemo na terenu.

Naime, imamo situacije kada su stručni radnici upućeni na službeni put tijekom redovnog radnog vremena, te taj put, kad se uključi vrijeme provedeno na putu, traje duže od 8 sati ili traje kraće od 8 sati ali je povratak iza 15 sati, do kad je službeno radno vrijeme Centra.

U takvim situacijama radnici traže isplatu prekovremenih sati, što nije u skladu sa tumačenjem Ministarstva rada i mirovinskog sustava kojima smo se već obraćali i od njih dobili odgovor, a isti je objavljen i na njihovim stranicama.

S druge strane, objavljeno je i tumačenje Zajedničkog povjerenstva za tumačenje Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi od 13. svibnja 2020. godine, tumačenje br. 5/19 za koje pretpostavljamo da se odnosi konkretno na naš Centar, gdje su navedene radnice bile u preprati od Zadra do Rijeke i nazad i od 11,00 sati provedenih na putu, najmanje 6 sati se odnosilo na putovanje.

U nastavku dostavljam oprečna tumačenja dvaju tijela:

1. MINISTARSTVO RADA I MIROVINSKOG SUSTAVA

Službeni put i prekovremeni rad

Objavljeno 18/10/2019

Zakonom o radu (Narodne novine, br. 93/14 i 127/17) je određen pojam radnog vremena na način da je radno vrijeme vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

U slučaju upućivanja radnika na službeni put, poslove će obavljati u nekom drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Zakonom nije definiran pojam službenog puta, odnosno vremena provedenog na službenom putu. Međutim, uzimajući u obzir Zakonom o radu definirane pojmove radnika i poslodavca te obveze obiju ugovornih strana u ugovornom radnom odnosu, mišljenja smo da poslodavac radniku, iako čitavo vrijeme provedeno na službenom putu, efektivno ne obavlja ugovorene poslove, njegovo radno vrijeme toga dana, bez obzira na vremensko trajanje službenog puta, određuje prema njegovom stvarno ugovorenom redovitom radnom danu. Međutim, ako bi na službenom putu, ne uračunavajući pri tome vrijeme provedeno na putu, radnik radio duže od ugovorenog (punog ili nepunog) radnog vremena, radilo bi se o prekovremenom radu, te bi on ostvario pravo na povećanu plaću za stvarno odrađene sate prekovremenog rada. Izuzetak su slučajevi kada se radi o radniku koji bi za vrijeme službenog puta obavljao svoje ugovorene poslove, kojem se tada cjelokupno vrijeme provedeno na putu uračunava u radno vrijeme (npr. vozač).

Pri upućivanju radnika na službeni put, poslodavac bi u svakom slučaju morao voditi računa da radniku, ne uračunavajući pri tome vrijeme provedeno na putu, osigura pravo na odmore u minimalnom trajanju koje propisuje Zakon o radu.

2. ZAJEDNIČKO POVJERENSTVO ZA TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA DJELATNOST SOCIJALNE SKRBI

OD 13.05.2020.

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 (pravnica 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 prao 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…

Odgovor:

U konkretnom slučaju navedene radnice ostvaruju pravo na prekovremeni rad.

Osim toga, iz pitanja postavljenog Zajedničkom povjerenstvu...., za očekivati je da će, u slučaju odobravanja prekovremenih sati, takvih zahtjeva biti i u slučaju višednevnog službenog puta na seminare, edukacije, konferencije i sl., tj. svaki put kad je trajanje puta duže od 8 sati.

**Povjerenstvo ostaje pri tumačenju broj 5/19 od 13. svibnja 2020.**

**Tumačenje broj 8/19**

Molim tumačenje prava radnika na prekovremeni rad u slučaju kada su upućeni na službeni put.

U konkretnom slučaju tri stručne radnice upućene su na službeni put sa zadaćom – preprata mlt. korisnice u ustanovu. Radnice su započele rad u redovno radno vrijeme u 7.00 sati. Službeni put je započeo u 10.45 sati i trajao do 18.00 sati istoga dana.

Prema interaktivnoj karti HAK-a put do ustanove može trajati 1 sati i 30 minuta, te bi prema procjeni putovanje sa korisnikom te primopredaja u ustanovi mogli trajati maksimalno 2 sata i 30 minuta. Sve ostalo vrijeme su stručne radnice provele na putu bez korisnika. Putnom nalogu nije priloženo izvješće sa službenog puta iz kojeg bi bilo vidljivo kad je točno obavljena primopredaja korisnika na što se odnosio ostatak službenog puta, a kako je vrijeme provedeno na putu kraće od 8 sati, putni nalog je vraćen bez obračuna ikakvih troškova.

Ostvaruju li navedene stručne radnice pravo na prekovremene sate za vrijeme od 15 (do kad je službeno radno vrijeme Centra) do 18 sati do kad je trajalo putovanje?

**Upućujemo na tumačenje 5/19 od 13.svibnja 2020., uz obvezu radnica da po povratku sa službenog puta - preprate podnesu izvješće sa službenog puta.**

**Tumačenje broj 5/30**

Molim Vas vaše mišljenje ili tumačenje čl. 48 TKU i čl. 30. KU za djelatnost socijalne skrbi – RAD KOD ISTOG POSLODAVCA

Bila sam zaposlena u srednjoj školi na mjestu Tajnik za koje je propisana VSS – pravnik. Tu sam odradila cca 2,5 godine staža na određeno (zamjena). Dok sam bila zaposlena u srednjoj školi, javila sam se na natječaj za radno mjesto pravnika u Centru za soc. skrb na neodređeno radno vrijeme. Bila sam izabrana na izabrana na natječaju za radno mjesto pravnika u centru za soc. skrb i **bez prekida radnog odnosa prelazim** na novi posao u centar za soc. skrb. Na sadašnjem radnom mjestu sam zaposlena 4 godine i 10 mjeseci. Želim se javiti na natječaj za ravnatelja Centra za soc. skrb, ali mi prema čl. 133. Zakona o soc. skrbi nedostaje 2 mjeseca radnog staža u djelatnosti socijalne skrbi.

Zanima me mogu li se pozvati na čl. 48. TKU i čl. 30. KU i na taj način ispuniti uvjete natječaja.

**Uvjeti za natječaj za ravnatelja su propisani Zakonom o socijalnoj skrbi i ne može se primijeniti članak 30. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi.**

**Tumačenje broj 4/35**

Centar za socijalnu skrb Ivanić-Grad postavio je upit Zajedničkom povjerenstvu za tumačenje kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi vezano uz čl. 35. st. 1. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi, na što je Zajedničko povjerenstvo dalo svoje tumačenje od 15. lipnja 2020. godine, uputivši isti Centar na Tumačenje broj 2/35 od 05. i 11. ožujka 2020. godine.

Budući da navedenim tumačenjem nije konkretno odgovoreno na naš upit, te temeljem upute gđe Tatjane Drakulić o daljnjem postupanju, dostavljamo Vam naš upit na ponovno tumačenje.

Naime, prema čl. 35. st. 1 Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi, 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 pretežiti dio bio na rodiljnom dopustu. Napominjemo da je u većini slučajeva na radno mjesto navedenog zaposlenika zaposlena zamjena, za vrijeme trajanja rodiljnog dopusta.

**Radnik koji sukladno općem aktu o sistematizaciji poslova obavlja terenski rad tijekom kalendarske godine ostvaruje pravo na opremu. Ukoliko se terenski rad ne obavlja cijelu kalendarsku godinu ne ostvaruje se navedeno pravo.**

**Tumačenje broj 4/37**

Povjerenik zaštite na radu je u tijeku njegovog mandata radi potreba organizacija rada prebačen s radnog mjesta voditelja Odjela boravka i savjetovanja na radno mjesto odgajatelja u Odjelu boravka i savjetovanja Ustanove, što je sa sobom povuklo i smanjenje koeficijenta s 1,492 na 1,4

Prema čl. 37. st 5. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi (N.N 61/18 , N.N 3/19) „poslodavac je obvezan osigurati Povjereniku za zaštitu na radu uvjete za nesmetano obavljanje dužnosti, davati sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave u svezi s zaštitom na radu i ne smije ga tijekom obavljanja dužnosti i deset mjeseci nakon isteka iste, bez pristanka Radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama Radničkog vijeća, rasporediti na drugo radno mjesto ili drugom poslodavcu, raskinuti s njim radni odnos ili ga na drugi način dovoditi u nepovoljniji položaj, niti protiv njega pokrenuti postupak za naknadu štete ukoliko je Povjerenik postupao sukladno svojim ovlastima.“

Molimo vas da nam odgovorite na pitanje da li navedeni zaposlenik ostvaruje pravo na veći koeficijent (1,492)?

**Poslodavac je dužan postupati sukladno odredbi članka 37. stavak 5. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi. Bez suglasnosti radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća nije moguće radnika rasporediti na drugo radno mjesto niti izmijeniti koeficijent.**

**Tumačenje broj 29/53**

Molim da se proslijedi Zajedničkom Povjerenstvu za tumačenje KU da decidirano odgovore za rad u drugoj smjeni, tj. da ujednače tumačenje s mišljenjem Radnog prava koje Vam dostavljam. 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 broj 17/53 od 13. svibnja 2020.**

**Tumačenje broj 31/53**

Imamo upit vezan za uvećanje plaće prema čl. 53. st. 11. kada zaposlenik radi zamjene odsutnog zaposlenika po nalogu poslodavca obavlja poslove više složenosti za vrijeme odsutnosti tog zaposlenika.

U mjesecu srpnju će jedna radnica početi mijenjati ravnatelja i to u periodu od 27.07.2020. – 20.08.2020. godine. Da li će radnica na zamjeni imati pravo na uvećanje plaće za mjesec srpanj s obzirom da obavljanje poslova na zamjeni mora biti najmanje sedam dana?

Da li se dani vikenda i blagdana uračunavaju u dane zamjene?

Da li se gleda sedam dana u kontinuitetu ili se gleda najmanje sedam dana u mjesecu?

1. **U konkretnom slučaju radnica ostvaruje pravo na uvećanje plaće za obavljanje poslova ravnatelja za navedeni period (od 27.7. do 20.08.2020.).**
2. **Da bi radnik radi zamjene odsutnog radnika, a koji po nalogu poslodavca obavlja poslove više složenosti, ostvario pravo na plaću za poslove više složenosti potreban je kontinuitet u obavljanju tih poslova od najmanje sedam dana u koje se uračunavaju vikendi i blagdani.**

**Tumačenje broj 34/53**

Sindikalna povjerenica u Domu za odgoj djece i mladeži Pula obratila se s upitom u vezi obračuna sati i problematizirala plaćanje smjenskog rada, navodeći odredbe kolektivnog ugovora.

Naime, Odlukom o rasporedu rada i radnog vremena stručnih radnika, radnika financijsko-računovodstvenih i pomoćno tehničkih poslova stručni radnici radno vrijeme odgajatelja po skupinama u Domu odvija se u dvije smjene prema dnevnom rasporedu rada u vremenu od 6,00 do 22,00 sata s tim da prijepodnevna smjena traje od 6,00 do 14,00 sati, odnosno od 7,00 do 15,00 sati, poslijepodnevna smjena od 14,00 do 22,00 sati. Rad odgajatelja noću odvija se u vremenu od 22,00 do 6,00 sati. Rad odgajatelja u poludnevnom boravku u školama odvija se u vremenu od 9,00 do 17,00 sati od ponedjeljka do petka te prema rasporedu rada obavljaju dežurstva vikendom i praznicima u Domu.

Pitanje sindikalne povjerenice glasi koja je upoznata s odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora: Da li se rad od 7,00 do 15,00 sati obračunava na način da se vrijeme od 7,00 do 14,00 sati obračunava kao rad u prvoj smjeni, a od 14,00 do 15,00 sati kao rad u drugoj smjeni?

Da li se rad u školama u vremenu od 9,00 do 14,00 obračunava kao rad u prvoj smjeni te od 14,00 do 17,00 sati kao rad u drugoj smjeni? Molila bih da mi dostavite tumačenje obračuna satnice odgajatelja prema postavljenom upitu.

**Ukoliko je radniku određen rad od 7,00 do 15,00 sati i rad od 9,00 do 17,00 sati radi se o jutarnjoj smjeni i plaća se kao redovni rad.**

**U konkretnom slučaju ne radi se o smjenskom radu sukladno članku 53. stavku 2., 3. i 4. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi.**

**Tumačenje broj 7/57**

Molim tumačenje čl. 57. st. 3. Kolektivnog ugovora, točnije, zanima me smatra li se pod „naknadom stvarnih troškova“ u navedenom članku pravo na nadoknadu putnih troškova koji su nastali odlaskom do posla i povratkom s posla za radnika u pripravnosti koji je pozvan raditi. Također me zanima čime je uređeno obračunavanje navedenog troška ukoliko radnik ostvaruje pravo na navedeno.

**Naknada stvarnih troškova uzrokovanih efektivnim radom u pripravnosti uključuje i putne troškove nastale radom u pripravnosti (javni prijevoz, korištenje privatnog automobila i sl.).**

**Tumačenje broj 6/60**

Molim tumačenje odredbe članka 60. točke 2. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi NN 61/18 koji glasi: „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 dnevnice.“.

Naime, mišljenja smo da se odredba ne odnosi na slučaj preprate korisnika, te ukoliko ste drugačijeg mišljenja, odnosi li se na cijelo vrijeme trajanja službenog puta ili samo za dio putovanja u kojem je prisutan korisnik.

**Navedeno pravo se odnosi samo na organizirani boravak sa korisnicima koji je u skladu sa planom i programom ustanove.**

**Tumačenje broj 1/17**

Sindikati postavljaju sljedeće pitanje:

Tumačenje čl. 17.

Objavljenom uputom o preraspodjeli radnog vremena i radnoj izolaciji resornog ministarstva od 15. prosinca 2020.  dana je mogućnost ravnateljima odnosno odgovornim osobama pružatelja socijalnih usluga da donesu odluku o preraspodjeli radnog vremena. U navedenoj uputi obrazlaže se i način preraspodjele radnog vremena (rad u trajanju do 12 sati tijekom razdoblja od 24 sata koji ne može trajati neprekidno duže od deset dana pri čemu može biti naloženo da svoj pripadajući odmor radnik koristi u radnoj izolaciji i dr.)

Člankom 17. st. 3 . Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi uređeno da U djelatnosti socijalne skrbi nema preraspodjele radnog vremena.

Isto tako ravnatelji odnosno odgovorne osobe u ustanovama socijalne skrbi donose odluke o nejednakom rasporedu radnog vremena bez poštivanja odredbi članka 17. stavak 5. („Odredbe Zakona o radu koje uređuju raspored radnog vremena mogu se primijeniti samo kada je to izuzetno potrebno za poslove koji se obavljaju u više različitih programa odnosno na različitim lokacijama u ustanovama socijalne skrbi uz obveznu primjenu stavka 2. ovoga članka obvezno uvažavajući odrednicu o petodnevnom radnom tjednu i tjednom odmoru).

Vezano uz gore navedeno znači li to da odgovorne osobe u ustanovama socijalne skrbi nemaju obvezu poštivanja odredbi Kolektivnog ugovora koje uređuju preraspodjelu radnog vremena odnosno nejednaki raspored radnog vremena.

**Upute/preporuke se odnose na ustanove socijalne skrbi različitih osnivača uključujući i ustanove na koje se ne primjenjuju odredbe Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi. Ustanove iz članka 1. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi obvezne su se pridržavati odredbi navedenog Kolektivnog ugovora.**

**Pitanja o kojima Zajedničko povjerenstvo ne daje tumačenje:**

1. Obraćam vam se kao predstavnik radnika vezano za upit naših njegovateljica. Ustanova smo socijalne skrbi ( Centar za rehabilitaciju s 30-ak korisnika) i pitanje je da li njegovateljice mogu raditi noćne smjene (22-06) isključivo same ( kojoj se priznaje OŠ i imaju samo tečaj za njegovatelja) i same snositi odgovornost za zdravlje naših korisnika?
2. Moli se tumačenje obračuna jubilarne nagrade?

Djelatnica je zaposlena u Domu za starije i nemoćne osobe, prema sljedećem:

01.10.2009.-31.03.2010.-određeno (0/6/0)

01.10.2010.-03.03.2011.-određeno (0/5/3)

07.07.2011.-07.03.2012.-određeno (0/8/1)

16.04.2012.-16.04.2013.-određeno (1/0/1)

-----ukupno s prekidima 2g/7mj/5dana

18.05.2013.-30.09.2015.-određeno (2/8/13)

U 10. mjesecu 2015. godine isplaćena je jubilarna nagrada za 5 godina radnog staža

(do 01.10.2015. radni staž u Domu s prekidima 5god/3mj/18 dana).

01.10.2015.-------NEODREĐENO

Molimo tumačenje:

Kada djelatnica ima pravo na jubilarnu nagradu po važećem Kolektivnom ugovoru i za koliko godina rada?

1. Da li godina dana koja je godina dana, koja je ostvarena po osnovi stručnog osposobljavanja ulazi u godine za povećanje radnog staža za 0,5%, odnosno ulazi li u minuli rad? Naime, prema Tumačenju Povjerenstva za tumačenje Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama br. 60/19 od 29. siječnja 2019. godine navedeno je da „osobe na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa nisu zasnovale radni odnos i ne ide im radni staž“

Prema Tumačenju Povjerenstva za tumačenje Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama br. 69/19 od 01. veljače 2019. godine navedeno je: Tumačenju Povjerenstva za tumačenje Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama br. 60/19 od 29. siječnja 2019. godine: “Radni staž nije definiran Temeljnim kolektivnim ugovorom, a niti bilo kojim drugim propisom. Stoga, prema mišljenju Povjerenstva, da bi se radilo o radnom stažu u smislu prava na uvećanje plaće iz Temeljnog 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 kod poslodavca ili o samostalnom radu.“

Stručno osposobljavanje ispunjava oba gore navedena uvjeta, pa bi Vas još jednom molili da nam predstavite Vaše konačno mišljenje.

1. Budući da se obračun plaće vodi u aplikaciji COP gdje za evidenciju sati godišnjeg odmora postoji više elemenata za obračun sati godišnjeg odmora i to: - element 1030 – godišnji odmor (satnica redovnog rada) – element 10750 – naknada za godišnji odmor po prosjeku (najpovoljniji izračun) – tu se uzima u obzir dvije satnice i to: 1. satnicu redovnog rada i 2. satnicu izračunatu po prosjeku 3 prethodno obračunate plaće i upravo u tom dijelu obračun uzima i pasivna i aktivna dežurstva i korekcije u brutu kao prosjek pa dolazi do velike razlike gdje ispada da se za sate godišnjeg odmora dobije više nego na poslu, te smo u nedoumici koji element primijeniti. Iz saznanja znamo da Centri koriste element 1030, međutim djelatnica potražuje element 10750, stoga molimo hitno tumačenje. Isto tako postoji element 11070 – godišnji odmor iz prethodne godine – gdje se naknada za godišnji odmor računa kao redovan rad, pa tada kod prijenosa godišnjeg odmora u sljedeću godinu postavlja se pitanje koji element za sate godišnjeg odmora primijeniti u tom slučaju. Molimo tumačenje kako bi ispravno primijenili element jer je velika razlika.
2. Imamo upit vezan uz neprekidni radni staž i ostvarivanje pravna na jubilarnu nagradu.

Naime, radi se o radnici čiji je radni vijek ovako trajao:

- 1984. – 2006. – zaposlena u Centru za socijalnu skrb Đakovo

- 2006. – 2013. – zaposlena u Centru za profesionalnu rehabilitaciju Osijek

(osnovan od strane županije, ali su se plaže financirale djelomično iz sredstava

Grada i županije, a djelomično iz državnog proračuna; od dana 26.1.2019.

isti je postao proračunski korisnik Državnog proračuna RH)

- 2013. – zaposlena u Centru za socijalnu skrb Đakovo.

Napominjem da je kolegici 2016. isplaćena jubilarna nagrada

za 25 godina radnog staža

(jer se ovaj period u Centru za prof. rehabilitaciju nije uračunavao u ukupni radni staž,

nego samo u ukupni radni staž u CZSS – temeljem čl. 28. Kolektivnog ugovora za

djelatnost socijalne skrbi NN 42/14).

Sada važećim Temeljnim kolektivnim ugovorom NN 24/17 čl. 48, te Kolektivnim

ugovorom za djelatnost socijalne skrbi čl. 30. NN 61/18 staž kod istog poslodavca

računa se neprekidni radni staž na poslovima u javnim službama.

Pitanje: može li se cjelokupni navedeni period smatrati neprekidnim radnim stažem,

a s ciljem da radnica, u 2020. godini, ostvari pravo na isplatu jubilarne nagrade za 35

godina radnog staža (vezano uz st. 3. čl. 30. Kolektivnog ugovora za djelatnost

socijalne skrbi – ukupni radni staž u javnim službama smatra se i rad u prijašnjim

ustanovama koje se danas smatraju javnim službama) ili u 2021. za 30 god. radnog

staža ili će se radnici tek u 2023. god. Priznati pravo na jubilarnu nagradu za 10

godina staža.

**Zajedničko povjerenstvo ne tumači:**

**- Zakon o radu**

**- Uredbu o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama**

**- odredbe Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama**

**- implementiranje podataka u COP**