

# **TUMAČENJA ZAJEDNIČKOG POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA DJELATNOST SOCIJALNE SKRBI OD 23. LISTOPADA 2018.**

Članak 1.

## **Pitanje:**

Sukladno članku 163. Zakona o socijalnoj skrbi u domovima socijalne skrbi kojima je Republika Hrvatska osnivač, može se provoditi program osnovnog i srednjoškolskog obrazovanja pod uvjetima koje propisuje ministar nadležan za obrazovanje, te naša ustanova kao ustanova socijalne skrbi provodi program srednjoškolskog odgoja i obrazovanja i program za stjecanje kompetencija u aktivnostima svakodnevnog života i rada sukladno propisima koje je odredio ministar nadležan za obrazovanje. Na sve djelatnike ustanove socijalne skrbi, uključujući i one koji provode odgoj i obrazovanje, primjenjujemo Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi, koji u članku 1. navodi da su istim utvrđena prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenika u ustanovama socijalne skrbi u Republici Hrvatskoj. Djelatnici koji provode odgoj i obrazovanje su članovi Nezavisnog sindikata zaposlenih u srednjim školama Hrvatske, te smatraju kako se na njih u pojedinim odredbama primjenjuje i Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama. Spomenuti kolektivni ugovor navodi u članku 1. da su strane Kolektivnog ugovora za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama Vlada Republike Hrvatske i Nezavisni sindikat zaposlenih u srednjim školama Hrvatske, te na strani poslodavca ovaj kolektivni ugovor obvezuje Vladu Republike Hrvatske, školski odbor i ravnatelja ustanove u kojoj se obavlja srednjoškolska djelatnost. Kao poslodavac smo dužni primjenjivati granski kolektivni ugovor, no molimo jasnu uputu, odnosno tumačenje članka 1. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi, odnosi li se on na sve zaposlenike ustanove socijalne skrbi ili izuzima zaposlenike koji obavljaju djelatnost odgoja i obrazovanja.

## **Pitanje:**

1) Primjenjuje li se Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama na nastavnike u ustanovi socijalne skrbi? U tom slučaju se na navedene zaposlenike primjenjuju dva kolektivna ugovora.

## **Tumačenje:**

**Člankom 1. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi („Narodne novine“ broj: 61/18) propisano je da se njime utvrđuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenika u ustanovama socijalne skrbi u Republici Hrvatskoj na koje se primjenjuje Zakon o plaćama u javnim službama.**

**Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi primjenjuje se, bez iznimke, na sve zaposlenike u ustanovama socijalne skrbi, sukladno članku 1. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi.**

## **Pitanje:**

2) Ustanova radi 24 sata, 7 dana u tjednu, što uključuje i vikend dežurstva s korisnicima. Novim Kolektivnim ugovorom za djelatnost socijalne skrbi u čl. 59 .st. 2. reguliran je rad vikendom zaposlenika koji rade na poslovima obrazovanja i osposobljavanja korisnika. Do sada temeljem prethodnog Kolektivnog ugovora, dežurali su samo oni nastavnici koji su potpisali Izjavu o suglasnosti. Vikend dežurstvo u stvarnosti i jeste tjedni prekovremeni rad koji smo do sada pretvarali u slobodne dane, koje zaposlenici koriste u danima kada je u ustanovi manje korisnika, a ne neposredno iza vikenda u kojem dežuraju, kako to nalaže Zakon o radu (zbog organizacije rada ustanove u radnom tjednu od ponedjeljka do petka). Ove godine su nastavnici inzistirali da im vikend dežurstvo uđe u Tjedno zaduženje koje dobivaju sukladno o Pravilniku o normi rada nastavnika u srednjoškolskim ustanovama i to u rubriku neposredni prekovremeni rad. Nismo to tako napravili, već im je vikend dežurstvo upisano u rubriku ostali poslovi (do 40 sati tjedno). Naše je tumačenje da se na naše zaposlenike ne odnosi Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama nego samo Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi. Na nastavnike se samo odnosi Pravilnik o normi neposrednog rada. Tri kolegice nastavnice su donijele zamolbe za oslobođenje od vikend dežurstva temeljem liječničke potvrde liječnika opće prakse, koje su nejasne i mogu se različito tumačiti pa ćemo ih uputiti liječniku medicine rada. Nadalje, dvije kolegice su urudžbirale zahtjev za zaštitu prava. Imam saznanja da se planira i tužba te da se uključuje Sindikat hrvatskih učitelja. Zajedno s voditeljem Odjela srednjoškolskog obrazovanja održala sam sastanak s nastavnicima na ovu temu, oni su odlučni u ostvarivanju svojih prava. Važno je napomenuti da svi stručni radnici (rehabilitatori, odgajatelji, medicinska služba, socijalni radnici, psiholozi, terapeuti) i značajan dio tehničkog osoblja u Centru radi prekovremeno vikendom. Do sada su prihvaćali mogućnost korištenja slobodnih dana temeljem prekovremenih sati, a vjerujem da bi se jedan dio njih odlučio i za plaćene prekovremene sate kada bi bilo te mogućnosti. Svi se pozivaju na odredbu Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi prema kojoj se prekovremeni rad plaća. S obzirom na navedeno, komplicirano je organizirati funkcioniranje ustanove kako bi svi korisnici bili kvalitetno zbrinuti 24 sata, 7 dana u tjednu. Organizaciju nam dodatno otežava odredba Kolektivnog ugovora o nemogućnosti preraspodjele radnog vremena tijekom godine. Što odgovoriti zaposlenicima koji traže isplatu prekovremenog rada i pozivaju se na Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi?

## **Tumačenje:**

**Zajedničko povjerenstvo upućuje na tumačenje od 13. rujna 2018. godine, vezano uz članak 19. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi.**

3) Kako prikazati prekovremeni rad u Tjednim zaduženjima nastavnika, ali i kod ostalih zaposlenika?

## **Tumačenje:**

**Odredbom članka 17. stavka 5. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi propisano je da se odredbe Zakona o radu koje uređuju raspored radnog vremena mogu 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. članka 17. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi, obvezno uvažavajući odrednicu o petodnevnom radnom tjednu i tjednom odmoru.**

**Zajedničko povjerenstvo upućuje na odredbu članka 66. Zakona o radu.**

Članak 19.

**Pitanje:**

Poslodavac je rasporedom uredio trajanje noćnog rada u vremenu od 22,00 do 07,00 sati (u smislu čl. 53. st. 8. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi). Sukladno članku 19. stavku 5. Kolektivnog ugovora, podnio sam pisani zahtjev da mi se po osnovi prekovremenog rada prizna korištenje slobodnih dana, odnosno sati u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1,5 redovnog sata rada). Kako će mi poslodavac obračunati sat prekovremenog noćnog rada, s obzirom na činjenicu da se noćni rad plaća po koeficijentu 1,40, a ne po koeficijentu 1,00 kao rad u 1. smjeni? Vrijedi li, u slučaju prekovremenog noćnog rada, 1 sat prekovremenog rada kao 1,5 sat slobodnog dana ili kao 1,40 (koeficijent sata noćnog rada uvećan za 50% (za 0,70 sata) što iznosi 2,10 sati slobodnog dana? Konkretno, imam li pravo na 1,5 ili 2,1 slobodan sat za 1 prekovremeni sat rada u noćnoj smjeni?

**Tumačenje:**

**Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za prekovremeni rad 50%. Iznimno, ako zaposlenik to želi, poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, odobriti korištenje jednog ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada), sukladno mogućnostima organizacije rada.**

**Uvećanje plaće s osnova rada noću mora se platiti, sukladno odredbi članka 53. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi i ne može se po toj osnovi odobriti korištenje slobodnih sati.**

Članak 23. stavak. 3.

**Pitanje:**

Od kada se isti članak primjenjuje, odnosno da li se prava primjenjuju za kalendarsku godinu 2018. u kojoj je donesen Kolektivni ugovor iako su Odluke o korištenju godišnjeg odmora već donesene?

**Tumačenje:**

**Prilikom utvrđivanja ukupnog trajanja godišnjeg odmora za 2018. godinu radnika u ustanovama socijalne skrbi primjenjuju se kriteriji utvrđeni člankom 23. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi.**

## Članak 25.

### Pitanje:

1) Da li radnica ostvaruje pravo na 2 radna dana plaćenog dopusta u slučaju smrti roditelja životnog partnera?

### Tumačenje:

**Prema članku 69. stavku 2. Zakona o životnom partnerstvu osoba istoga spola („Narodne novine“ broj 92/2014), prava koja su općim propisom o radu i svim njime propisanim izvorima prava iz radnog odnosa osigurana bračnim drugovima, zajamčena su i životnim partnerima. Stoga prava propisana Kolektivnim ugovorom za bračne drugove odnose se i na životne partnere. Radnica ostvaruje pravo na 2 radna dana plaćenog dopusta u slučaju smrti roditelja životnog partnera, ali samo pod uvjetom da je životno partnerstvo sklopljeno u skladu s odredbama Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola (formalno životno partnerstvo), a u slučaju da se radi o neformalnom životnom partnerstvu, pod uvjetom da zajednica traje najmanje tri godine i da je od početka udovoljavala pretpostavkama propisanim za valjanost životnog partnerstva.**

### Pitanje:

2) Da li radnica ostvaruje pravo na 2 radna dana plaćenog dopusta u slučaju smrti roditelja izvanbračnog druga?

### Tumačenje:

**Radnica ostvaruje pravo na 2 radna dana plaćenog dopusta u slučaju smrti roditelja izvanbračnog druga pod uvjetom da su ostvarene pravne pretpostavke postojanja izvanbračne zajednice.**

## Članak 30.

### Pitanje:

Odredbom članka 30. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi je propisano: „Kao staž kod istog poslodavca računa se ukupni neprekinuti radni staž proveden na poslovima u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca“, dok je u stavku 4. propisano: „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.“ Obzirom da je određeni broj radnika zaposlenih u Centru za socijalnu skrb Zagreb i njegovim pravnim prednicima tijekom prethodnih godina po sili zakona ili sporazumom o premještanju državnog ili javnog službenika premješten iz javne u državnu službu i iz državne u javnu, pa slijedom navedenog, molimo tumačenje ostvaruje li pravo na jubilarnu nagradu sukladno članku 30. stavku 4. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi radnica koja je bila zaposlena:

- od 18. studenog 1993. do 31. 12. 1997. godine u Republičkom fondu socijalne zaštite Zagreb
- po sili zakona od 01. 01. 1998. godine u Ministarstvu rada i socijalne skrbi Zagreb, te

- po sili zakona od 01. 6. 1999. do danas u Centru za socijalnu skrb Zagreb,

te radnica koja je u Centru za socijalnu skrb Zagreb i pravnim prednicima zaposlena d 01. 9. 1978. do 31. 7. 2014. godine, te temeljem sporazuma o premještanju od 01. 8. 2014. do 11. 12. 2016. godine u Ministarstvu za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku te od 12. 12. 2016. do danas u Centru za socijalnu skrb Zagreb.

### **Tumačenje:**

**Radnice imaju pravo na jubilarnu nagradu.**

### **Članak 35.**

#### **Pitanje:**

1) U članku 35. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi navodi se kako je poslodavac dužan osigurati potrebnu opremu svim zaposlenicima koji sukladno općem aktu o sistematizaciji obavljaju terenski rad. U navedenom članku ne navodi se o kojem novčanom iznosu se osigurava potrebna oprema. Molimo tumačenje o kojem novčanom iznosu se radi i na koji način se ostvaruje navedeno pravo.

#### **Pitanje:**

2) Molimo tumačenje članka 35. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi kojim je propisano da je poslodavac obavezan osigurati potrebnu opremu svim zaposlenicima koji sukladno općem aktu o sistematizaciji poslova obavljaju terenski rad pri čemu se pod potrebnom opremom podrazumijeva obuća i službena torba. Molimo tumačenje u kojem iznosu je poslodavac obavezan osigurati potrebnu opremu radnicima koji obavljaju terenski rad i za koji period odnosno da li je to jednom godišnje ili na duži period?

### **Tumačenje:**

**Da bi poslodavac mogao ispuniti propisanu obavezu, potrebno je da svojim internim aktom odredi radna mjesta u ustanovi na kojima se zbog naravi posla zahtijeva nošenje radne i zaštitne odjeće i obuće, vrsta, broj komada i vrijeme korištenja radne i zaštitne odjeće i obuće za određeno radno mjesto te uvjeti pod kojima se nabava radne i zaštitne odjeće i obuće osigurava iz sredstava proračuna ustanove. Na temelju internog akta poslodavca, poslodavac donosi posebnu odluku kojom određuje radna mjesta te njima pripadajuću vrstu i broj komada radne odjeće i obuće koja će se u tekućoj proračunskoj godini osigurati iz sredstava proračuna ustanove, kao i iznos troškova nabave službene radne odjeće po osobi. Radna mjesta te njima pripadajuća vrsta i broj komada radne odjeće i obuće određuje se u odluci poslodavca ovisno o visini osiguranih sredstava u proračunu ustanove za tu namjenu u tekućoj proračunskoj godini. O nabavljenoj i raspoređenoj radnoj odjeći i obući vodi se evidencija u skladu s mjerodavnim propisima koji važe za korisnike državnog proračuna.**

**Konkretno, kao vrijeme korištenja cipela uzima se razdoblje od jedne godine, a poslovne torbe četiri godine.**

## Članak 37. stavak. 6.

### **Pitanje:**

Povjerenica radnika za zaštitu na radu se poziva na čl. 36. st. 6. Kolektivnog ugovora, odnosno da ima pravo na naknadu za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu koja iznosi najmanje 4 radna sata tjedno uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u tijeku trajanja mandata. Povjerenica spomenuti članak tumači na način da svaki tjedan može u trajanju od 4 radna sata ranije otići s posla kući ili si može pisati 4 radna sata prekovremenog rada svaki tjedan i tako skupljati sate kako bi dobila za zamjenu slobodne dane.

### **Tumačenje:**

**Povjerenik radnika za zaštitu na radu mora u toku tjedna obavljati svoju dužnost najmanje četiri sata tjedno, a poslodavac je dužan omogućiti povjereniku zaštite na radu da u okviru svog radnog vremena obavlja poslove povjerenika zaštite na radu. Povjerenik zaštite na radu ne može na ime satnice za obavljanje svoje dužnosti napuštati radne prostorije ranijim odlaskom kući. Odlazak s posla u okviru radnog vremena mora biti u vezi sa poslovima zaštite na radu.**

## Članak 39.

Odgovornost poslodavca za naknadu štete – članak 39. TKU za djelatnost socijalne skrbi: Napad korisnika na radnika smatra se štetom u smislu odgovornosti poslodavca za naknadu štete, molim obrazloženje

### **Tumačenje:**

Osnovno je pravilo da za štetu koju radnik pretrpi na radu ili u vezi s radom, poslodavac odgovara po načelu objektivne odgovornosti. Naknada štete iz radnog odnosa radni je spor na kojeg se primjenjuju posebne odredbe Zakona o parničnom postupku o parnicama iz radnog odnosa.

## Članak 41. točka 2.

### **Pitanje:**

Zaposlenica ustanove dostavila je na uvid Rješenje o utvrđivanju postojanja tjelesnog oštećenja 100% koje se odnosi na donje ekstremitete za supružnika. Supružnik je nezaposlen i prijavljen na Zavodu za zapošljavanje te će za godinu dana podnijeti zahtjev za mirovinu. Temeljem tih činjenica Zavod za zapošljavanje nije ga uputio na procjenu radne sposobnosti pa tako nema ni rješenje o gubitku iste. Je li Rješenje o utvrđivanju postojanja tjelesnog oštećenja dovoljno da bi zaposlenica ostvarila pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti supružnika u visini jedne proračunske osnovice odnosno koje konačno rješenje kojeg nadležnog tijela je potrebno da bi radnica ostvarila pravo na pomoć?

### **Tumačenje:**

**Postupak ostvarivanja prava na osnovu invalidnosti reguliran je Zakonom o mirovinskom osiguranju, prema kojemu se, kada se radi o nezaposlenoj osobi ili zaposlenoj osobi, postupak za ostvarivanje prava iz invalidskog osiguranja pokreće na zahtjev stranke, odnosno prijedloga izabranog liječnika medicine primarne zdravstvene zaštite. Zahtjev, odnosno prijedlog izabranog liječnika medicine primarne zdravstvene zaštite, s propisanom dokumentacijom, dostavlja se Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje radi vještačenja. U povodu zahtjeva osiguranika za ostvarivanje prava iz invalidskog osiguranja, a nakon pribavljenog nalaza i mišljenja ovlaštenog vještaka, područne službe Zavoda donose rješenje.**

**Ukoliko je invalidnost supruge zaposlenice utvrđena konačnim rješenjem Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, zaposlenica ima pravo na pomoć po osnovi nastanka invalidnosti supružnika, a ukoliko nema konačno rješenje Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, nema pravo na pomoć po osnovi nastanka invalidnosti supružnika.**

### **Članak 43.**

#### **Pitanje:**

Da li mora proći tri godine od dana zapošljavanja u ustanovi da bi se steklo pravo na sistematski pregled svake 3 godine koje imaju zaposlenici do 50 godina starosti?

#### **Tumačenje:**

**Da bi radnik do 50 godina starosti stekao pravo na sistematski pregled svake 3 godine ne mora proći tri godine od dana zapošljavanja u ustanovi.**

### **Članak 51.**

#### **Pitanje:**

1) Da li se vrijeme volontiranja, temeljem ugovora o volontiranju sklopljenim s ustanovom socijalne skrbi na određeno vrijeme radi stjecanja sposobnosti za rad – vježbenički staž, uračunava u radni staž i temeljem toga da li takav radnik ima pravo na uvećanje plaće za 0,5% za vrijeme provedeno u volontiranju?

#### **Tumačenje:**

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

#### **Pitanje:**

2) Nekolicina stručnih radnika naše ustanove traži priznavanje poljoprivrednog osiguranja u radni staž pozivom na tumačenje TKU br. 115/14

### **Tumačenje:**

**Vrijeme provedeno u osiguranju u svojstvu poljoprivrednika smatra se radnim stažem, pod uvjetom da se radilo o vremenu provedenom u obavljanju poljoprivredne djelatnosti kao samostalne djelatnosti, odnosno jedinog ili glavnog zanimanja na temelju kojeg je osoba bila osigurana pa se to vrijeme računa u radni staž te je od utjecaja kod ostvarivanja svih onih prava iz službe koja ovise o duljini radnog staža.**

Članak 53. stavak 11.

### **Pitanje:**

Zamjena odsutnog zaposlenika po nalogu poslodavca za obavljanje poslova više složenosti za vrijeme odsutnosti najmanje sedam dana – molimo jasno tumačenje tog članka da li se to odnosi na kontinuiranih najmanje sedam dana ili kroz cijeli mjesec zbroj pojedinačnih dana odsustva.

### **Tumačenje:**

**Da bi radnik radi zamjene odsutnog zaposlenika, a koji po nalogu poslodavca obavlja poslove više složenosti za vrijeme odsutnosti zaposlenika ostvario pravo na plaću za obavljanje poslova više složenosti, potreban je kontinuitet u obavljanju tih poslova od najmanje sedam dana.**

Članak 53. stavak 8.

### **Pitanje:**

Prema čl. 53. st. 2. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi koja glasi: „Rad u drugoj smjeni je rad od 14,00 do 22,00 sata, a noćni rad je rad zaposlenika između 22,00 sata navečer i 06,00 sata ujutro idućeg dana. Ukoliko je poslodavac rasporedom rada uredio drugačije trajanje noćnog rada, zaposlenik ostvaruje pravo na uvećanu plaću u skladu sa stavkom 1. al. 1. ovog članka“ (stavak 1. al. 1. ovog članka je: „za rad noću 40%). Ravnateljica je donijela slijedeću odluku u kojoj navodi da noćni rad traje od 21,00 do 06,30 sati sljedećeg dana. Kada smo pokušali unijeti noćni rad od 21,00 do 24,00 sata program to odbija prihvatiti jer očito tretira razdoblje između 21,00 i 22,00 sata kao rad u drugoj smjeni. Iz toga proizlazi pitanje da li je dozvoljeno da noćni rad (odlukom ravnatelja) bude od 21,00 do 22,00 i od 06,00 do 06,30 sati?

### **Tumačenje:**

**Ukoliko je poslodavac rasporedom rada, a koji mora biti u skladu s odlukom o radnom vremenu ustanove, uredio drugačije trajanje noćnog rada, zaposlenik ostvaruje pravo na uvećanu plaću u skladu sa stavkom 1. alinejom 1. članka 53.**

Članak 53. stavak 12.

### **Pitanje:**



1) Da li završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec.med.iur) nakon stjecanja titule mag. iur. se ubraja u čl. 53. st. 12. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi te da li se radi o gore navedenom povećanju plaće za djelatnike socijalne skrbi

2) Da li radnici koji su završili diplomski sveučilišni studij te imaju znanstveni stupanj mag. soc. rada ili mag. soc. politike imaju pravo na uvećanje osnovne plaće za 8%?

3) Radnice zaposlene u centru za socijalnu skrb, jedna na radnome mjestu stručnog radnika – socijalnog radnika, završila je Sveučilišni interdisciplinarni poslijediplomski specijalistički studij Prava djece Sveučilišta u Zagrebu u trajanju od tri semestra (90 ECTS) i stekla akademski naziv: sveučilišna specijalistica prava djece (univ. Spec. iur), a druga radnica na radnome mjestu stručnog radnika pravnik završila je Poslijediplomski specijalistički studij iz građanskopravnih znanosti i obiteljskopravne znanosti pri Pravnom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu u trajanju od četiri semestra (120 ECTS) te stekla akademski naziv: sveučilišna specijalistica obiteljskog prava (univ. spec. iur). Imaju li navedene radnice pravo na uvećanje osnovne plaće za 8% temeljem završenih poslijediplomskih specijalističkih studija

4) Molim Vas informaciju da li završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec.med. iur.) nakon stjecanja titule mag. iur se ubraja u čl. 53. st. 12. Kolektivnog ugovora te da li se radi o gore navedenom povećanju plaće za djelatnike socijalne skrbi?

5) Molimo tumačenje članka 53. točke 12. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi za kolegicu koja ima završen poslijediplomski specijalistički studij te stekla naziv sveučilišne specijalistice organizacije i menadžmenta (univ. spec. oec), a koja je po struci dipl. psiholog. Da li ista ima pravo na uvećanje osnovne plaće za 8%?

6) Odgojiteljica sam u Domu za odgoj djece i mladeži u R te sam na pravnom fakultetu u Rijeci stekla titulu „sveučilišne specijalistice kriminalističkog istraživanja“ (univ. spec. crim). Imam li na temelju stečene titule pravo na uvećanje plaće od 8%?

7) Da li se povećanje plaće od 8% odnosi samo na osobe sa završenim poslijediplomskim specijalističkim studijem ili i na osobe sa završenim preddiplomskim ili diplomskim sveučilišnim studijem koji su stekli zvanje mag. act. soc.?

#### **Tumačenje:**

**Zajedničko povjerenstvo upućuje na tumačenje od 13. rujna 2018. godine, vezano uz članak 53. stavak 12. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi.**

#### **Članak 54.**

#### **Pitanje:**

Da li radnicima koji obavljaju polovicu radnog vremena poslove predstojnika podružnice, a do punog radnog vremena obavljaju poslove stručnog radnika pripada dodatak s osnova uvjeta rada 25% ili 15%?

### **Tumačenje:**

**Uvidom u dostavljenom dokumentaciju, utvrđeno je da se radi o radnom mjestu „predstojnik podružnice“, pa predstojniku podružnice pripada uvećanje osnovne plaće po osnovi dodatka s osnova uvjeta rada 15%.**

Članak 61. stavak 1.

### **Pitanje:**

Imamo djelatnicu koja je navršila 60 godina života, odnosno 5 godina pred starosnu mirovinu. Ista je zaposlen na poslovima Voditelja odjela boravka i savjetovanja s čime ima veći koeficijent od odgajatelja u samom Odjelu. U slučaju da prijeđe na mjesto odgajatelja da li ista ostvaruje pravo na istu plaću koju je imala na prethodnom radnom mjestu, odnosno plaću i dodatke Voditelja odjela s obzirom na to da se nalazi 5 godina pred starosnu mirovinu ili za to mora biti ispunjen i uvjet da je došlo do smanjenja ili djelomičnog gubitka radne sposobnosti?

### **Tumačenje:**

**U konkretnom slučaju poslodavac je obavezan zaposleniku osigurati povoljniju normu i prilagoditi poslove sposobnosti zaposlenika bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa okolnosti, odnosno 5 godina pred starosnu mirovinu.**

Članak 61. stavak 3.

### **Pitanje:**

1) Sukladno rečenoj odredbi zaposlenike 5 godina pred starosnu mirovinu, roditelja s malim djetetom do tri godine starosti i roditelja u jednoroditeljskoj obitelji ne može se rasporediti na rad noću, rad vikendom i pripravnost bez njihova pisanog pristanka. Konkretno me zanima da li se zaposlenik kumulativno odriče svih prava istim potpisom, odnosno pristaje na konzumiranje istih po tom principu ili zaposlenik može birati koja prava želi/ne želi koristiti.

### **Pitanje**

2) Zaposleniku 5 godina pred starosnu mirovinu, roditelju s malim djetetom do tri godine starosti i samohranom roditelju ne može se odrediti rad noću, vikendom i pripravnost bez njihovog pisanog pristanka. Budući da neki zaposlenici žele raditi vikendom, ali izričito ne žele raditi noćne smjene, da li to svojom pisanom izjavom mogu ostvariti?

Da li zaposlenici koji se pozivaju na gore navedeni članak mogu odabrati svojom pisanom izjavom što žele raditi ili jedno isključuje drugo (ako žele raditi vikendom da to uključuje i rad noću)?

### **Tumačenje:**

**Zaposlenik se pisanim pristankom ne odriče kumulativno konzumiranja svih prava iz članka 61. stavka 3. Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi.**

**Pitanje:**

3) Zaposlenica – socijalna radnica koja se nedavno vratila s roditeljnog dopusta poziva se na pravo iz čl .61. st. 3. Kolektivnog ugovora da ne radi vikendom jer ima dijete mlađe od tri godine starosti. Naša ustanova radi 24 sata na dan jer imamo smještene korisnike, pa je organiziran rad vikendom, za što radnici dobivaju druga dva dana u tjednu slobodno za tjedni odmor. Prema čl. 22. st. 2. dani tjednog odmora su u pravilu vikend: subota i nedjelja. Prema st. 3. istog članka, ukoliko postoji potreba za organiziranjem rada vikendom (što je slučaj u našoj ustanovi) radnik u zamjenu za vikend dobiva dva druga dana u tjednu slobodno za tjedni odmor (ne radi se o prekovremenom radu).

**Tumačenje:**

**Za rad vikendom predmetne radnice, potreban je njen pisani pristanak, odnosno ima pravo na oslobađanje od rada u dane vikenda.**

**Zajedničko povjerenstvo ne tumači:**

- Uredbu o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama,
- odredbe Temeljnog kolektivnog ugovora za javne službe