

Vlada Republike Hrvatske

i

1. Sindikat zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi Hrvatske
2. Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske

sklopili su dana 21. lipnja 2018. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DJELATNOST SOCIJALNE SKRBI

I. OBVEZNI DIO

1. TEMELJNE ODREDBE

Predmet ugovora

Članak 1.

1. Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se 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.
2. Izrazi koji se u ovom Ugovoru koriste za osobe u muškom rodu su neutralni i odnose se na muške i ženske osobe.

Vremensko važenje

Članak 2.

1. Ugovor stupa na snagu od dana potpisa.
2. Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme do sklapanja novoga Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi, a najduže do 01. ožujka 2022. godine.
3. Ugovorne strane se obvezuju započeti pregovore o obnovi Ugovora najkasnije tri mjeseca prije isteka roka na koji je Ugovor sklopljen.

Temeljna načela primjene ugovora

Članak 3.

- Ugovorne strane suglasne su u primjeni ovoga Ugovora zalagati se i rukovoditi:
- načelom primjene u dobroj vjeri
 - načelom promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja
 - načelom mirnog rješavanja sporova.

Načelo primjene ugovora u dobroj vjeri

Članak 4.

1. Ugovorne strane obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.
2. Ako zbog promjene okolnosti koje nisu postojale ili nisu bile poznate u trenutku sklapanja ovoga Ugovora ugovorna strana ne bi mogla, ili bi joj bilo znatno otežano izvršavati neke od odredbi Ugovora, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti Ugovor, nego da će drugoj strani predložiti izmjenu ovoga Ugovora, u postupku sukladno posebnim propisima.

Obveza konzultiranja sindikata

Članak 5.

1. Ministarstvo nadležno za poslove socijalne skrbi (u daljnjem tekstu: Ministarstvo) će uključiti predstavnika sindikata potpisnika ovoga Ugovora u radnu skupinu za pripremu propisa koji utječe na radno-pravni položaj zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi.
2. Ministarstvo se obvezuje zatražiti mišljenje Sindikata potpisnika ovoga Ugovora prije predlaganja i donošenja propisa u djelatnosti socijalne skrbi koji utječu na socijalni, profesionalni i materijalni položaj radnika.

2. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Mirenje

Članak 6.

1. Ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provest će se postupak mirenja prema Zakona o radu, odnosno odredbama pravilnika koji uređuje način izbora miritelja i provođenje postupka mirenja.
2. Ugovore strane se mogu dogovoriti da se kolektivni radni spor iznese pred arbitražu, čiji se sastav, način odlučivanja i rokovi uređuju posebnim sporazumom.

3. ŠTRAJK

Poslovi koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka

Članak 7.

1. Na prijedlog poslodavca sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.
2. Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj zaposlenika, a da se poslovi učinkovito izvrše, ali da se zaštite život i zdravlje korisnika.

3. Utvrđuje se da su poslovi koji se za vrijeme štrajka ne smiju prekidati u ustanovama socijalne skrbi oni poslovi koji se obavljaju kao u dane blagdane.

4. Iznimno od stavka 2. ovog članka u centrima za socijalnu skrb ravnatelj je obvezan osigurati rad jednog dežurnog stručnog radnika po objektu u kojem obavlja djelatnost.

Prava sudionika štrajka

Članak 8.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru, zaposlenici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

Članak 9.

Za sva ostala pitanja u vezi sa štrajkom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i Temelnoga kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

4. TUMAČENJE UGOVORA

Osnivanje i ovlasti Povjerenstva za tumačenje

Članak 10.

1. Ugovorne strane osnivaju zajedničko Povjerenstvo za tumačenje ovoga Ugovora u koje svaka imenuje po tri predstavnika i njihove zamjenike, najkasnije u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovoga Ugovora.

2. Članovi Povjerenstva svake godine između sebe biraju koordinadora, koji organizira rad Povjerenstva.

3. Sjedište Povjerenstva je u sjedištu Ministarstva.

4. Na sastancima Povjerenstva vodi se zapisnik, a zapisničara osigurava Ministarstvo.

5. Povjerenstvo za tumačenje Ugovora:

- daje obvezujuća tumačenja odredaba Ugovora
- prati primjenu i izvršavanje odredaba Ugovora
- obavještava ugovorne strane o kršenjima Ugovora
- obavlja druge poslove određene Ugovorom.

Način rada Povjerenstva

Članak 11.

1. Povjerenstvo donosi odluku većinom glasova svih članova.

2. Ako se Povjerenstvo ne može složiti oko tumačenja odredbi ovog Ugovora, u roku od 15 dana povjerit će tumačenje neutralnom stručnjaku.
3. Ako se članovi Povjerenstva ne mogu dogovoriti oko izbora stručnjaka u roku od 5 dana nakon što takav prijedlog podnese jedna ugovorna strana, stručnjaka će odrediti dekan Pravnog fakulteta u Zagrebu.
4. Neutralni stručnjak ima pravo na naknadu koju zajednički podmiruju ugovorne strane.
5. Tumačenje neutralnog stručnjaka Povjerenstvo je obvezno prihvatiti kao svoje i kao takvo ga predložiti ugovornim stranama.

Tumačenje Povjerenstva i neutralnog stručnjaka

Članak 12.

1. Tumačenja Povjerenstva, uključujući i tumačenje neutralnog stručnjaka, imaju pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.
2. Tumačenja Povjerenstva dostavljaju se podnositelju upita i poslodavcima na koje se odnosi upit, a objavljuju se i na web-stranicama Sindikata i Ministarstva.

Rokovi za tumačenje

Članak 13.

1. Na zahtjev ugovornih strana ili poslodavca Povjerenstvo je obvezno dati tumačenje Ugovora najkasnije u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.
2. Neutralni stručnjak obavezan je dati tumačenje u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva Povjerenstva za tumačenje.

5. IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Izmjene i dopune Ugovora

Članak 14.

1. Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune Ugovora.
2. Ovlaštenje za podnošenje prijedloga za izmjenu i dopunu Ugovora u ime sindikata ima pregovarački odbor sindikata potpisnika.
3. Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od primitka prijedloga, u postupku sukladno posebnim propisima.

4. U ponašanju protivnom odredbi stavka 3. ovoga članka stekli su se uvjeti za primjenu odredaba o postupku mirenja.

Otkaz Ugovora

Članak 15.

1. Ovaj Ugovor može se pisano otkazati s otkaznim rokom od 3 mjeseca.
2. Ovaj Ugovor mogu otkazati obje strane u slučaju bitno promijenjenih gospodarskih okolnosti.
3. Prije otkazivanja Ugovora, strana koja Ugovor otkazuje obvezna je drugoj strani predložiti izmjene i dopune Ugovora.

II. NORMATIVNI DIO

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 16.

1. Za zasnivanje radnog odnosa za sva upražnjena radna mjesta u ustanovi socijalne skrbi raspisuje se javni natječaj.
2. Potreba za zasnivanjem radnog odnosa za sve poslove u ustanovi socijalne skrbi oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na web-stranicama odnosno na oglasnim pločama ustanova i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te u „Narodnim novinama“.
3. Javni natječaj nije potreban u slučajevima rada na određeno vrijeme radi zamjene odsutnog zaposlenika ili privremenog povećanja opsega poslova.
4. Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.
5. Rok prijave na natječaj teče od dana objave natječaja u „Narodnim novinama“.

1. RADNO VRIJEME

Radni tjedan

Članak 17.

1. Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
2. Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 dana u tjednu, u pravilu od ponedjeljka do petka.
3. U djelatnosti socijalne skrbi nema preraspodjele radnog vremena.

4. Dnevno radno vrijeme raspoređuje se u pravilu u jednoj smjeni, a iznimno, ako je to nužno, može se odrediti dvokratni rad, za što poslodavac mora dobiti suglasnost sindikata.

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.

6. U radno vrijeme uračunava se i vrijeme radnika koji po nalogu poslodavca obavlja pratnju korisnika.

7. Zaposlenik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, u pisanom obliku, s točno naznačenim satom početka rada, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Rad u nepunom radnom vremenu

Članak 18.

1. Ako zaposlenik radi u nepunom radnom vremenu u dvije ili više ustanova, prilikom donošenja odluke o godišnjem odmoru, obje odnosno sve ustanove, obvezne su uskladiti odluke o korištenju godišnjeg odmora kako bi ga zaposlenik koristio istovremeno u svakoj ustanovi.

2. Ako zaposlenik radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, prava koja ostvaruje kod jednog poslodavca ostvarivati će kod onoga poslodavca kod kojega radi (naj)veći broj sati, a ako kod dva poslodavca radi isti broj sati, onda kod onoga poslodavca kod kojega je ranije zasnovao radni odnos.

3. Razdoblje rada u nepunom radnom vremenu jednako je razdoblju rada s punim radnim vremenom u pogledu uvjeta za ostvarivanje prava na otpremninu, otkazni rok, jubilarnu nagradu i sva druga prava za čije je stjecanje važno prethodno trajanje radnog odnosa.

Prekovremeni rad

Članak 19.

1. Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duži od onoga predviđenog redovnim rasporedom radnog vremena.

2. Kada u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena na kraju razdoblja za koje je nejednaki raspored radnog vremena određen zaposlenik ima višak sati, višak sati se plaća kao prekovremeni rad.

3. Uvećanje osnovne plaće za izvršeni prekovremeni rad plaća se na kraju svakog mjeseca za mjesec za koji je ostvaren prekovremeni rad.

4. Poslodavac je obavezan svakom zaposleniku platiti prekovremeni rad.

5. 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 sata rada), sukladno mogućnostima organizacije rada.

6. Plaćeni prekovremeni rad i korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada međusobno se isključuju.

Rad po pozivu

Članak 20.

1. Ako poslodavac pozove zaposlenika koji nema određenu pripravnost, izvan njegovog radnog vremena da dođe raditi i zaposlenik na to pristane, takav rad odnosno vrijeme provedeno u radu po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

2. Poslodavac smije zaposlenika pozvati izvan njegovog radnog vremena samo u slučajevima kada se radi o sprječavanju nastanka veće štete, ugrožavanju života zaposlenika ili korisnika, teškog poremećaja u radu ustanove i drugim naročito opravdanim i neodgodivim slučajevima kada je potrebno pozvati određenog zaposlenika jer prisutni zaposlenici takvu situaciju ne mogu riješiti.

3. U rad po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme je uključeno i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

4. Poslodavac je dužan po obavljenom radu po pozivu zaposleniku osigurati 12 sati dnevnog odmora. Ukoliko je zaposlenik već iskoristio dnevni odmor prije poziva dnevni odmor mu se mora osigurati u trajanju koliko je trajao rad po pozivu tijekom slijedećeg radnog dana.

5. Po obavljenom radu po pozivu poslodavac je zaposleniku dužan nadoknaditi stvarne troškove prouzročene radom po pozivu (trošak putovanja i sl.).

2. ODMORI

Stanka

Članak 21.

1. Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta, a za maloljetnike najmanje 30 minuta neprekidno.

2. Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

3. Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će zaposleniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

4. Zaposlenik koji radi u turnusima od 12 sati ima pravo na odmor u tijeku rada (stanka) u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, sukladno s naravi i potrebama posla.

5. Zaposlenik može koristiti stanku i izvan ustanove.

Tjedni odmor

Članak 22.

1. Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

2. Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

3. Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

4. Zaposleniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Godišnji odmor – trajanje

Članak 23.

1. Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedna godišnjeg odmora (20 radnih dana), dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) prema dužini radnog staža:

- od 1 do 5 godina 1 dan
- od 5 do 10 godina 2 dana
- od 10 do 15 godina 3 dana
- od 15 do 20 godina 4 dana
- od 20 do 25 godina 5 dana
- od 25 do 30 godina 6 dana
- od 30 do 35 godina 7 dana
- više od 35 godina 8 dana

b) prema složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno VSS - 5 dana
- poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij, odnosno VŠS - 4 dana
- poslovi za koje je uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje, odnosno VKV i KV -3 dana
- ostali poslovi - 2 dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku:

- za jedno maloljetno dijete -2 dana
 - za dvoje i više maloljetne djece - 3 dana
 - samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom - 3 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju - 3 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu - 3 dana
 - zaposleniku s najmanje 70% tjelesnog oštećenja - 3 dana
 - hrvatskom branitelju iz Domovinskog rata - 1 dan
- d) prema postotku povećanja plaće s osnova uvjeta rada:
- 10% ili 12,5% - 2 dana
 - 15% - 3 dana
 - 20% - 4 dana
 - 25% - 5 dana
- rad u smjenama, rad u turnusu, dvokratni rad, redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom, pripravnost - 2 dana.

2. Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radna dana, niti manje od 4 tjedna neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.

3. Iznimno od stavka 2. ovoga članka, slijepom zaposleniku, zaposleniku koji radi na poslovima na temelju kojih s osnova uvjeta rada ostvaruje pravo na uvećanja osnovne plaće za 25% i darivatelju parenhimnih organa, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

4. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, odnosno najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika.

Raspored godišnjih odmora

Članak 24.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora (rasporeda), a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je obvezan voditi brigu o potrebama i željama zaposlenika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom koji zamjenjuje radničko vijeće s pravima i obvezama radničkog vijeća.

3. DOPUSTI

Plaćeni dopusti

Članak 25.

1. Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

sklapanja braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
rođenja djeteta ili posvojenja	5 radnih dana
smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata ili sestre, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, očuha, maćehe i unuka	5 radnih dana
smrti djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, brata ili sestre	3 radna dana
nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	2 radna dana
sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
elementarne nepogode	5 radnih dana
dobrovoljni davatelji krvi	2 radna dana za svako darivanje

2. Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

3. Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Dopust za školovanje

Članak 26.

1. Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

– 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi

– 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita

– 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima

– 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

2. Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

3. Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

4. Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

5. Poslodavac je obvezan sklopiti sa zaposlenikom kojeg je uputio na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

Stručni ispit

Članak 27.

1. Za polaganje stručnog ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust i to:

- pet radnih dana za radna mjesta III. vrste
- sedam radnih dana za radna mjesta II. vrste
- deset radnih dana za radna mjesta I. vrste.

2. Pripravnik i drugi stručni zaposlenik koji ima obvezu polaganja stručnog ispita ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže stručni ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje put i prema potrebi smještaj.

4. NAKNADA ŠTETE

Unaprijed određen iznos naknade štete

Članak 28.

Poslodavac ne može pravilnikom o radu odrediti unaprijed određene iznose naknade štete.

III. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Suglasnost za otkaz

Članak 29.

Bez suglasnosti radničkog vijeća poslodavac ne može otkazati ugovor o radu niti ponuditi otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora slijedećim kategorijama zaposlenika:

- nakon navršenih 25 godina staža kod istog poslodavca i 50 godina života
- zaposlenici koja je rodila do navršene prve godine života djeteta
- roditelju do navršene osme godine života djeteta
- _ roditelju koji uzdržava i skrbi o djetetu s teškoćama u razvoju
- _ roditelju s troje ili više uzdržavane djece do navršene 15. godine života najmlađeg djeteta
- roditelju jednoroditeljske obitelji koji uzdržava i skrbi o djetetu do navršene 15. godine života djeteta.

Stož kod istog poslodavca

Članak 30.

1. Kao staž kod istog poslodavca računa se ukupni neprekinuti radni staž proveden na poslovima u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca.
2. Prekid od osam dana i kraći ne računa se u prekid radnog staža za neprekinuti staž u javnim službama.
3. Kao ukupni staž u javnim službama smatra se i rad u prijašnjim ustanovama i drugim pravnim osobama koje se danas smatraju javnim službama ili koji su pravni prednici javnih ustanova na koje se primjenjuje Zakon o plaćama u javnim službama.
4. 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 javnom službi za ostvarivanje radnih i materijalnih prava.

Otpremnina

Članak 31.

1. Svakome zaposleniku kojemu poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje zaposlenika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.
2. Zaposleniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada, ako razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje zaposlenika.

3. Ako zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivana umanjena plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi zaposlenik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

4. Otpremnina se isplaćuje odmah po prestanku radnog odnosa.

IV. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Mjere zaštite na radu koje poduzima poslodavac

Članak 32.

1. Poslodavac je obvezan primjenjivati propise iz područja zaštite na radu i osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu, uključujući mjere za sprječavanje rizika u radu.

2. Poslodavac je obvezan poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje zaposlenika, osposobljavati i organizirati provedbu osposobljavanja zaposlenika za rad na siguran način te skrbiti za potrebnu organizaciju i sredstva.

3. Poslodavac je obvezan informirati zaposlenike o zaštiti na radu pružanjem informacija, primjenjivati propise o korištenju sredstava za rad i osobnih zaštitnih sredstava, provoditi ispitivanja istih, provoditi zaštitu od požara te evakuaciju i spašavanje, organizirati pružanje prve pomoći i medicinske pomoći.

4. U cilju prilagođavanja tehničkom napretku poslodavac je obvezan planirati tehnološki i organizacijski razvoj radnog procesa na način da opasne i štetne tehnologije ukloni iz radnog procesa, zamjenjujući ih manje opasnim ili neopasnim.

5. Pri uvođenju novih tehnologija poslodavac je obvezan informirati zaposlenike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima i posljedicama tih tehnologija na zdravlje, sigurnost, ekološku i radnu sredinu.

6. Poslodavac je obvezan osigurati posebne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

7. Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo podnositi prijedloge o zaštiti na radu na koje je poslodavac obvezan očitovati se u roku od 30 dana.

Pisane upute o sigurnosti

Članak 33.

1. Poslodavac je obvezan postaviti pisane upute o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, sredstava za rad, opasnih tvari i opreme i osigurati da su ista u svakom trenutku ispravna.

2. Poslodavac je obvezan donijeti Protokol o postupanju u kriznim situacijama.

3. Obavijest o opasnostima i štetnostima, te mjerama koje je poduzeo i koje će poduzeti radi unapređenja prevencije, profesionalnih rizika i njihovih štetnih posljedica, poslodavac je obvezan najmanje svaka tri mjeseca davati povjereniku radnika za zaštitu na radu.

Osiguranje fizičke i tehničke zaštite

Članak 34.

1. Svaki centar za socijalnu skrb i njegova podružnica moraju imati osobu zaduženu za sigurnost radnika.
2. Ostale ustanove socijalne skrbi sukladno procjeni opasnosti, za provođenje zaštite mogu putem ugovora o hitnim intervencijama angažirati ovlaštenu pravnu osobu.
3. Sukladno procjeni opasnosti u svakoj ustanovi mora biti osigurana tehnička zaštita (npr. alarmi, narukvice s alarmom, kamere, panik tipkalo, zvono, direktni telefon i sl.).
4. U slučaju prijevoza korisnika poslodavac je dužan osigurati uz vozača i zaposlenika za pratnju korisnika.

Osiguranje opreme zaposlenicima koji obavljaju terenski rad

Članak 35.

1. Poslodavac je obvezan osigurati potrebnu opremu svim zaposlenicima koji sukladno općem aktu o sistematizaciji poslova obavljaju terenski rad.
2. Pod potrebnom opremom podrazumijeva se obuća i službena torba.

Zaštita na radu i dužnosti zaposlenika

Članak 36.

1. Dužnost je svakog zaposlenika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao poslodavac.
2. Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlenike i može uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu

Članak 37.

1. Zaposlenici u ustanovama s više od 20 radnika obvezno biraju povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca.

2. Izbor i imenovanje povjerenika kao i broj povjerenika, obavlja se u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu i Zakona o radu kojima su uređena pitanja radničkog vijeća.

3. Bez obzira na broj zaposlenika, povjerenik mora biti izabran svagdje gdje to zahtijevaju uvjeti rada (radionički prostor, kotlovnice, kuhinje i sl.).

4. Povjerenika radnika za zaštitu na radu radnici biraju na vrijeme od četiri godine, bez ograničavanja ponovnog izbora.

5. Poslodavac je obavezan osigurati povjereniku radnika za zaštitu na radu uvjete za nesmetano obavljanje dužnosti, davati sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave u svezi sa 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.

6. Naknada za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu iznosi najmanje 4 radna sata tjedno uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u tijeku trajanja mandata.

Obveze povjerenika radnika za zaštitu na radu

Članak 38.

U odnosu na provođenje mjera zaštite na radu povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo i obvezu osobito:

- sudjelovati u planiranju i unapređivanju uvjeta rada, uvođenja novih tehnologija, projekata, programa i radnih procesa te njihovoj provedbi
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenika, primati primjedbe zaposlenika na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i izvijestiti inspektora zaštite na radu o svojim i zapažanjima zaposlenika, kao i pozvati inspektora kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje zaposlenika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanja te prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način
- stavljati prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje
- svojim djelovanjem poticati ostale zaposlenike za rad na siguran način, planirati i osposobljavati zaposlenike za zaštitu na radu, te raditi na promicanju i unapređivanju sigurnosne, zdravstvene, ekološke i estetske kulture u ustanovi
- slobodnog pristupa mjestima radi utvrđivanja uvjeta rada
- informirati radnike i radničko vijeće o poduzetim mjerama zaštite na radu najmanje svaka tri mjeseca.

Odgovornost poslodavca za naknadu štete

Članak 39.

1. Napad korisnika neovisno gdje se i u koje vrijeme dogodio, te svaki napad treće osobe učinjen na radu ili za vrijeme rada i u svezi s radom, smatra se štetom u smislu odgovornosti poslodavca za naknadu štete.

2. Napad korisnika na zaposlenika od kojega zaposlenik nije imao fizičke ozljede, a radilo se o ozbiljnoj prijetnji, učestalom uznemiravanju, onemogućavanju kretanja i slično, a što je prouzročilo reakcije koje proizlaze iz osjećaja straha i osobne ugroženosti, također se smatraju štetom u smislu odgovornosti poslodavca za naknadu štete.

3. U slučajevima iz stavka 1. i 2. ovog članka poslodavac je dužan zaposlenicima osigurati psihološku podršku (supervizija).

Novčana pomoć

Članak 40.

1. U slučaju smrti zaposlenika zbog ozljede na radu, njegova djeca odnosno zakonski skrbnik djece imaju pravo na mjesečnu isplatu pomoći.

2. U slučaju smrti zaposlenika zbog ozljede na radu svako njegovo dijete ima pravo na mjesečnu isplatu pomoći i to:

– za dijete/cu predškolskog uzrasta 50% prosječno mjesečno isplaćene neto plaće u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini, prema podacima Državnog zavoda za statistiku

– za dijete/cu do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječno mjesečno isplaćene neto plaće u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini, prema podacima Državnog zavoda za statistiku

– za dijete/cu do završene škole odnosno redovnog studenta 90% prosječno mjesečno isplaćene neto plaće u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini, prema podacima Državnog zavoda za statistiku.

3. U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, za dvoje i više djece različitog uzrasta, djeci se isplaćuje naknada prema dobi djeteta za koju ostvaruju najpovoljniji iznos naknade.

Članak 41.

1. Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana - jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice
- nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika - u visini jedne proračunske osnovice
- rođenja ili posvojenja djeteta u visini 50% jedne proračunske osnovice.

2. Nastanak invalidnosti zaposlenika, supružnika i malodobnog djeteta utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

3. Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi za zaposlenika, dijete ili supružnika, a troškovi nisu odobreni od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, zaposleniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice jednom godišnje.

Pravna pomoć

Članak 42.

U slučaju kada je od strane korisnika ili treće osobe pokrenut spor pred sudom protiv zaposlenika koji je u vezi s radom, ravnatelj je na zahtjev zaposlenika obavezan zatražiti suglasnost osnivača radi osiguranja obrane zaposlenika od strane odvjetnika.

Sistematski pregledi

Članak 43.

1. Svi zaposlenici do 50 godina starosti svake tri godine, a zaposlenici iznad 50 godina starosti svake dvije godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obaveznog zdravstvenog osiguranja, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvene djelatnosti, u pravilu prema mjestu rada, a prema specifikaciji koja se nalazi u prilogu Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

2. Ako poslodavac ne omogući sistematski pregled u skladu sa stavkom 1. ovog članka, zaposlenika se na njegov pisani zahtjev upućuje na sistematski pregled u zdravstvenu ustanovu iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Članak 44.

1. Zaposlenik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

2. Osobnost i dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

3. U ostvarenju ovog prava stranke ovog Ugovora obvezuju se u ustanovama promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe zaposlenika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

Članak 45.

1. Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika.

2. Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca, zaposlenika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog zaposlenika.

3. Uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se zaposlenik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika na temelju

rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

4. Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

5. Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe zaposlenika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

– ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome

– uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje

– seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt

– namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija

– dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

Članak 46.

1. U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 44. i 45. ovoga Ugovora, zaposlenik može se obratiti sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (povjerljivom savjetniku).

2. Ovlaštenu osobu iz stavka 1. ovoga članka imenuje ravnatelj ustanove na razini ustanove s više od 20 zaposlenih, odnosno na razini dislocirane ustrojstvene jedinice ustanove koja ima više od 20 zaposlenih.

3. Za ustanove s manje od 20 zaposlenih ravnatelj ustanove može imenovati posebnu ovlaštenu osobu na razini ustanove.

4. Osoba iz stavka 1. ovog članka imenuje se uz prethodno pribavljenu suglasnost sindikata potpisnika ako imaju članove zaposlene u ustanovi u kojoj se on imenuje.

5. Sindikalni povjerenik dužan je o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva zaposlenika obavijestiti ovlaštenu osobu od poslodavca.

Članak 47.

1. Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva iz članka 46. ovoga Ugovora objavljuju se na vidnom mjestu u ustanovi, a uključuju ime i prezime, broj telefona i telefaksa te e-adresu ovlaštene osobe.

2. Ravnatelj ustanove dužan je upozoriti voditelja dislocirane ustrojstvene jedinice ustanove s više od 20 zaposlenih na obvezu imenovanja ovlaštene osobe, kao i na obvezu dostave podataka o ovlaštenoj osobi.

3. Poslodavac je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što razumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu poslodavca tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ako je to potrebno omogućit će mu se i izlazak iz sjedišta poslodavca radi zaprimanja pritužbe.

Članak 48.

1. Ovlaštena osoba dužna je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

2. Ako poslodavac ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, zaposlenik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 49.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe zaposlenika poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i senzibiliziranju zaposlenih u ustanovama za problematiku zaštite dostojanstva, te edukaciji ovlaštenih osoba.

Odgovornost za uznemiravanje i spolno uznemiravanje

Članak 50.

1. U slučaju ustanovljenja uznemiravanja, ravnatelj je obavezan protiv zaposlenika koji uznemirava ili spolno uznemirava drugog zaposlenika, ili je to činio, pokrenuti postupak otkazivanja ugovora o radu.

2. U slučaju ustanovljenja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja učinjenog od strane ravnatelja, upravno vijeće pokrenut će postupak razrješenja ravnatelja.

V. PLAĆE I NAKNADA PLAĆE

Isplata plaće

Članak 51.

1. Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

2. 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.

3. Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje se jednom mjesečno, najkasnije do petnaestog dana u mjesecu, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.
4. Zaposlenik ima pravo birati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.
5. Dodaci na osnovnu plaću su uvećanja plaća, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i stimulacija.
6. Poslodavac je obavezan na zahtjev zaposlenika izvršiti obustavu (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

Odsutnost tajnosti plaća

Članak 52.

1. U djelatnosti socijalne skrbi nema tajnosti plaća.
2. Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih zaposlenika ustanove neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika.
3. Sindikalni povjerenik ima najmanje jednom mjesečno pravo na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog radnika.
4. Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće zaposlenika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

Uvećanja plaće

Članak 53.

1. Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se:
 - za rad noću 40%
 - za prekovremeni rad 50%
 - za rad subotom 25%
 - za rad nedjeljom 35%
 - za dvokratni rad s prekidom od 90 min. i duže 10%
 - za smjenski rad 10%
 - za rad u turnusu 10%
 - za rad samo u drugoj smjeni – 10%
2. Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja u prijednevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca.
3. Rad u smjenama je i rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom radnog tjedna ili mjeseca.
4. Rad u smjeni je i rad zaposlenika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

5. Radom u turnusu smatra se rad koji zaposlenik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12-24-12-48.

6. Naknada za rad u smjenama iz stavka 3., 4. i 5. ovog članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

7. Dvokratni rad je rad zaposlenika koji poslove obavlja tijekom dvije smjene u jednom danu s prekidom od 90 minuta i duže. Uvećanje plaće za dvokratni rad isplaćuje se u postotku od 10% uvećanja dnevne zarade za radni dan u kojem je radnik radio dvokratno.

8. Rad u drugoj smjeni je rad od 14 do 22 sata, a noćni rad je rad zaposlenika u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana. Ukoliko je poslodavac rasporedom rada uredio drugačije trajanje noćnog rada, zaposlenik ostvaruje pravo na uvećanu plaću u skladu sa stavkom 1. alinejom 1 ovog članka.

9. Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dane Uskrsa zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

10. Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju.

11. 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.

12. Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti (preddiplomski ili diplomski sveučilišni studij, poslijediplomski specijalistički studij- mag., sveuč.mag. mr. spec.) odnosno za 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.

Dodaci s osnova uvjeta rada

Članak 54.

Osnovna plaća uvećat će se s osnova uvjeta rada:

1. 1. a) zaposleniku za njegu odraslih osoba s težim invaliditetom (težim tjelesnim, intelektualnim, mentalnim, osjetilnim ili višestrukim oštećenjima), te djece s težim tjelesnim, senzoričkim, komunikacijskim, intelektualnim ili višestrukim teškoćama, na smještaju ili boravku u domovima socijalne skrbi – za 25%

b) zaposleniku za njegu odraslih osoba s lakšim invaliditetom (lakim i/ili umjerenim tjelesnim, umjerenim tjelesnim, senzoričkim, komunikacijskim, intelektualnim ili višestrukim teškoćama na smještaju u domu – za 20%

c) zaposleniku za njegu djece bez odgovarajuće roditeljske skrbi na smještaju u domu (djeca do 3 godine života) – za 20%

d) zaposleniku za njegu u jedinicama za pojačanu njegu starijih i nemoćnih osoba na smještaju u domu te u izvaninstitucijskoj skrbi kao pomoć i njega u kući – za 20%

1. 2. a) medicinskoj sestri/tehničaru i fizioterapeutu za brigu o zdravlju odraslih osoba s težim invaliditetom (težim tjelesnim, intelektualnim, mentalnim, osjetilnim ili višestrukim

oštećenjima), te djece s težim tjelesnim, senzoričkim, komunikacijskim, intelektualnim ili višestrukim teškoćama, na smještaju u domovima socijalne skrbi – za 25%

b) medicinskoj sestri/tehničaru i fizioterapeutu za brigu o zdravlju odraslih osoba s lakšim invaliditetom (lakim i/ili umjerenim tjelesnim, intelektualnim, mentalnim, osjetilnim ili višestrukim oštećenjima), te djece s lakim i/ili umjerenim tjelesnim, senzoričkim, komunikacijskim, intelektualnim ili višestrukim teškoćama, na smještaju u domu – za 20%

c) medicinskoj sestri/tehničaru i fizioterapeutu za brigu o zdravlju djece bez odgovarajuće roditeljske skrbi (djeca do 3 godine života) na smještaju u domu – za 20%

d) medicinskoj sestri/tehničaru i fizioterapeutu za brigu o zdravlju u jedinicama za pojačanu njegu starijih i nemoćnih osoba na smještaju u domu te u izvaninstitucijskoj skrbi kao pomoć i njega u kući – za 20%

1. 3. a) za neposredni stručni rad s korisnicima centra za socijalnu skrb – za 25%

b) za neposredni stručni rad s djecom bez odgovarajuće roditeljske skrbi na smještaju, boravku u domu socijalne skrbi i izvaninstitucijska skrb – za 20%

c) za neposredni stručni rad s djecom s problemima u ponašanju na smještaju i boravku u domu – za 25%

d) za neposredni stručni rad s djecom s problemima u ponašanju na poludnevnom boravku u domu i izvaninstitucijska skrb – za 20%

e) za neposredni stručni rad s odraslim osobama s invaliditetom (tjelesnim, intelektualnim, mentalnim, osjetilnim ili višestrukim oštećenjima), te s djecom s tjelesnim, senzoričkim, komunikacijskim, intelektualnim ili višestrukim teškoćama, na smještaju u domu i izvaninstitucijska skrb – za 25%

f) za neposredni stručni rad sa starijim osobama na smještaju u domu i izvaninstitucijska skrb – za 20%

g) za rad odgajatelja noću – za 12,5%

1. 4. a) ravnatelju – za 20%

b) predstojniku podružnice – za 15%

1. 5. za računovodstvene, administrativne, pomoćno-tehničke i druge poslove – za 10%.

2. Svaki zaposlenik može ostvariti pravo na uvećanje plaće s osnova uvjeta rada samo po jednom osnovu, tj. uvjeti rada se ne kumuliraju.

Unapređenje u mentore i savjetnike

Članak 55.

1. Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od dana stjecanja uvjeta, sukladno propisima koji uređuju napredovanje stručnih radnika u zvanje mentora i savjetnika, dostaviti prijedlog za napredovanje nadležnom ministarstvu.

2. Nadležno ministarstvo se obvezuje u roku od 30 dana od njegovog zaprimanja odlučiti o prijedlogu iz točke 1. ovog članka.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 56.

1. Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

2. Naknada u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Naknada za pripravnost

Članak 57.

1. Pripravnost postoji kada zaposlenik ne mora biti prisutan u ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitnih poslova.

2. 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.

3. Kada je zaposlenik u pripravnosti pozvan raditi, efektivno odrađeni 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.

4. Odluku o potrebi za rad u pripravnosti utvrđuje poslodavac.

Naknada za odvojeni život

Članak 58.

1. Zaposleniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.

2. Pravo iz stavka 1. ovoga članka nema zaposlenik koji živi odvojeno od obitelji ako je:

- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva
- putem javnog natječaja primljen u službu odnosno radni odnos u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji
- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji, na temelju obveze preuzete ugovorom o školovanju
- obitelj odselila u drugo mjesto.

3. Naknada se isplaćuje za pokriće povećanih troškova života zbog odvojenosti od obitelji, odnosno rada i stalnog mjesta boravka izvan mjesta stalnog prebivališta.

4. Ukoliko je zaposleniku osiguran odgovarajući smještaj ili cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 25%, a ako su mu osigurani i odgovarajući smještaj i cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 50%.

5. Naknada za odvojeni život obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.
6. Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjesta prebivališta do mjesta rada međusobno se isključuju.
7. Ugovorne strane sporazumne su da se visina naknade za odvojeni život od obitelji zaposlenika isplaćuje u maksimalnoj visini koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.
8. Zaposlenik nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovoga članka za mjesec u kojem nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.

Prava zaposlenika na poslovima odgoja i obrazovanja

Članak 59.

1. Na zaposlenike koji rade na poslovima obrazovanja i osposobljavanja korisnika sukladno odobrenom programu nadležnog tijela za obrazovanje, primjenjuju se odredbe koje se odnose na nastavnu normu sukladno propisima u osnovnom i srednjem obrazovanju.
2. Zaposlenici iz stavka 1. obavljaju i druge poslove kao i ostali stručni zaposlenici u ustanovama socijalne skrbi uključujući rad po pripravnosti, rad vikendom, rad po pozivu i sl.

Dnevnice i naknada troškova putovanja

Članak 60.

1. Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje pripada mu dnevnicu sukladno odredbama Temelnoga kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.
2. 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.

Zaštita zaposlenika

Članak 61.

1. U slučaju kada tijekom radnog vijeka zaposlenika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i kod jednog od sljedećih uvjeta:
 - starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu; ili
 - profesionalne bolesti; ili
 - ozljede na radu,poslodavac je obavezan zaposleniku osigurati povoljniju normu i prilagoditi poslove sposobnosti zaposlenika bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.
2. Pod plaćom iz stavka 1. ovoga članka računa se osnovna plaća i dodaci na plaću.

3. 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 njihovog pisanog pristanka.

VI. PRAVA, OBVEZE I OVLAŠTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA

Prava sindikalnih predstavnika i povjerenika

Članak 62.

1. Poslodavac je obvezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obavljanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika u vrijeme i na način koji ne ometa redovito poslovanje.
2. Poslodavac također treba sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj zaposlenika kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika.
3. Poslodavac je obvezan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku tri dana.
4. Poslodavac je obvezan u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika najkasnije u roku 5 dana.
5. Poslodavac je dužan na zahtjev sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika, a uz pisanu suglasnost zaposlenika, sindikalnom povjereniku odnosno sindikalnom predstavniku, bez odgode, a najkasnije u roku od 5 dana od podnošenja pisanog zahtjeva, dostaviti sve podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika.
6. Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik ne smije biti spriječen ili ometan u obavljanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.
7. Prava iz prethodnih stavaka ovoga članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnim predstavnicima.
8. Sindikalni predstavnik obvezan se pred poslodavcem predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.
9. Ozljeda koju sindikalni povjerenik pretrpi tijekom obavljanja sindikalne dužnosti i dužnosti radničkog vijeća, smatrat će se ozljedom na radu, u skladu s posebnim propisima zaštite na radu i obveznog zdravstvenog osiguranja.
10. Sindikalni povjerenici reprezentativnih sindikata imaju pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to dva sata tjedno.
11. Sindikalni povjerenici imaju pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i

to jedan sat mjesečno.

12. Prava sindikalnog povjerenika iz stavka 10. i 11. ovog članka na naknadu plaće za obavljanje sindikalne dužnosti te s osnove obavljanja poslova povjerenika radnika za zaštitu na radu i člana radničkog vijeća, međusobno se ne isključuju.

Predstavnici zaposlenika i sindikata u upravnim tijelima

Članak 63.

1. Predstavnik zaposlenika u upravnom vijeću ustanova bira se, imenuje i opoziva sukladno odredbama Zakonu o radu i pravilnika kojim se uređuju izbori za radničko vijeće.
2. O imenovanom odnosno izabranom predstavniku zaposlenika, izborni odbor obvezan je bez odgode obavijestiti upravno vijeće.
3. Predsjednik upravnog vijeća obvezan je bez odgode o imenovanom odnosno izabranom predstavniku zaposlenika obavijestiti osnivača.
4. Ako predstavnik zaposlenika kojeg imenuje radničko vijeće nije član sindikata, reprezentativni sindikati imaju pravo imenovati po jednog predstavnika koji može prisustvovati sjednicama upravnog vijeća bez prava glasa.

Sindikalne aktivnosti i sastanci

Članak 64.

1. Poslodavac je sindikalnom predstavniku odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva obvezan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini i organizaciji rada ustanove, a koji ne šteti obavljanju službe.
2. Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održavati sindikalne sastanke u radno vrijeme ustanove, vodeći računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti redovnom poslovanju ustanove.
3. Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo dva puta godišnje održati sindikalni skup svih članova sindikata u radno vrijeme ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje ustanove.
4. U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovog članka, sindikat ima pravo sastanak, odnosno skup, sazvati najkasnije dva sata prije isteka radnog vremena.
5. Sindikalni povjerenik odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne sastanke, tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju do ukupno 10 dana godišnje.

Uvjeti za rad sindikata

Članak 65.

1. Poslodavac je obvezan bez naknade osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće uvjete:
 - jednu prostoriju za rad sindikata u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sastanaka, neovisno o broju sindikata koji djeluju u ustanovi, a raspored korištenja prostorije određuje se sukladno broju plaćenih sati rada na koje pojedini sindikat ima pravo u radničkom vijeću
 - pravo na korištenje telefona, telefaksa, računala i drugih tehničkih sredstava i opreme te pristup internetu, u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti
 - slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama sindikata za redovne sindikalne aktivnosti, u vrijeme i na način koji ne šteti obavljanju službe,
 - slobodu podjele tiska, izvješćivanja i oglašavanja i na drugim mjestima u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska
 - oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju zaposlenika
 - obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun sindikata, a na temelju pisane izjave člana sindikata.
2. U slučaju kad sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti nije moguće obavljati na njegovom mjestu rada, poslodavac će mu u pravilu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalne aktivnosti.
3. Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.
4. U slučaju spora o korištenju uvjeta za rad sindikata nužnih za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti, spor će biti povjeren arbitraži posredovanjem ministarstva nadležnog za rad.

Zaštita sindikalnog povjerenika

Članak 66.

1. Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata kojeg je sindikalni povjerenik član nije moguće:
 - otkazati ugovor o radu
 - promijeniti mjesto rada u okviru iste ili druge ustanove ili
 - na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dosadašnje uvjete rada u odnosu na ostale zaposlenike.
2. Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.
3. Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživa zaštitu iz Zakona o radu i ovoga Ugovora, određuje se:
 - prema broju članova sindikata – u slučaju kada je u ustanovi izabrano radničko vijeće
 - prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi – u slučaju kada radničko vijeće nije izabrano.
4. Suglasnost za otkaz i suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje osoba određena statutom sindikata, a ako nije određena, onda predsjednik sindikata ili osoba koju on ovlasti.

Zamjena radničkih vijeća sindikatom

Članak 67.

1. Ako radničko vijeće nije utemeljeno, sindikalni povjerenik preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu.
2. Kada zamjenjuju radničko vijeće, sindikalni povjerenik odnosno drugi članovi tako ustrojenog radničkog 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.

Povratak na rad

Članak 68.

1. Poslodavac i čelnik sindikata, koji je prethodno bio u radnom odnosu kod poslodavca u javnim službama, nakon prestanka istog radnog odnosa i zasnivanja radnog odnosa u sindikatu, na njegov zahtjev sklopit će pisani sporazum sukladno kojem će se čelniku sindikata po prestanku radnog odnosa u sindikatu zajamčiti sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koje je prethodno radio ili poslova koji će u najvećoj mogućoj mjeri u pogledu stupnja naobrazbe i radnih vještina odgovarati poslovima koje je radio.
2. O namjeri povratka na rad, osoba iz stavka 1. ovog članka mora obavijestiti poslodavca u roku od 30 dana od dana prestanka funkcije.

Članak 69.

Prava zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi koji obavljaju poslove na projektu Europske unije ili fondovima Europske unije uredit će se posebnim propisom.

VII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 70.

Iznosi materijalnih prava iz članaka 31., 41., 43 i 60. ugovoreni su u neto-iznosima.

Članak 71.

Ugovorne strane suglasne su da će ministarstvo nadležno za poslove socijalne skrbi do 30. rujna 2018. godine pokrenuti postupak izmjena i dopuna odredbi Kaznenog zakona, na način da se napad na zaposlenike u socijalnoj skrbi u vezi sa obavljanjem njihove djelatnosti smatra napadom na službenu osobu.

Članak 72.

Ako pravo na uvećanje plaće s osnova ostvarenog staža (vjernost službi) bude ugovoreno u granskim kolektivnim ugovorima pojedinih javnih službi, o navedenom pravu će odmah, a najkasnije u roku od 30 dana, započeti pregovori u djelatnosti socijalne skrbi.

Članak 73.

U smislu ovoga Ugovora, pojam »zaposlenik« treba tumačiti u smislu pojma »radnik«, sukladno Zakonu o radu.

Članak 74.

Ugovorne strane zajednički utvrđuju da će se ovaj Ugovor primjenjivati na zaposlenike od 01. lipnja 2018. godine.

Članak 75.

Ovaj Ugovor sačinjen je u 4 (četiri) istovjetna primjerka, od kojih 2 (dva) primjerka pripadaju Ministarstvu, a po 1 (jedan) primjerak svakom od Sindikata.

ZA VLADU REPUBLIKE HRVATSKE

Ministrica za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku

Nada Murganić, v. r.

ZA SINDIKATE

Sindikat zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi Hrvatske

Jadranka Dimić, v. r.

Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske

Stjepan Topolnjak, v. r.