NN 61/2018 (11.7.2018.), Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi

KOLEKTIVNI UGOVORI

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

i

1. SINDIKAT ZAPOSLENIKA U DJELATNOSTI SOCIJALNE SKRBI HRVATSKE

2. SAMOSTALNI SINDIKAT ZDRAVSTVA I SOCIJALNE SKRBI HRVATSKE

sklopili su 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 1. 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 Zakonu o radu, odnosno odredbama pravilnika koji uređuje način izbora miritelja i provođenje postupka mirenja.

2. Ugovorne 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 blagdana.

4. Iznimno od stavka 2. ovog članka u centrima za socijalnu skrb ravnatelj je obvezan osigurati rad jednoga dežurnoga 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 Temeljnoga 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 koordinatora, 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 predočiti 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 obvezan 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 ostvarivat 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 obvezan 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. Ako je zaposlenik već iskoristio dnevni odmor prije poziva, dnevni odmor mu se mora osigurati u trajanju koliko je trajao rad po pozivu tijekom sljedećeg 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: