

ZAPISNIK 1. KONSTITUIRAJUĆE SJEDNICE ZAJEDNIČKOG POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TEMELJNOG KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U JAVNIM SLUŽBAMA od 26. siječnja 2011.

Povjerenstvo za tumačenje TKU-a za službenike i namještenike u javnim službama u sastavu:

1. Tanja Malinac - član (Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa)
2. Daliborka Rezo - zamjena (Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa)
3. Vesna Lesinger-Šojer – član (Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi)
4. Irena Bobovčan – član (Ministarstvo kulture)
5. Branimir Mihalinec - član (Nezavisni sindikata zaposlenih u sednjim školama)
6. Vlasta Šimeg Grgić – član (Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja)
7. Izabela Kin – zamjena (Sindikata hrvatskih učitelja)

održalo je prvu konstituirajuću sjednicu s slijedećim dnevnim redom:

1. **Usvajanje Poslovnika o radu Povjerenstva za tumačenje TKU-a**
2. **Izbor predsjednika Povjerenstva**
3. **Razmatranje zaprimljenih upita vezano uz tumačenje pojedinih odredbi TKU-a**
4. **Razno**

Ad. 1. Usvajanje Poslovnika o radu Povjerenstva za tumačenje TKU-a

Ured za socijalno partnerstvo dostavio je članovima Povjerenstva Poslovnik o radu Povjerenstva iz predhodnog saziva. U predloženom tekstu Poslovnika o radu uočeno je da ne postoji odredba u kojoj je propisan kvorum koji je potreban za rad i odlučivanje na sjednici. U cilju da se omogući redovito održavanje sjednica Povjerenstva predloženo je uvođenje novog stavka 1. u članak 5. Poslovnika o radu koji glasi:

1) *Povjerenstvo može raditi i odlučivati ako je na sjednici nazočno najmanje 2 predstavnika Ministarstva i najmanje 2 predstavnika Sindikata .*

dok dosadašnji stavci 1., 2., 3., 4. i 5. članka 5. postaju stavci 2., 3., 4., 5. i 6. članka 5.

Zaključak:

Povjerenstvo jednoglasno donosi odluku o prihvaćanju i unošenju predloženog stavka 1. u čl. 5. Poslovnika o radu, a dosadašnji stavci 1., 2., 3., 4. i 5. članka 5. postaju stavci 2., 3., 4., 5. i 6. članka 5.

Ostale odredbe Poslovnika o radu ostaju nepromjenjene.

Ad. 2. Izbor predsjednika Povjerenstva

Nastavno na činjenicu da je predsjedavanje Povjerenstvom u predhodnom sazivu i to posljednjih godinu dana bilo u Ministarstvu znanosti, obrazovanja i športa, predsjedavanje narednih godinu dana računajući od dana održavanja konstituirajuće sjednice Povjerenstva preuzima sindikalna strana, a kao predsjedavajuća je predložena Vlasta Šimeg Grgić iz Nezavisnog Sindikata znanosti i visokog obrazovanja.

Zaključak:

Povjerenstvo jednoglasno donosi odluku o imenovanju Vlaste Šimeg Grgić za predsjedavajuću Povjerenstvom u razdoblju od godine dana računajući od dana održavanja konstituirajuće sjednice Povjerenstva, dakle zaključno do 04. veljače 2012 godine. Za zamjenika Povjerenstva za isto razdoblje Povjerenstvo jednoglasno imenuje Branimira Mihalinca.

Vlasta Šimeg Grgić i Branimir Mihalinec prihvaćaju predložena imenovanja.

Ad. 3. Razmatranje zaprimljenih upita vezano uz tumačenje pojedinih odredbi TKU-a

Upit 1/2011.

1. Po kojoj cijeni se isplaćuje naknada za međumjesni prijevoz ukoliko na relaciji međumjesnog prijevoza koncesiju posjeduje više prijevoznika međutim unatoč postojanju predmetnih koncesija svi prijevoznici ne izvršavaju koncesiju (ne prometuju na predmetnoj relaciji)?
2. Ima li osoba pravo na razliku naknade za predhodno razdoblje za koje se isplaćivala umanjena naknada?

ZAKLJUČAK br. 1/2011.

pravo na prijevoz

Članak 67. st. 7. TKU-a

1. *Zaposlenik ima pravo na isplatu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnog javnog prijevoza u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte, ukoliko je mjesto stanovanja udaljeno do 100 km od mjesta rada. Visina stvarnih izdataka može se utvrditi jedino za prijevoznika koji stvarno vozi na međumjesnoj relaciji. Informacija o prijevozniku koji stvarno vozi može se sa sigurnošću provjeriti na centralnim autobusnim ili željezničkim stanicama.*
2. *Povjerenstvo nije nadležno odlučivati o predmetnom upitom budući da je ostvarivanje novčanih potraživanja iz radnog odnosa predmet regulacije prisilnih propisa RH, a ne kolektivnih ugovora.*

Upit 2/2011.

Dali sukladno čl. 63. st. 4. Postoji pravo na pomoć za kupnju medicinskog pomagala (naočala) u iznosu od 1.296,00 kn?

ZAKLJUČAK br. 2/2011.

pravo na pomoć

Članak 63. st. 4. TKU-a

Intencija čl. 63. st. 4. Kojom je utvrđeno pravo na pomoć u slučaju kupnje medicinskih pomagala odnosno lijekova nije bila ostvarenje isog prava za svaku kupnju medicinskog pomagala (svakih naočala, svakih zubnih proteza, svakih krunica) ili svakog lijeka, već samo onih pomagala ili lijekova koji kumulativno zadovoljavaju uvjete da su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste opravdani prema pravilima medicinske i stomatološke struke, da su potrebiti i nenadomjestivi, da troškove pomagala ili lijeka barem djelomice snosi HZZO te da doplata za pomagala i lijekove tijekom jedne proračunske godine iznosi više od jedne proračunske osnovice. Proračunska osnovica propisana je čl. 21. st. 2. Zakona o izvršavanju državnog proračuna RH u 2011. godini (NN 140/10) te jednako kao i u 2010. godini iznosi 3.326,00 kn. Ako su iznosi za kupnju odnosno doplatu manji od jedne proračunske osnovice, isti se mogu zbrajati tijekom jedne proračunske godine, ali u trenutku podnošenja zahtjeva za isplatu predmetne pomoći svi uvjeti moraju biti u potpunosti ispunjeni. Stoga, u ovom slučaju ne može se ostvariti pravo na pomoć iz čl. 63. 4. TKU-a budući da u trenutku podnošenja zahtjeva za pomoć kumulativno nisu ispunjeni svi naprijed navedeni uvjeti.

Upit 3/2011.

1. Da li se razdoblje od 01. 04. 1986. godine do 05. 02. 1987. godine smatra ili ne smatra prekidom kontinuiteta radnog odnosa za stjecanje prava na jubilarnu nagradu od 35 godina?
2. Od kojeg datuma se prema ocjeni Povjerenstva treba radniku priznati pravona neprekidni staž u sustavu obrazovanja?

ZAKLJUČAK br. 3/2011.

radni staž u javnim službama, jubilarna nagrada

Članak 49. TKU-a vezano uz članak 69. TKU-a

1. *Prema priloženoj dokumentaciji (kopija radne knjižice) Povjerenstvo je iščitalo da je zaposlenik od 01. 04. 1986. godine zaključno do 05. 02. 2010. godine bio zaposlen izvan javnih službi u tvrtci Frigomehanika, Mali Lošinj. U smislu čl. 49. TKU-a staž ostvaren u privatnoj službi ne može se pribrajati stažu ostvarenom u javnoj službi radi ostvarivanja prava iz čl. 69. TKU-a, odnosno u predmetnom razdoblju nastupio je prekid zaposlenikovog kontinuiteta staža u javnim službama.*
2. *Prema priloženoj dokumentaciji zaposlenik neprekidni staž u sustavu obrazovanja ima počevši od 06. 02. 1987. godine.*

Upit 4/2011.

O kojem se točno iznosu radi kod 1/12 cijene godišnje karte koja se isplaćuje svakog mjeseca u godini za Grad Zagreb temeljem članka 67. točke 3. TKU-a?

ZAKLJUČAK br. 4/2011.

pravo na prijevoz

Članak 67. TKU-a

Povjerenstvo smatra da se u upitu radi o gramatičkoj, brojevanoj pogrešci te da se isti upit odnosi na pitanje o visini 1/11 cijene godišnje karte ovlaštenog prijevoznika u Gradu Zagrebu. S obzirom da je iznos cijene godišnje karte promjenjiv te s obzirom da cijenu godišnje karte utvrđuje ZET smatramo da je za službenu potvrdu visine vrijednosti 1/11 godišnje karte potrebno zatražiti od ZET-a. Informativne vrijednosti cijena godišnjih karata moguće je pronaći na web stranicama Zagrebačkog holdinga d.o.o. podružnice ZET-a (www.zet.hr).

Upit 5/2011.

1. Da li se na CARNET primjenjuju odredbe TKU-a ?
2. Zaposlenik je oženjen ženom koja ima dijete, ali zaposlenik nije djetetov skrbnik. Ima li isti zaposlenik pravo na dar za dijete? Dijete je na njega prijavljeno u poreznoj kartici i na HZZO-u?

ZAKLJUČAK br. 5/2011.

stvarno važenje TKU-a, dar za djecu

Članak 1. TKU-a

Za primjenu TKU-a, pod pojmom javne službe podrazumjevaju se javne ustanove, odnosno druge pravne osobe kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu, odnosno iz fondova mirovinsko-invalidskog osiguranja i HZZO-a na način utvrđen čl. 2. Zakonom o plaćama u javnim službama. Budući da je CARNET javna služba u sustavu znanosti i visokog obrazovanja na isti se primjenjuje TKU.

Članak 70. TKU

Zaposlenik koji nije biološki roditelj djeteta, mogao bi ostvariti pravo iz čl. 70. TKU-a ako je dijete posvojio, čime bi sukladno Obiteljskom zakonu između posvojitelja i njegovih srodnika s jedne strane i posvojenika i njegovih potomaka s druge strane nastao odnos srodstva i sva prava i dužnosti koja iz toga proizlaze što se dokazuje izvodom iz Matice rođenih djeteta.

Upit 6/2011.

U slučaju kada ne postoji potvrda o visini mjesečnih karata jer prijevoznik ne prodaje mjesečne karte jel se pravo na prijevoz može ostvariti temeljem potvrde o cijeni dnevne karte?

ZAKLJUČAK br. 6/2011.

pravo na prijevoz

Članak 67. TKU-a

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova međumjesnog prijevoza u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte koju je moguće dokazati službenom potvrdom prijevoznika o cijeni pojedinačne (dnevne) karte. Evidencija o radnom vremenu zaposlenika utvrđuje prisutnost radnika na radom mjestu.

Upit 7/2011.

Da li sukladno čl. 63. st.4. zaposlenik ima pravo na pomoć pri kupnji zubnih proteza ili implatanta?

ZAKLJUČAK br. 7/2011.

pravo na pomoć

Članak 63. st. 4. TKU-a

Intencija čl. 63. St. 4. kojom je utvrđeno pravo na pomoć u slučaju kupnje medicinskih pomagala odnoso lijekova nije bila ostvarenje isog prava za svaku kupnju medicinskog pomagala (svakih naočala, svakih zubnih proteza, svakih krunica) ili svakog lijeka, već samo onih pomagala ili lijekova koji kumulativno zadovoljavaju uvjete da su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste opravdani prema pravilima medicinske i stomatološke struke, da su potrebiti i nenadomjestivi, da troškove pomagala ili lijeka barem djelomice snosi HZZO te da da doplata za pomagala i lijekove tijekom jedne proračunske godine iznosi više od jedne proračunske osnovice. Proračunska osnovica propisana je čl. 21.st.2. Zakona o izvršavanju državnog proračuna RH u 2011. godini (NN 140/10) te jednako kao i u 2010. godini iznosi 3.326,00 kn. U trenutku podnošenja zahtjeva za isplatu predmetne pomoći svi naprijed navedeni uvjeti moraju biti u potpunosti ispunjeni.

Upit 8/2011.

Koji podaci o plaćama temeljem čl. 53. st.2. TKU mogu biti javni? Da li obrazac plaće prilikom uručjenja radniku mora biti kovertiran?

ZAKLJUČAK br. 8/2011.

Članak 53.. TKU-a

javnost plaća

U smislu čl. 53. javnost plaća odnosi se na iznos brutto plaće. Ovo načelo može se ostvarivati jedino u mjeri kojom se ne zadire u elemente plaće čija je tajnost zaštićena prisilnim propisima RH kao što su npr. Obiteljski zakon ili Zakon o zaštiti osobnih podataka pa takvi elementi plaće ne mogu biti javno dostupni. Povjerenstvo nije nadležno propisivati formu dostave obrazaca o plaći.

Povjerenstvo nastavlja s radom 05. 02. 2010. godine u 12:00 h u Uredu za socijalno partnerstvo.

Upit 9/2011.

Prijem radnika na rad na određeno vrijeme u djelatnosti zdravstva?

ZAKLJUČAK br. 9/2011.

rad na određeno vrijeme

Odredbe Temelnog kolektivnog ugovora ne reguliraju pitanje zasnivanja radnog odnosa temeljem ugovora o radu na određeno i neodređeno vrijeme stoga Povjerenstvo nije nadležno raspravljati predmetni upit. Upućujemo podnosioca upita da isti upit proslijedi Povjerenstvu za tumačenje granskog kolektivnog ugovora za zdravstvo ako je predmetno pitanje područje regulacije tog kolektivnog ugovora.

Upit 10/2011.

Da li se radni staž ostvaren u inozemstvu računa za uvećanje plaće od 0,5 % za svaku godinu radnog staža ?

ZAKLJUČAK br. 10/2011.

radni staž u javnim službama

Članak 51.TKU-a

Radni staž u inozemstvu na poslovima odgovarajuće struke i spreme koji je priznat i upisan u radnu knjižicu uključuje se u obračun osnovne plaće sukladno čl. 51. st. 2. TKU-a.

Upit 11/2011.

Da li radnici koji su završili poslijediplomski specijalističke studije imaju pravo na uvećanje osnovne plaće za 8%?

ZAKLJUČAK br. 11/2011.

uvećanje plaće za doktorat i magisterij

Članak 54. TKU-a

Pravo na uvećanje osnovne plaće od 8% temeljem članka 52. Tku-a imaju oni zaposlenici koji su završili poslijediplomski studij i stekli znanstveni stupanj magistra znanosti. Navedeno pravo ne ostvaruju radnici koji su završili poslijediplomske specijalističke studije. S obzirom na zahtjeve predloženika i konstataciju kako od 2003. godine ne postoji mogućnost stjecanja znanstvenog stupnja magistra znanosti te s obzirom na činjenicu da su specijalistički studiji postali slijedeći stupanj obrazovanja nakon diplomskog sveučilišnog studija Povjerenstvo će ugovornim stanama kolektivnog ugovora temeljem čl. 19 st. 2. alineja 2.uputiti prijedlog za izmjenu predmetnog članka Ugovora.

Upit 12/2011.

Da li radnici koji su završili poslijediplomski specijalističke studije supervizije psihosocijalnog rada imaju pravo na uvećanje osnovne plaće za 8%?

ZAKLJUČAK br. 12/2011.

uvećanje plaće za doktorat i magisterij

Članak 54. TKU-a

Pravo na uvećanje osnovne plaće od 8% temeljem članka 52. Tku-a imaju oni zaposlenici koji su završili poslijediplomski studij i stekli znanstveni stupanj magistra znanosti. Navedeno pravo ne ostvaruju radnici koji su završili poslijediplomske specijalističke studije, pa tako niti specijalistički studij supervizije psihosocijalnog rada. S obzirom na zahtjeve mnogih zaposlenika i konstataciju kako od 2003. godine ne postoji mogućnost stjecanja znanstvenog stupnja magistra znanosti te s obzirom na činjenicu da su specijalistički studiji postali slijedeći stupanj obrazovanja nakon diplomskog sveučilišnog studija Povjerenstvo će ugovornim stanama kolektivnog ugovora temeljem čl. 19 st. 2. alineja 2. TKU-a uputiti prijedlog za izmjenu predmetnog članka Ugovora.

Upit 13/2011.

1. Da li se rad u drugoj i trećoj smjeni smatra smjenskim radom ?

ZAKLJUČAK br. 13/2011.

smjenski rad

Članak 54. TKU-a

Smjenski rad je svakodnevni rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koje obavlja u prijepodnevnom, poslijepodnevnom ili noćnom dijelu dana tijekom radnog tjedna. Kod smjenskog rada definiranog na mjesečnoj osnovi mora se raditi ili o mjenjanju smjena ili naizmjeničnom obavljanju poslova u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca. Kod smjenskog rada na tjednoj osnovi zaposlenik naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni. Kad zaposlenik radi od 20-08 sati ima pravo na uvećanje plaće za 40% za noćni rad (u vremenu između 22,00 sata navečer i 6,00 sati ujutro idućeg dana). Također, u slučaju ako zaposlenik tako izmjenjuje i smjene ima pravo na uvećanje plaće od 10% za sate određene u drugoj smjeni.

Upit 14/2011.

1. Da li radnik ima pravo na naknadu međumjesnog prijevoza i mjesnog prijevoza u mjestu rada ako od stanice međumjesnog prijevoza do mjesta rada ima više od 1 km ?

ZAKLJUČAK br. 14/2011.

pravo na prijevoz

Članak 67. TKU-a

Ako zaposlenik sa stanice međumjesnog prijevoza u mjestu rada u kojem je organiziran mjesni prijevoz ima mogućnost korištenja tog mjesnog prijevoza ima pravo na isplatu naknade stvarnih troškova tog prijevoza .

Upit 15/2011.

1. Zaposlenici radni odnos prestaje otkazom (redovitim) zbog osobno uvjetovanog razloga. Sukladno propisima o mirovinskom osiguranju ima pravo na invalidsku mirovinu. Sukladno otkazu radni odnos prestaje zaposlenici prije 01. srpnja 2011. Ima li pravo na razmjerni dio ili puni godišnji odmor za 2011. godinu.

ZAKLJUČAK br. 15/2011.

godišnji odmor

Članak 43. TKU-a

Čl. 43. definira da zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu. Iz predmetnog upita proizlazi da radni odnos zaposlenici prestaje otkazom, međutim prema priloženim informacijama, zaposlenici je priznato pravo na invalidsku mirovinu. Polazeći od načela Ustava RH prema kojima se garantira posebna zaštita invalidnih osoba te posebnog izdvajanja invalidnih osoba koje su ozlijeđene na radu, odnosno koje su oboljele od profesionalne bolesti te da te činjenice ne smiju štetno utjecati na položaj radnika, zaposlenica sukladno čl. 43. TKU-a ostvaruje pravo na puni godišnji odmor za 2011. godinu.

Upit 16/2011.

1. Da li poslodavac može na zahtjev radnika odobriti trajno odlazak s radnog mjesta pola sata ranije ili dolazak pola sata kasnije umjesto korištenja stanke?
2. Može li se radnik dobrovoljno odreći stanke i kad priroda posla omogućuje radniku stanku?
3. Što se podrazumjeva pod pojmom priroda posla?

ZAKLJUČAK br. 16/2011.

stanka

Članak 35. TKU-a

1. *Sukladno čl. 35. st. 3. ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će zaposleniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće. Stoga poslodavac može odrediti da zaposlenik radi dnevno kraće za vrijeme koliko mu prema aktu poslodavca traje stanaka (minimalno 30 min) jedino kad i do kada priroda posla zaposlenika ne omogućuje stanku tijekom rada.*

2. *Priroda stanke je usmjerena na obnavljanje fizičke i psihičke snage radnika kao pretpostavke za uspješniji i efektivniji rad stoga se radnik ne može odreći prava na stanku.*
3. *Povjerenstvo nije nadležno tumačiti odredbu o prirodi posla.*

Upit 17/2011.

1. Kako odrediti udaljenost od 1 km radi ostvarivanja prava na naknadu troškova prijevoza?
2. Kojim metodama i pomagalima se služiti radi utvrđivanja udaljenosti?
3. Tko određuje udaljenost?
4. Koji su kriteriji za određivanje „puta“ do 1 km?
5. Tko će odrediti kojim putem moramo ići na posao?
6. Onaj tko gubi „prijevoz“ kako nadoknađuje trošak prijevoza za npr. odlazak na seminar?

ZAKLJUČAK br. 17/2011.

pravo na prijevoz

Članak 67. TKU-a

1. **Sukladno čl. 67. st. 5. zaposlenik koji ima manje od 1 km od mjesta stanovanja do mjesta rada ili stanice međumjesnog prijevoza, nema pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza. Pod udaljenošću od 1 km smatra se najkraći mogući cestovni put od mjesta stanovanja do mjesta rada (službenog ulaza u ustanovu).**
2. **Povjerenstvo nije nadležno utvđivati tehniku izračuna udaljenosti.**
3. **Povjerenstvo nije nadležno odlučivati o upitu.**
4. **Povjerenstvo upućuje na točku 1. ovog odgovora.**
5. **Povjerenstvo nije nadležno odlučivati o upitu.**
6. **Čl. 67. TKU-a propisana je naknada za trošak prijevoza. Naknada za službeno putovanje u RH propisana je čl. 64. TKU-a.**

Upit 18/2011.

1. Da li se kumuliraju naknade za dvokratni i smjenski rad?
2. Na temelju kojeg kriterija se određuje udaljenost do ili iznad 1 km?

ZAKLJUČAK br. 18/2011.

smjenski i dvokratni rad, pravo na prijevoz

Članak 54. TKU-a i čl. 67. TKU-a

1. Naknade za smjenski rad i naknada za dvokratni rad sukladno čl. 54. st. 11. TKU međusobno se ne isključuju nego se kumuliraju. Drugačije rješenje moguće je propisati granskim kolektivnim ugovorom pa upućujemo podnosioca upita da tumačenje zatraži i od Povjerenstva nadležnog za tumačenje kolektivnog ugovora za srednje škole.

2. Udaljenost od 1 km od mjesta stanovanja do mjesta rada kao kriterij uzima najkraći mogući cestovni put od mjesta stanovanja do mjesta rada.

Upit 19/2011.

1. Je li smjenski rad onaj koji se odvija 1 tjedan u prvoj smjeni i 3 tjedna u drugoj smjeni?

ZAKLJUČAK br. 19/2011.

smjenski rad

Članak 54. TKU-a

Smjenski rad je svakodnevni rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koje obavlja u prijednevnom, poslijepodnevnom ili noćnom dijelu dana tijekom radnog tjedna. Kod smjenskog rada definiranog na mjesečnoj osnovi mora se raditi ili o mjenjanju smjena ili naizmjeničnom obavljanju poslova u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca što je situacija i u ovom slučaju. Naknada za smjenski rad pripada zaposleniku za rad u drugoj smjeni.

Upit 20/2011.

1. Na koji način se vrši naknada za trošak prijevoza kad nije organiziran međumjesni javni prijevoz tj. ne postoji prijevozna linija od mjesta stanovanja do mjesta rada? Daljinar prijevoznika?

2. Na koji način izvršiti obračun naknade međumjesnog prijevoza ako je isti organiziran ali se njime nije moguće koristiti za redoviti odlazak na posao i s posla? Da li primjeniti naknadu troškova prijevoza u visini mjesečne ili dnevne karte? Da li koristiti popuste koje autoprijevoznici odobravaju na dnevne karte?

3. Da li ovlaštenje poslodavca za utvrđenje najpovoljnijeg korištenja javnog prijevoza zaposlenika uz uvažavanje racionalnosti troškova odnos i na mjesni i međumjesni prijevoz?

ZAKLJUČAK br. 20/2011.

pravo na pomoć

Članak 67. TKU-a

1. *Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troška prijevoza koji utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području. U tom smislu zaposlenik ima pravo na naknadu visine cijene mjesečne odnosno pojedinačne karte prijevoznika koji stvarno vozi.*

2. *Povjerenstvo je mišljenja da se ne može govoriti o organiziranom međumjesnom prijevozu ukoliko se zaposleniku ne omogućava redoviti dolazak i odlazak na posao. U tom slučaju zaposlenik ima pravo na naknadu troška prijevoza koji utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području prema visini cijene mjesečne odnosno pojedinačne karte. Popuste se ne uzima u obzir budući da se tu radi o naknadi troškova za prijevoz, a ne o stvarnim troškovima prijevoza zaposlenika.*

3. *Načelo racionalnosti troškova primjenjuju se na ukupni javni prijevoz dakle i za mjesni i za međumjesni prijevoz.*

Upit 21/2011.

Na temelju kojeg kriterija se određuje udaljenost do ili iznad 1 km?

pravo na prijevoz

ZAKLJUČAK br. 21/2011.

Članak 67. TKU-a

Pod udaljenošću od mjesta stanovanja do mjesta rada smatra se najkraći mogući cestovni put od mjesta stanovanja do mjesta rada. Ako je najkraći mogući cestovni put od mjesta stanovanja do mjesta rada kraći od 1000 m zaposlenik nema pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza sukladno čl. 67. st. 5. TKU-a.

Upit 22/2011.

1. *Mogu li radnici biti raspoređeni na osmosatno radno vrijeme u tri smjene umjesto dosadašnjeg dvanaestsatnog radnog vremena, ako nemaju organiziran javni prijevoz kojim bi na vrijeme dolazili i odlazili s posla?*

2. *Postoji organiziran javni prijevoz ali redovna linija ne odgovara radnom vremenu zaposlenika pa pitamo na koji način se isplaćuje prijevoz ako mjesečna karta nije dostatna?*

ZAKLJUČAK br. 22/2011.

pravo na prijevoz

Članak 54. i 67. TKU-a

1. *Poslodavac samostalno donosi odluke o rasporedu radnog vremena pa tako i o smjenskom radu procjenjujući okolnosti koje su mu važne za ostvarenje poslovnog rezultata.*

2. Povjerenstvo je mišljenja da se u slučaju prijevoza koji ne omogućuje zaposleniku redovit dolazak i odlazak s posla ne radi o organiziranom prijevozu. Stoga u tom slučaju zaposlenici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području i to prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte.

Upit 23/2011.

1. Da li radnici koji nemaju organiziran međumjesni prijevoz imaju pravo na isplatu mjesnog prijevoza?

2. Na koji način odrediti udaljenost od mjesta stanovanja do mjesta rada?

ZAKLJUČAK br. 23/2011.

pravo na prijevoz

Članak 67. TKU-a

1. Radnici koji nemaju organizirani međumjesni prijevoz koji omogućava za zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, imaju pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području. Radnici koji nemaju organiziran mjesni prijevoz koji im omogućava redovit dolazak na posao i odlazak s posla, imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran.

2. Pod udaljenošću od mjesta stanovanja do mjesta rada smatra se najkraći mogući cestovni put od mjesta stanovanja do mjesta rada. Ako je najkraći mogući cestovni put od mjesta stanovanja do mjesta rada kraći od 1000 m zaposlenik nema pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza sukladno čl. 67. st. 5. TKU-a.

Upit 24/2011.

Na koji način će se isplaćivati naknada troškova prijevoza ukoliko postoje 2 varijante dolaska i odlaska s posla pri čemu je jedna varijanta skuplja, ali omogućava zaposlenicima vremenski prihvatljiviji dolazak i odlazak s posla, a druga je jeftinija ali je vremenski neprihvatljivija za zaposlenike?

ZAKLJUČAK br. 24/2011.

pravo na prijevoz

Članak 67. TKU-a

Pravo na naknadu troška prijevoza zaposlenik ostvaruje na način kako je to propisano TKU-om. Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za zaposlenika, uvažavajući racionalnost troškova. Primjenjujući navedenu odredbu uvijek valja voditi računa da se radi o prijevozu koji zaposleniku omogućuje redoviti dolazak i odlazak s posla.

Upit 25/2011.

Da li je predloženo rješenje o naknadi troška prijevoza u skladu s TKU-om?

ZAKLJUČAK br. 25/2011.

pravo na prijevoz

Članak 67. TKU-a

Povjerenstvo za tumačenje TKU-a nije nadležno obračunavati troškove prijevoza pojedinih zaposlenika.

Upit 26/2011.

Kako se plaća naknada prijevoza zaposlenicima koji prema rasporedu radnog vremena rade u dane blagdana i vikenda, a iz mjesta stanovanja nije im organiziran javni prijevoz pa za dolazak i odlazak s poala koriste osobni automobil.

ZAKLJUČAK br. 26/2011.

pravo na prijevoz

Članak 67. TKU-a

U dane blagdana i vikenda kada izmjesta stanovanja u mjesto rada nema organiziranog javnog prijevoza (prijevoznici stvarno ne voze) zaposlenik ima pravo na stvarni trošak takvog prijevoza.

Upit 27/2011.

1. Da li je ispravno obračunavanje i isplaćivanje karte na relaciji na kojoj je prijevoznik ukinuo prodaju mjesečne karte i o tome izdao potvrdu te je izdao potvrdu i o visini dnevne karte. Sukladno izdanoj dnevnoj potvrdi i broju radnih dana u mjesecu obračunava se i isplaćuje mjesečna naknada za prijevoz.

2. Da li zaposlenicima pripada isplata razlike za period od ukidanja mjesečnih karata do danas?

ZAKLJUČAK br. 27/2011.

pravo na prijevoz

Članak 67. TKU-a

1. ***Na ovakav način naknada za trošak prijevoza je ispravno obračunata.***

2. ***Povjerenstvo nije nadležno odlučivati o predmetnom upitom budući da je ostvarivanje novčanih potraživanja iz radnog odnosa predmet regulacije prisilnih propisa RH, a ne kolektivnih ugovora.***

Upit 28/2011.

Molim Vas tumačenje čl. 67. TKU-a?

pravo na prijevoz

ZAKLJUČAK br. 28/2011.

Članak 67. TKU-a

Kako bi Povjerenstvo moglo postupiti po predmetnom zahtjevu i dati tumačenje čl. 67. TKU-a molimo Vas da konkretizirate upit.

Upit 29/2011.

Da li zaposlenica koja stanjuje manje od 1 km od mjesta rada ima pravo na naknadu za trošak prijevoza u vrijeme dok je cesta kojom dolazi u mjesto rada zatvorena zbog radova. U to vrijeme dolazi na mjesto rada zaobilaznim putem koji je duži od 1 km?

ZAKLJUČAK br. 29/2011.

pravo na prijevoz

Članak 67. TKU-a

Zaposlenik ima pravo na trošak prijevoza prema najkraćem mogućem cestovnom putu. Ukoliko je najkraći cestovni put zatvoren, onda njegovo korištenje nije moguće. Ako u vrijeme takvih privremenih okolnosti (zatvaranje ceste) zaposlenik drugim cestovnim putem ima više od 1 km od mjesta stanovanja do mjesta rada ima pravo na naknadu troškova prijevoza.

Upit 30/2011.

Koju naknadu za trošak prijevoza ostvaruje zaposlenik kojem mu je put od mjesta stanovanja do mjesta rada duži od 100 km?

ZAKLJUČAK br. 30/2011.

pravo na prijevoz

Članak 67. TKU-a

U slučaju udaljenosti mjesta stanovanja zaposlenika od mjesta rada veće od 100 km naknada troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom utvrđuje se posebnom odlukom Ministarstva. Ako nema odluke Ministarstva zaposlenik sve do donošenja predmetne odluke ima pravo na troškove prijevoza kao da od mjesta stanovanja do mjesta rada ima do 100 km. Razlika će se utvrditi odlukom Ministarstva.

Upit 31/2011.

Koju nakadu za trošak prijevoza ostvaruje zaposlenik kojem mu je put od mjesta stanovanja do mjesta rada duži od 100 km?

ZAKLJUČAK br. 31/2011.

pravo na prijevoz

Članak 67. TKU-a

U slučaju udaljenosti mjesta stanovanja zaposlenika od mjesta rada većoj od 100 km naknada troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom utvrđuje se posebnom odlukom Ministarstva. Ako nema odluke Ministarstva zaposlenik sve do donošenja predmetne odluke ima pravo na troškove prijevoza kao da od mjesta stanovanja do mjesta rada ima do 100 km. Razlika će se utvrditi odlukom Ministarstva.

Upit 32/2011.

Upit o tumačenju čl. 67. st. 5

ZAKLJUČAK br. 32/2011.

pravo na prijevoz

Članak 67. TKU-a

Kako bi Povjerenstvo moglo postupiti po traženom upitu i dati tumačenje zahtjevamo od podnosioca upita da jasnije i konkretnije postavi svoje pitanje.

Upit 33/2011.

Isplata mjesnog prijevoza kada mjesni prijevoz nije organiziran te utvrđivanje iznosa mjesečne karte najbližeg mjesta u kojem je javni prijevoz organiziran?

ZAKLJUČAK br. 33/2011.

pravo na prijevoz

Članak 67. TKU-a

Zaposlenik ima pravo na trošak mjesnog prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran u slučaju kad nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i s posla. Povjerenstvo nije nadležno utvrđivati najbliže mjesto prema kojem bi se obračunavala karta temeljem čl. 67. st. 2. TKU-a.

Upit 34/2011.

Da li poslodavac može vršiti obračun i isplatu nakade za trošak prijevoza s posla i na posao na temelju vrijednosti pojedinačne karte koji bi javni prijevoznik utvrdio sukladno stvarnoj udaljenosti u kilometrima, za one relacije za koje ne postoji mogućnost kupnje jedinstvene

pojedinačne karte, umjesto priznavanja vrijednosti više pojedinačnih karata za istu relaciju, odnosno istu udaljenost?

ZAKLJUČAK br. 34/2011.

pravo na prijevoz

Članak 67. TKU-a

Zaposlenik ima pravo na trošak prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran u slučaju kad nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla. Ako nema mogućnosti kupnje mjesečne karte ili zaposlenik za redovit dolazak na posao i odlazak s posla mora koristiti usluge više prijevoznika, ima pravo na pojedinačnu kartu u visini stvarnih izdataka.

Upit 35/2011.

Kako se ostvaruje pravo na regres? Ostvaruje li ga zaposlenik u punom ili razmjernom dijelu? Neplaćeni i plaćeni dopust za stručno osposobljavanje i obrazovanje? Putni trošak kad mjesni niti međumjesni prijevoz nije organiziran?

ZAKLJUČAK br. 35/2011.

regres, stručno osposobljavanje, trošak prijevoza

Članak 60. TKU-a

Da bi zaposlenik ostvario pravo na puni iznos regresa nije nužno da godišnji odmor koristi u cijelosti, već na isti imaju pravo i oni zaposlenici koji koriste dio godišnjeg odmora za tekuću godinu. Regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora. Pravo na regres vezano je uz stvarno korištenje godišnjeg odmora, a ne uz samo postojanje prava na godišnji odmor. Regres pripada zaposleniku koji koristi bilo dio godišnjeg odmora, bilo cijeli godišnji odmor u punom iznosu.

Članak 45. TKU-a

Zaposlenice ostvaruju pravo na plaćeni dopust ako ih je na prisustvovanje na seminare i savjetovanja uputio poslodavac i to do ukupno 5 dana. Ukoliko zaposlenik radi vlastitog obrazovanja koje je u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja i njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca prisustvuje stručnim seminarima i savjetovanjima ima pravo na neplaćeni dopust do ukupno 5 dana.

Članak 67. TKU-a

Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran

Ako nije organiziran međumjesni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području. Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovog članka i onaj zaposlenik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobni automobil i sl. Naknada za trošak prijevoza isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za slijedeći mjesec.

Upit 36/2011.

Da li se radniku kod ostvarenja prava na jubilarnu nagradu kao radni staž računava vrijeme koje je proveo kao volonter i bio prijavljen na mirovinsko i zdravstveno osiguranje?

ZAKLJUČAK br. 36/2011.

jubilarna nagrada

Članak 69. TKU-a uz čl. 49. TKU-a

Zaposlenik koji volontira nije u radnom odnosu te stoga ne može imati radni staž koji je temeljem čl. 49. TKU-a potreban za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu iz čl. 69. TKU-a. Volonteri prijavljeni na mirovinsko osiguranje ostvaruju mirovinski staž koji je relevantan za stjecanje prava iz mirovinskog osiguranja.

Upit 37/2011.

Da li staž slijedećih zaposelnika povećava plaću sukladno odredbi čl. 51. st. 2. o uračunavanju radnog staža?

ZAKLJUČAK br. 37/2011.

osnovna plaća

Članak 51. TKU-a

Osnovnu plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koji je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža. Mirovinski staž je relevantan za stjecanje prava iz mirovinskog osiguranja.

Radeljak Ivan- razdoblje u kojem je zaposlenik bio obrtnik ulazi mu u mirovinski staž, a ne u radni staž sukladno odredbama TKU-a.

Pavić Antonio- razdoblje u kojem je zaposlenik bio samostani profesionalni djelatnik novinar ulazi mu u mirovinski staž, a ne u radni staž sukladno odredbama TKU-a.

Zovko Marica- razdoblje u kojem je zaposlenica bila obrtnik ulazi joj u mirovinski staž, a ne u radni staž sukladno odredbama TKU-a.

Brčić Kata-iz priložene dokumentacije ne može se utvriti ukupan staž zaposlenice i gdje ga je ostvarivala budući da je preslik nečitljiv

Ibrajić Dajana- zaposlenica je u razdoblju od 07. siječnja 2008. do 14. studenog 2008. godine bila volonter u Općoj županijskoj bolnici „Pakrac“. Zaposlenik koji volontira nije u radnom odnosu te stoga nema radnog staža.

Barišić Sanjica- razdoblje u kojem je zaposlenica bila individualni poljoprivrednik ulazi joj u mirovinski staž, a ne u radni staž sukladno odredbama TKU-a.

Upit 38/2011.

Da li staž u školi i u Medicinskom centru Varaždin OOUR Dijagnostika i terapija računa kao staž u javnim službama radi ostvarenja prava na jubilarnu nagradu?

ZAKLJUČAK br. 38/2011.

radni staž u javnim službama, jubilarna nagrada

Članak 69.i 47. TKU-a

Jubilarna nagrada pripada zaposleniku za neprekidni staž u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca. Pod pojmom javne službe podrazumjevaju se javne ustanove, odnosno druge pravne osobe kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu, odnosno iz fondova mirovinsko-invalidskog osiguranja i HZZO-a na način utvrđen čl. 2. Zakonom o plaćama u javnim službama. Sukladno tome, neprekidni rad u prijašnjim organizacijama, ustanovama i drugim pravnim osobama koje se danas smatraju javnim službama smatra se neprekidnim radom za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu iz TKU-a. Rad u Medicinskom centru Varaždin OOUR Dijagnostika i terapija smatra se radom u javnim službama i ako je neprekidan ulazi u obračun za isplatu jubilarne nagrade. Također, rad u školi se smatra radom u javnoj službi i ako je neprekidan ulazi u obračun za isplatu jubilarne nagrade.

Upit 39/2011.

Da li staž u Skupštini općine računa kao staž u javnim službama radi ostvarenja prava na jubilarnu nagradu?

ZAKLJUČAK br. 39/2011.

radni staž u javnim službama, jubilarna nagrada

Članak 69.i 47. TKU-a

Jubilarna nagrada pripada zaposleniku za neprekidni staž u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca. Pod pojmom javne službe podrazumjevaju se javne ustanove, odnosno druge pravne osobe kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu, odnosno iz fondova mirovinsko-invalidskog osiguranja i HZZO-a na način utvrđen čl. 2. Zakonom o plaćama u javnim službama. Sukladno tome, neprekidni rad u prijašnjim organizacijama, ustanovama i drugim pravnim osobama koje se danas smatraju javnim službama smatra se neprekidnim radom za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu iz TKU-a. Rad u Skupštini općine ne smatra se radom u javnim službama. Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za razdoblje od 07. 07. 1988.

Upit 40/2011.

Da li staž u Općinskoj konferenciji SSRNH računa kao staž u javnim službama radi ostvarenja prava na jubilarnu nagradu?

ZAKLJUČAK br. 40/2011.

radni staž u javnim službama, jubilarna nagrada

Članak 69.i 47. TKU-a

Jubilarna nagrada pripada zaposleniku za neprekidni staž u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca. Pod pojmom javne službe podrazumjevaju se javne ustanove, odnosno druge pravne osobe kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu, odnosno iz fondova mirovinsko-invalidskog osiguranja i HZZO-a na način utvrđen čl. 2. Zakonom o plaćama u javnim službama. Sukladno tome, neprekidni rad u prijašnjim organizacijama, ustanovama i drugim pravnim osobama koje se danas smatraju javnim službama smatra se neprekidnim radom za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu iz TKU-a. Radni staž ostvaren u Općinskoj konferenciji SSRNH ne smatra se radom u javnim službama.

Upit 41/2011.

Da li su ispunjeni uvjeti za isplatu jubilarne nagrade za neprekinuti staž u javnim služdama u slučaju kad je zaposlenik otišao obnašati dužnost građana u obrani, ali se sukladno prisilnim propisima u roku od mjesec dana od prestanka vršenja iste dužnosti javio poslodavcu i dao izjavu radi nastavka radnog odnosa kod istog poslodavca?

ZAKLJUČAK br. 41/2011.

jubilarna nagrada

Članak 69.i 47. TKU-a

Jubilarna nagrada pripada zaposleniku za neprekidni staž u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca. Pod pojmom javne službe podrazumjevaju se javne ustanove, odnosno druge pravne osobe kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu, odnosno iz fondova mirovinsko-invalidskog osiguranja i HZZO-a na način utvrđen čl. 2. Zakonom o plaćama u javnim službama. Sukladno tome, neprekidni rad u prijašnjim organizacijama, ustanovama i drugim pravnim osobama koje se danas smatraju javnim službama smatra se neprekidnim radom za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu iz TKU-a. Sukladno prisilnim propisima RH za vrijeme vršenja dužnosti građana u obrani, prava i obveze iz radnog odnosa miruju. Radnik koji nakon završetka vršenja dužnosti građana u obrani želi nastaviti rad kod istoga poslodavca, dužan je, čim sazna dan prestanka vršenja dužnosti građana u obrani, a najkasnije u roku od mjesec dana od dana prestanka vršenja dužnosti građana u obrani, o svojoj namjeri obavijestiti poslodavca, a poslodavac ga je dužan vratiti na poslove na kojima je radio prije početka vršenja dužnosti građana u obrani. Iz priložene dokumentacije razvidno je da se zaposlenik javio poslodavcu radi nastavka radnog odnosa u propisanom roku. Stoga Povjerenstvo smatra da nije došlo

do prekida neprekinutog radnog staža u javnim službama radi ostvarenja prava na jubilarnu nagradu.

Upit 42/2011.

1. Ima li zaposlenik pravo na pomoć za nabavku ortopedskog pomagala temeljem čl. 63. st. 4. bračnom drugu?

ZAKLJUČAK br.42/2011.

pravo na pomoć

Članak 63. TKU-a

Iz dikcije čl. 63. st.4. proizlazi da pravo na pomoć za kupnju ortopedskog pomagala uz ispunjenje svih uvjeta iz čl. 63. st. 4. ima zaposlenik kojemu je potrebno ortopedsko pomagalo. To pravo nije namjenjeno kao pomoć pri kupnji ortopedskog pomagala bračnom drugu odnosno djetetu.

Upit 43/2011.

Ima li zaposlenik koji koristi dopust za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju te koji posjeduje rjesenje HZZO –a i CZSS o priznavanju pravana njegu djeteta zbog težih smetnja u razvoju pravo na isplatu pomoći zbog nastanka invalidnosti djeteta?

ZAKLJUČAK br. 43/2011.

pravo na pomoć

Članak 63. TKU-a

Zaposlenik koji koristi dopust za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju i ima rješenje CZSS-a o pravu na dopust zbog njege djeteta sa težim smetnjama u razvoju ostvaruje pravo na pomoć iz čl. 63. st. 2. TKU-a, ali samo jedanput nakon utvrđenog djetetovog zdravstvenog stanja od nadležnog tijela.

Upit 44/2011.

Tumačenje čl. 62. o pravu na pomoć u slučaju smrti maćehe?

ZAKLJUČAK br. 44/2011.

pravo na pomoć

Članak 62. TKU-a

U slučaju smrti maćehe (očuha), zaposlenik ima pravo na pomoć iz čl. 62. alineja 3. ako je maćeha(očuh) zaposlenika posvojio te je time između maćehe (očuha) i njegovih srodnika s jedne strane i zaposlenika i njegovih potomaka s druge strane, nastao neraskidiv odnos srodstva i sva prava i dužnosti koja iz toga proizlaze sukladno Obiteljskom zakonu.

Upit 45/2011.

Tumačenje prava na mjesni prijevoz u mjestu stanovanja ako je udaljenost od mjesta stanovanja do stanice međumjesnog prijevoza veća od 1 km?

ZAKLJUČAK br. 45/2011.

pravo na prijevoz

Članak 67. TKU-a

Zaposlenik koji ima manje od 1 km od mjesta stanovanja do mjesta rada ili do stanice međumjesnog prijevoza, nema pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza. Ukoliko sukladno Vašem upitu Vi imate od mjesta stanovanja do stanice međumjesnog prijevoza više od 1 km ostvarujete pravo na mjesni prijevoz.

Upit 46/2011.

Da li pripravnik ima pravo na 10 dana za spremanje pripravničkog ispita i još jedan dan za polaganje pripravničkog ispita? Koji je odnos između dva kolektivna ugovora koja na različiti način reguliraju isto pravo? Imam li kakva prava za polaganje stručnog ispita?

ZAKLJUČAK br. 46/2011.

pripravnički ispit, stručno osposobljavanje

Članak 31. TKU-a

Zaposlenik (pripravnik) koji polaže stručni ispit ima pravo na plaćeni dopust od deset radnih dana za radna mjesta I. vrste. Uz tih deset dana pripada mu i pravo na plaćeni dopust na dan kada polaže pripravnički ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita ima pravo na još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje put i smještaj prema potrebi.

Što se tiče odnosa između dva kolektivna ugovora koja na različiti način reguliraju isto pitanje sukladno čl. 7 st. 3. Zakona o radu na radnika se primjenjuje ono što je za radnika povoljnije.

Članak 45. TKU-a regulira pitanje dopusta za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja te se određuje da zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to: 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi, 10 dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno pravosudnog ispita, 5 dana za prisustvovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima i 2 dana radi stjecanja posebnih znanja i vještina. Školovanje ili stručno usavršavanje mora biti u svezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca. Ako na takvo školovanje zaposlenika uputi poslodavac zaposlenik ostvaruje pravo na plaćeni dopust.

Upit 47/2011.

Da li djelatnici kojoj je ugovor o radu otkazan zbog poslovno uvjetovanih razloga pripada pravo na otpremninu?

ZAKLJUČAK br. 47/2011.

otpremnina

Članak 47. TKU-a

Zaposlenik kojem poslodavac otkazuje, a razlog otkazu nije skrivljeno ponašanje zaposlenika, pripada otpremnina u skladu s Zakonom o radu. Vašoj djelatnici otkazan je ugovor o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga te djelatnici sukladno čl. 47. TKU-a pripada pravo na otpremninu.

Upit 48/2011.

Da li pravo na uvećanje plaće za 15% odnosno 8% ostvaruju osobe koje su izabrane u umjetničko nastavna zvanja odnosno koje su sukladno čl. 94. Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju ostvarile umjetnička dostignuća koja svojim značenjem odgovaraju uvjetima za izbor u znanstveno-radno mjesto, a to je doktorat znanosti?

ZAKLJUČAK br. 48/2011.

uvećanje plaće za doktorat i magisterij

Članak 54. TKU-a

Zaposlenici u umjetničko nastavnom zvanju koji su prema posebnom propisu (ZZDVO) izjednačeni s znanstveno-nastavnim zvanjima ostvaruju pravo na uvećanje plaće za 8 % odnosno 15%.

Upit 49/2011.

Smatra li se radni staž u Savezu za fizičku kulturu radnim stažem ostvarenim u javnoj službi?

ZAKLJUČAK br. 49/2011.

radni staž u javnim službama

Članak 49. TKU-a

Pod pojmom javne službe podrazumjevaju se javne ustanove, odnosno druge pravne osobe kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu, odnosno iz fondova mirovinsko-invalidskog osiguranja i HZZO-a na način utvrđen čl. 2. Zakonom o plaćama u javnim službama. Sukladno tome, neprekidni rad u prijašnjim organizacijama, ustanovama i drugim pravnim osobama koje se danas smatraju javnim službama smatra se neprekidnim radom za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu iz TKU-a. Stoga se radni staž ostvaren u Savezu za fizičku kulturu ne smatra stažem ostvarenim u javnoj službi.

Upit 50/2011.

Imaju li zaposlenici pravo na uvećanje plaće za rad subotom ako se isti obavlja u okviru 40 sati tjedno, odnosno u okviru punog radnog vremena?

ZAKLJUČAK br. 50/2011.

uvećanje plaće

Članak 54. TKU-a

Osnovna plaća zaposlenika koji radi subotom u okviru punog radnog vremena od 40 sati uvećava se za 25% temeljem čl. 54. st.1. alineja 3. TKU-a.