

Tumačenja odredbi Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike prema redoslijedu članaka

Napomena:

Zbog velikog broja zahtjeva za tumačenja odredbi članka 59. Kolektivnog ugovora, tumačenja navedenog članka (po redoslijedu stavaka) izdvojena su i objavljena u posebnom dokumentu.

Općenito

Komisija je na sjednici održanoj dana 4. srpnja 2014. donijela sljedeći zaključak:

Na djelatne vojne osobe ne primjenjuje se Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike. Komisija imenovana temeljem Kolektivnog ugovora sklopljenog 3. kolovoza 2013. godine nije ovlaštena preispitivati tumačenja ranijih saziva Komisije.

Članak 1.

Tumačenje br. 1/1 od 19. ožujka 2013.

U članku 1. stavku 3. Kolektivnog ugovora propisano je da se Kolektivnim ugovorom uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada državnih službenika i namještenika zaposlenih u državnim tijelima.

Pitanje tko se smatra državnim službenikom i namještenikom nije uređeno u Kolektivnom ugovoru, nego u članku 3. Zakona o državnim službenicima („Narodne novine“, broj 92/2005, 107/2007, 27/2008, 34/2011., 49/2011, 150/2011., 34/2012 i 49/2012 – pročišćeni tekst) i odredbama posebnih zakona.

Komisija nije ovlaštena tumačiti odredbe zakona.

Tumačenje br. 2/1 od 26. rujna 2014.

Prema članku 69. stavku 2. Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola („Narodne novine“, broj 92/2014), prava koja su općim propisom o radu i svim njime propisanim izvorima prava iz radnog odnosa osigurana, bračnim drugovima, zajamčena su i životnim partnerima. Stoga prava propisana Kolektivnim ugovorom za bračne drugove odnose se i na životne partnere.

Članak 3.

Tumačenje br. 1/3 od 31. listopada 2014.

Odredbe Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike u pogledu plaća i materijalnih prava primjenjuju se na profesionalne vatrogasce. U slučaju kada se na službenike i namještenike odnose dva kolektivna ugovora primjenjuju se odredbe povoljnijeg kolektivnog ugovora.

Članak 8.

Tumačenje broj 1/8 od 29. svibnja 2013.

Zbog izbjegavanja ili ograničenja prekovremenog rada poslodavac može za službenika, kojem je rješenjem utvrđeno da radi u turnusu, donijeti odluku da u određene dane radi kraće u okviru radnog vremena njegovog turnusa. U tom slučaju ne radi se o promjeni organizacije rada nego se i dalje smatra da službenik radi u turnusu (nije rad organiziran na drugačiji način u smislu članka 44. stavka 11. Kolektivnog ugovora).

Pri tome, službeniku se mora osigurati puno radno vrijeme tijekom mjeseca, odnosno redovni mjesečni fond radnih sati, a dnevno radno vrijeme ne može biti od kraće od 8 sati. Službenik mora biti obaviješten o promjeni rasporeda rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, u pisanom obliku, s točnom naznačenim satom početka i završetka rada (članak 8. Kolektivnog ugovora).

Odluka poslodavca o promjeni rasporeda rada ili promjeni rasporeda radnog vremena donesena u pojedinačnom slučaju ne smatra se odlukom iz članka 96. Kolektivnog ugovora, o kojoj bi, prije njenog donošenja, morao obavijestiti sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika Sindikata.

Vezano uz tumačenje br. 1/8 od 29. svibnja 2013. Komisija je na sjednici održanoj 13. lipnja 2013. dala sljedeće pojašnjenje:

Zbog ograničenja prekovremenog rada može se donijeti odluka da službenik koji radi u turnusu u određene dane radi kraće (u okviru radnog vremena njegovog turnusa), ali samo za jedan do dva radna dana u mjesecu.

Članak 9.

Tumačenje br. 1/9 od 5. ožujka 2015.

Evidenciju svojeg radnog vremena iz članka 9. stavka 1. Kolektivnog ugovora može zatražiti sam službenik i namještenik ili u njegovo ime sindikalni povjerenik sindikata kojeg je član uz njegovu pisanu suglasnost.

Članak 12.

Tumačenje br. 1/12 od 19. ožujka 2013.

Službenik, odnosno namještenik koji je upućen na službeno putovanje u subotu ili nedjelju te zbog toga nije bio u mogućnosti koristiti tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno, ostvaruje pravo na tjedni odmor sukladno odredbi članka 12. stavka 3. Kolektivnog ugovora. Ukoliko mu se radi potreba posla ne može osigurati korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna, potrebno mu je putem dogovora ili odlukom neposredno nadređenog službenika osigurati korištenje tjednog odmora najkasnije u roku od 14 dana.

Članak 14.

Tumačenje br. 1/14 od 23. travnja 2013.

Državnom službeniku i namješteniku čija je narav službe (posla) takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom ili blagdanom odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Službeniku koji radi na opisani način, a koristi godišnji odmor u mjesecu kolovozu pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca odnosno u srpnju, lipnju i svibnju (plaće koje su ostvarene za mjesec lipanj, svibanj i travanj).

Članak 15.

Tumačenje br. 1/15 od 19. ožujka 2013.

Odredbom članka 15. Kolektivnog ugovora je utvrđeno da se državni službenici i namještenici ne mogu odreći prava na godišnji odmor, odnosno sporazumjeti s državnim tijelom da im se **umjesto** korištenja godišnjeg odmora isplati naknada.

Stoga, navedena odredba, kao ni druge odredbe Kolektivnog ugovora, ne reguliraju pravo isplate naknade za neiskorišteni godišnji odmor za državne službenike i namještenike kojima prestaje služba odnosno radni odnos, već nemogućnost sporazuma o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 16.

Tumačenje br. 1/16 od 26. rujna 2014.

Svim državnim službenicima i namještenicima neovisno o rasporedu radnog vremena, godišnji odmor treba računati u trajanju od 8 sati dnevno od ponedjeljka do petka, ne računajući subote, nedjelje i neradne dane utvrđene zakonom, sukladno članku 16. stavku 1. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike.

Tumačenje br. 2/16 od 15. listopada 2015.

Službeniku i namješteniku koji radi u turnusu ili smjenama i na svoj zahtjev koristi 1 dan godišnjeg odmora, uključujući i subotu, nedjelju ili neradni dan utvrđen zakonom, kada bi inače radio po rasporedu svog radnog vremena, tada mu kao dan godišnjeg odmora treba računati sate koje je prema redovnom rasporedu radnog vremena trebao raditi.

Članak 18.

Tumačenje br. 1/18 od 11. siječnja 2013.

(pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora)

Pravo na puni godišnji odmor službenik i namještenik stječu nakon šest mjeseci neprekidnog rada, sukladno članku 17. Kolektivnog ugovora, a pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora iz članka 18. stavka 1. Kolektivnog ugovora odnosi se samo na službenike i namještenike

navedene u toj odredbi. Stoga se razmjerni dio godišnjeg odmora iz članka 18. Kolektivnog ugovora ne odnosi na službenike i namještenike koji imaju više od šest mjeseci neprekidnog rada, bez obzira kada im prestaje služba odnosno radni odnos.

Tumačenje br. 2/18 od 13. lipnja 2013.

Sukladno članku 18. Kolektivnog ugovora službenik i namještenik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada: ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na puni godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada.

Službenik ima pravo koristiti razmjerni dio godišnjeg odmora za 2012. godinu do 30. lipnja 2013. godine, sukladno članku 26. stavku 1. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br. 3/18 od 16. prosinca 2013.

Mirovanje radnog odnosa ne smatra se prekidom službe odnosno rada u smislu članka 17. stavka 1. Kolektivnog ugovora. Stoga službenik koji se vratio s mirovanja radnog odnosa ima pravo na godišnji odmor kao da nije bilo mirovanja.

Tumačenje br.4/18 od 20. svibnja 2014.

Prilikom prelaska službenika i namještenika iz jednog u drugo državno tijelo ne radi se o promjeni poslodavca (poslodavac je Republika Hrvatska) te se ne primjenjuju odredbe o pravu na korištenje razmjernog dijela godišnjeg odmora.

Tumačenje br. 5/18 od 18. prosinca 2014.

Razmjerni dio godišnjeg odmora iz članka 18. Kolektivnog ugovora, može se koristiti tijekom kalendarske godine u kojoj je stečen, temeljem pisanog zahtjeva i odluke poslodavca. O korištenju godišnjeg odmora odlučuje poslodavac, vodeći računa o potrebama službenika odnosno namještenika i potrebama službe.

Tumačenje br. 6/18 od 29. siječnja 2016.

Pravo službenika i namještenika na godišnji odmor je pravo kojeg on ostvaruje kod svog poslodavca i za svaku kalendarsku godinu.

Člankom 17. su propisani uvjeti za stjecanje prava na puni godišnji odmor, a članak 18. stavak 1. samo je iznimka za one službenike i namještenike koji nisu ispunili uvjet za ostvarivanje prava na puni godišnji odmor.

Budući da kolektivnim ugovorom nije ugovoreno pravo na godišnji odmor državnom službeniku ili namješteniku u slučaju prestanka službe odnosno ugovora o radu osim situacije odlaska u mirovinu (čl.18.st.2.) u kojem se izrijekom ugovara pravo takvog zaposlenog na puni godišnji odmor, na sve ostale slučajeve ostvarivanja prava na godišnji odmor u slučaju prestanka službe odnosno radnog odnosa primjenjuju odredbe općih propisa o radu.

Članak 19.

Tumačenje br. 1/19 od 19. ožujka 2013.

Prema odredbi članka 19. stavka 1. točke 5. Kolektivnog ugovora, osnovica za izračun godišnjeg odmora uvećava se s obzirom na ostvarene rezultate rada:

- službeniku ocijenjenom ocjenom „izvanredan“ 3 dana,
- službeniku ocijenjenom ocjenom „odličan“ 2 dana,
- službenik ocijenjenom ocjenom „dobar“ 1 dan.

Kako u Kolektivnom ugovoru nisu korišteni nazivi ocjena utvrđeni Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o državnim službenicima („Narodne novine“, broj 49/2011), koji je stupio na snagu dana 7. svibnja 2011. godine, pri utvrđivanju broja dana godišnjeg odmora ocjene iz članka 19. stavka 1. točke 5. Kolektivnog ugovora treba utvrđivati odgovarajućom primjenom članka 69. toga Zakona, na način da:

- ocjena „izvanredan“ odgovara ocjeni „izuzetan“,
- ocjena „odličan“ odgovara ocjeni „primjerman“,
- ocjena „dobar“ odgovara ocjeni „uspješan“.

Tumačenje br. 2/19 od 20. svibnja 2014.

Namještenik ima pravo na uvećanje dana godišnjeg odmora s obzirom na ostvarene rezultate rada iz članka 19. stavka 1. točke 5. Kolektivnog ugovora na način kako je to propisano za državne službenike. Pri tome upućujemo na tumačenje br. 1/19 od 19. ožujka 2013. godine o načinu prevođenja ocjena.

Tumačenje br. 3/19 od 4. srpnja 2014.

Inozemni radni staž se u smislu odredbe članka 19. stavka 1. točke 3. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike ne uračunava u dužinu radnog staža potrebnu za ostvarenje prava na dodatne dane godišnjeg odmora.

U vezi sa utvrđivanjem radnog staža može se odgovarajuće primijeniti tumačenje br. 1/41 od 30. studenoga 2012.

Tumačenje broj 4/19 od 31. listopada 2014.

Sukladno članku 19. stavku 1. Kolektivnog ugovora, službenik i namještenik ima pravo na uvećanje godišnjeg odmora s obzirom na pojedinačno određena mjerila (uvjete rada, složenost poslova i stupanj stručne spreme, dužinu radnog staža, posebne socijalne uvjete i ostvarene rezultate rada), pri čemu se pojedinačno određena mjerila utvrđuju na dan donošenja rješenja o godišnjem odmoru. Ako se koje od pojedinačno određenih mjerila izmijeni do početka korištenja godišnjeg odmora (npr. navršeni radni staž, broj malodobne djece), treba izmijeniti rješenje o godišnjem odmoru i uzeti u obzir nove činjenice (mjerila). Ako nije doneseno rješenje o godišnjem odmoru, pojedinačno određena mjerila utvrđuju se na dan početka korištenja godišnjeg odmora za pojedinu kalendarsku godinu.

Tumačenje broj 5/19 od 31. listopada 2014.

Pravo na uvećanje godišnjeg odmora iz članka 19. stavka 1. točke 4. alineje 1. (roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom) i al. 3. (samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom) međusobno se isključuju. To znači da samohrani roditelj, posvojitelj ili skrbnik malodobnog djeteta, s obzirom na posebne socijalne uvjete, ima pravo na uvećanje godišnjeg odmora za to dijete samo po jednoj osnovi.

Tumačenje br. 6/19 od 31. listopada 2014.

Pravo na uvećanje godišnjeg odmora iz članka 19. stavka 1. točke 4. alineje 1. - 3. Kolektivnog ugovora (roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim ili više malodobne djece) i uvećanje iz alineje 4. istoga stavka (roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu) međusobno se ne isključuju. To znači da roditelj, posvojitelj ili skrbnik malodobnog djeteta s invaliditetom, s obzirom na posebne socijalne uvjete, ima pravo na uvećanje godišnjeg odmora za to dijete po dvije osnove (za malodobno dijete i za dijete s invaliditetom).

Tumačenje br. 7/19 od 31. listopada 2014.

Samohrani roditelj s dvoje ili više malodobne djece, s obzirom na posebne socijalne uvjete, ima pravo na uvećanje godišnjeg odmora za jedno malodobno dijete 3 dana (članak 19. stavak 1. točka 4. alineja 3. Kolektivnog ugovora) te za svako daljnje malodobno dijete još po jedan dan (alineja 2. istoga stavka).

Tumačenje br. 8/19 od 19. ožujka 2015.

Osoba koja je razvedena i prima alimentaciju od bivšeg supružnika ne smatra se samohranim roditeljem. Samohrani roditelj je osoba koja sama skrbi i uzdržava dijete.

Članak 20.

Tumačenje br. 1/20 od 16. prosinca 2013.

Prema odredbi članka 20. Kolektivnog ugovora pravo na najmanje 30 dana godišnjeg odmora ima slijepi službenik i namještenik, donator organa kao i službenik i namještenik koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja.

Poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće otkloniti štetne utjecaje smatraju se poslovi koji su propisima o državnim službenicima i namještenicima utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada.

Poslovi administrativnog referenta-upisničara u pravosudnim tijelima nisu poslovi s posebnim uvjetima rada u smislu odredaba propisa o državnim službenicima i namještenicima te stoga službenik raspoređen na te poslove nema pravo na najmanje 30 dana godišnjeg odmora.

Članak 25.

Tumačenje br. 1/25 od 17. listopada 2014.

Državni službenik ima pravo na godišnji odmor u neprekinutom trajanju ili u dva dijela (članak 25. Kolektivnog ugovora), te 2 puta po jedan dan prema svom zahtjevu (članak 28. Kolektivnog ugovora).

Čelnik tijela može odobriti državnom službeniku godišnji odmor i u više dijelova, vodeći računa o organizaciji poslova i urednom obavljanju poslova.

Čelnik tijela nije dužan obrazložiti razloge ne prihvaćanja zahtjeva službenika za korištenje godišnjeg odmora u više dijelova.

Čelnik ili osoba koju on ovlasti vodi računa o pisanoj želji službenika i namještenika prilikom donošenja Plana korištenja godišnjeg odmora uz prethodno pribavljeno mišljenje rukovoditelja.

Članak 26.

Tumačenje br. 1/26 od 18. prosinca 2014.

Godišnji odmor, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili drugog opravdanog razloga, prema izričitoj odredbi članka 26. Kolektivnog ugovora, službenik i namještenik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Tumačenje br. 2/26 od 19. ožujka 2015.

Godišnji odmor službenik i namještenik ostvaruje u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora kojeg službenik i namještenik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Uzimajući u obzir da je Zakonom omogućeno prenošenje godišnjeg odmora samo iz jedne kalendarske godine u drugu, neiskorišteni godišnji odmor iz 2013. godine službenik i namještenik ne bi mogao koristiti u 2015. godini.

Članak 31.

Tumačenje br. 1/31 od 20. studenoga 2012.

Odredba članka 31. stavka 1. alineja 10. Kolektivnog ugovora odnosi se na službenike i namještenike bez obzira na članstvo u sindikatima.

Za sudjelovanje na prosvjedu koji organizira sindikat službenik i namještenik nema pravo na plaćeni dopust u smislu članka 31. stavka 1. alineje 10. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br. 2/31 od 16. prosinca 2013.

Tazbinski srodnici zaključno s drugim stupnjem su roditelji bračnog druga, brat i sestra bračnog druga i djed i baka.

Tumačenje br. 3/31 od 16. prosinca 2013.

Sukladno odredbi članka 31. stavka 1. alineje 7. Kolektivnog ugovora, službenik i namještenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za dobrovoljno davanje krvi 2 radna dana neovisno da li radi u turnusu, smjeni ili na drugi način. Pod radnim danom podrazumijeva se dan kad je službenik trebao biti na poslu prema njegovom rasporedu radnog vremena.

Kod plaćenog dopusta radni dan proveden na plaćenom dopustu evidentira se u trajanju od osam sati.

Tumačenje br. 4/31 od 4. travnja 2014.

Prema mišljenju Ministarstva zdravlja, KLASA: 110-04/13-02/137, URBROJ: 534-08-2/7-14-2 od 10. siječnja 2014. godine, dobrovoljno darivanje krvi podrazumijeva darivanje pune krvi koja je, prema definiciji u članku 2. Pravilnika o posebnih tehničkim zahtjevima za krv i krvne pripravke („Narodne novine“, broj 80/07), definirana kao: „jedna doza krvi prikupljena od davatelja krvi u anikoagulantnu otopinu za preradu u krvne pripravke za transfuzijsko liječenje ili daljnju preradu.“ Plazma je prema članku 2. Zakona o krvi i krvnim pripravcima („Narodne novine“, broj 79/06 i 124/11), definirana kao krvni sastojak, odnosno dio krvi prikupljen od darivatelja.

Stoga, dobrovoljno davanje plazme ne smatra se dobrovoljnim davanjem krvi iz članka 31. stavka 1. alineje 7. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br.5/31 od 4. travnja 2014.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi službenik ili namještenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od dva radna dana, s tim da se dani plaćenog dopusta koriste u pravilu neposredno nakon davanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s čelnikom državnog tijela.

Tumačenje br. 6/31 od 20. svibnja 2014.

Kolektivnim ugovorom nije propisano pravo državnog službenika i namještenika na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u slučaju posvojenja djeteta.

Tumačenje br. 7/31 od 3. lipnja 2014.

Pojam teške bolesti nije definiran ni jednim propisom i nije ga moguće vezati uz pojedinu dijagnozu već uz individualno stanje pacijenta i pojedinu fazu bolesti. Stoga pravo na plaćeni dopust u slučaju teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja odobrava čelnik državnog tijela, uvažavajući okolnosti konkretnog slučaja.

Tumačenje br. 8/31 od 3. lipnja 2014.

Sudjelovanje na izletu koji organizira sindikat smatra se sindikalnim susretom iz odredbe članka 31. stavka 1. alineje 10. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br. 9/31 od 26. rujna 2014.

Prema članku 31. Kolektivnog ugovora, u slučaju smrti očuha i maćehe službenik i namještenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) od 5 radnih dana. Očuh i maćeha bračnog druga ne smatraju se tazbinskim srođnicima te službenik i namještenik nema pravo na plaćeni dopust zbog njihove smrti.

Tumačenje br. 10/31 od 19. ožujka 2015.

Pravo na plaćeni dopust za rođenje djeteta iz članka 31. Kolektivnog ugovora može se koristiti u vrijeme rođenja djeteta, odnosno neposredno nakon rođenja djeteta. Dakle, ovo

pravo ne može koristiti majka rođenog djeteta koja u tom razdoblju ne radi, nego koristi neko od prava prema posebnom propisu o roditeljskim potporama.

Tumačenje br. 11/31 od 12. svibnja 2015.

Službenik i namještenik u slučaju nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama ima pravo na 1 radni dan dopusta uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini. Plaćeni dopust može se koristiti u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, odnosno za vrijeme održavanja kulturne ili sportske priredbe. Stoga u slučaju sudjelovanja na sportskoj priredbi u neradni dan službenik ne ostvaruje pravo na korištenje plaćenog dopusta sljedeći radni dan.

Tumačenje br. 12/31 od 15. listopada 2015.

U slučajevima propisanim čl. 31. st. 1. Kolektivnog ugovora službenik ili namještenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi. Stoga službenik koji nije iskoristio plaćeni dopust u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust jer se nalazio na godišnjem odmoru, ne može isti koristiti naknadno.

Članak 32.

Tumačenje br. 1/32 od 20. studenoga 2012.

(plaćeni dopust za pripremu polaganja državnog stručnog ispita)

U plaćeni dopust za pripremu polaganja državnog stručnog ispita uračunavaju se dani u koje bi službenik trebao raditi po tjednom rasporedu radnog vremena. U plaćeni dopust uračunava se i dan polaganja državnog stručnog ispita ako je taj dan službenik trebao raditi prema tjednom rasporedu radnog vremena.

Ako se državni stručni ispit polaže više dana, u plaćeni dopust uračunavaju se svi dani polaganja ispita ako je službenik u te dane trebao raditi.

Tumačenje br. 2/32 od 3. lipnja 2014.

Kolektivnim ugovorom utvrđeno je da se plaćeni dopust odobrava u svrhu pripreme polaganja državnog stručnog ispita. S obzirom da se pripremni seminar održava u svrhu pripreme za polaganje državnog stručnog ispita, sudjelovanje na tom seminaru uračunava se u plaćeni dopust iz članka 32. stavka 1. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br. 3/32 od 17. listopada 2014.

Pravo na plaćeni dopust za pripremu polaganja pravosudnog ispita može se koristiti samo jedanput tijekom službe.

Članak 33.

Tumačenje br. 1/33 od 30. studenoga 2012.

Člankom 33. stavcima 1. i 2. Kolektivnog ugovora propisano je pravo službenika i namještenika na plaćeni dopust „za svaki ispit po predmetu“ (u slučaju stavka iz 1. na dva dana, a u slučaju iz stavka 2. na jedan dan plaćenog dopusta). Obzirom da je u navedenom

članku jasno navedeno „za svaki ispit po predmetu“, u konkretnom slučaju službenik i namještenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od dva puta po jedan dan, tj. na dva dana plaćenog dopusta bez obzira što je dan polaganja dva različita ispita bio isti kalendarski dan.

Tumačenje br. 2/33 od 16. prosinca 2013.

Ispit nakon pohađanja seminara za turističkog vodiča ne smatra se ispitom u smislu članka 33. stavka 2. alineje 1. Kolektivnog ugovora pa stoga službenik nema pravo na plaćeni dopust za njegovo polaganje. (podnositelj zahtjeva zaposlen u pravosudnom tijelu).

Tumačenje br. 3/33 od 16. prosinca 2013.

Polaganje vozačkog ispita ne smatra se ispitom u smislu članka 33. stavka 2. alineje 1. Kolektivnog ugovora pa stoga službenik nema pravo na plaćeni dopust za njegovo polaganje.

Tumačenje br. 4/33 od 4. travnja 2014.

Sukladno članku 33. stavku 2. alineji 1. Kolektivnog ugovora službenik i namještenik ima pravo na jedan dan plaćenog dopusta za svaki ispit po predmetu. Polaganje kolokvija koji je uvjet za pristupanje završnom ispitu ne smatra se polaganjem ispita u smislu članka 33. stavka 2. alineje 1. Kolektivnog ugovora pa stoga službenik i namještenik nema pravo na plaćeni dopust za polaganje kolokvija.

Tumačenje br. 5/33 od 31. listopada 2014.

Sukladno članku 33. stavku 2. podstavku 1. Kolektivnog ugovora službenik i namještenik ima pravo na jedan dan plaćenog dopusta za svaki ispit po predmetu. Ako službenik i namještenik ispit polaže u dan kada prema rasporedu službe nije trebao raditi nema pravo na plaćeni dopust jer navedeni dopust nije predviđen za pripremu ispita.

Tumačenje br. 6/33 od 18. studenoga 2015.

Sukladno članku 33. stavku 2. alineji 1. Kolektivnog ugovora službenik i namještenik za vrijeme školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na 1 dan plaćenog dopusta za svaki ispit po predmetu.

Nazočnost seminarima, radionicama, tematskim konferencijama i konzultativnoj nastavi ne smatra se ispitom u smislu članka 33. stavka 2. alineje 1. Kolektivnog ugovora pa stoga službenik i namještenik nema pravo na plaćeni dopust u dane kada su bili organizirani ti oblici nastave.

Članak 36.

Tumačenje br. 1/36 od 20. svibnja 2014.

Sukladno članku 36. stavku 2. Kolektivnog ugovora službeniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju dužem od 30 dana pod uvjetom da je dopust opravdan i da neće izazvati

teškoće u obavljanju poslova državnog tijela. O neplaćenom dopustu odlučuje čelnik državnog tijela.

Članak 41.

Tumačenje br. 1/41 od 30. studenoga 2012.

Radni staž u smislu odredbe članka 41. stavka 2. Kolektivnog ugovora je vrijeme provedeno u državnoj službi, službi u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave, radnom odnosu te vrijeme samostalnog obavljanja profesionalne djelatnosti u skladu s posebnim propisima, koje se računa u mirovinski staž kao staž osiguranja.

Ad 1) Vrijeme provedeno u Domovinskom ratu

Odredbom članka 33. Zakona o pravima hrvatskih branitelja i članova njihovih obitelji („Narodne novine“ br. 174/04, 92/05, 2/07, 107/07, 65/09, 137/09, 146/19 i 55/11) propisano je da hrvatskim braniteljima iz Domovinskog rata koji su za vrijeme sudjelovanja u Domovinskom ratu bili zaposleni ili im se staž osiguranja za to vrijeme računa po drugoj osnovi, vrijeme provedeno u Domovinskom ratu računa se kao staž osiguranja u dvostrukom trajanju, a hrvatskim braniteljima iz Domovinskog rata koji nisu zaposleni ili nisu ostvarivali staž osiguranja po drugoj osnovi, vrijeme provedeno u Domovinskom ratu računa se kao poseban staž u dvostrukom trajanju, sukladno propisima o obrani.

Zakonom o pravima hrvatskih branitelja i članova njihovih obitelji je propisano da na pitanja u svezi s pravima iz mirovinskog osiguranja koja nisu uređena Zakonom primjenjuje se Zakon o mirovinskom osiguranju.

Prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju poseban staž je vrijeme koje je osiguranik proveo pod određenim okolnostima, a koji se računa u mirovinski staž kao poseban staž, ali ne i u radni staž, jer je to vrijeme koje osoba nije provela u radnom odnosu i za koje razdoblje nisu uplaćivani doprinosi. U smislu odredbe članka 41. stavka 2. Kolektivnog ugovora:

a) Ako je hrvatski branitelj u vrijeme sudjelovanja u Domovinskom ratu bio zaposlen, prilikom utvrđivanja radnog staža treba mu se uračunati i vrijeme sudjelovanja u Domovinskom ratu i to u stvarnom vremenu trajanja staža osiguranja (a ne u dvostrukom trajanju).

b) Ako hrvatski branitelj u vrijeme sudjelovanja u Domovinskom ratu nije bio zaposlen vrijeme provedeno u Domovinskom ratu računa se kao poseban staž u dvostrukom trajanju, ali se ne uračunava se u radni staž.

Ad 2) Radni staž ostvaren u bivšim republikama SFRJ

Radni staž ostvaren u bivšim republikama SFRJ uračunava se u radni staž državnih službenika i namještenika samo do 8.10.1991., a radni staž ostvaren nakon navedenog datuma ne uračunava se u radni staž državnih službenika i namještenika, jer se radi o radnom stažu ostvarenom u drugim državama, dakle, u inozemstvu.

Naime, 8. listopada 1991. donijeta je i stupila je na snagu Odluka da Republika Hrvatska raskida državno – pravne sveze na temelju kojih je zajedno s ostalim republikama i pokrajinama tvorila dosadašnju SFRJ („Narodne novine“ br. 53/91.)

Ad 3) Inozemni radni staž

Inozemni staž ne uračunava se u radni staž državnih službenika i namještenika.

Prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju inozemni radni staž je radni staž ostvaren u drugoj državi i ne računa se u mirovinski staž u Republici Hrvatskoj, pa se obzirom na navedeno ne može niti uračunati u radni staž državnih službenika i namještenika.

Ad 4) Dokupljeni staž i produženo osiguranje

Dokupljeni staž i produženo osiguranje ne može se uračunati u radni staž državnih službenika i namještenika.

Sukladno odredbi čl. 22. Zakona o mirovinskom osiguranju („Narodne novine“ broj 102/98, 127/00, 59/01, 109/01, 147/02, 117/03, 30/04, 177/04, 92/05, 43/07, 79/07, 35/08, 40/10, 121/10, 130/10-pročišćeni tekst, 61/11, 114/11, 76/12) produljeno osiguranje i dokupljeni radni staž ulaze u mirovinski staž, ali to vrijeme ne obuhvaća vrijeme provedeno u državnoj službi, službi u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave, radnom odnosu te vrijeme samostalnog obavljanja profesionalne djelatnosti u skladu s posebnim propisima, koje se računa u mirovinski staž kao staž osiguranja, pa se stoga niti ne može uračunati u radni staž državnih službenika i namještenika.

Ad 5) Poljoprivredni staž

Poljoprivredni staž ne uračunava se u radni staž državnih službenika i namještenika.

Sukladno Zakonu o mirovinskom osiguranju vrijeme provedeno u osiguranju u svojstvu poljoprivrednika računa se u mirovinski staž kao staž osiguranja ali ne obuhvaća vrijeme provedeno u državnoj službi, službi u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave, radnom odnosu te vrijeme samostalnog obavljanja profesionalne djelatnosti u skladu s posebnim propisima pa se stoga niti ne može uračunati u radni staž državnih službenika i namještenika.

Članak 44.

Tumačenje br. 1/44 od 30. studenoga 2012.

Uvećanje osnovne plaće za 8% iz članka 44. stavka 5. podstavka 1. Kolektivnog ugovora izrijekom se odnosi samo na znanstveni stupanj magistra znanosti.

Komisija nije ovlaštena mijenjati odnosno proširivati odredbe Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br. 2/44 od 18. prosinca 2012.

Dnevnica i terenski dodatak nisu naknade za rad, niti zamjena za plaću, nego služe za pokriće povećanih troškova na putu (terenu) izvan stalnog mjesta rada i izvan mjesta stalnog boravka.

Dnevnica i terenski dodatak ne isključuju pravo na dodatak za prekovremeni rad.

Stoga, ako je državni službenik i namještenik za vrijeme službenog putovanja i terenskog rada stvarno prekovremeno radio (prekovremeno obavljao poslove zbog kojih je upućen na službeno putovanje ili rad na terenu), u skladu s odredbama članka 44. stavka 9. – 14. Kolektivnog ugovora, ima pravo na uvećanje osnovne plaće sukladno članku 44. stavku 1. podstavku 2. Kolektivnog ugovora, za svaki stvarno odrađeni sat prekovremenog rada.

Prema članku 44. stavku 1. podstavku 2. Kolektivnog ugovora, državnom službeniku i namješteniku osnovna plaća uvećat će se za svaki sat prekovremenog rada 50%.

Vezano uz konkretno pitanje ne postojanje pouzdane evidencije stvarno odrađenih sati prekovremenog rada tijekom službenog putovanja i rada na terenu Komisija upućuje da je način vođenja evidencije o radnom vremenu i prisutnosti na radu u nadležnosti poslodavca sukladno posebnim propisima odnosno općim propisima o radu.

Tumačenje br. 3/44 od 18. prosinca 2012.

Prema članku 44. stavku 15. Kolektivnog ugovora, umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, državni službenik i namještenik može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada).

O izboru između uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada ili korištenja slobodnih dana odlučuje isključivo državni službenik odnosno namještenik.

Tumačenje br. 4/44 od 11. siječnja 2013.

(redovni mjesečni fond radnih sati)

Člankom 44. stavkom 12. Kolektivnog ugovora utvrđeno je da je redovni mjesečni fond radnih sati - sati koje službenici trebaju raditi u tekućem mjesecu, a dobije se na način da se broj radnih dana u tekućem mjesecu pomnoži s 8 sati.

Mjesečni fond radnih sati za sve službenike i namještenike je jedinstven i dobije se na način da se broj radnih dana u mjesecu pomnoži s 8.

U konkretnom slučaju to znači da za sve službenike i namještenike mjesečni fond radnih sati u mjesecu listopadu 2012. godine iznosi 176 radna sata bez obzira u kojem sustavu rada rade - od ponedjeljka do petka, smjena (2-2-2-2), turnusu (12-24-12-48) ili na drugačiji način.

U odnosu na konkretna pitanja i primjere Komisija iznosi da nije ovlaštena rješavati pojedinačne slučajeve.

Tumačenje br. 5/44 od 1. veljače 2013.

(rad u smjenama)

Prema odredbi članka 44. stavka 6. Kolektivnog ugovora radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad službenika i namještenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji službenik i namještenik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijedodnevnom (I. smjena), poslijepodnevnom (II. smjena) ili noćnom (III. smjena) dijelu dana.

Za ostvarivanje prava na dodatak za rad u II. smjeni nije nužno da službenik tijekom mjeseca radi u sve tri smjene niti je bitan sat početka i završetka radnog vremena u pojedinoj smjeni. Dovoljno je da je službenik radio naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca najmanje u dvije različite smjene.

Ukoliko je potrebno utvrditi predstavlja li rad pojedinog službenika rad u smjenama, a službenik u dijelu tog promatranog razdoblja nije radio zbog opravdanih razloga (bolesti, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta i slično) odlučna će biti činjenica kako je u tom razdoblju službenik trebao raditi prema unaprijed utvrđenom ili uobičajenom rasporedu radnog vremena.

Tumačenje br. 6/44 od 29. travnja 2013.

Za dodatak za rad u II. smjeni dovoljan je i naizmjenični rad službenika tijekom samo jednog tjedna i u tom slučaju službeniku pripada pravo na dodatak od 10% za svaki sat rada odrađen u tom tjednu u vremenu od 14,00 do 22,00 sata, neovisno o vremenu početka i završetka rada.

Tumačenje br. 7/44 od 29. travnja 2013.

S obzirom na izričaj u članku 44. stavku 1. Kolektivnog ugovora („Osnovna plaća službenika i namještenika uvećat će se...“), osnovica za izračun uvećanja plaće za prekovremeni rad i druga uvećanja plaće jeste osnovna plaća službenika i namještenika.

Prema članku 41. Kolektivnog ugovora osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta na koje je raspoređen službenik ili namještenik i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Iznimka od toga propisana je samo za državne službenike i namještenike koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada (članak 44. stavak 3. Kolektivnog ugovora). Navedenim službenicima uvećanje plaće obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za posebne uvjete rada i zvanje.

Tumačenje br. 8/44 od 29. travnja 2013.

Sukladno članku 87. Zakona o radu, a u vezi s člankom 4. stavkom 2. Zakona o državnim službenicima, službenik ima pravo na naknadu plaće za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom.

Naknada plaće isplaćuje se samo zadan /dane u kojima službenik ne radi zbog opravdanih razloga (određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom), a da tih razloga nije bilo, službenik bi, prema redovnom rasporedu radnog vremena, radio.

Stoga službenik koji radi u smjenama nema pravo na naknadu plaće za blagdan i zakonom predviđene neradne dane koji padaju na dane ponedjeljak – petak, ako prema rasporedu radnog vremena u te dane nije trebao raditi.

Službenik koji radi u smjenama i stvarno radi na blagdan ili zakonom predviđeni neradni dan koji pada u dane ponedjeljak – petak (za koji službenici koji rade od ponedjeljka do petka imaju pravo na naknadu plaće), ima pravo na uvećanje plaće od 150%. Pored toga, može ostvariti pravo na uvećanje osnovne plaće za prekovremeni rad ako su ispunjeni uvjeti iz članka 44. stavka 10., 11. i 12. Kolektivnog ugovora, odnosno **za svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati.**

U vezi tumačenja br. 8/44 Komisija je na sjednici održanoj dana 13. lipnja 2013. donijela i sljedeći zaključak:

Za obračun osnovne plaće uzima se redovni mjesečni fond radnih sati iz članka 44. stavka 12. Kolektivnog ugovora koji je za sve službenike i namještenike isti, a dobije se na način da se broj radnih dana u tekućem mjesecu pomnoži sa osam sati.

Tumačenje br. 9/44 od 29. svibnja 2013.

Službenik koji je dobio nalog za prekovremeni rad za dan na koji je prema rasporedu radnog vremena trebao biti slobodan, a prekovremeni rad nije obavio zbog privremene spriječenosti za rad zbog bolovanja, nema pravo na naknadu plaće za taj dan (za prekovremeni rad), nego mu izvješće o privremenoj spriječenosti za rad koristi kao opravdanje izostanka s posla odnosno neizvršenja naloga.

Tumačenje br. 10/44 od 13. lipnja 2013.

Uvećanje plaće za rad u turnusu odnosi se na sve sate rada koje službenik i namještenik odradi u turnusu tijekom mjeseca.

Tumačenje br. 11/44 od 13. lipnja 2013.

Rad službenika koji traje 12 sati dnevno ima obilježje rada u turnusu ako se rad obavlja u ciklusima 12-24-12-48, dok u ostalim slučajevima takav rad ima obilježja rada organiziranog na drugačiji način iz članka 44. stavka 11. Kolektivnog ugovora.

Način utvrđivanja prekovremenog rada propisan je u članku 44. staccima 9., 10., 11. i 14. Kolektivnog ugovora.

Vežano uz naknadu plaće za blagdane Komisija upućuje na tumačenje br. 8/44 od 29. travnja 2013.

Tumačenje br. 12/44 od 13. lipnja 2013.

Kad je rad službenika i namještenika organiziran u radnom tjednu uobičajeno od ponedjeljka do petka tada se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom smatra prekovremenim radom.

U prekovremeni rad uračunava se samo rad duži od propisanog radnog vremena koji se obavlja na zahtjev poslodavca. Ukupno vrijeme prekovremenog rada (sati i minute) zbraja se na mjesečnoj osnovi i zaokružuje na ostvareni puni sat prekovremenog rada.

Vežano uz pravo službenika i namještenika po osnovi prekovremenog rada upućuje se i na članak 44. stavak 15. Kolektivnog ugovora.

Vežano uz promjenu rasporeda radnog vremena upućuje se na članak 8. stavak 1. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br. 13/44 od 13. lipnja 2013.

Prekovremeni rad podrazumijeva rad duži od punog, odnosno nepunog radnog vremena, na zahtjev poslodavca (članak 45. stavak 1. Zakona o radu).

Stoga službenik može ostvariti pravo na uvećanje plaće samo za prekovremeni rad koji je obavljao na zahtjev, traženje ili po nalogu poslodavca, a ne sve vrijeme koje je samoinicijativno (bez zahtjeva poslodavca) bio prisutan u prostorijama poslodavca izvan redovnog radnog vremena i koje je u elektroničkoj evidenciji prisutnosti na radu automatski zbrojeno tijekom mjeseca.

Tumačenje br. 14/44 od 16. prosinca 2013.

Sukladno odredbi članka 12. Zakona o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju, akademski i stručni nazivi i akademski stupanj unose se u potvrdu, svjedodžbu odnosno diplomu o završenom studiju te u dopunsku ispravu o studiju. Stečeni akademski i stručni nazivi i akademski stupanj koriste se sukladno potvrdi, svjedodžbi, odnosno diplomi o završenom studiju.

Stoga, službenik može ostvariti pravo na uvećanje plaće za znanstveni stupanj magistra znanosti od dana kada je ispravu o završenom studiju dostavio državnom tijelu (kao dokaz o stečenom znanstvenom stupnju).

Tumačenje br. 15/44 od 16. prosinca 2013.

Pravo na pasivno dežurstvo (pripravnost za rad) ostvaruje se ukoliko poslodavac od službenika i namještenika traži da bude pripravan i dostupan za dolazak na rad u slučaju potrebe. Obveza je poslodavca da u službenoj evidenciji unaprijed odredi službenike i namještenike koji imaju obvezu biti u pripravnosti za rad i dane pripravnosti. U slučaju da to poslodavac nije učinio službenik i namještenik nije u obvezi biti pripravan i dostupan za rad u vrijeme kada ne radi i zbog ne odazivanja ili nepripravnosti ne smije trpjeti nikakve posljedice (disciplinsku ili stegovnu odgovornost ili odgovornost za naknadu štete koja bi mogla nastati jer nije se bio pripravan za rad i nije se odazvao ili na poziv poslodavca ili mu bio dostupan).

U konkretnom slučaju nije odlučna činjenica da li je napatkom državnog tijela „obustavljen“ prekovremeni rad, između ostalih, namještenicima u tehničkoj službi državnog tijela. Bez obzira na napatok državnog tijela, ako je ostvaren prekovremeni rad, službenik i namještenik ima pravo na uvećanje plaće za svaki odrađeni sat prekovremenog rada kao i pravo da umjesto njegovog plaćanja koristi jedan ili više slobodnih dana sukladno odredbi članka 44. stavak 15. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br. 16/44 od 16. prosinca 2013.

Kolektivnim ugovorom nije propisano u kojem se roku mogu koristiti slobodni dani umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada.

Prema članku 44. stavku 14. Kolektivnog ugovora u slučaju da se službenik ili namještenik odluči za korištenje slobodnih dana umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada, izdaje mu se rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren. Stoga, po isteku mjeseca u kojem su prekovremeni sati ostvareni, rješenjem treba utvrditi kada će službenik/namještenik koristiti slobodne dane, što bi trebalo biti u primjerenom roku.

Službenik i namještenik dužan je poslodavcu podnijeti pisani zahtjev za korištenje slobodnog dana umjesto plaćanja prekovremenog rada prije isteka obračunskog razdoblja za obračun plaće za tekući mjesec, osim kada mu to opravdane okolnosti ne omogućavaju. U tom slučaju zahtjev može podnijeti naknadno u primjerenom roku.

Tumačenje br. 17/44 od 16. prosinca 2013.

Rad organiziran na način: 12 sati rada – 36 sati odmora – 12 sati rada – 36 sati odmora, smatra se radom organiziranim na drugačiji način iz članka 44. stavka 11. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br. 18/44 od 20. prosinca 2013.

Državnom službeniku koji radi od ponedjeljka do petka po osam sati dnevno i bude pozvan na rad na blagdan za koji ima pravo na naknadu plaće, ostvareni sati rada računaju se kao prekovremeni rad na blagdan.

U konkretnom slučaju iz primjera službeniku treba isplatiti naknadu plaće za blagdan za 6 sati, a za 2 sata rada plaću uvećanu za prekovremeni rad i za rad na blagdan.

Tumačenje br. 19/44 od 20. prosinca 2013.

Službenik i namještenik koji radi u turnusima, smjenama ili u radu organiziranom na drugačiji način iz članka 44. stavka 11. Kolektivnog ugovora nema pravo na naknadu za blagdan. Ako je navedeni službenik prema rasporedu radnog vremena odradio sve svoje radne dane/sate, ali zbog rasporeda radnog vremena nije ostvario redovni mjesečni fond radnih sati, ima pravo na osnovnu plaću u punom iznosu iz članka 41. stavka 2. Kolektivnog ugovora te dodatke na plaću koje je ostvario.

Plaća službenika i namještenika može se umanjiti samo u slučaju neopravdanog izostanka s posla ili neplaćenog dopusta.

Tumačenje br. 20/44 od 22. siječnja 2014.

Državni službenik ili namještenik koji se nalazi na bolovanju ima pravo na naknadu plaće samo za dane, odnosno sate za koje bi imao pravo na plaću da radi prema redovnom rasporedu rada.

Stoga se državnom službeniku i namješteniku koji radi u turnusima ili smjenama ili mu je rad organiziran na drugačiji način u smislu čl. 44. st. 11. Kolektivnog ugovora, za vrijeme bolovanja u evidenciju radnog vremena upisuju dani odnosno sati kada je prema redovnom rasporedu rada trebao raditi (uključujući subote, nedjelje, blagdane i sl.), a ne vrijeme od ponedjeljka do petka od 8 do 16 sati.

Tumačenje br. 21/44 od 22. siječnja 2014.

U članku 44. stavku 14. Kolektivnog ugovora propisano je da umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, službenik i namještenik može koristiti jedan ili više slobodnih

radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

Kolektivnim ugovorom nije utvrđena mogućnost drugačijeg obračuna slobodnih dana po osnovi prekovremenog rada. Stoga se službeniku i namješteniku koji je prekovremeni rad ostvario subotom, nedjeljom, blagdanom i sl., sati prekovremenog rada mogu preračunati u slobodne dane isključivo prema formuli 1:1,5.

Pored toga, službenik i namještenik ima pravo na uvećanje plaće iz čl. 44. st.1. Kolektivnog ugovora za svaki sat rada ostvaren subotom, nedjeljom, blagdanom, u turnusu ili smjeni i sl., jer ima pravo na navedeno uvećanje plaće neovisno o tome je li rad ostvaren kao redovni ili prekovremeni rad.

Prema čl. 9. Kolektivnog ugovora, poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena, u koju upisuje sve sate rada službenika, između ostalog i sate prekovremenog rada, neovisno o tome da li će se službeniku za te sate isplatiti plaća uvećana za prekovremeni rad ili će službenik koristiti slobodne dane.

Tumačenje br. 22/44 od 22. siječnja 2014.

Ako je rad službenika i namještenika organiziran na drugačiji način, prekovremeni rad je svaki sat duži od dnevnog radnog vremena te svaki sat rada duži od 40 sati tjedno (čl. 44. st. 11. Kolektivnog ugovora).

Prema čl. 44. st. 13. Kolektivnog ugovora, prekovremeni rad ostvaren radom dužim od dnevnog radnog vremena ili redovne smjene i prekovremeni rad ostvaren radom dužim od mjesečnog ili tjednog fonda radnih sati iz stavka 10. i 11. toga članka međusobno se ne isključuju.

Kada je u konkretnom slučaju rad službenika i namještenika organiziran na drugačiji način tako da u pojedine dane dnevno radno vrijeme traje 16 sati (protivno čl. 8. st. 3. Kolektivnog ugovora) kao dnevno radno vrijeme može se računati najviše 12 sati sukladno čl. 8. st. 3. Kolektivnog ugovora, a svaki sat rad duži od 12 sati mora se računati kao prekovremeni rad. Redovno dnevno radno vrijeme od 12 sati može se tako računati pod uvjetom da je službenik i namještenik o takvom radnom vremenu obaviješten najmanje tjedan dana unaprijed (čl. 8. st. 4. Kolektivnog ugovora).

U konkretnom slučaju službenik i namještenik je imao prekovremeni rad od 12 sati, koji je ostvario radom dužim od redovnog dnevnog radnog vremena od 12 sati, u 3 dana u tjednu (po 4 sata prekovremenog rada dnevno). Pri tome, službenik i namještenik u konkretnom slučaju ostvario je ukupno 48 sati rada u tjednu (3 dana po 16 sati, od čega po 12 sati redovnog rada i 4 sata prekovremenog rada), dakle 8 sati više od punog tjednog radnog vremena od 40 sati (u smislu čl. 8. st.1. i čl. 44. st. 11. Kolektivnog ugovora). Međutim, s obzirom da su u pitanju sati rada koji su već obračunati kao prekovremeni rad (kao „svaki sat rada duži od dnevnog radnog vremena“ iz čl. 44. st.11. Kolektivnog ugovora), službenik i namještenik ne može za istih 8 sati rada ostvariti još i prekovremeni rad po drugoj osnovi kao „te svaki sat rada duži od 40 sati tjedno“.

Isti sati rada ne mogu se po dvije različite osnove (dva puta) računati i plaćati kao prekovremeni rad. Formulacija iz članka 44. stavka 13. Kolektivnog ugovora („međusobno se ne isključuju“) ne daje mogućnost dupliciranja istih sati prekovremenog rada i njihovog plaćanja dva puta, po dvije različite osnove.

Tumačenje br. 23/44 od 22. siječnja 2014.

Pravo na uvećanje plaće za svaki sat rada ostvaren u drugoj smjeni, ima službenik ili namještenik koji radi naizmjenično, ili najmanje dva radna dana u tjednu, u prvoj i drugoj smjeni.

Za uvećanje plaće za rad u drugoj smjeni u slučaju rada „najmanje dva radna dana u tjednu, u prvoj i drugoj smjeni“ dovoljan je naizmjenični rad službenika i namještenika u okviru samo jednog tjedna u dvije različite smjene, pod uvjetom da su od toga najmanje dva dana bila u popodnevnoj smjeni, a dva dana u nekoj drugoj smjeni (jutarnjoj i/ili noćnoj).

Tumačenje br. 24/44 od 22. siječnja 2014.

Prema čl. 87. st. 1. Zakona o radu, za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Prema čl. 9. st. 1. Kolektivnog ugovora poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena. U evidenciju radnog vremena upisuju se, između ostalog, podaci o radu i izostancima s rada službenika i namještenika. Stoga se u evidenciju upisuju i sati blagdana ili neradnih dana utvrđenih posebnim propisom u kojima službenik ili namještenik ne radi, a po redovitom rasporedu bi trebao raditi pa za iste ostvaruje pravo na naknadu plaće.

Nema osnove u evidenciju radnog vremena unositi podatke o izostanku s rada službenika i namještenika koji prema rasporedu rada taj dan nisu trebali raditi (jer nisu izostali s rada). Također ne može se u evidenciju upisati izostanak s rada službenika i namještenika koji su u to vrijeme stvarno radili, jer isto ne odgovara stvarnom stanju.

S obzirom na navedeno:

I. Pravo na naknadu plaće za blagdan imaju državni službenici i namještenici koji na blagdan nisu radili, ali bi po redovnom rasporedu rada na taj dan, da nije bio blagdan, trebali raditi.

II. Službenik i namještenik koji radi u turnusima, smjenama ili u radu organiziranom na drugačiji način iz članka 44. stavka 11. Kolektivnog ugovora nema pravo na naknadu za blagdan. Ako je navedeni službenik i namještenik radio na blagdan, ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Ako je navedeni službenik i namještenik prema rasporedu radnog vremena odradio sve svoje radne dane/sate, ali zbog rasporeda radnog vremena nije ostvario redovni mjesečni fond sati, koji čine redovni mjesečni fond radnih sati iz čl. 44. st. 12. Kolektivnog ugovora i sati plaćenog blagdana na koje imaju pravo službenici i namještenici koji rade od ponedjeljka do

petka, ima pravo na osnovnu plaću u punom iznosu iz članka 41. stavka 2. Kolektivnog ugovora te dodatke na plaću koje je ostvario.

Ako službenici i namještenici bez svoje krivnje ne ostvare puni mjesečni fond sati/mjesečni fond radnih sati poslodavac im mora isplatiti punu plaću. Plaća službenika i namještenika može se umanjiti samo u slučaju neopravdanog izostanka s posla ili neplaćenog dopusta.

Plaća službenika i namještenika obračunava se sukladno navedenom tumačenju, a način utvrđivanja vrijednosti sata u tekućem mjesecu je tehničko pitanje i nije u nadležnosti Komisije.

III. Ako službenik i namještenik, koji radi od ponedjeljka do petka, bude pozvan na rad na blagdan, za odrađene sate nema pravo na naknadu plaće za blagdan (jer nije izostao s posla), nego pravo na plaću uvećanu za 150% i prekovremeni rad. Ako je na blagdan radio kraće od osam sati, ima pravo na naknadu plaće za sate koji predstavljaju razliku između osam sati i stvarno odrađenih sati.

Ako je navedeni službenik i namještenik pozvan na rad na blagdan u vrijeme kada inače ne radi (npr. iza 16.30 sati), ima pravo na naknadu plaće za blagdan u punom iznosu (za osam sati) i pravo na plaću za sate rada (uz uvećanje za 150% i prekovremeni rad).

Tumačenje br. 25/44 od 4. travnja 2014.

Zbog ograničenja prekovremenog rada poslodavac može donijeti odluku da službenik koji radi u turnusu u određene dane radi kraće ili ne radi cijeli dan, ali samo jedan do dva radna dana u mjesecu. U tom slučaju ne radi se o promjeni organizacije rada.

Ako zbog navedene odluke poslodavca službenik nije ostvario redovni mjesečni fond radnih sati ima pravo na osnovnu plaću u punom iznosu iz članka 41. stavka 2. Kolektivnog ugovora te dodatke na plaću koje je ostvario.

Tumačenje br. 26/44 od 4. travnja 2014.

Službeniku će se isplatiti 10% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu koje mu je utvrđeno temeljem službene evidencije o satima provedenim na pasivnom dežurstvu.

Tumačenje br. 27/44 od 20. svibnja 2014.

Vrijednost sata rada za sve državne službenike i namještenike izračunava se na isti način tako da se osnovna plaća (članak 41. stavak 2. i članak 44. stavak 3. Kolektivnog ugovora) podijeli sa mjesečnim fondom sati. Mjesečni fond sati dobiva se na način da se ukupan broj dana u mjesecu od ponedjeljka do petka pomnoži sa osam sati.

Redovni mjesečni fond radnih sati iz članka 44. stavka 12. Kolektivnog ugovora služi za utvrđivanje sati prekovremenog rada iz članka 44. stavak 10. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje broj 28/44 od 20. svibnja 2014.

Obvezno dežurstvo službenika i namještenika u službenim prostorijama poslodavca smatra se prekovremenim radom.

Tumačenje br. 29/44 od 3. lipnja 2014.

O organizaciji rada i uvođenju pasivnog dežurstva službenika i namještenika odlučuje čelnik državnog tijela.

Ukoliko je uvedeno pasivno dežurstvo službenici i namještenici imaju pravo na uvećanje osnovne plaće sukladno članku 44. stavku 4. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br. 30/44 od 3. lipnja 2014.

Obveza pasivnog dežurstva mora biti utvrđena odgovarajućim aktom poslodavca. O pasivnom dežurstvu mora se voditi službena evidencija, a službenik i namještenik za vrijeme pasivnog dežurstva mora biti dostupan poslodavcu i pripravan za rad.

Tumačenje br. 31/44 od 31. listopada 2014.

Rad organiziran na način: 9 sati rada – 23 sata odmora, 9 sati rada – 23 sata odmora, 9 sati rada – 47 sati odmora smatra se radom organiziranim na drugačiji način iz članka 44. stavka 11. Kolektivnog ugovora.

Međutim, navedeni način organizacije rada nije u skladu s Kolektivnim ugovorom jer ne osigurava pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno (članak 12. stavak 1. Kolektivnog ugovora).

Tumačenje br. 32/44 od 31. listopada 2014.

Nadopuna satnice (kao pojam koji se koristi u sustavu COP-a kao zamjena za naknadu za blagdan za one službenike i namještenike koji rade u turnusu, smjenama ili u radu organiziranom na drugačiji način iz članka 44. stavak 11. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike) ne može se umanjivati za sate prekovremenog rada.

Tumačenje br. 33/44 od 31. listopada 2014.

Rad organiziran na drugačiji način ne isključuje pravo na dodatak za rad u drugoj smjeni ako su ispunjeni uvjeti iz članka 44. stavak 1. alineja 6. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br. 34/44 od 21. studenoga 2014.

Čelnik tijela može naložiti mjere kojima bi se ograničio ili zabranio prekovremeni rad, no u slučaju prekovremenog rada službenik/namještenik ostvaruje pravo iz članka 44. stavka 15. Kolektivnog ugovora.

Također, u vezi navedenog, Komisija upućuje na tumačenje br. 3/44 od 18. prosinca 2012. godine.

Komisija nije ovlaštena poništavati i mijenjati akte koje donose čelnici državnih tijela.

Tumačenje br. 35/44 od 21. studenoga 2014.

Službeniku koji bez svoje krivnje ne ostvari redovni mjesečni fond radnih sati, u određenom mjesecu, ne može se „manjak sati“ prenositi u sljedeći kalendarski mjesec.

Tumačenje br. 36/44 od 18. prosinca 2014.

Državnom službeniku i namješteniku kod korištenja slobodnih dana umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada iz članka 44. stavka 14. Kolektivnog ugovora, u evidenciji radnog vremena navode se podaci o korištenju slobodnih dana, a ne evidentira se da je državni službenik i namještenik tada radio, jer to ne odgovara stvarnom stanju.

Za vrijeme korištenja slobodnih dana državni službenik i namještenik nema pravo na uvećanja osnovne plaće za rad noću, subotom, nedjeljom, blagdanom i sl., jer u to vrijeme nije radio.

Tumačenje br. 37/44 od 18. prosinca 2014.

Službenik koji je za vrijeme službenog putovanja stvarno radio na blagdan ima pravo na uvećanje plaće iz članka 44. Kolektivnog ugovora (dodatak za rad blagdanom te prekovremeni rad ako su ostvareni uvjeti za prekovremeni rad). Službenik nema pravo na slobodan dan zbog rada blagdanom ako isti nije padao u dane tjednog odmora.

Tumačenje br. 38/44 od 19. ožujka 2015.

Kada službenik i namještenik sukladno članku 44. stavak 14. Kolektivnog ugovora umjesto plaćenog prekovremenog rada koristi jedan ili više slobodnih radnih dana, ostvareni sati prekovremenog rada preračunavaju se u slobodne sate u omjeru 1:1,5.

Tumačenje br. 39/44 od 12. svibnja 2015.

Službenik i namještenik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada i drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, pri čemu se kod prijeko potrebe radi o izvanrednim okolnostima (iznimne situacije) koje poslodavac nikako nije mogao unaprijed predvidjeti. Kada službenik i namještenik odradi radno vrijeme u promijenjenom rasporedu rada, o prekovremenom radu može se raditi samo ako su ispunjeni uvjeti iz članka 44. Kolektivnog ugovora.

Kod svakog određivanja rasporeda radnog vremena službenika i namještenika, poslodavac mora voditi računa o određenim ograničenjima, odnosno obvezama da službeniku i namješteniku osigura odmor u minimalnom trajanju propisanom zakonom i kolektivnim ugovorom.

Tumačenje br. 40/44 od 12. svibnja 2015.

Rad organiziran na način da službenik i namještenik u okviru jednog tjedna rade u tri različite smjene (3 jutarnje smjene od 7.30-15.30, jedna poslijepodnevna smjena od 16.00-24.00, te jedna noćna smjena od 21.00-05.00 sati) smatra se smjenskim radom.

Službeniku i namješteniku pripada pravo na dodatak od 10% za svaki sat rada odrađen u tom tjednu u vremenu od 14,00 do 22,00 sati, neovisno o vremenu početka i završetka rada.

Tumačenje br. 41/44 od 15. listopada 2015.

Uvećanje osnovne plaće za 15% iz članka 44. stavka 5. podstavka 2 odnosi se samo na znanstveni stupanj doktora, ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem

službenik radi i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem službenik radi.

Tumačenje br. 42/44 od 29. siječnja 2016.

Pravo službenika ili namještenika na uvećanje plaće iz članka 44. Kolektivnog ugovora neovisno je o ostalim naknadama koje poslodavac isplaćuje službeniku ili namješteniku sukladno svojim Pravilnicima, Odlukama i sl., stoga u konkretnom slučaju službeniku ili namješteniku pripada pravo na uvećanje plaće iz čl. 44 Kolektivnog ugovora (za sve sate odrađene subotom, nedjeljom i blagdanom i dr. za potrebe poslodavca).

Članak 45.

Tumačenje br. 1/45 od 1. veljače 2013.

(radni staž ostvaren u državnim tijelima)

Pod radnim stažem ostvarenim u državnim tijelima smatra se rad staž ostvaren u državnim tijelima Republike Hrvatske i njihovim pravnim prednicima.

Pod radnim stažem u državnim tijelima smatra se i raniji radni odnos u organima uprave, pravosudnim tijelima i drugim državnim tijelima na čije se službenike primjenjivao Zakon o upravi i posebni zakoni za pojedina pravosudna i druga državna tijela (stručne službe skupština i izvršnih vijeća, općinski organi uprave odnosno sekretarijati, komiteti i drugi oblici organa uprave na svim razinama).

Tumačenje br. 2/45 od 1. veljače 2013.

(radni staž u JNA)

Radni staž vojnih osoba ostvaren u organizacijskim jedinicama bivše JNA, odnosno radni staž ostvaren u pravnim osobama koje su obavljale uslužne i druge djelatnosti za vojsku i zavodima toga tipa (npr. Zrakoplovno -remontni zavod „Zmaj“ u Velikoj Gorici), kao i radni staž djelatnih vojnih osoba ne smatra se radnim stažem ostvarenim u državnim tijelima.

Tumačenje br. 3/45 od 19. ožujka 2013.

Službenik i namještenik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova za 4%, 8% ili 10% od dana stjecanja uvjeta iz članka 45. Kolektivnog ugovora, tj. od dana ostvarenja određenog radnog staža u državnim tijelima temeljem kojeg ostvaruje pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova. To znači, ako službenik ostvari 20 godina radnog staža u državnim tijelima na dan 10. ožujka 2013. godine, pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova za 4% ima od toga dana.

Tumačenje br. 4/45 od 23. travnja 2013.

Sukladno članku 45. Kolektivnog ugovora službeniku i namješteniku uvećava se koeficijent složenosti poslova radnog mjesta za 4, 8 ili 10% za radni staž ostvaren u državnim tijelima i stoga tako uvećani koeficijent služi za izračun osnovne plaće.

Tumačenje br. 5/45 od 16. prosinca 2013.

Kolektivnim ugovorom propisano je pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova za ukupni radni staž ostvaren u državnim tijelima, a ne neprekidni radni staž u državnim tijelima.

Tumačenje br. 6/45 od 31. listopada 2014.

Obzirom da je odredbom čl. 128. Kolektivnog ugovora ugovorena primjena odredbi ovog Ugovora u pogledu plaća i materijalnih prava i na profesionalne vatrogasce dok se sredstva za te namjene osiguravaju u državnom proračunu, profesionalni vatrogasci zaposleni u javnim vatrogasnim postrojbama ostvaruju pravo iz čl. 45. Kolektivnog ugovora za radni staž ostvaren u javnoj vatrogasnoj postrojbici i za radni staž ostvaren u državnim tijelima, odnosno za prethodno ostvareni radni staž u teritorijalnim profesionalnim vatrogasnim jedinicama kao organima općina u kojima se na njihov radni odnos primjenjivao Zakon o upravi.

Tumačenje br. 7/45 od 5. ožujka 2015.

Pravo iz članka 45. Kolektivnog ugovora nije uvjetovano neprekinutim stažem, nego se računa ukupni staž u državnim tijelima, koji može biti i s prekidima.

Članak 46.

Tumačenje br. 1/46 od 20. studenoga 2012.

Članak 46. Kolektivnog ugovora propisuje pravo na plaću službenika i namještenika koji po nalogu obavlja poslove više složenosti. Ako službenik obavlja poslove više složenosti ima pravo na plaću radnog mjesta više složenosti čije poslove obavlja po nalogu samo za one radne sate koje je stvarno proveo na njima.

Komisija nije ovlaštena tumačiti odredbe posebnih propisa kojima su propisani uvjeti za obavljanje poslova pojedinih radnih mjesta.

Tumačenje br. 2/46 od 18. prosinca 2012.

U smislu odredbe članka 46. Kolektivnog ugovora vremensko razdoblje od 7 do 30 dana odnosi se na najkraće odnosno najduže trajanje pojedinog naloga u kontinuitetu.

Kolektivnim ugovorom nije ograničen broj naloga iz članka 46. u određenom razdoblju (mjesecu, godini).

Bez obzira na koliko dana je izdan nalog službeniku i namješteniku se sukladno stavku 3. članka 46. Kolektivnog ugovora isplaćuje plaća više složenosti samo za one rade sate koje je stvarno na njima proveo. Poslove više složenosti službenik ne smije obavljati bez pisanog naloga.

Tumačenje br. 3/46 od 21. studenoga 2014.

Sukladno odredbi članka 46. stavka 2. Kolektivnog ugovora službenik ili namještenik koji po nalogu obavlja poslove više složenosti od poslova na koje je raspoređen, u trajanju od 7 do 30 dana, ima pravo na plaću onog radnog mjesta čije poslove je obavljao po nalogu.

Kolektivni ugovor ne navodi taksativno slučajeve kada se radi o obavljanju poslova više složenosti, već se isto procjenjuje s obzirom na poslove koje je službenik dužan obavljati temeljem rješenja o rasporedu na radno mjesto. Dakle, ukoliko službenik obavlja poslove drugog radnog mjesta više složenosti u trajanju od 7 do 30 dana, postoji obveza donošenja naloga i rješenja o plaći iz članka 46. Kolektivnog ugovora.

Ako službenik obavlja poslove više složenosti ima pravo na plaću radnog mjesta više složenosti čije poslove obavlja po nalogu samo za one radne sate koje je stvarno proveo na obavljajući poslove tog radnog mjesta.

Članak 49.

Tumačenje br. 1/49 od 11. siječnja 2013.

Pod osnovnom plaćom iz članka 49. stavka 1. Kolektivnog ugovora podrazumijeva se osnovna plaća utvrđena izvršnim rješenjem o rasporedu i plaći državnog službenika, što znači da je to plaća koju bi službenik ostvario da je radio.

Tumačenje br. 2/49 od 17. listopada 2014.

Službenik koji je na bolovanju temeljem Izvješća o privremenoj nesposobnosti za rad izdanoj od strane nadležnog liječnika primarne zdravstvene zaštite ima pravo na naknadu plaće sukladno članku 49. Kolektivnog ugovora, neovisno o tome da li će se i u kojem iznosu sredstva refundirati od HZZO-a.

Članak 50.

Tumačenje br. 1/50 od 1. veljače 2013.

(regres za godišnji odmor)

Službeniku i namješteniku isplaćuje se regres za korištenje godišnjeg odmora.

Regres za korištenje godišnjeg odmora isplaćuje se u cijelosti jednokratno, neovisno o tome da li će službenik i namještenik iskoristiti cijeli godišnji odmor ili njegov dio.

Službenik koji iz razloga navedenih u članku 26. stavku 1. Kolektivnog ugovora nije koristio godišnji odmor u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, nego taj godišnji odmor ili njegov dio koristi do 30. lipnja sljedeće godine, ima pravo na isplatu regresa za godišnji odmor (u punom iznosu) ako je regres za godinu u kojoj je ostvareno pravo na godišnji odmor isplaćen i ostalim državnim službenicima i namještenicima.

Članak 51.

Tumačenje br. 1/51 od 4. travnja 2014.

Službenik i namještenik stječe pravo na otpremninu danom prestanka službe odnosno radnog odnosa zbog stjecanja prava na mirovinu.

Tumačenje br. 2/52 od 17. listopada 2014.

Pravo iz članka 52. stavka 1. alineje 2. Kolektivnog ugovora odnosi se samo na slučaj smrti državnog službenika i namještenika, to jest, osobe koja je preminula za vrijeme dok je bila državni službenik i namještenik.

Članak 52.

Tumačenje br. 1/52 od 26. rujna 2014.

U slučaju smrti očuha i maćehe službenik i namještenik nema pravo na pomoć iz članka 52. stavka 3. Kolektivnog ugovora, jer to pravo ima samo u slučaju smrti supružnika, djeteta i roditelja. Očuh i maćeha ne smatraju se roditeljima službenika i namještenika.

Tumačenje broj 2/52 od 31. listopada 2014.

Prema članku 52. stavku 1. Kolektivnog ugovora, obitelj službenika i namještenika ima pravo na pomoć u slučaju smrti službenika ili namještenika. U stavku 2. istoga članka propisano je da se članovima obitelji službenika i namještenika smatraju zakonski nasljednici pojedinog reda nasljeđivanja u skladu sa Zakonom o nasljeđivanju.

S obzirom da osoba kojoj je službenik ili namještenik bio udomitelj nije zakonski nasljednik preminulog službenika i namještenika, nema pravo na pomoć iz članka 52. Kolektivnog ugovora.

Članak 54.

Tumačenje br. 1/54 od 29. svibnja 2013.

Službenica koja je bila na dužem bolovanju u 2011. godini ostvaruje pravo na novčanu pomoć za bolovanje temeljem odredaba Kolektivnog ugovora koji je tada bio na snazi.

U konkretnom slučaju službenica ostvaruje pravo na novčanu pomoć iz članka 54. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike („Narodne novine“, broj 93/08., 23/09. – ispr., 39/09 – Dodatak I i 90/10. – Dodatak II).

Tumačenje br. 2/54 od 13. lipnja 2013.

Za ostvarenje prava iz članka 54. stavka 4. Kolektivnog ugovora potrebni su:

- preporuka nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke,
- dokaz da je pokriveno troškova zatraženo ali nije odobreno od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje,
- da je liječenje, pomagalo odnosno lijek nužan i nenadomjestiv tj. nema odgovarajuće alternative koja se pokriva od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

Odredbom članka 54. stavka 4. Kolektivnog ugovora ne može se nadomjestiti dobrovoljno zdravstveno osiguranje odnosno troškovi koji se pokrivaju u tom osiguranju.

Zbog kompleksnosti pitanja u svakom pojedinačnom slučaju može se podnijeti zahtjev ovoj Komisiji. Uz zahtjev je potrebno priložiti odgovarajuće dokaze. Vidjeti niže zaključak Komisije od 4. travnja 2014.

Dana 4. travnja 2014. Komisija je preispitala tumačenja br. 2/54 od 13. lipnja 2013. i donijela slijedeći zaključak:

U tumačenju br. 2/54 od 13. lipnja 2013. dio tumačenja: „Zbog kompleksnosti pitanja u svakom pojedinačnom slučaju može se podnijeti zahtjev ovoj Komisiji. Uz zahtjev je potrebno priložiti odgovarajuće dokaze.“ **mijenja se i glasi:**

„U svakom pojedinačnom slučaju državno tijelo odnosno poslodavac može dostaviti dokumentaciju i postaviti upit Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje da li su troškovi

određenog lijeka, odnosno ortopedskog ili drugog pomagala konkretnom osiguraniku odobreni, odnosno mogli biti odobreni (da ih je tražio) ili nisu odobreni.“

Upute i dokumentaciju koji su do dana 4. travnja 2014. godine podneseni Komisiji sukladno tumačenju br. 2/54 od 13. lipnja 2013. godine, Komisija će proslijediti Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje radi davanja odgovora izravno podnositelju.

Tumačenje br. 3/54 od 13. lipnja 2013.

Službenik ima pravo na pomoć u slučaju nastanka teške invalidnosti koja se utvrđuje dostavom pravomoćnog rješenja o općoj nesposobnosti za rad. Stoga, službenik kojem nije utvrđena opća nesposobnost za rad nego tjelesno oštećenje, nema pravo na pomoć iz članka 54. stavka 1. alineja 2. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br. 4/54 od 13. lipnja 2013.

Službenik ima pravo na pomoć u slučaju rođenja djeteta sukladno članku 54. stavku 1. alineja 3. Kolektivnog ugovora.

S obzirom na formulaciju u navedenoj odredbi (za rođenje djeteta...), službenik ima pravo na pomoć za svako rođeno dijete.

Za ostvarenje prava na pomoć iz članka 54. Kolektivnog ugovora nije od utjecaja činjenica da su djeca nakon rođenja preminula.

Tumačenje broj 5/54 od 20. prosinca 2013.

Ako je malodobnom djetetu državnog službenika i namještenika rješenjem centra za socijalnu skrb utvrđeno pravo na osobnu invalidninu, državni službenik, odnosno namještenik ima pravo na pomoć iz članka 54. stavka 1. alineje 2. Kolektivnog ugovora (zbog nastanka teške invalidnosti djeteta).

Ako su oba roditelja državni službenici ili namještenici pravo na pomoć zbog nastanka teške invalidnosti djeteta ima svaki od njih.

Tumačenje br. 6/54 od 4. travnja 2014.

Prema članku 54. stavku 1. podstavku 1. Kolektivnog ugovora, službenik i namještenik ima pravo na pomoć u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice.

Službenik i namještenik ima pravo na navedenu pomoć za kalendarsku godinu u kojoj je ostvario potrebni uvjet – da je na bolovanju bio duže od 90 dana u kontinuitetu, neovisno o tome kada je bolovanje započeto.

Stoga ako je bolovanje započeto u prethodnoj godini i u toj godini službenik ili namještenik nije ostvario pravo na pomoć, jer nije navršio kontinuitet od najmanje 91 dan bolovanja, pravo na pomoć ostvarit će u tekućoj godini, kada ostvari potrebni kontinuitet u bolovanju (zbraja se vrijeme bolovanja iz prethodne i tekuće godine).

Međutim, ako je navedenom službeniku i namješteniku bila isplaćena pomoć za bolovanje duže od 90 dana za prethodnu godinu, pravo na pomoć za bolovanje duže od 90 dana u tekućoj godini ostvarit će tek kada ispuni uvjet da je u tekućoj godini bio na bolovanju dužem od 90 dana.

Tumačenje br. 7/54 od 4. travnja 2014.

Prema članku 54. stavku 4. Kolektivnog ugovora, službenik i namještenik ima pravo na pokriće troškova liječenja, odnosno pokriće troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja pomagala i lijekovi su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke za službenika i namještenika, dijete ili supružnika, ako troškovi nisu odobreni od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, s tim da se službeniku i namješteniku nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice jednom godišnje.

U konkretnom slučaju državnom službeniku/namješteniku kojem je prestala služba/radni odnos, isplatit će se pokriće troškova iz članka 54. stavka 4. Kolektivnog ugovora obzirom da su ti troškovi nastali za vrijeme trajanja službe/radnog odnosa i zahtjev za isplatu s potrebnom dokumentacijom podnesen za vrijeme trajanja službe/radnog odnosa.

Tumačenje br. 8/54 od 4. travnja 2014.

Pod bolovanjem u smislu članka 54. stavka 1. podstavka 1. Kolektivnog ugovora podrazumijeva se privremena nesposobnosti za rad zbog bolesti ili ozljede službenika ili namještenika ili njegova malodobnog djeteta te zbog komplikacija u trudnoći.

Rodiljni dopust ne smatra se bolovanjem u smislu članka 54. stavka 1. podstavka 1. Kolektivnog ugovora, pa službenik ili namještenik ne može s osnova korištenja rodiljnog dopusta ostvariti pravo na pomoć u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana.

Tumačenje br. 9/54 od 20. svibnja 2014.

Kolektivnim ugovorom nije propisano pravo na pomoć državnom službeniku i namješteniku u slučaju posvojenja djeteta.

Tumačenje br. 10/54 od 3. lipnja 2014.

Prema članku 54. stavka 1. alineja 2. i stavku 2. Kolektivnog ugovora, državni službenik i namještenik ima pravo na pomoć u slučaju nastanka teške invalidnosti koja se utvrđuje dostavom pravomoćnog rješenja o općoj nesposobnosti za rad.

Nakon sklapanja Kolektivnog ugovora donesen je novi Zakon o mirovinskom osiguranju („Narodne novine“, broj 157/2013), koji je stupio na snagu 1. siječnja 2014. godine. U novom Zakonu o mirovinskom osiguranju termin: „opća nesposobnost za rad“ (iz članka 34. stavka 2. dotadašnjeg Zakona o mirovinskom osiguranju) zamijenjen je terminom: „potpuni gubitak radne sposobnosti“ (iz članka 39. stavak 4. sada važećeg Zakona o mirovinskom osiguranju), s istim značenjem.

Stoga državni službenik kojem je pravomoćnim rješenjem Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje utvrđen potpuni gubitak radne sposobnosti i priznato pravo na invalidsku mirovinu, ima pravo na pomoć zbog nastanka teške invalidnosti iz članka 54. stavka 1. alineje 2. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br. 11/54 od 3. lipnja 2014.

Prema članku 54. stavka 1. alineja 2. i stavku 2. Kolektivnog ugovora, državni službenik i namještenik ima pravo na pomoć u slučaju nastanka teške invalidnosti koja se utvrđuje dostavom pravomoćnog rješenja o općoj nesposobnosti za rad (prema ranije važećem Zakonu o mirovinskom osiguranju), odnosno dostavom pravomoćnog rješenja o potpunom gubitku radne sposobnosti i pravu na invalidsku mirovinu (prema sada važećem Zakonu o mirovinskom osiguranju).

Pored toga, dostavom navedenog rješenja državnom službeniku prestaje državne služba po sili zakona (članak 137. točka 2. Zakona o državnim službenicima), a namješteniku prestaje ugovor o radu (članak 104. točka 5. Zakona o radu).

Državni službenik i namještenik koji je bio u državnoj službi odnosno radnom odnosu u državnom tijelu na dan dostave pravomoćnog rješenja o općoj nesposobnosti za rad (odnosno na dan dostave pravomoćnog rješenja o potpunom gubitku radne sposobnosti i pravu na invalidsku mirovinu), stekao je pravo na pomoć zbog nastanka teške invalidnosti iz članka 54. stavka 1. alineja 2. Kolektivnog ugovora.

Pri tome nije od utjecaja činjenica da je zahtjev za isplatu pomoći podnesen nakon prestanka državne službe odnosno radnog odnosa, jer je pravo na pomoć stečeno za vrijeme službe odnosno radnog odnosa.

U protivnom, odredbe članka 54. stavka 1. alineje 2. i stavka 2. Kolektivnog ugovora ne bi imale smisla, jer se nastanak teške invalidnosti utvrđuje dostavom pravomoćnog rješenja o općoj nesposobnosti za rad (odnosno rješenja o potpunom gubitku radne sposobnosti i pravu na invalidsku mirovinu), a istovremeno, dostavom tog rješenja, službeniku i namješteniku prestaje služba odnosno radni odnos.

Također nije od utjecaja činjenica da je službeniku i namješteniku isplaćena otpremnina zbog odlaska u mirovinu iz članka 51. Kolektivnog ugovora, jer se radi o materijalnim pravima utvrđenim po različitim osnovama, a koja se međusobno ne isključuju.

Tumačenje br. 12/54 od 3. lipnja 2014.

Službenik i namještenik ima pravo na pokriće troškova liječenja, odnosno pokriće troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja pomagala i lijekovi su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke za svako dijete pod uvjetima iz članka 54. stavka 4. Kolektivnog ugovora.

Ukupna pomoć radi pokrića troškova iz članka 54. stavka 4. Kolektivnog ugovora ne može biti više od jedne proračunske osnovice godišnje, neovisno o broju slučajeva u kojima se ostvaruje pravo.

Tumačenje br. 13/54 od 26. rujna 2014.

Nasljednik službenika ili namještenika koji je stekao pravo na pomoć radi bolovanja dužeg od 90 dana ima pravo na isplatu te pomoći temeljem rješenja o nasljeđivanju.

Za ostvarenje navedenog prava nije odlučno da li je službenik ili namještenik podnio zahtjev za ostvarivanje prava na pomoć.

Tumačenje br. 14/54 od 26. rujna 2014.

Pravo na pomoć za pokriće troškova prilikom nabave lijekova ostvaruje se na temelju zahtjeva službenika ili namještenika uz prilaganje računa i odgovarajuće medicinske dokumentacije.

Tumačenje br.15/54 od 26. rujna 2014.

Službenik i namještenik ima pravo na pomoć u slučaju nastanka teške invalidnosti službenika ili namještenika (članak 54. stavak 1. podstavak 2. Kolektivnog ugovora).

Nastanak teške invalidnosti državnog službenika utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja o općoj nesposobnosti za rad (članak 54. stavak 2. Kolektivnog ugovora), odnosno pravomoćnog rješenja o potpunom gubitku radne sposobnosti prema novim propisima o mirovinskom osiguranju.

Pravo na pomoć u slučaju nastanka teške invalidnosti državnog službenika i namještenika ostvaruje se neovisno o razlozima nastanka teške invalidnosti.

Tumačenje broj 16/54 od 5. ožujka 2015.

Službenik i namještenik ima pravo na pokriće troškova iz članka 54. stavka 4. Kolektivnog ugovora za malodobno dijete te punoljetno dijete koje se nalazi na redovitom školovanju, ali najduže do navršene 26. godine života.

Iznimno od toga, službenik i namještenik ima pravo na pokriće troškova iz članka 54. stavka 4. Kolektivnog ugovora i za punoljetno dijete, ako mu je pravomoćnim rješenjem nadležne službe socijalne skrbi utvrđena roditeljska skrb nakon punoljetnosti.

Tumačenje br. 17/54 od 12. svibnja 2015.

U smislu članka 54. stavka 4. Kolektivnog ugovora, službenik nema pravo na pokriće troškova medicinske pretrage (dijagnostike).

Članak 55.

Tumačenje br. 1/55 od 12. studenoga 2012.

Službeniku upućenom od strane poslodavca na školovanje, edukaciju, seminar i sl. pripada pravo na dnevnicu i ostala prava iz članka 55. Kolektivnog ugovora, pod istim uvjetima kao da je upućen na službeno putovanje.

Tumačenje br. 2/55 od 20. studenoga 2012.

Polaganje državnog stručnog ispita ne smatra se upućivanjem na školovanje, edukaciju, seminar i sl. u smislu odredbe članka 55. stavka 6. Kolektivnog ugovora, pa stoga

službenicima koji dolaze u mjesto polaganja državnog stručnog ispita ne pripadaju prava iz članka 55. Kolektivnog ugovora.

Podnositelja zahtjeva upućuje se da je pitanje troškova polaganja državnog stručnog ispita uređeno odredbom članka 59. Zakona o državnim službenicima.

Tumačenje br. 3/55 od 18. prosinca 2012.

Službenik i namještenik koji je od strane poslodavca upućen na edukaciju, tečaj, seminar i sl., s kojim je u konkretnom slučaju zaključen „ugovor o upućivanju na temeljni policijski tečaj“ u kojem je službeniku utvrđena obveza rada kod poslodavca u određenom trajanju nakon edukacije, ima pravo na dnevnicu i druga prava iz članka 55. Kolektivnog ugovora. Ako je pri tome službeniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, iznos dnevnice umanjit će mu se za 60%.

Tumačenje br. 4/55 od 18. prosinca 2012.

Pod odgovarajućom dnevnom prehranom u smislu članka 55. stavka 3. Kolektivnog ugovora podrazumijeva se najmanje tri obroka tijekom dana od kojih je barem jedan topli obrok.

Umanjenje dnevnica iz članka 55. stavka 3. primjenjuje se samo ako je službenik na službenom putu duže od 12 sati.

Tumačenje br. 5/55 od 19. ožujka 2013.

Polaganje stručnog ispita za ovlaštenog zemljišno-knjižnog referenta ne smatra se upućivanjem na školovanje, edukaciju, seminar i sl. u smislu odredbe članka 55. stavka 6. Kolektivnog ugovora, pa stoga službenicima koji dolaze u mjesto polaganja stručnog ispita ne pripadaju prava iz članka 55. Kolektivnog ugovora.

Podnositelja zahtjeva upućuje se da se pitanjem o naknadi troškova vezanih za polaganje stručnog ispita za ovlaštenog zemljišno-knjižnog referenta obrati Ministarstvu pravosuđa.

Tumačenje br. 6/55 od 16. prosinca 2013.

Ukoliko službeniku i namješteniku za vrijeme službenog puta nije osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, ne umanjuje se iznos dnevnice.

Način osiguravanja smještaja ne utječe na visinu dnevnice već na pravo naknade hotelskog računa za spavanje.

Komisija upućuje i na tumačenje br. 4/55 od 18. prosinca 2012. (što se smatra odgovarajućom dnevnom prehranom).

Tumačenje br. 7/55 od 20. svibnja 2014.

Službenik koji je temeljem posebnog rasporeda rada upućen obavljati poslove radnog mjesta na području graničnog prijelaza Dobova u Republici Sloveniji ima pravo na terenski dodatak u visini od 150,00 kuna ako je na terenu proveo najmanje 8 sati, u koje vrijeme se ubraja i vrijeme putovanja.

Terenski dodatak i dnevnicu se isključuju, te stoga službenik ne ostvaruje pravo na dnevnicu.

Tumačenje br. 8/55 od 3. lipnja 2014.

Kolektivnim ugovorom nije propisano ograničenje trajanja službenog putovanja.

Tumačenje br. 9/55 od 5. ožujka 2015.

U smislu članka 56. stavka 5. Kolektivnog ugovora pod odgovarajućom prehranom smatra se osigurana prehrana na jednak način kao u članku 55. stavak 3. Kolektivnog ugovora. Stoga se na odgovarajući način u vezi osiguranja odgovarajuće dnevne prehrane primjenjuju tumačenja Komisije br. 4/55 od 18. prosinca 2012. godine i br. 6/55 od 16. prosinca 2013. godine i u slučaju rada na terenu. U slučaju kada službeniku za vrijeme rada na terenu nisu osigurana tri dnevna obroka ostvaruje pravo na puni iznos terenskog dodatka.

Tumačenje br. 10/55 od 12. svibnja 2015.

Pravo na isplatu dnevnica u skladu sa člankom 55. Kolektivnog ugovora ostvaruje službenik i namještenik koji je upućen na službeno putovanje, a kojeg ostvaruje temeljem putnog naloga za službeni put na koji je upućen.

Tumačenje br. 11/55 od 15. listopada 2015.

Službeniku i namješteniku mora se izdati nalog za službeno putovanje u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo. Službenik i namještenik ima pravo na naknadu prijevoznih troškova sukladno nalogu za službeno putovanje.

Članak 56.**Tumačenje br. 1/56 od 18. prosinca 2012.**

Upućivanje kuhara slastičara i osobnih vozača državnih dužnosnika u drugo mjesto koje je različito od mjesta rada i mjesta njegovog stalnog boravka radi obavljanja poslova radnog mjesta smatra se terenskim radom iz članka 56. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br. 2/56 od 18. prosinca 2012.

Kod upućivanja službenika na rad izvan stalnog mjesta rada i izvan mjesta njegova stalnog boravka radi obavljanja (po nalogu) poslova u ispostavi, koji su sadržajno isti kao poslovi radnog mjesta na koje je službenik raspoređen u sjedištu državnog tijela, primjenjuju se odredbe 56. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br. 3/56 od 13. lipnja 2013.

S obzirom na odredbu članka 56. stavka 2. Kolektivnog ugovora koja definira stalno mjesto rada, službenici Pomorske policije koji preuzimaju i predaju smjenu u postaji Pomorske policije te putuju trajektom na otok na kojem obavljaju poslove radnog mjesta na području nadležnosti njegove postaje nemaju pravo na terenski dodatak. Navedenim službenicima se u radno vrijeme računa vrijeme od preuzimanja do predaje smjene.

Tumačenje br. 4/56 od 16. prosinca 2013.

Upućivanje službenika u drugo mjesto koje je različito od mjesta rada i mjesta njegovog stalnog boravka radi obavljanja poslova radnog mjesta smatra se terenskim radom iz članka 56. Kolektivnog ugovora te stoga ima pravo na terenski dodatak ako je na terenu proveo najmanje 8 sati uključujući vrijeme putovanja.

Tumačenje br. 5/56 od 11. travnja 2014.

Sukladno odredbi članka 56. stavka 2. Kolektivnog ugovora pod stalnim mjestom rada podrazumijeva se mjesto odnosno područje u kojem službenik i namještenik obavlja poslove radnog mjesta na koje je raspoređen, obzirom na opis poslova radnog mjesta iz pravilnika o unutarnjem redu i nadležnosti ustrojstvene jedinice u koju je raspoređen, utvrđenu u aktu o unutarnjem ustrojstvu državnog tijela.

Terenski rad računa se od trenutka napuštanja uobičajenog mjesta rada (npr. poslovne zgrade) do povratka. U terenski rad uračunava se i vrijeme stanke iz članka 10. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br. 6/56 od 4. srpnja 2014.

U članku 56. stavak 9. Kolektivnog ugovora izrijekom je navedeno da se u slučaju „preprate“ radi o upućivanju na rad na terenu.

Tumačenje br. 7/56 od 4. srpnja 2014.

Ukoliko službenik za vrijeme putovanja od mjesta stalnog rada do mjesta rada na terenu nije obavljao poslove radnog mjesta, vrijeme putovanja neće se uračunati u stvarno odrađene sate rada na terenu radi obračuna prekovremenih sati (uz izuzetak propisan člankom 56. stavak 9. Kolektivnog ugovora).

Ukoliko je službenik stvarno radio na terenu izvan redovnog radnog vremena ima pravo na uvećanje plaće za prekovremeni rad.

Tumačenje br. 8/56 od 26. rujna 2014.

Terenski rad ne ovisi o vrsti ili specifičnosti poslova radnog mjesta na koje je službenik ili namještenik raspoređen, odnosno da li je uobičajeno da se takvi poslovi obavljaju na terenu. Stoga se pravo na terenski dodatak može ostvariti i za povremeno obavljanje poslova izvan stalnog mjesta rada i izvan mjesta stalnog boravka, pod uvjetima iz članka 56. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br. 9/56 od 31. listopada 2014.

Za vrijeme rada izvan stalnog mjesta rada u kojem je zaposlen i izvan mjesta njegova stalnog boravka, službenik i namještenik ima pravo na dodatak za rad na terenu, ako je na terenu proveo najmanje 8 sati. Obzirom da je mjesto rada ODO Zlatar mjesto Zlatar, za vrijeme upućivanje „radi odrađivanja dežurstva“ u Zagreb u vremenu duljem od 8 sati (uključujući vrijeme putovanja), smatra se radom na terenu te takvi službenici ostvaruju prava iz članka 56. Kolektivnog ugovora.

Također, navedenim službenicima se vrijeme putovanja uračunava u vrijeme provedeno na terenu, ali se ne računa kao stvarno odrađeni sati u smislu članka 56. stavka 9. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br. 10/56 od 31. listopada 2014.

Sprovođenje i preprata su sinonimi te u slučajevima kada se ti poslovi obavljaju izvan stalnog mjesta rada i mjesta stalnog boravka, službenik ostvaruje prava iz članka 56. Kolektivnog ugovora (rad na terenu).

Tumačenje br. 11/56 od 21. studenoga 2014.

Službenik koji je rješenjem privremeno premješten u drugo mjesto rada nema pravo na terenski dodatak za vrijeme rada u mjestu koje je rješenjem o premještanju utvrđeno kao novo mjesto rada. Navedeno proizlazi iz činjenice da se u tom slučaju ne radi o upućivanju službenika na rad na terenu, nego o premještanju službenika na drugo radno mjesto, drugo mjesto rada.

Tumačenje br. 12/56 od 12. svibnja 2015.

Službenik i namještenik ostvaruje pravo na dodatak za terenski rad ukoliko su ispunjeni uvjeti iz članka 56. Kolektivnog ugovora. Davanje naloga za obavljanje poslova više složenosti ne isključuje pravo na terenski dodatak.

Tumačenje br. 13/56 od 18. studenoga 2015.

U slučaju upućivanja državnog službenika na službeni put ili terenski rad, njegovo radno vrijeme bi se utvrđivalo prema njegovom stvarno utvrđenom redovitom radnom danu, a ako bi na službenom putu odnosno terenskom radu stvarno radio duže od utvrđenog radnog vremena, radilo bi se o prekovremenom radu, te bi on ostvario pravo na povećanu plaću za stvarno odrađene sate prekovremenog rada.

Međutim, pri upućivanju državnog službenika na službeni put odnosno terenski rad, poslodavac bi u svakom slučaju morao voditi računa da mu, ne uračunavajući pri tome vrijeme provedeno na putu, osigura pravo na odmore u minimalnom trajanju koje propisuje Zakon o radu i Kolektivni ugovor.

Dakle, poslodavac bi službeniku bio dužan osigurati odmore u minimalnom trajanju nakon povratka sa službenog puta odnosno terenskog rada.

Tumačenje br. 14/56 od 18. studenoga 2015.

Službeniku ili namješteniku, koji prema dnevnom rasporedu rada dolazi na posao u kaznionicu, odakle se radi obavljanja poslova osiguranja zatvorenika upućuje na rad na terenu u drugo mjesto rada, te se potom vraća u kaznionicu iz koje je upućen, u radno vrijeme ubraja se cijelo vrijeme koje je službenik proveo od dolaska na posao u Kaznionicu do vremena kada se razdužio, odnosno kada je završio njegov dnevni raspored rada.

U tom slučaju radi se o organiziranom upućivanju na rad na terenu.

Pri tome službeniku pripada pravo na dodatak na plaću za prekovremeni rad pod uvjetima iz čl. 44. i 56. st. 9. KU, te pravo na dodatak za rad na terenu pod uvjetima iz članka 56. KU.

Tumačenje br. 15/56 od 18. studenoga 2015.

Ukoliko se službenici i namještenici upućuju organizirano na rad na terenu, u stvarno odrađene sate ubraja se i vrijeme putovanja do mjesta rada na terenu kao i vrijeme putovanja provedeno na povratku od mjesta rada na terenu pri čemu su osiguranje utakmica i preprata navedeni kao primjeri poslova/aktivnosti i nema osnove ograničiti ovo samo na pojmove navedene kao primjere u tekstu članka 56. stavka 9. Kolektivnog ugovora.

Da bi se sati putovanja uračunali u stvarno odrađene sate osim što se mora raditi o organiziranom putovanju, upućivanje na teren, rad na terenu i povratak s mjesta rada moraju predstavljati kontinuitet.

Tumačenje br. 16/56 od 29. siječnja 2016.

Treba razlikovati osiguranje prijevoza za odlazak na rad na terenu i organiziranog upućivanja na rad na terenu.

Organizirano upućivanje na rad na terenu u smislu članka 56. stavka 9. Kolektivnog ugovora je upućivanje grupe službenika ili namještenika na rad na terenu radi organiziranog obavljanja određenih zadataka.

Članak 58.

Tumačenje br. 1/58 od 29. svibnja 2013.

Intencija je odredbe članka 58. Kolektivnog ugovora da se naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje u slučaju kada poslodavac svojim aktom (odlukom), a ne na zahtjev državnog službenika, rasporedi državnog službenika u drugo mjesto, različito od mjesta prebivališta njegove obitelji.

Stoga, ako je službenik raspoređen u određeno mjesto rada i prilikom rasporeda nije mu pripadala naknada za odvojeni život od obitelji, činjenica sklapanja braka nakon toga ne utječe na stjecanje prava na tu naknadu.

Tumačenje br. 2/58 od 13. lipnja 2013.

Službenik nema pravo na naknadu za odvojeni život u slučajevima iz članka 58. stavka 2. Kolektivnog ugovora. S obzirom da se kod rasporeda službenika stavljenog na raspolaganje Vladi u drugo mjesto rada ne radi o slučaju iz članka 58. stavka 2. Kolektivnog ugovora, službenik ima pravo na naknadu za odvojeni život.

Tumačenje br. 3/58 od 26. rujna 2014.

Naknada za odvojeni život od obitelji utvrđena je u mjesečnom iznosu i ne isplaćuje se samo u slučaju kada službenik ili namještenik u mjesecu nije radio niti jedan dan. Iznos naknade ne može se umanjiti proporcionalno broju dana u koje je službenik ili namještenik bio odsutan s posla.

Članak 61.

Tumačenje br. 1/61 od 23. travnja 2013.

a) Upućivanje službenika na sistematski pregled temeljem članka 61. Kolektivnog ugovora u mjesto različito od mjesta rada ne smatra se službenim putovanjem.

b) Državni službenik koji je na sistematski pregled upućen u vrijeme kada bi prema redovnom rasporedu radnog vremena trebao raditi, za dan sistematskog pregleda nema pravo na plaćeni dopust nego pravo na naknadu plaće za taj dan.

Državni službenik koji je na sistematski pregled upućen u vrijeme kada prema redovnom rasporedu radnog vremena ne bi trebao raditi, nema pravo na naknadu plaće za dan sistematskog pregleda.

c) Ako poslodavac upućuje službenika na sistematski pregled u njegovo redovno radno vrijeme, odnosno ako službenik ima mogućnost sistematski pregled organiziran sukladno čl. 61. Kolektivnog ugovora obaviti samo za vrijeme radnog vremena, poslodavac ne može taj dan odrediti kao dan godišnjeg odmora.

Tumačenje br. 2/61 od 4. srpnja 2014.

Čelnik tijela organizira sistematske preglede iz članka 61. Kolektivnog ugovora. Ministarstvo zdravlja može predložiti odgovarajuće vrste pregleda i zdravstvene ustanove u kojima se sistematski pregledi mogu obaviti.

Tumačenje br. 3/61 od 15. listopada 2015.

Organiziranje sistematskih pregleda državnih službenika i namještenika obveza je čelnika tijela, a ne sindikata. Kolektivnim ugovorom nije propisana obveza sindikata potaknuti čelnika tijela na organiziranje sistematskih pregleda i osiguranje potrebnih sredstava za to.

Članak 62.

Tumačenje br. 1/62 od 11. siječnja 2013.

(pravo na jubilarnu nagradu)

Odredba članka 5. Dodatka I. Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike odnosi se na službenike i namještenike koji uvjet neprekidne službe ispune u 2013. godini. Stoga, službenik i namještenik koji u 2012. godini navršši 5, 15, 25 ili 35 godina neprekidne službe, ima pravo na jubilarnu nagradu neovisno o tome kada će jubilarna nagrada biti isplaćena.

Tumačenje br. 2/62 od 11. siječnja 2013.

(osnovica za isplatu jubilarne nagrade)

Službeniku i namješteniku koji je ispunio uvjete za jubilarnu nagradu u 2012. godini sukladno članku 62. stavku 1. Kolektivnog ugovora, isplatit će se jubilarna nagrada prema osnovici iz stavka 2. istoga članka (1.800,00 kn).

Osnovica utvrđena člankom 5. stavkom 2. Dodatka I. Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike odnosi se na službenike i namještenike koji steknu uvjete za jubilarnu nagradu u 2013. godini.

Tumačenje br. 3/62 od 11. siječnja 2013.

(radni staž u državnim tijelima)

Službeniku i namješteniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade obzirom na trajanje neprekidnog rada u državnim tijelima i tijelima jedinica lokalne ili područne samouprave, a u što treba ubrojiti i rad u pravnim prednicima državnih tijela, odnosno jedinica lokalne ili područne samouprave.

Pod radnim stažem u državnim tijelima smatra se i raniji radni odnos u organima uprave, pravosudnim tijelima i drugim državnim tijelima na čije se službenike primjenjivao Zakon o upravi i posebni zakoni za pojedina pravosudna i druga državna tijela (stručne službe skupština i izvršnih vijeća, općinski organi uprave odnosno sekretarijati, komiteti i drugi oblici organa uprave na svim razinama).

Zaključak od 23. travnja 2013.

Način računanja rokova nije ureden Kolektivnim ugovorom.

Prema članku 6. stavku 4. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 149/2009 i 61/2011), a u vezi s člankom 4. stavkom 2. Zakona o državnim službenicima („Narodne novine“, broj 92/2005, 107/2007, 27/2008, 34/2011 – Zakon o Registru zaposlenih u javnom sektoru, 49/2011, 150/2011, 34/2012, 37/2013 i 38/2013), na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u svezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a koje nije uređeno Zakonom o radu ili drugim zakonom, primjenjuju u skladu s naravi toga ugovora **opći propisi obveznoga prava**.

Prema članku 300. stavku 2. Zakona o obveznim odnosima („Narodne novine“, broj 35/2005 i 41/2008), rok određen u tjednima, mjesecima i godinama završava se onoga dana koji se po imenu i broju podudara s danom nastanka događaja od kojega rok počinje teći, ako takva dana nema u posljednjem mjesecu, kraj roka pada na posljednji dan toga mjeseca.

Tumačenje br. 4/62 od 13. lipnja 2013.

Službeniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidnu službu odnosno rad u državnim tijelima kad navršše određene godine radnog staža. Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je službenik ili namještenik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Ujedno Komisija upućuje podnositelja zahtjeva na tumačenje br. 2/62 od 11. siječnja 2013. jer je riječ o službenici koja je ispunila uvjete za jubilarnu nagradu u 2012. godini.

Zaključak uz Dodatak I. Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike („Narodne novine“, broj 104/2013) od 14. listopada 2013.

S obzirom da je Dodatak I. Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike („Narodne novine“, broj 89/2012), prestao važiti danom primjene Dodatka I. Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike („Narodne novine“, broj 104/2013), državni službenici i namještenici koji su navršili 5, 15, 25 i 35 godina radnog staža u državnim tijelima s danom 1. kolovoza 2013. godine ili kasnije, imaju pravo na jubilarnu nagradu.

Državnim službenicima i namještenicima koji su stekli pravo na jubilarnu nagradu od 1. kolovoza 2013. godine i kasnije osnovica za isplatu jubilarnih nagrada iznosi 500,00 kuna.

Tumačenje br. 5/62 od 16. prosinca 2013.

Intencija je ugovornih strana da se Dodatak I. Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike od 2. kolovoza 2012. godine odnosi na sve državne službenike i namještenike na koje se odnosi i Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike od 2. kolovoza 2012. godine.

Prema odredbi članka 1. stavka 3. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike od 2. kolovoza 2012. godine, odredbe toga Ugovora primjenjuju se na prava i obveze iz rada i po osnovi rada državnih službenika i namještenika.

Člankom 5. Dodatka I. Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike od 2. kolovoza 2012. godine, utvrđeno je ograničenje prava na jubilarnu nagradu iz članka 62. stavka 1. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike. Kako je navedenom odredbom uređeno pravo službenika i namještenika na jubilarnu nagradu, odredba članka 5. Dodatka I. Kolektivnom ugovoru odnosi se na službenike i namještenike.

Tumačenje br. 6/62 od 4. srpnja 2014.

Tzv. „konvalidirani radni staž“ priznaje se u radni staž i radni staž u struci, te se uzima u obzir kod ostvarivanja određenih prava iz službe, kada ista ovise o dužini radnog staža, odnosno radnog staža u struci (uvjeti za raspored za radno mjesto, dužina godišnjeg odmora i sl.).

Međutim, kod utvrđivanja prava na isplatu jubilarne nagrade, u smislu čl. 62. Kolektivnog ugovora, uzima se u obzir samo neprekidna služba odnosno rad u državnim tijelima Republike Hrvatske, pa se stoga, rad u tijelima Republike srpske krajine ne smatra radom u državnim tijelima. Prema tome, konvalidirani radni staž službenika ne uračunava se u neprekidnu službu odnosno rad u državnim tijelima Republike Hrvatske.

Tumačenje br. 7/62 od 4. srpnja 2014.

Službeniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidnu službu odnosno rad u državnim tijelima kad navršše određene godine radnog staža. Radni staž ostvaren u statusu državnog dužnosnika u državnom tijelu uračunava se u radni staž za isplatu jubilarne nagrade.

Tumačenje br. 8/62 od 5. ožujka 2015.

Pravo iz članka 62. Kolektivnog ugovora uvjetovano je neprekidnom službom odnosno radom. Razdoblje neplaćenog dopusta ne predstavlja prekid službe odnosno rada. Razdoblje neplaćenog dopusta je razdoblje u kojem prava i obveze iz službe odnosno radnog odnosa miruju, te se to vrijeme ne uračunava u razdoblje potrebno za stjecanje prava na jubilarnu nagradu.

Pri utvrđivanju prava na jubilarnu nagradu na osnovi neprekidne službe odnosno rada uzima se u obzir trajanje službe odnosno rada u državnim tijelima i jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave prije i poslije neplaćenog dopusta.

Članak 63.

Tumačenje br. 1/63 od 19. ožujka 2013.

Sukladno odredbama članka 63. stavak 1. i 2. Kolektivnog ugovora roditelju djeteta, a ne djetetu, mlađeg od 15 godina i koje je u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar navršilo 15 godina, pripada pravo na dar u prigodi dana sv. Nikole.

S obzirom da se skrbništvom nadomješta roditeljska skrb, pravo na dar za dijete iz članka 63. Kolektivnog ugovora ima i službenik i namještenik koji je skrbnik djeteta do navršene 15 godina.

Tumačenje br. 2/63 od 4. travnja 2014.

Prema odredbi članka 63. stavka 1. Kolektivnog ugovora, svakom službeniku i namješteniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole.

S obzirom da se dar za djecu isplaćuje povodom dana Sv. Nikole koji se obilježava svake godine dana 6. prosinca, pravo na dar pripada službeniku i namješteniku čije je dijete rođeno zaključno s danom 6. prosinca tekuće godine.

Članak 67.

Tumačenje br. 1/67 od 19. ožujka 2013.

Službenici upućeni na službeno putovanje sukladno odredbi članka 55. Kolektivnog ugovora i službenici koji rade izvan stalnog mjesta rada u kojem su zaposleni i izvan mjesta svojeg stalnog boravka sukladno odredbi članka 56. Kolektivnog ugovora, ostvaruju pravo na dnevnicu odnosno terenski dodatak u neto iznosu kako je to propisano odredbom članka 67. Kolektivnog ugovora.

Dakle, navedenim se službenicima dnevnicu odnosno terenski dodatak isplaćuju u neto iznosu, a poslodavac je dužan platiti porezne obveze sukladno posebnim propisima.

Tumačenje br. 2/67 od 29. siječnja 2016.

Materijalna prava iz članka 67. Kolektivnog ugovora ugovorena su u neto iznosima i poslodavac je u obvezi isplatiti ih u ugovorenim neto iznosima.

Način isplate i obračun godišnjeg poreza i prireza nije uređeno Kolektivnim ugovorom već posebnim propisima čije tumačenje nije u nadležnosti Komisije.

Članak 73.

Tumačenje br.1/73 od 5. ožujka 2015.

Odredba članka 73. Kolektivnog ugovora ne primjenjuje se na državne službenike koji su na raspolaganju Vladi Republike Hrvatske.

Članak 74.

Tumačenje br. 1/74 od 4. travnja 2014.

Službeniku koji je stavljen na raspolaganje Vladi Republike Hrvatske do ispunjenja uvjeta za mirovinu sukladno članku 74. Kolektivnog ugovora, služba prestaje istekom roka raspolaganja tj. danom ispunjenja uvjeta za mirovinu sukladno propisima o mirovinskom osiguranju.

Članak 76.

Tumačenje br. 1/76 od 12. studenoga 2012.

Članak 76. Kolektivnog ugovora odnosi se na osobe kod kojih postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti a ne osobe koje već imaju utvrđenu invalidnost.

Tumačenje br. 2/76

Postojanje neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti službenika i namještenika utvrđuje nadležno tijelo Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje.

Tumačenje br. 3/76 od 18. studenoga 2015.

Pravo na zadržavanje povoljnije plaće iz članka 76. stavka 3. Kolektivnog ugovora odnosi se isključivo na državnog službenika ili namještenika kod kojeg postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, sukladno nalazu i mišljenju nadležnog tijela Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, a kojem nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu i to samo u slučaju kada je čelnik tijela dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi službeniku ili namješteniku drugo radno mjesto, čije je poslove on sposoban obavljati.

Članak 77.

Tumačenje br. 1/77 od 12. studenoga 2012.

Službeniku i namješteniku, prijašnjem korisniku prava na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugom odgovarajućem poslu za vrijeme zaposlenja (članak 174. stavak 3. točke 2. – 4. Zakona o mirovinskom osiguranju), pripada pravo na razliku između plaće koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen i zbroja invalidske mirovine i plaće koju ostvaruje za skraćeno radno vrijeme samo ako je pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugom odgovarajućem poslu za vrijeme zaposlenja stekao zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti prema propisima do 31. 12. 1998. godine.

Stoga, službeniku i namješteniku kojem je pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugom odgovarajućem poslu za vrijeme zaposlenja utvrđeno zbog **bolesti** ne pripada pravo na razliku plaće iz članka 77. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br. 2/77 od 18. prosinca 2012.

Pri utvrđivanju razlike plaće iz članka 77. Kolektivnog ugovora službeniku i namješteniku, prijašnjem korisniku prava na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugom odgovarajućem poslu za vrijeme zaposlenja (članak 174. stavak 3. točke 2.-4. Zakona o mirovinskom osiguranju), koji je to pravo stekao zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti prema propisima do 31.12.1998. godine, pojam plaće podrazumijeva plaću u bruto iznosu a pojam invalidske mirovine iznos mirovine prije oporezivanja sukladno posebnim propisima.

Članak 78.

Tumačenje br. 1/78 od 4. srpnja 2014.

Službenik nema pravo na pravnu pomoć u postupcima koji su protiv njega pokrenuti od strane nadležnog državnog odvjetništva jer se državno odvjetništvo ne smatra trećom osobom u smislu članka 78. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje br. 2/78 od 18. studenoga 2015.

Službeniku je poslodavac dužan osigurati pravnu pomoć u postupcima koji su protiv službenika pokrenuti od strane trećih osoba zbog obavljanja poslova i zadataka koji su mu u opisu radnog mjesta, osim ako se za isti slučaj pred službeničkim sudom vodi postupak protiv službenika te je u tom postupku proglašen odgovornim za tešku povredu službene dužnosti.

Državno odvjetništvo se u tom smislu ne smatra trećom osobom, a na osiguranje pravne pomoći nema nikakvog utjecaja niti to da li je postupak koji vodi državno odvjetništvo pokrenut po prijedlogu stranke ili po službenoj dužnosti.

Kolektivni ugovor pravo na pravnu pomoć jamči u svim postupcima pokrenutim od strane trećih osoba, dakle neovisno o kojem se kaznenom djelu radi.

Članak 92.

Tumačenje br. 1/92 od 13. lipnja 2013.

Za ostvarivanje prava sindikalnog povjerenika na naknadu plaće za puno radno vrijeme iz članka 92. stavka 2. Kolektivnog ugovora nije nužno da 700 članova Sindikata bude iz iste podružnice. Sindikat mora obavijestiti čelnika tijela o sindikalnim povjerenicima koji koriste pravo iz članka 92. stavka 2. Kolektivnog ugovora. Čelnik tijela donosi rješenje o navedenom pravu.

Za preostali broj članova za koji Sindikat nije koristio prava iz članka 92. stavka 2. Kolektivnog ugovora, Sindikat može koristiti prava sindikalnog povjerenika iz članka 92. stavka 1. Kolektivnog ugovora, o čemu se zaključuje sporazum sukladno članku 93. Kolektivnog ugovora.

Prava sindikalnog povjerenika iz članka 92. stavka 1. i stavka 2. međusobno se isključuju.

Tumačenje br. 2/92 od 4. srpnja 2014.

Sukladno čl. 92. st. 3. Kolektivnog ugovora čelnik državnog tijela dužan je sindikalnom povjereniku pored prava na naknadu plaće, omogućiti i izostanak iz službe odnosno s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija, kako u zemlji tako i u inozemstvu.

Sindikalni povjerenik mora poslodavca pravovremeno izvijestiti o danu kad će izostati s posla iz razloga navedenih u čl. 92. Kolektivnog ugovora, odnosno po primitku poziva. Prilikom obavješćivanja čelnika tijela o izostanku s posla, sindikalni povjerenik, kao dokaz prilaže čelniku tijela presliku poziva ili drugog odgovarajućeg dokaza o datumu pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija. U slučaju izostanka s posla sindikalnog povjerenika bez navedenih priloženih dokaza, izostanak s posla smatra se neopravdanim.

Tumačenje br. 3/92 od 12. svibnja 2015.

Pravo na izostanak s posla iz članka 92. stavka 3. Kolektivnog ugovora može se koristiti u dijelu radnog vremena ili cijeli dan ili u razdoblju od više dana, ovisno o okolnostima konkretnog slučaja, kako bi se sindikalnom povjereniku omogućilo najavljeno pohađanje sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija. Pri tome treba voditi računa da se u vrijeme korištenja navedenog prava uračunava i vrijeme putovanja na odredište u kojem je organizirana sindikalna aktivnost i vrijeme povratka.

Kao vrijeme izostanka iz službe odnosno s rada iz članka 92. stavka 3. Kolektivnog ugovora evidentiraju se stvarni sati izostanka.

U Kolektivnom ugovoru nije propisano ograničenje broja odlazaka sindikalnog povjerenika na sindikalne sastanke, tečajeve, osposobljavanja, seminare, kongrese i konferencije.

Pravo iz članka 92. stavka 3. Kolektivnog ugovora različito je od prava iz stavka 1. istoga članka i nije ograničeno na sate iz stavka 1. istoga članka.

Članak 95.

Tumačenje br. 1/95 od 19. ožujka 2013.

Zaštita sindikalnog povjerenika iz članka 95. Kolektivnog ugovora odnosi se i na raspored sindikalnog povjerenika na drugo radno mjesto ili u drugo mjesto rada nakon donošenja novog pravilnika o unutarnjem redu.

Tumačenje br. 2/95 od 4. srpnja 2014.

Za ostvarenje zaštite sindikalnog povjerenika iz članka 95. Kolektivnog ugovora nije odlučno da li sindikalni povjerenik koristi prava iz članka 92. stavak 1. i 2. Kolektivnog ugovora. Stoga navedenu zaštitu imaju svi sindikalni povjerenici o kojima je sindikat obavijestio poslodavca sukladno članku 90. Kolektivnog ugovora.

Članak 96.

Tumačenje broj 1/96 od 29. svibnja 2013.

Odluka o premještanju državnog službenika iz jednog mjesta rada u drugo ne smatra se odlukom iz članka 96. Kolektivnog ugovora, o kojoj bi poslodavac, prije njenog donošenja, morao obavijestiti sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika Sindikata.

O premještanju se odlučuje rješenjem u upravnom postupku, protiv kojeg službenik može izjaviti žalbu Odboru za državnu službu.

Međutim ako se radi o premještanju više službenika u istom razdoblju o tome treba obavijestiti sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika Sindikata.