

ZAPISNIK

sa sjednice Zajedničke komisije za tumačenje odredaba i praćenje primjene Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike, održane 29. rujna 2005. godine u Središnjem državnom uredu za upravu.

Nazočni članovi: Nenad Vuković, Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika,
Mario Akmačić, Nezavisni sindikat MUP-a
Darko Crnković, Sindikat policije Hrvatske,
Snježana Matijašec, Ministarstvo financija,
Jadranka Galić, Ministarstvo unutarnjih poslova,
Sanda Pipunić, Središnji državni ured za upravu,

Ostali nazočni: Vesna Šiklić Odak, Središnji državni ured za upravu,

Započeto u 10,00 sati.

Nakon uvodne rasprave usvojen je:

DNEVNI RED

1. Prihvatanje zapisnika sa sjednice Zajedničke komisije od 06. lipnja 2005. godine,
2. Rješavanje po zahtjevima za tumačenje Kolektivnog ugovora,
3. Razno.

Ad. 1. Nakon provedene rasprave jednoglasno je donijet

ZAKLJUČAK

Prihvća se zapisnik Zajedničke komisije sa sjednice održane 06. lipnja 2005. godine.

Ad. 2. Nakon provedene rasprave jednoglasno je, osim pod točkom 5. za koju je Nenad Vuković glasovao protiv, te pod točkom 7A i točkom 8C za koju je Jadranka Galić glasovala protiv, donijet

ZAKLJUČAK

Daju se tumačenja Kolektivnog ugovora prema točkama pripremnog materijala i to:

Uz t. 1.

čl. 10. st. 2. i čl. 43. Kolektivnog ugovora

– da li sati ostvareni u pasivnom dežurstvu ulaze u izračun prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca za godišnje odmore i bolovanje na teret HZZO

Sukladno čl. 10. stavku 2. Kolektivnog ugovora, službeniku i namješteniku koji po naravi službe 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.

Obzirom da sukladno čl. 35. st. 1. Kolektivnog ugovora plaću službenika i namještenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću, to u izračun prosječne mjesečne plaće za godišnji odmor ulaze svi dodaci na osnovnu plaću koji su službeniku ili namješteniku isplaćeni temeljem čl. 39. Kolektivnog ugovora u prethodna tri mjeseca, pa sukladno tome i isplaćeni dodatak s osnova ostvarenih sati u pasivnom dežurstvu.

Pitanje obračuna naknade plaće za vrijeme odsutnosti iz službe zbog bolovanja do 42 dana regulirano je odredbom čl. 43. st. 1. i 2. Kolektivnog ugovora, kojom je propisano da službeniku ili namješteniku za vrijeme odsutnosti iz službe zbog bolovanja do 42 dana pripada naknada plaće **najmanje u visini 85% od njegove osnovne plaće** ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem, odnosno **u 100% iznosu osnovne plaće** kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu. Stoga se kod utvrđivanja naknade plaće za vrijeme odsutnosti iz službe zbog bolovanja službenika i namještenika do 42 dana, sukladno čl. 43. Kolektivnog ugovora, ne mogu uzeti u obzir dodaci na osnovnu plaću, pa tako ni uvećanje plaće za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu. To se naravno odnosi za slučaj kada će se naknada za bolovanje utvrđivati prema Kolektivnom ugovoru.

Međutim, u praksi se pojavljuju problemi kod bolovanja na teret sredstava HZZO te se postavlja pitanje kada se naknada plaće za takvo bolovanje utvrđuje prema Kolektivnom ugovoru odnosno Zakonu o zdravstvenom osiguranju te što se uzima kao osnovica za utvrđivanje naknade.

Ako se radi o bolovanja na teret HZZO, treba razlikovati da li se radi o bolovanju do 42 dana ili bolovanju preko 42 dana. Kod bolovanja preko 42 dana (od 43. dana na dalje) primjenjuju se isključivo propisi o zdravstvenom osiguranju, jer Kolektivnim ugovorom nije propisana naknada za takvo bolovanje. Naknada plaće za takvo bolovanje određuje se u odgovarajućem postotku od osnovice za naknadu koju čini prosječni iznos plaće koja je osiguraniku isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu, što znači da se uzima u obzir cjelokupna isplaćena plaća (osnovna plaća s dodacima odnosno uvećanjima).

Međutim, situacija je složenija kod bolovanja do 42 dana, obzirom da postoje slučajevi kada je visina naknade za takvo bolovanje propisana i Kolektivnim ugovorom i Zakonom o zdravstvenom osiguranju, odnosno slučajevi kada se prema tom Zakonu naknada plaće u vezi s korištenjem zdravstvene zaštite isplaćuje iz sredstava HZZO od prvog dana korištenja prava. U tom slučaju se naknada za bolovanje određuje prema propisu **koji je povoljniji** za službenika ili namještenika. To stoga, jer je člankom 43. Kolektivnog ugovora službeniku ili namješteniku zajamčena najmanja visina naknade plaće za vrijeme bolovanja do 42 dana - **najmanje u visini 85% od njegove osnovne plaće** ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem, odnosno **u 100% iznosu osnovne plaće** kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Prema tome, kod bolovanja do 42 dana, za koje je propisano o zdravstvenom osiguranju propisano da se naknada plaće isplaćuje osiguraniku na teret sredstava HZZO od prvog dana korištenja prava (čl.

25., a u vezi s čl. 23. t. 3- 7. Zakona o zdravstvenom osiguranju) službeniku i namješteniku isplatit će se naknada za bolovanje prema povoljnijem propisu i to:

- a) ako prema Zakonu o zdravstvenom osiguranju službeniku ili namješteniku pripada naknada plaće u većem iznosu od one koja je propisana Kolektivnim ugovorom, isplatit će mu se naknada prema tom Zakonu - u odgovarajućem postotku od osnovice za naknadu, koju čini prosječni iznos plaće koja je osiguraniku isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu (što znači da se uzima u obzir cjelokupna isplaćena plaća - osnovna plaća s dodacima odnosno uvećanjima),
- b) ako prema Kolektivnom ugovoru službeniku ili namješteniku pripada veća naknada od one koja je propisana Zakonom o zdravstvenom osiguranju, isplatit će mu naknada prema Kolektivnom ugovoru, s tim da se kao osnovica za obračun naknade uzima osnovna plaća ostvarena u mjesecu neposredno prije nego je službenik ili namještenik započeo s bolovanjem (dakle, osnovna plaća, bez dodataka).

Obzirom da Kolektivni ugovor obvezuje poslodavca na isplatu veće naknade za bolovanje, ali ne i HZZO, u slučaju isplate naknade plaće prema Kolektivnom ugovoru, za bolovanje do 42 dana, za koje je propisano o zdravstvenom osiguranju propisano da se naknada plaće isplaćuje osiguraniku na teret sredstava HZZO od prvog dana korištenja prava, poslodavac će u zahtjevu za povrat sredstava od HZZO (zahtjev za refundaciju sredstava) napraviti obračun naknade prema propisima o zdravstvenom osiguranju, neovisno o tome što je službeniku ili namješteniku stvarno isplatio naknadu prema Kolektivnom ugovoru. Dakle, poslodavac je dužan isplatiti službeniku i namješteniku naknadu za bolovanje prema Kolektivnom ugovoru, s tim da od HZZO ima pravo na povrat sredstava u visini utvrđenoj prema Zakonu o zdravstvenom osiguranju. Na obračunskom listiću za plaću službenika ili namještenika tako isplaćena naknada za bolovanje može se prikazati kroz dvije stavke: naknada za bolovanje na teret sredstava HZZO i razlika bolovanja prema Kolektivnom ugovoru.

Uz t. 2.

– čl. 51. Kolektivnog ugovora – pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji koja ima status prognanika u mjestu različitom od mjesta stalnog rada službenika ili namještenika

Pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji pripada samo onom službeniku ili namješteniku koji živi odvojeno od obitelji zbog stalnog rada u mjestu različitom od prebivališta njegove obitelji. Stoga službenik ili namještenik, čija obitelj ima status prognanika u mjestu različitom od mjesta stalnog rada službenika ili namještenika (koje je ujedno i mjesto prebivališta njegove obitelji)- nema pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji.

Uz t. 3.

čl. 46. st. 3. -Kolektivnog ugovora – pravo na pomoć u slučaju smrti bivšeg (razvedenog) supružnika

Sukladno čl. 46. st. 3. Kolektivnog ugovora pravo na pomoć u visini jedne proračunske osnovice službenik ili namještenik ima samo u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, te očuha ili maćehe. Stoga, službenik ili namještenik nema pravo na pomoć u slučaju smrti bivšeg (razvedenog) supružnika.

Uz t. 4.**- čl. 48. Kolektivnog ugovora – prekid bolovanja**

U smislu čl. 48. st.1. al. 1. Kolektivnog ugovora pod *prekidom kontinuiteta bolovanja* smatra se prekid bolovanja od najmanje jednog dana, bez obzira da li je taj dan radni ili neradni dan, odnosno subota, nedjelja ili blagdan.

Stoga se nastavno bolovanje, odnosno ponovno bolovanje zbog iste bolesti nakon prekida od jednog dana smatra prekidom kontinuiteta bolovanja, pa službenik ili namještenik nema pravo na pomoć zbog bolovanja dužeg od 90 dana, unatoč tome što je zbog iste bolesti bio na bolovanju ukupno duže od 90 dana (ali sa navedenim prekidom).

Uz t. 5.**čl. 66. Kolektivnog ugovora – raspolaganje i prestanak službe po sili zakona**

Sukladno čl. 66. Kolektivnog ugovora službeniku kome nedostaje najviše tri godine života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može prestati državna služba bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka državne službe po sili zakona.

Dakle, navedena odredba ne priječi stavljanje službenika na raspolaganje Vladi Republike Hrvatske.

Prestanak službe istekom roka raspolaganja - prvoga dana po isteku roka - je prestanak državne službe po sili zakona (čl. 118. st. 1. al. i) Zakona o državnim službenicima i namještenicima), pa službeniku koji ispunjava uvjete iz čl. 66. Kolektivnog ugovora («kome nedostaje najviše tri godine života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu») može bez osobnog pristanka prestati državna služba a istekom raspolaganja.

Uz t. 6.**čl. 44. Kolektivnog ugovora – pravo na regres**

Iz čl. 44. Kolektivnog ugovora razvidno je da se službeniku i namješteniku isplaćuje regres za korištenje godišnjeg odmora.

Regres za korištenje godišnjeg odmora isplaćuje se u cijelosti jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora, neovisno o tome da li je službenik ili namještenik stekao pravo na puni godišnji odmor (čl. 9. Kolektivnog ugovora) ili pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada (čl. 14. st. 1. i 2. Kolektivnog ugovora).

Službenik ili namještenik koji je u prošloj godini stekao pravo na godišnji odmor, ali isti tada nije koristio, jer je bio na porodiljnom dopustu ili bolovanju, ima pravo na isplatu regresa u tekućoj godini za prošlu godinu, pod uvjetom da pravo na godišnji odmor iz prethodne godine (barem dio godišnjeg odmora) koristi u tekućoj godini, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine. Pored toga, navedeni službenik ili namještenik ima pravo i na regres za tekuću godinu.

Službenik ili namještenik koji je stari godišnji odmor (cijeli ili dio) prenio u tekuću godinu od prijašnjeg poslodavca, a za koji mu prijašnji poslodavac nije isplatio regres, ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora za tu godinu.

Službenik ili namještenik koji je prije prekida službe na određeno vrijeme koristio razmjerni dio godišnjeg odmora ima pravo na isplatu regresa.

Uz t. 7.

-članak 50. Kolektivnog ugovora

A: – upućivanje policijskih službenika na terenski rad

Prema čl. 50. st. 1 Kolektivnog ugovora, za vrijeme rada **izvan stalnog mjesta rada** u kojem je zaposlen, službenik i namještenik ima pravo na dodatak za rad na terenu. Prema tome, za utvrđivanje (ne)postojanja rada na terenu (terenski rad) jedini je kriterij da službenik ili namještenik radi izvan stalnog mjesta rada, neovisno o udaljenosti mjesta „privremenog“ rada službenika od mjesta njegovog stalnog rada. Utvrđivanje određene udaljenosti mjesta („privremenog“) rada službenika ili namještenika od mjesta njegovog stalnog rada, u cilju utvrđivanja da li službenik ili namještenik ima ili nema pravo na terenski dodatak iz čl. 50. Kolektivnog ugovora, prelazilo bi ovlasti Zajedničke komisije, koja je temeljem čl. 103. Kolektivnog ugovora ovlaštena isključivo za tumačenje odredaba i praćenje primjene Kolektivnog ugovora. Utvrđivanjem određene udaljenosti „privremenog“ rada službenika ili namještenika od mjesta njegovog stalnog rada predstavljalo bi izmjenu ili dopunu čl. 50. Kolektivnog ugovora, za što Zajednička komisija nije ovlaštena. Stoga Zajednička komisija upućuje podnositelja upita da – ako smatra da je kod rada na terenu potrebno propisati određenu udaljenost od mjesta stalnog rada službenika ili namještenika – inicira kod ugovornih strana odgovarajuće izmjene i dopune Kolektivnog ugovora sukladno čl. 107. istog Ugovora.

Obzirom na odredbu čl. 50. st. 1. Kolektivnog ugovora, upućivanje policijskih službenika na izvršavanje radnih zadataka u drugu policijsku upravu (npr. radi osiguranja nogometne utakmice) smatra se radom na terenu, pa tislučbenici ostvaruju pravo na terenski dodatak. U vrijeme rada na terenu treba uračunati ukupno vrijeme provedeno na terenu i to od trenutka kada su trebali doći na posao (na svoje uobičajeno radno mjesto, odnosno mjesto od kuda se upućuju na teren) pa do trenutka povratka na uobičajeno radno mjesto. Dakle, policijski službenicima koji su u tom vremenu bili upućeni na područje druge policijske uprave radi obavljanja radnih zadataka i vrijeme putovanja se uračunava u vrijeme provedeno u radu, jer su za cijelo to vrijeme službenici bili angažirani, a putovanje na područje druge policijske uprave je neizostavni dio službenog zadatka, bez kojeg se ni radni zadatak ne bi mogao izvršiti.

Sukladno čl. 50. st. 6. Kolektivnog ugovora, pored terenskog dodatka službenici imaju pravo i na dodatke iz čl. 39. Kolektivnog ugovora za svaki stvarno odrađeni sat rada.

B: - visina terenskog dodatka za rad na terenu u inozemstvu

Sukladno čl. 50. st. 3. Kolektivnog ugovora visina terenskog dodatka iznosi najmanje 170,00 kuna, odnosno prema sporazumu s Vladom RH.

Obzirom da Vlada Republike Hrvatske nije za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna utvrdila visinu terenskog dodatka za rad na terenu u inozemstvu, niti je sa sindikatima potpisnicima Kolektivnog ugovora sklopila sporazum o većem iznosu terenskog dodatka za rad na

terenu, to visina terenskog dodatka iznosi 170,00 kuna, neovisno o tome da li se rad na terenu obavlja u zemlji ili inozemstvu.

Uz t. 8.

– članak 52. Kolektivnog ugovora – troškovi prijevoza

A: -pravo na troškove prijevoza za vrijeme odsutnosti s posla

Službenici i namještenici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom odnosno međumjesnim javnim prijevozom za svih 12 mjeseci u godini. Međutim, ako je službenik ili namještenik bio odsutan iz službe odnosno s radnog mjesta cijeli kalendarski mjesec, tada nema pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza za taj mjesec, jer troškove nije ni imao.

To znači da službenik ili namještenik koji je bio odsutan s posla (koristio godišnji odmor, bio na bolovanju ili sl.), ali ne cijeli kalendarski mjesec, nego samo dio kalendarskog mjeseca, ima pravo na (punu) naknadu troškova mjesnog prijevoza za taj mjesec.

Službenik ili namještenik koji ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne karte, odnosno pojedinačne karte (čl. 52. st. 6. Kolektivnog ugovora) nema pravo na naknadu troškova prijevoza za kalendarski mjesec u kojem nije radio niti jedan dan. U slučaju odsutnosti s posla u trajanju kraćem od cijelog kalendarskog mjeseca, službeniku ili namješteniku koji je kupio mjesečnu kartu za međumjesni prijevoz, naknada troškova međumjesnim prijevozom isplaćuje se u punom iznosu (t.j. od pune mjesečne naknade troškova prijevoza ne odbija se razmjerni dio troškova za dane odsutnosti s posla). Ako službenik ili namještenik nije kupio mjesečnu kartu za taj mjesec, ima pravo na naknadu troškova međumjesnog prijevoza razmjerno broju dana u mjesecu provedeni mna poslu.

Službenici i namještenici kojima se isplaćuje naknada troškova međumjesnog prijevoza u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne karte (u slučajevima kada ne postoji mjesečne karta javnog prijevoznika) nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza za dane kada su na bolovanju ili godišnjem odmoru i to bez obzira na trajanje bolovanja ili godišnjeg odmora.

B: – pravo na isplatu troškova prijevoza za jedan mjesec u 2002., 2003., 2004. i u 2005. godini

Podnositelja upita potrebno je izvijestiti da je Zajednička komisija za tumačenje odredaba i praćenje primjene Kolektivnog ugovora, sukladno čl. 103. st. 1. Kolektivnog ugovora, nadležna za tumačenje (sada) važećeg Kolektivnog ugovora, a ne za tumačenja ranijih Kolektivnih ugovora, čije je vrijeme primjene prošlo.

Također, podnositelju upita treba dostaviti tumačenje Zajedničke komisije vezano uz čl. 52. Kolektivnog ugovora, dano na ovoj sjednici pod točkom 8. A.

C: -što se smatra prijevozom organiziranim u mjestu rada

Organizirani cjelogodišnji linijski prijevoz (međumjesni prijevoz koji svojim linijama pokriva i područje grada), koji službenicima i namještenicima u mjestu rada omogućuje redovan dolazak na posao i odlazak s posla, smatra se mjesnim javnim prijevozom u smislu čl. 52. Kolektivnog ugovora. U tom

slučaju službenici i namještenici imaju pravo na naknadu troškova mjesnim javnim prijevozom u visini cijene godišnje odnosno mjesečne karte samo za linije (relacije) na području toga grada.

D: - pravo na mjesni i međumjesni prijevoz

Sukladno čl. 52. st. 9. Kolektivnog ugovora ako službenik ili namještenik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Međutim, ako je prijevoz tako organiziran da se mjesečnom ili godišnjom kartom pokrivaju mjesni i međumjesni javni prijevoz, službenik ili namještenik koji koristi takvu vrstu prijevoza, shodno odredbi članka 52. stavka 8. Kolektivnog ugovora, nema pravo na dodatnu, posebnu naknadu troškova mjesnog javnog prijevoza.

Stoga službenik ili namještenik koji od stanice međumjesnog javnog prijevoza do mjesta rada ima cca 150 metara, nema pravo na (posebne) troškove mjesnog javnog prijevoza, jer je očito da mu je međumjesnim prijevozom pokriven i mjesni prijevoz (očigledno je da nakon međumjesnog prijevoza ne mora dodatno koristiti još i mjesni prijevoz).

Uz t. 9.

čl. 27. Kolektivnog ugovora

Službenik ili namještenik koji je privremeno premješten u drugo mjesto rada, u kojem su mu osigurani smještaj i prehrana, nema pravo na plaćeni dopust iz čl. 27. st. 1. al. 6. Kolektivnog ugovora zbog selidbe u drugo mjesto stanovanja.

Uz t. 10.

Članak 5. Kolektivnog ugovora – dnevno radno vrijeme i hitan prekovremeni rad

Sukladno čl. 5. st. 2. i 3. Kolektivnog ugovora tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka, a dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 8 niti duže od 12 sati, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Stoga, redovno radno vrijeme ne može trajati 4 sata dnevno.

Sukladno čl. 5. st. 4. Kolektivnog ugovora službenik ili namještenik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

U slučaju hitnog prekovremenog rada službenika ili namještenika, koji se prema rasporedu rada nalazio na korištenju tjednog odmora iz čl. 8. Kolektivnog ugovora, taj službenik ili namještenik ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za prekovremeni rad (čl. 39. st. 1. al. 2. Kolektivnog ugovora) ili pravo na korištenje slobodnih dana (čl. 39. st. 13. Kolektivnog ugovora), te nema pravo na dodatno osiguranje korištenja tjednog odmora iz članka 8. st. 3. i 4. Kolektivnog ugovora (koji nije iskoristio zbog hitnog prekovremenog rada).

To znači da se hitan prekovremeni rad službenika i namještenika u dane tjednog odmora ne može tretirati kao redovno radno vrijeme, niti je poslodavac dužan izvršiti naknadnu promjenu rasporeda radnog vremena na način da službeniku ili namješteniku, koji je radio prekovremeno u dane predviđene za tjedni odmor, osigura korištenje (tako propuštenog) tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Uz t. 11**Članak 40. Kolektivnog ugovora****A: - uvećanje koeficijenta složenosti poslova za vrijeme udaljenja iz službe**

Sukladno čl. 53. Zakona o državnim službenicima i namještenicima za vrijeme udaljenja iz službe službeniku pripada naknada plaće u iznosu od 60%, a ako uzdržava obitelj 80% plaće isplaćene u mjesecu koji je prethodio udaljenju iz službe. Stoga službenik koji za vrijeme udaljenja iz službe navršio određene godine radnog staža u državnim tijelima propisane u čl. 40. Kolektivnog ugovora, za vrijeme udaljenja iz službe ne može ostvariti pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova iz tog članka.

B: - što se smatra radnim stažem u državnim tijelima

Radni staž ostvaren u Spomen domu boraca narodnooslobodilačkog rata i omladine Jugoslavije ne smatra se radnim stažem ostvarenim u državnim tijelima.

Uz t. 12.**čl. 103. Kolektivnog ugovora – tumačenje ranijih Kolektivnih ugovora**

Podnositelja upita potrebno je izvijestiti da je Zajednička komisija za tumačenje i praćenje primjene odredaba Kolektivnog ugovora, sukladno čl. 103. st. 1. Kolektivnog ugovora, nadležna za tumačenje (sada) važećeg Kolektivnog ugovora, te nije nadležna za tumačenja ranijih Kolektivnih ugovora.

Komisije za tumačenje prethodnih Kolektivnih ugovora prestale su s radom danom prestanka važenja Kolektivnog ugovora na temelju kojih su bile imenovane.

U odgovoru na upit podnositelja potrebno je napomenuti da je predmet spora u konkretnom slučaju pravomoćno riješen te da, obzirom da je pokrenut postupak pred Ustavnim sudom Republike Hrvatske, treba pričekati njegovu odluku o tome.

Uz t. 13.**čl. 1. Kolektivnog ugovora – primjena Kolektivnog ugovora**

Na djelatne vojne osobe u Oružanim snagama RH ne primjenjuju se odredbe Kolektivnog ugovora.

Uz t. 14.**- čl. 39. Kolektivnog ugovora****A: - pravo na korištenje slobodnih dana s osnova prekovremenog rada**

Da li će službenik ili namještenik ostvariti pravo na uvećanje osnovne plaće za prekovremeni rad (čl. 39. st. 13. Kolektivnog ugovora) ili će umjesto toga koristiti slobodne dane, osobni je izbor službenika ili namještenika, a ne pravo čelnika tijela da samostalno odlučuje o tome.

Stoga poslodavac ne može izdati rješenje o korištenju slobodnih dana s osnova ostvarenih sati prekovremenog rada bez suglasnosti službenika i namještenika.

B: - uvećanje plaće za prekovremeni rad službenika državne uprave koji su radili na dan izbora

Sukladno čl. 39. st. 1. al. 2. i al. 4. Kolektivnog ugovora službenici ureda državne uprave koji su radili na dan izbora (nedjelja) ostvaruju pravo na uvećanje plaće za prekovremeni rad i za rad nedjeljom.

C: - da li vježbenik sa znanstvenim stupnjem magistra znanosti ima pravo na uvećanje osnovne plaće od 8%

Sukladno čl. 80. st. 2. Zakona o državnim službenicima i namještenicima vježbenik se prima u državnu službu na određeno vrijeme, radi obavljanja vježbeničke prakse, te se sukladno čl. 82. st. 1. istog Zakona za vrijeme vježbeničke prakse (vježbeničkog staža), kroz praktični rad i učenje po utvrđenom programu i pod nadzorom, osposobljava za samostalno obavljanje poslova određene struke, odnosno službe. Kako vježbenik za vrijeme obavljanja vježbeničke prakse nije raspoređen na određeno radno mjesto, to se ne može utvrditi da li je znanstveni stupanj magistra znanosti, koji vježbenik posjeduje, u funkciji radnog mjesta na kojem službenik radi. Stoga vježbenik sa znanstvenim stupnjem magistra znanosti nema pravo na uvećanje osnovne plaće za 8% temeljem čl. 39. st. 4. al. 1. Kolektivnog ugovora.

D: - tko utvrđuje da li je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem službenik radi

Da li je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem službenik radi utvrđuje čelnik tijela.

Uz t. 15.

-čl. 49. Kolektivnog ugovora – pravo na naknadu troškova prijevoza i dnevnicu za polaganje ispita na fakultetu službenika koji se o vlastitom trošku stručno školuje

Sukladno čl. 49. Kolektivnog ugovora pravo na naknadu troškova prijevoza i dnevnicu ima službenik koji je upućen na službeno putovanje radi obavljanja poslova radnog mjesta na koje je raspoređen. Stoga službenik koji se školuje o vlastitom trošku nema pravo na naknadu prijevoznih troškova i dnevnicu za polaganje ispita na fakultetu.

Dovršeno u 14 sati.

PREDSJEDNIK ZAJEDNIČKE KOMISIJE

Sanda Pipunić