

PREGLED TUMAČENJA ZAJEDNIČKE KOMISIJE ZA TUMAČENJE ODREDBA I PRAĆENJE PRIMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA DRŽAVNE SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE SA SJEDNICA ODRŽANIH U 2002. i 2003. GODINI PREMA REDOSLJEDU ČLANAKA KOLEKTIVNOG UGOVORA NA KOJE SE ODNOSI

Vlada Republike Hrvatske i sindikati državnih službi - Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika RH, Nezavisni sindikat djelatnika Ministarstva unutarnjih poslova, Sindikat policije Hrvatske i Sindikat vojnih službenika i namještenika udruženih u Hrvatsku udругu sindikata zaključili su dana 13. prosinca 2001. godine Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike («Narodne novine», broj 3/02 i 45/02 - ispr.).

Nakon toga, Vlada Republike Hrvatske i Sindikat Policije Hrvatske zaključili su dana 19. prosinca 2002. godine Dodatak I. Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike. Iako Dodatak I. Kolektivnom ugovoru nisu potpisali sindikati koji zastupaju većinu sindikalno organiziranih državnih službenika i namještenika, isti se primjenjuje na jedinstveno područje državnih službi, na sve državne službenike i namještenike i to temeljem zaključka Vlade Republike Hrvatske od 9. siječnja 2003. godine («Narodne novine», broj 9/03), te je tekst Dodatka I. Kolektivnom ugovoru sastavni dio navedenog zaključka Vlade.

Dana 23. svibnja 2003. godine Vlada Republike Hrvatske i sindikati državnih službi zaključili su Dodatak Ia. Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike («Narodne novine», broj 92/03), kojim su izmijenjene pojedine odredbe Kolektivnog ugovora i Dodatka I. Kolektivnom ugovoru, te utvrđeno da su stranke sporazumne da je Sporazum o visine osnovice za izračun jubilarne nagrade, visina dara za djecu, božićnice i regresa, potpisan dana 11. prosinca 2002. godine, sastavni dio Kolektivnog ugovora. Oba Dodatka Kolektivnom ugovoru primjenjuju se od dana 19. prosinca 2002. godine.

Sukladno odredbama članka 98. Kolektivnog ugovora, za tumačenje odredaba i praćenje primjene toga ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju i to svaka ugovorna strana imenuje tri člana. Prema odredbi članka 98. stavka 5. Kolektivnog ugovora, **ugovorne strane dužne su pridržavati se danog tumačenja zajedničke komisije**. Sjedište zajedničke komisije je pri Ministarstvu pravosuđa, uprave i lokalne samouprave u Zagrebu, Republike Austrije 16.

U nastavku teksta daje se pregled tumačenja odredaba Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike danih od strane Zajedničke komisije u razdoblju od 01. 01. 2002. godine do 18. rujna 2003. godine, uz napomenu da je Zajednička komisija u cilju pravilne primjene Kolektivnog ugovora i pronalaska najpogodnijih rješenja u primjeni pojedinih njegovih odredaba, u nekoliko slučajeva izmijenila svoja ranija tumačenja određenih spornih odredaba Kolektivnog ugovora, pa se u takvim slučajevima primjenjuju ona tumačenja koja su kasnije dana, odnosno ona tumačenja kojim su izmijenjena ranija tumačenja istih odredaba Kolektivnog ugovora.

Također je Zajednička komisija, a uslijed donošenja Dodatka I Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike i Dodatka Ia Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike, kojim su u cijelosti izmijenjene ili dopunjene pojedine odredbe Kolektivnog ugovora, posebno odredbe čl. 49. Kolektivnog ugovora kojim su uređuju troškovi prijevoza na posao i s posla, mijenjala svoja tumačenja, pa se u takvim slučajevima u nastavku teksta, uz

posebnu napomenu, daje pregled svih tumačenja koje je Zajednička komisija donijela u prethodnom razdoblju.

ČLANAK 2. – primjena Kolektivnog ugovora -

Na službenike i namještenike u jedinicama lokalne samouprave ne primjenjuje se Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike

Podnositelju upita potrebno je odgovoriti da se Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike odnosi samo na potpisnike istog. Ako je gradsko vijeće donijelo odluku prema kojoj se na zaposlene u upravnim tijelima grada primjenjuje Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, grad nije u obvezi pristupanja Kolektivnom ugovoru, jer se odredbe tog Kolektivnog ugovora primjenjuju temeljem odluke gradskog vijeća, a ne potpisivanjem Kolektivnog ugovora.

Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike ne odnosi se na službenike i namještenike u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave. Međutim, općinsko vijeće može donijeti odluku prema kojoj se na zaposlene u upravnim tijelima općine primjenjuje Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, pa se u tom slučaju odredbe tog Kolektivnog ugovora primjenjuju temeljem odluke općinskog vijeća.

Dodatak I. Kolektivnom ugovoru primjenjuje se od dana potpisivanja odnosno od 19. prosinca 2002. godine.

ČLANAK 5. i 8. – radno vrijeme i dani tjednog odmora -

Sukladno čl. 5. Kolektivnog ugovora puno radno vrijeme službenika i namještenika je 40 sati tjedno a koje se raspoređuje u 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka. Sukladno čl.8. Kolektivnog ugovora službenik ili namještenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno, odnosno tjedni odmor subotom i nedjeljom. Iznimno ako je prijeko potrebno da službenik ili namještenik radi na dan (dane) tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna, međutim ako isti radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor tijekom sljedećeg tjedna, može ga koristiti naknadno prema odluci neposredno nadređenog službenika ili namještenika tijela državne vlasti.

ČLANAK 10. – naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora -

Za ostvarenje prava iz čl. 10. st. 2 Kolektivnog ugovora nije potrebno utvrđivati posebne kriterije, već je dovoljno da državni službenik ili namještenik obavlja posao, odnosno službu čija je narav takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom ili blagdanom odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, što znači da to nije izuzetak, nego pravilo.

Pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca odnosi se samo na one službenike i namještenike čija je narav službe takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom ili blagdanom odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, a ne odnosi se na službenike i namještenike koji rade u smjenama.

Službenik ili namještenik koji po naravi službe radi prekovremeno ili noću ili nedjeljom ili blagdanom odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, a koji je prije korištenja

godišnjeg odmora bio na dužem bolovanju, ima pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca prije odlaska na bolovanje.

ČLANAK 14.

Neraspoređeni službenici i namještenici imaju pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada ako im radni odnos prestaje prije 01. srpnja.

ČLANAK 15. – trajanje godišnjeg odmora -

Pravo na uvećanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 15. stavka 1. točke 4. alineje 1. Kolektivnog ugovora ostvaruju oba roditelja, neovisno o tome koji roditelj ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanog člana obitelji prema članku 52. stavku 3. Zakona o porezu na dohodak.

Neovisno o uvećanju 18. radnih dana godišnjeg odmora određenim mjerilima iz čl. 15. stavka 1. točke 1. do 5. Kolektivnog ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može trajati više od 25 radnih dana u godini.

Napomena: Sporazumom između Vlade RH i sindikalnih potpisnika o najduljem trajanju godišnjeg odmora u 2003. godini (koji nije bio objavljen u Narodnim novinama), te Dodatkom Ia Kolektivnom ugovoru, utvrđeno je, da ukupno trajanje godišnjeg odmora za 2003. godinu ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

Obzirom na uvjete rada - rad na poslovima s otežanim i posebnim uvjetima rada, u kojima rade vatrogasci, Zajednička komisija je mišljenja da isti imaju pravo na uvećanje godišnjeg odmora iz čl. 15. st. 1. toč. 1. al. 1. Kolektivnog ugovora.

Rad policijskih službenika smatra se u smislu čl. 15. st. 1. toč. 1. al. 1. Kolektivnog ugovora radom na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada. Uvećanje radnih dana godišnjeg odmora iz čl. 15. st. 1. toč. 1. al. 1. i čl. 15. st. 1. toč. 1. al. 2. međusobno se ne isključuje.

Pravo službenika i namještenika na uvećanje dana godišnjeg odmora s obzirom na uvjete rada (čl. 15. st. 1. toč. 1. al. 1. i 2. Kolektivnog ugovora) međusobno se ne isključuje, što znači da u slučaju istovremenog rada na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada i rada u smjenama, turnusu ili redovnog rada subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom službenik ili namještenik ima pravo na 3 dana uvećanja godišnjeg odmora.

Pravo na 1 dan uvećanja godišnjeg odmora za rad u smjenama i za rad u turnusu ostvaruje onaj službenik ili namještenik koji prema rasporedu radnog vremena u većem dijelu tijekom godine radi u smjenama ili turnusu.

Invalidom u smislu stjecanja prava na uvećanje dana godišnjeg odmora s obzirom na posebne socijalne uvjete smatra se svaki službenik ili namještenik koji je rješenjem nadležnog tijela proglašena invalidom.

ČLANAK 16. – pravo na 30 dana godišnjeg odmora -

Ostvarenje prava na 30 dana godišnjeg odmora iz članka 16. Kolektivnog ugovora odnosi se isključivo na slijepce službenike i namještenike, donatore organa i na one službenike i namještenike koji rade na poslovima na kojima, ni uz primjenu mjere zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja.

Pravo na najmanje 30 dana godišnjeg odmora imaju svi službenici i namještenici koji u obavljanju posla, odnosno službe trpe štetne utjecaje koje nije moguće otkloniti ni uz primjenu mjere zaštite na radu. Međutim, još nije sukladno čl. 16. st. 2. Kolektivnog ugovora donesen dodatak ugovora kojim bi se utvrdili poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće otkloniti štetne utjecaje.

Za priznavanje statusa donatora (čl. 16. Kolektivnog ugovora) potrebno je utvrditi da je službenik ili namještenik donirao organ a isto se dokazuje medicinskom dokumentacijom o doniranju organa.

Sukladno čl. 16. st. 1. slijepi službenik ili namještenik, donator organa, kao i službenik i namještenik koji radi na poslovima na kojima, ni uz primjenu mjere zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, ima pravo na najmanje 30 dana godišnjeg odmora u godini, što znači da u slučaju uvećanja 18 radnih dana iz čl. 15. st. 1. može koristiti godišnji odmor i više od 30 dana u godini ali ne manje od 30 dana.

ČLANAK 17. – vrijeme i plan korištenja godišnjeg odmora -

Sukladno članku 17. na početku kalendarske godine čelnik tijela donosi plan korištenja godišnjeg odmora, a nakon pribavljenog mišljenja rukovoditelja unutarnjih ustrojstvenih jedinica, vodeći računa i o pisanoj želji svakog pojedinog djelatnika, a koja želja nije obvezujuća za čelnika tijela.

ČLANAK 19. – rješenje o korištenju godišnjeg odmora –

Sukladno čl. 19. Kolektivnog ugovora Rješenje o korištenju godišnjeg odmora donosi čelnik tijela na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora i to najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

ČLANAK 21. – korištenje godišnjeg odmora -

U slučaju da službenik ili namještenik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje dva kalendarska tjedna, neovisno o tome koliko je u tom vremenu bilo radnih dana.

ČLANAK 22. – neiskorišten godišnji odmor -

Službenica ili namještenica koja zbog porodnog dopusta nije iskoristila puni godišnji odmor u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, ima pravo isti iskoristiti do 30.06. iduće godine (čl. 22. Kolektivnog ugovora).

Godišnji odmor (čl. 22. Kolektivnog ugovora) odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog

dopusta odnosno vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga službenik ili namještenik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine bez uvjeta propisanog čl. 47. ZOR, odnosno da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad. Naime, kako Kolektivnim ugovorom nije predviđen navedeni uvjet primjenjuje se onaj propis koji je za radnika povoljniji sukladno čl. 7. st. 1. ZOR.

ČLANAK 23. – pravo na godišnji odmor u slučaju prestanka službe -

Člankom 23. Kolektivnog ugovora ne određuje se trajanje godišnjeg odmora, već pravo službenika i namještenika, da u slučaju prestanka službe odnosno rada zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu, iskoriste godišnji odmor na koji su stekli pravo u tijelu državne vlasti u kojem im prestaje služba odnosno rad.

ČLANAK 25. – odgoda i prekid godišnjeg odmora -

Službeniku ili namješteniku može se iznimno, i to samo ako poslodavac na traženje službenika ili namještenika nije omogućio korištenje drugog dijela godišnjeg odmora zbog izvršenja važnih i neodgodivih službeničkih poslova, omogućiti naknadno korištenje godišnjeg odmora (čl. 25. st. 3 K.U.) i nakon propisanog roka iz čl. 21. st. 3. Kolektivnog ugovora.

ČLANAK 27. – plaćeni dopust -

Pod «ostali članovi obitelji» u smislu članka 27. stavka 1. alineja 4. smatraju se braća, sestre, baka i djed, te roditelji supružnika.

Službenik ili namještenik ima pravo na plaćeni dopust od dva dana kao dobrovoljni davatelj krvi (članak 27. stavak 1. alineja 7. Kolektivnog ugovora) za svako davanje krvi u tijeku godine.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi službenik ili namještenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od dva radna dana s time da se kao prvi dan plaćenog dopusta uračunava dan kada je službenik ili namještenik dao krv, dok se drugi dan plaćenog dopusta koristi neposredno iza prvog dana plaćenog dopusta.

Da je dobrovoljni davatelj krvi službenik ili namještenik dokazuje iskaznicom (knjižicom) dobrovoljnog davatelja u kojoj je upisan datum davanja krvi ovjeren od strane nadležne institucije.

Službeniku ili namješteniku može se na njegov zahtjev odobriti plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita pojedinačno ili odjednom ali najviše do 7 radnih dana godišnje a o kojem zahtjevu, odnosno odobrenju odlučuje čelnik državnog tijela prema slobodnoj ocjeni.

Čelnik tijela dužan je službeniku ili namješteniku temeljem podnesenog zahtjeva izdati rješenje.

Selidba u istom mjestu stanovanja podrazumijeva promjenu adrese stanovanja (preseljenje) u istom mjestu prebivališta, a selidba u drugo mjesto stanovanja podrazumijeva preseljenje u drugo mjesto prebivališta.

Službenik ili namještenik ima pravo na plaćeni dopust u slučajevima navedenim u čl. 27. st. 1. Kolektivnog ugovora neovisno o broju dana koje je tijekom godine iskoristio po drugim osnovama, odnosno ne postoji ograničenje broja dana koje službenik ili namještenik može koristiti u jednoj kalendarskoj godini.

Službenici i namještenici imaju pravo na plaćeni dopust u slučajevima predviđenim u čl. 27. Kolektivnog ugovora, pri čemu se plaćeni dopust koristi u radne dane. Ako su zbog specifičnosti službe, iznimno od čl. 5. Kolektivnog ugovora, subota i nedjelja određeni kao radni dani, službeniku i namješteniku se u plaćeni dopust ubrajaju i subote i nedjelje.

Neovisno o broju djece rođene nakon jedne trudnoće službenik ili namještenik ima pravo na 5 radnih dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini.

Pravo na plaćeni dopust ostvaruje službenik ili namještenik i u slučaju smrti izvanbračnog supružnika pod uvjetom da se radi o životnoj zajednici neudane žene i neoženjenog muškarca (izvanbračna zajednica) koja je trajala dulje vrijeme i stvara imovinsko-pravne učinke sukladno čl. 3. i 262. Obiteljskog zakona.

Službenik ili namještenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti iz čl. 27. i 28. Kolektivnog ugovora. Ako se službenik ili namještenik u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust nalazi na godišnjem odmoru ili bolovanju ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust, niti može prekinuti godišnji odmor ili bolovanje radi korištenja prava na plaćeni dopust i nakon toga nastaviti korištenje godišnjeg odmora ili bolovanja.

ČLANAK 35. – pravo na plaću -

Svi službenici i namještenici imaju pravo na osnovnu plaću iz čl. 35. Kolektivnog ugovora u što ulazi i fond sati u dane državnih blagdana i neradnih dana neovisno o tome da li su u te dane bili raspoređeni u službi. Oni službenici i namještenici koji rade u dane državnih blagdana i neradnih dana sukladno čl. 39. st. 2. Kolektivnog ugovora imaju pravo na uvećanje osnovne plaće za 150 %.

Kod obračuna plaće poslodavac je dužan pored osnovne plaće prikazati i sve dodatke na plaću iz čl. 39. Kolektivnog ugovora.

ČLANAK 39. – dodaci na osnovnu plaću i dodaci na plaću -

Dodaci na plaću iz stavka 1. članka 39. međusobno se ne isključuju.

Službeniku ili namješteniku koji je radio na blagdan u nedjelju osnovna plaća uvećat će se za 150%

- rad u turnusu -

Napomena: čl. 2. Dodatka I. Kolektivnom ugovoru dodan je podstavak 7. u čl. 39. stavku 1. kojim je propisan dodatak na osnovnu plaću za rad u turnusu.

Službenici i namještenici koji rade u turnusu imaju pravo na uvećanje plaće od 5% za rad u turnusu iz čl. 39. st.1. al. 7. Kolektivnog ugovora na ukupan broj odrađenih sati u turnusu tijekom mjeseca.

Službenici i namještenici koji rade u turnusima imaju pravo na dodatak za rad u drugoj smjeni ali samo za onaj dio sati turnusa odrađenih u drugoj smjeni.

Dodatak na plaću za rad u turnusu od 5% i ostali dodaci na plaću propisani čl. 39. međusobno se ne isključuju.

Kod rada u turnusu svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda sati smatra se prekovremenim radom.

- smjenski rad -

Smjenski rad podrazumijeva naizmjenični rad u različitim smjenama tijekom jednog mjeseca odnosno tjedni naizmjenični rad u I smjeni (prije podne), II smjeni (poslije podne) i III smjeni (noću).

Smjenskim radom smatra se i naizmjenični rad u I i II smjeni tijekom jednog mjeseca kao i rad službenika i namještenika koji naizmjenično ili najmanje 2 radna dana u tjednu obavljaju poslove u I. i II. smjeni.

Rad u drugoj smjeni smatra se rad od 14,00 do 22,00 sata.

Dodatak na plaću za rad u drugoj smjeni iz članka 39. stavka 1. alineja 5. Kolektivnog ugovora službenik ili namještenik ostvaruje samo za stvarno odrađene sate u drugoj smjeni.

U slučaju da službenik ili namještenik stalno radi u drugoj smjeni ne radi se o smjenskom radu i nema pravo na dodatak za rad u drugoj smjeni.

Službenici i namještenici koji rade u turnusima imaju pravo na dodatak za rad u drugoj smjeni ali za samo za onaj dio sati turnusa odrađenih u drugoj smjeni.

Rad organiziran na način da službenik ili namještenik radi 6 radnih dana na način da 2 dana rade od 06,00 do 14,00 h, druga 2 dana od 14,00 do 22,00 h i treća dva dana od 22,00 h do 06,00 smatra se smjenskim radom pa isti imaju pravo na dodatak na plaću za smjenski rad iz čl. 39. st. 1. al. 5. Kolektivnog ugovora.

Dodaci na plaću za smjenski rad i za rad noću međusobno se ne isključuju.

Rad organiziran na način da službenik ili namještenik po nalogu čelnika radi dva dana u tjednu u drugoj smjeni nije smjenski rad već od čelnika tijela državne vlasti utvrđen raspored radnog vremena.

- prekovremeni rad -

Kada je rad službenika i namještenika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, prekovremenim radom se smatra svaki rad duži od 8 sati dnevno, kao i svaki ostvareni sat

rada subotom i nedjeljom. Ako je radni tjedan organiziran na drugačiji način prekovremeni rad je rad duži od 40 sati tjedno.

Kod nepunog radnog vremena, kada je rad službenika i namještenika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, prekovremenim radom se smatra svaki rad duži od utvrđenog broja sati nepunog radnog vremena dnevno, kao i svaki ostvareni sat rada subotom i nedjeljom. Ako je radni tjedan organiziran na drugačiji način prekovremeni rad je rad duži od ukupno određenog broja sati nepunog radnog vremena tjedno.

Kod rada u turnusu, rada u smjenama i rada sa ostalim sličnim rasporedom radnog vremena svaki sat duži od redovnog mjesečnog fonda sati smatra se prekovremenim radom.

Pasivno dežurstvo (pripravnost kod kuće) ne smatra se radom pa tako ni prekovremenim radom. U slučaju da službenik ili namještenik bude pozvan na izvršenje radnih zadataka za vrijeme pasivnog dežurstva, ostvaruje prekovremeni rad za vrijeme (aktivnog) radnog angažmana.

Dodaci na plaću iz članka 39. stavka 1. međusobno se ne isključuju, što znači da ako službenici ili namještenici prilikom rada noću ili subotom ili nedjeljom ili u drugoj smjeni ostvare i prekovremene sate imaju pravo na uvećanje plaće i za prekovremeni rad ali za samo stvarno odrađene sate prekovremenog rada.

Pravo na uvećanje plaće za prekovremeni rad iz članka 39. Kolektivnog ugovora i pravo na dnevnicu iz članka 46. Kolektivnog ugovora međusobno se isključuju, što znači da službenicima i namještenicima za vrijeme službenog puta pripada isključivo dnevnicu a ne i naknada za prekovremeni rad. **(tumačenje je zamijenjeno novim tumačenjem – vidi čl. 46.)**

Sudjelovanje na stručnom skupu subotom i nedjeljom ne smatra se prekovremenim radom u smislu članka 39. Kolektivnog ugovora, već službenim putom.

Pravo na uvećanje plaće za prekovremeni rad iz članka 39. Kolektivnog ugovora i pravo na terenski dodatak iz članka 47. Kolektivnog ugovora međusobno se ne isključuju, što znači da službenicima i namještenicima pripada pravo na uvećanje plaće u slučaju ostvarenih prekovremenih sati za vrijeme rada na terenu odnosno za vrijeme rada izvan sjedišta tijela državne vlasti i izvan mjesta stalnog boravka.

Da li će službenik ili namještenik tražiti uvećanje osnovne plaće za prekovremeni rad (čl. 39. st. 4. Kolektivnog ugovora) ili će umjesto toga koristiti slobodne dane osobni je izbor službenika ili namještenika, a ne pravo čelnika tijela da samostalno određuje.

U slučaju da službenik ili namještenik traži uvećanje osnovne plaće za prekovremeni rad, a poslodavac ne postupi po istom zahtjevu bez obzira na postojeće razloge, kršenje je odredaba Kolektivnog ugovora od strane poslodavca.

Dragovoljno odricanje službenika ili namještenika od prava na korištenje slobodnih dana ostvarenih po osnovu prekovremenog rada osobna je stvar istog.

Korištenje slobodnih dana umjesto uvećanja osnovne plaće može se koristiti samo u slučaju uvećanja osnovne plaće za prekovremeni rad a ne i za ostale slučajeve predviđene čl. 39. Kolektivnog ugovora.

U korištenje slobodnih radnih dana ostvarenih po osnovi prekovremenog rada ne ubrajaju se neradni dani odnosno subote, nedjelje, blagdani odnosno zakonom predviđeni neradni dani.

Naknada plaće službeniku i namješteniku za vrijeme korištenja slobodnih dana obračunava se na način da se zbroj sati prekovremenog rada pretvara u slobodne dane prema broju sati redovnog radnog vremena za pojedini radni dan, odnosno kao da je na taj dan redovno radio, bez dodataka na plaću, vodeći računa o omjeru 1 sat prekovremenog rada=1 sat i 30 min. redovnog sata rada.

Broj slobodnih dana koje koristi službenik ili namještenik po osnovu prekovremenog rada, utvrđuje se na način da se broj ostvarenih sati prekovremenog rada preračunava u redovne sate rada u omjeru 1:1,5, odnosno da je 1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min. redovnog sata rada, te se dobiveni broj dijeli sa brojem sati njegovog rasporedom utvrđenog dnevnog radnog vremena.

- dodatak na osnovnu plaću službenicima koji imaju znanstveni stupanj magistra znanosti i doktora znanosti -

Napomena: čl. 2. Dodatka I. Kolektivnom ugovoru dodan je stavak 3. u čl. 39. kojim je propisan dodatak na osnovnu plaću za magistre znanosti i doktore znanosti.

Pravo na dodatak na plaću za 8% odnosno 15% imaju službenici koji su završili poslijediplomski sveučilišni znanstveni studij za stjecanje akademskog stupanja magistra znanosti (mr. sc.), odnosno akademskog stupnja doktora znanosti (dr. sc.), 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.

Službenici koji su završili poslijediplomski stručni studij i stekli stručni naziv magistar (mr.), kao i službenici koji su završili poslijediplomski sveučilišni umjetnički studij i stekli akademski stupanj magistra umjetnosti (mr. art.) nemaju pravo na dodatak na plaću iz čl. 39. st. 3. Kolektivnog ugovora.

Kod utvrđivanja da li je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta bitno je utvrditi da li akademski stupanj odnosno znanstveno područje iz kojeg je stečen akademski stupanj magistra znanosti ili doktora znanosti službenik može koristiti u okviru opisa poslova radnog mjesta na koje je raspoređen odnosno u okviru upravnog područja koje njegovo radno mjesto pokriva.

- dodaci na plaću i dodaci na osnovnu plaću -

Uvećanje plaće za 150% za rad na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs iz čl. 39.st. 3. Kolektivnog ugovora i dodaci na osnovnu plaću iz st. 1. istog članka međusobno se ne isključuju.

- način obračunavanja broja slobodnih dana (st. 4.) -

Broj slobodnih dana koje koristi službenik ili namještenik po osnovu prekovremenog rada, utvrđuje se na način da se broj ostvarenih sati prekovremenog rada preračunava u redovne sate rada u omjeru 1:1,5, odnosno da je 1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min. redovnog

sata rada, te se dobiveni broj dijeli sa brojem sati njegovog rasporedom utvrđenog dnevnog radnog vremena.

- dodatak na osnovnu plaću za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata -

Kod dvokratnog rada s prekidom dužim od 1 sata, službenik ili namještenik ima pravo na uvećanje osnovne plaće od 10 % na ukupnu ostvarenu satnicu, odnosno na sve sate rada ostvarene u dvokratnom radnom vremenu.

Dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata ne smatra se smjenskim radom, pa službenik ili namještenik koji radi dvokratno s prekidom dužim od 1 sata nema pravo na dodatak za rad u drugoj smjeni.

- izračun prekovremenih sati kod rada u turnusu -

Pod redovnim mjesečnim fondom sati podrazumijevaju se sati ostvareni kroz redovan rad i sati na osnovu državnih blagdana koji su bili u tom mjesecu, a za koje je primljena naknada plaće. Ako službenik ili namještenik radi na blagdan, nema pravo na naknadu plaće na osnovu blagdana, nego pravo na plaću uvećanu za 150%, a u slučaju da mu ostvareni sati rada prelaze redovan mjesečni fond sati i pravo na dodatak na osnovnu plaću za prekovremeni rad.

ČLANAK 41. – bolovanje do 42 dana -

Ako je službenik ili namještenik odsutan iz službe zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće najmanje u visini 85% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem (članak 41. stavak 1. Kolektivnog ugovora), a osnovnu plaću čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža (članak 35. stavak 2. Kolektivnog ugovora).

Pod «osnovnom plaćom ostvarenoj u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem» (čl. 41. Kolektivnog ugovora) podrazumijeva se osnovna plaća službenika ili namještenika bez dodataka.

Pod ozljedom na radu iz čl. 41. Kolektivnog ugovora podrazumijeva se ona ozljeda službenika i namještenika nastala na radnom mjestu, na redovnom putu od stana do mjesta rada i obratno, na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka (službeni put i slično) i na putu poduzetom radi stapanja na rad a koja je prouzročena neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem i koja je uzročno vezana za obavljanje radnih zadataka.

Ozljedom na radu ne smatra se ona ozljeda službenika i namještenika koja je nastala nakon napuštanja radnog mjesta zbog obavljanja privatnih poslova.

U slučaju bolovanja preko 42 dana zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu službeniku i namješteniku pripada naknada u 100% iznosu osnovne plaće bez obzira na visinu refundacije naknade od strane HZZO, što znači da razliku naknade do 100% iznosa snosi poslodavac.

Pravo na naknadu plaće najmanje u visini 85% zbog bolovanja do 42 dana pripada i službeniku ili namješteniku invalidu rada koji radi s umanjenom radnom sposobnošću.

Službenik ili namještenik ima pravo na uvećanje osnovne plaće za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, a koje se uvećanje postotka računa od prvog radnog dana narednog mjeseca od kad je taj radni staž navršen.

Pitanje obračuna naknade plaće za vrijeme odsutnosti iz službe zbog bolovanja do 42 dana regulirano je odredbom čl. 41. st. 1. Kolektivnog ugovora, kojim je **izričito** 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.**

Stoga, na visinu naknade plaće zbog bolovanja do 42 dana ne utječe činjenica da je službenik ili namještenik u međuvremenu (za vrijeme bolovanja) navršio godinu radnog staža.

U slučaju kad nije ostvarena plaća u mjesecu koji je prethodio početku bolovanja, kod izračuna naknade plaće za vrijeme odsutnosti iz službe zbog bolovanja do 42 dana (čl. 41. st. 1. Kolektivnog ugovora) treba poći od pretpostavke koliko bi iznosila osnovna plaća u tom mjesecu da je službenik ili namještenik radio.

Obzirom na sadržaj odredbe čl. 41. Kolektivnog ugovora - prema kojoj 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 - jasno je da se ne radi o ugovorenom neto iznosu, pa odredba čl. 6. Dodatka I Kolektivnom ugovoru u odnosu na članak 41. Kolektivnog ugovora nema smisla i stoga se ne može primijeniti.

ČLANAK 43. – otpremnina zbog odlaska u mirovinu -

Službenik kojem je sporazumno prestala državna služba zbog odlaska u zastupničku mirovinu nema pravo na otpremninu iz čl. 43. Kolektivnog ugovora sukladno čl. 18. Zakona o pravima i dužnostima zastupnika u Hrvatskom saboru («Narodne novine», broj:55/00) kojim je propisano da zastupnik kod ostvarivanja prava na zastupničku mirovinu nema pravo na otpremninu niti je može ostvariti po općim propisima kojima se uređuje ovo pravo za sve zaposlenike u Republici Hrvatskoj.

Otpremnina iz čl. 43. i otpremnina iz čl. 59. Kolektivnog ugovora međusobno se isključuju, što znači da onaj službenik ili namještenik kojem je prestala služba istekom roka u kojem je bio na raspolaganju, odnosno kojem je prestao radni odnos zbog poslovnog ili osobno uvjetovanog otkaza temeljem čega je primio otpremninu, nema pravo na otpremninu zbog odlaska u mirovinu.

Temeljem čl. 43. Kolektivnog ugovora službeniku i namješteniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u neto iznosu u visini tri proračunske osnovice.

Pravo na otpremninu iz čl. 43. Kolektivnog ugovora ostvaruje službenik ili namještenik kada mu prestaje državna služba zbog odlaska u bilo koju vrstu mirovine.

ČLANAK 44. – pravo na pomoć –

U slučaju smrti jedne osobe može se ostvariti pravo na samo jednu pomoć iz članka 44. Kolektivnog ugovora.

Pravo na pomoć u slučaju smrti člana obitelji koji je preminuo u 2000. godini službenik ili namještenik ostvaruje na temelju starog Kolektivnog ugovora («NN», broj: 42/00). Novi Kolektivni ugovor primjenjuje se samo na slučajeve nastale od dana primjene istog, odnosno od 1. siječnja 2002.

Pravo na pomoć u slučaju smrti izvanbračnog druga pripada službeniku ili namješteniku pod uvjetom da se radilo o životnoj zajednici neudane žene i neoženjenog muškarca koja je trajala duže (čl.3. i 262. Obiteljskog zakona).

Pravo na pomoć i troškove pogreba u slučaju smrti službenika ili namještenika može ostvariti njegova obitelj samo kad je isti izgubio život u obavljanju službe odnosno rada a ne i u slučaju smrti na radnom mjestu odnosno smrti koja nije nastupila uslijed obavljanja službe ili rada.

U troškove pogreba ulaze svi nužni troškovi potrebni da se izvrši ukop pokojnika prema priloženim računima.

Službenik ili namještenik nema pravo na pomoć iz čl.44. st. 1. al. 3 Kolektivnog ugovora u slučaju smrti roditelja nakon prestanka državne službe iz razloga što je s danom prestanka državne službe izgubio status službenika ili namještenika.

Kako je posvojenje poseban oblik obiteljsko pravnog zbrinjavanja i zaštite djece bez odgovarajuće roditeljske skrbi koji posvojiteljima omogućuje roditeljstvo te posvojitelji posvojenjem stječu pravo na roditeljsku skrb (čl. 122. Obiteljskog zakona), to se posvojitelj i posvojenik u smislu članka 44. stavka 1. alineje 3. Kolektivnog ugovora smatraju roditeljem odnosno djetetom, pa službenik ili namještenik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju smrti posvojitelja odnosno posvojenika iz navedenog članka Kolektivnog ugovora.

ČLANAK 45. –pravo na pomoć -

Pravo na pomoć (članak 45. Kolektivnog ugovora) službenik, namještenik ili njegova obitelj mogu ostvariti kumulativno (alineja 1. 2. i 3) i više puta u jednoj kalendarskoj godini (alineja 2. i 3.), ali u visini jedne proračunske osnovice godišnje.

Ostvarenje prava na pomoć iz čl. 45. Kolektivnog ugovora u visini jedne proračunske osnovice u bilo kojem slučaju propisanom navedenim člankom ne isključuje pravo na pomoć u drugim propisanim slučajevima.

Službenik ili namještenik može ostvariti pravo na pomoć u slučaju bolovanja dužeg od 90. dana, ostvarenog nakon 01. 01. 2002., odnosno od dana primjene novog Kolektivnog ugovora.

Službenik ili namještenik koji je stavljen na raspolaganje Vladi ima pravo na pomoć u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana ostvarenog nakon 01. 01. 2002. (čl. 45. st. 1. al. 1. Kolektivnog ugovora).

Službenik ili namještenik može ostvariti pravo na pomoć u slučaju bolovanja dužeg od 90. dana, ostvarenog nakon 01. 01. 2002., odnosno od dana primjene novog Kolektivnog ugovora, pri čemu nije od utjecaja kada je započeto bolovanje već činjenica da je od 01. 01. 2002. na bolovanju duže od 90 dana.

Bolovanjem u smislu čl. 45. st. 1. al. 1. Kolektivnog ugovora smatra se i bolovanje uslijed komplikacija u trudnoći.

Službenik ili namještenik koji je bio na bolovanju zbog sebe i zbog njege djeteta u kontinuitetu duljem od 90 dana ima pravo na pomoć iz čl. 45. st. 1. al. 1. Kolektivnog ugovora.

Pod prekidom kontinuiteta bolovanja smatra se prekid bolovanja od najmanje jednog dana i to bez obzira da li je taj dan radni ili neradni dan, odnosno subota, nedjelja ili blagdan.

Pravo na pomoć u slučaju neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana službenik ili namještenik može ostvariti samo jednom godišnje, pod uvjetom da je kontinuitet od 90 dana neprekidnog bolovanja navršio u tekućoj godini za koju se isplaćuje pomoć.

Pravo na pomoć u slučaju nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika službenika i namještenika, službenik, namještenik ili njegova obitelj može ostvariti jednom u životu za po jedinog supružnika i njegovog djeteta, i to u godini u kojoj je invalidnost utvrđena.

Porodni dopust ne smatra se bolovanjem pa službenik, namještenik ili njegova obitelj ne mogu s osnova korištenja porodnog dopusta ostvariti pomoć u slučaju predviđenim člankom 45. stavkom 1. alinejom 1. Kolektivnog ugovora.

Teška invalidnost iz čl. 45. st. 1. al. 2. Kolektivnog ugovora je konačno i nepopravljivo teško pogoršanje zdravstvenog stanja koje ima za posljedicu smanjenje životnih i radnih aktivnosti nakon završenog liječenja, utvrđeno konačnim nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja u postupcima ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja, ili iz Zakona o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji (liječničko povjerenstvo Ministarstva obrane).

Pod medicinskim pomagalima i prijeko potrebnim lijekovima iz čl. 45. st. 1. al. 3. Kolektivnog ugovora smatraju se:

Ortopedska i druga pomagala s popisa iz Pravilnika o ortopedskim i drugim pomagalima («Narodne novine», br. 63/00-pročišćeni tekst), koje je propisao nadležni liječnik,

Lijekovi utvrđeni Odlukom o utvrđivanju liste lijekova Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje («Narodne novine», br. 20/02), koje je propisao nadležni liječnik.

Pravo na pomoć ostvaruje se podnošenjem pismenog zahtjeva poslodavcu, kojem je priložen dokaz o iznosu plaćene participacije, odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova koje je propisao nadležni liječnik, kao i liječnik koji obavlja privatnu praksu ako ima sklopljen ugovor sa Hrvatskim zavodom za zdravstveno osiguranje, ali ukupno godišnje do visine jedne proračunske osnovice.

Iznimno, službenik ili namještenik može ostvariti pravo na pomoć pri kupnji lijekova, a koji nisu utvrđeni Odlukom o utvrđivanju liste lijekova Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, pod uvjetom da se radi o lijekovima neophodnim za liječenje teže bolesti službenika i namještenika, djeteta ili supružnika, a koje je propisao liječnik specijalist.

Iznimno, pravo na pomoć u visini jedne proračunske osnovice, službenik ili namještenik ostvaruje i za pokriće troškova liječenja službenika i namještenika, djeteta ili supružnika u privatnoj klinici u tuzemstvu ili u inozemstvu, pod uvjetom da je takvo liječenje propisao liječnik specijalist.

Tumačenje Zajedničke komisije koje glasi: «Pravo na pomoć u slučaju neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana službenik ili namještenik može ostvariti samo jednom godišnje, pod uvjetom da je kontinuitet od 90 dana neprekidnog bolovanja navršio u tekućoj godini za koju se isplaćuje pomoć», odnosi se i na prošlu godinu, što znači da to pravo ostvaruje i onaj službenik ili namještenik koji je kontinuitet neprekidnog bolovanja od 90 dana navršio u prošloj godini unatoč tome što je zahtjev podnio u tekućoj godini.

U slučaju ponovnog neprekidnog bolovanja od 90 dana u tekućoj godini, navedeni službenik ili namještenik ima pravo na pomoć u visini jedne proračunske osnovice unatoč činjenici da mu je u toj godini već isplaćena pomoć, obzirom da se ista odnosila na slučaj koji je navršio u prošloj godini.

ČLANAK 46. – službeni put i pravo na dnevnicu -

Dnevnicu iz čl. 46. Kolektivnog ugovora i dodaci na plaću iz čl. 39. međusobno se isključuju. (**Napomena:** izmijenjeno na sjednici održanoj 18. rujna 2003. godine)

Službeniku ili namješteniku upućenom na službeni put pripada pravo na isplatu pune dnevnicu ako je na službenom putu bio duže od 12 sati. Ako je službeni put trajao između 8 i 12 sati ima pravo na isplatu pola dnevnicu. Pored dnevnicu službeniku i namješteniku pripada i pravo na naknadu prijevoznih troškova i naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje. Dnevnicu i terenski dodatak iz čl. 47. Kolektivnog ugovora međusobno se isključuju.

Dnevnicu nije naknada za rad, odnosno zamjena za plaću, nego služi za pokriće povećanih troškova na službenom putu, te s obzirom da službenik dobiva plaću za svoj rad neovisno o tome da li je taj rad ostvaren u mjestu rada ili na službenom putu, onaj službenik koji je zbog specifičnosti poslova radnog mjesta radio na službenom putu noću, prekovremeno, subotom, nedjeljom, odnosno na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs (npr. vozači, službenici policije i drugi službenici kod obavljanja poslova osiguranja, pratnje, ispomoći i sl.), ima pravo na uvećanje osnovne plaće, odnosno plaće sukladno čl. 39. st. 1., 2. i 3. Kolektivnog ugovora, odnosno može koristiti slobodne radne dane za ostvarene sate prekovremenog rada sukladno st.4. navedenog članka Kolektivnog ugovora.

Ovim tumačenjem zamjenjuje se ranije tumačenje Zajedničke komisije doneseno na sjednici održanoj 06. lipnja 2002. godine, a koje glasi:

«Pravo na uvećanje plaće za prekovremeni rad iz čl. 39. Kolektivnog ugovora i pravo na dnevnicu iz čl. 46. Kolektivnog ugovora međusobno se isključuju, što znači da službenicima i namještenicima za vrijeme službenog puta pripada isključivo dnevnicu a ne i naknada za prekovremeni rad.»,

te tumačenje doneseno na sjednici održanoj 11. studenog 2002. godine, a koje glasi:

«Dnevnica iz čl. 46. Kolektivnog ugovora i dodaci na plaću iz čl. 39. međusobno se isključuju.»

Upućivanje službenika i namještenika na izobrazbu (seminar) u mjesto izvan sjedišta državnog tijela smatra se službenim putem u smislu čl. 46. Kolektivnog ugovora.

ČLANAK 47. – terenski dodatak -

Pravo na terenski dodatak iz članka 47. Kolektivnog ugovora ne odnosi se na službenike i namještenike koji su privremeno ili trajno premješteni u drugo mjesto rada različitog od prebivališta.

Pravo na naknadu za povećane stvarne troškove života za rad na terenu-terenski dodatak (čl. 47. Kolektivnog ugovora) pripada službeniku ili namješteniku koji je od strane poslodavca privremeno upućen na rad a za obavljanje poslova radnog mjesta na koji je raspoređen izvan sjedišta tijela državne vlasti i izvan mjesta njegova stalnog boravka (dakle ne radi se o premještaju iz čl. 97. Zakona o državnim službenicima i namještenicima) i to na ime troškova prehrane i drugih troškova zaposlenika na terenu u zemlji, osim troškova smještaja koji se namiruju na teret Vlade.

Rad na terenu podrazumijeva rad službenika ili namještenika izvan mjesta svojega prebivališta ili njegova uobičajenog boravišta radi obavljanja poslova izvan sjedišta poslodavca ili izdvojene poslovne jedinice i kada poslodavac obavlja takvu vrstu djelatnosti koja je po svojoj prirodi vezana za rad na terenu (mjesto rada se razlikuje od mjesta sjedišta poslodavca ili njegove izdvojene jedinice i mjesta prebivališta odnosno njegovog uobičajenog boravišta) i to neovisno o broju dana provedenih na terenu.

Pod službenim putem podrazumijeva se upućivanje službenika i namještenika iz mjesta u kojem je mjesto rada službenika ili namještenika u drugo mjesto radi obavljanja po nalogu za službeno putovanje određenih poslova koji su samo dio poslova njegova radnog mjesta, a u svezi su s djelatnosti poslodavca.

Slijedom navedenog, kako se višednevna ophodnja na moru službenim plovilima policijskih službenika obavlja izvan njihovog mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta i sjedišta poslodavca ili izdvojene poslovne jedinice i obzirom da je takva djelatnost po svojoj prirodi vezana za rad na terenu (moru), te kako se dakle ne radi o upućivanju službenika ili namještenika temeljem naloga za službeno putovanje radi obavljanja samo određenih poslova njegovog radnog mjesta, to se ophodna višednevna služba na moru smatra radom na terenu a ne službenim putem.

ČLANAK 48. – naknada za odvojeni život od obitelji -

Pod pojmom «obitelj» u kontekstu odredbe članka 48. Kolektivnog ugovora podrazumijevaju se: supružnici, djeca i roditelji koji žive u zajedničkom domaćinstvu.

Službenik ili namještenik ima pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.

Pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji pripada službeniku ili namješteniku ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji i ako je:

a) bio primljen u službu u mjesto rada u koje i iz kojeg nije mogao svakodnevno dolaziti i vraćati se iz mjesta prebivališta obitelji, ili

b) ako je tijekom službe u tijelu državne vlasti temeljem odredaba čl. 97. Zakona o državnim službenicima i namještenicima, ili odredbama drugog zakona, bio premješten u drugo mjesto rada.

U slučaju da je pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji po odredbama nekog drugog zakona ili općeg akta regulirano na način koje je povoljnije za službenika ili namještenika primijenit će se odredbe istih (čl. 3. Kolektivnog ugovora) i obrnuto ako su nepovoljnije primijenit će se odredbe Kolektivnog ugovora (čl. 7. a Zakona o radu).

Pod pojmom obitelj u smislu članka 48. Kolektivnog ugovora podrazumijeva se životna zajednica žene i muškarca (brak) sa ili bez djece kao i životna zajednica neudane žene i neoženjenog muškarca (izvanbračna zajednica) koja je trajala duže pod uvjetom da imaju zajedničko dijete, te da obje životne zajednice imaju istu adresu stanovanja odnosno prebivalište.

Djeca se smatraju članom obitelji dok se nalaze na redovnom školovanju.

ČLANAK 49.- troškovi prijevoza -

Napomena: Tumačenja čl. 49. Kolektivnog ugovora (prije izmjene Dodatkom I. Kolektivnomu govoru)

Pravo na naknadu putnih troškova imaju službenici i namještenici koji koriste prijevoz za odlazak i dolazak s radnog mjesta.

Naknada putnih troškova svim službenicima i namještenicima, sukladno članku 49. stavku 1. i stavku 4. Kolektivnog ugovora, isplaćuje se na način da se isti, na početku godine za tekuću godinu, trebaju izjasniti o načinu, da li žele da im se osigura godišnja karta za mjesni prijevoz ili da im se svaki mjesec isplaćuje 1/12 cijene godišnje karte.

Ukoliko službenik ili namještenik izabere da mu se svaki mjesec isplaćuje 1/12 cijene godišnje karte, razliku iznosa mjesečne naknade za mjesni prijevoz i stvarnih troškova prijevoza podmiruje sam.

Službenici i namještenici, kojima se svaki mjesec isplaćuje 1/12 cijene godišnje karte, ne ostvaruju pravo na naknadu za prijevoz u vrijeme kada se nalaze na godišnjem odmoru (imaju pravo na naknadu za 11 mjeseci godišnje) i kada su na bolovanju cijeli kalendarski mjesec. U slučaju bolovanja u trajanju kraćem od cijelog kalendarskog mjeseca službeniku ili namješteniku ne odbija se naknada za prijevoz za dane koje je proveo na bolovanju, odnosno ima pravo na punu mjesečnu naknadu putnih troškova.

Službenicima i namještenicima kojima je osigurana godišnja karta za prijevoz ne odbija se naknada za vrijeme bolovanja.

Ukoliko, u mjestu u kojem službenik ili namještenik obavlja svoj redovni posao, nema godišnje karte za mjesni prijevoz, službeniku ili namješteniku osigurava se mjesečna karta ili naknada u visini mjesečne karte, ovisno o njegovom izboru.

Pravo na naknadu troškova u mjestu prebivališta, odnosno mjestu rada imaju i službenici i namještenici u kojima nije, zbog veličine mjesta, organiziran gradski javni prijevoz, na način da se visina izračunava prema najbližem mjestu u kojem je organiziran javni prijevoz, međutim to pravo ne ostvaruju oni službenici i namještenici koji nemaju stvarne troškove prijevoza uslijed blizine mjesta stanovanja i mjesta rada.

Službenicima i namještenicima isplaćuju se troškovi mjesnog i međumjesnog prijevoza ako je uobičajeno da sa stanice međumjesnog prijevoza treba (mora) koristiti i mjesni prijevoz do mjesta rada, odnosno ako postoji stvarni trošak korištenja navedenog prijevoza.

Ukoliko, u mjestu u kojem službenik ili namještenik obavlja svoj redovni posao, nema godišnje karte za mjesni prijevoz, službeniku ili namješteniku osigurava se mjesečna karta ili naknada u visini mjesečne karte, ovisno o njegovom izboru, što znači da u slučaju da službenik ili namještenik izabere naknadu u visini mjesečne karte ima pravo na istu bez predočavanja mjesečne karte kao dokaz da je imao stvarni trošak prijevoza.

Pod pojmom mjesni prijevoz u smislu čl. 49. Kolektivnog ugovora podrazumijeva se javni prijevoz organiziran u mjestu rada službenika ili namještenika (autobusne ili tramvajske linije na lokalnoj razini), a pod pojmom međumjesni javni prijevoz podrazumijeva se javni prijevoz organiziran za prijevoz između dva ili više mjesta koji može biti županijski ili međužupanijski ovisno o mjestu prebivališta službenika ili namještenika.

Ponovnim razmatranjem čl. 49. Kolektivnog ugovora, a obzirom da je u stavku 1. propisano da službenik ili namještenik ima pravo na godišnju kartu za prijevoz mjesnim javnim prijevozom ili naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini cijene godišnje karte, te obzirom da je u stavku 4. propisano da se naknada troškova prijevoza isplaćuje unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec, Zajednička komisija je mišljenja da oni službenici i namještenici koji su izabrali da im se isplaćuje mjesečna naknada imaju pravo na mjesečnu naknadu u visini 1/12 cijene godišnje karte, dakle za svih 12 mjeseci u godini neovisno o tome da li se nalaze na godišnjem odmoru, bolovanju, službenom putu ili na korištenju slobodnih dana, pa u tom smislu mijenja svoje tumačenje čl. 49. Kolektivnog ugovora i stavlja izvan snage ranija tumačenja u dijelu koji se odnosi na naprijed navedeno.

Pod visinom stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte iz čl. 49. st. 2. Kolektivnog ugovora podrazumijeva se trošak u punom iznosu cijene mjesečne odnosno pojedinačne karte javnog prijevoznika u međumjesnom javnom prijevozu koji službenik ili namještenik ima prilikom prijevoza na posao i sa posla. U slučaju da javni prijevoznik nema mjesečne karte naknada troškova određuje se prema cijeni pojedinačne karte.

Ako je od mjesta prebivališta službenika ili namještenika do mjesta rada organiziran javni prijevoz isti imaju pravo na naknadu troškova toga prijevoza unatoč činjenici da isti mogu koristiti razdaljinu bez organiziranog prijevoza koja smanjuje razdaljinu za putovanje.

Pod mjestom stanovanja u smislu čl. 49. Kolektivnog ugovora podrazumijeva se prebivalište ili boravište službenika ili namještenika.

Boravište službenika ili namještenika dokazuje se potvrdom Policijske uprave o boravištu.

Za razliku od onih službenika i namještenika koji koriste samo mjesni javni prijevoz i imaju pravo na naknadu troškova u **visini cijene godišnje karte** (čl.49. st. 1. Kolektivnog ugovora), 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** (čl. 49. st. 2.) nema pravo na naknadu troškova prijevoza za vrijeme kada se nalazi na bolovanju dužem od mjesec dana ili godišnjem odmoru u trajanju dužem od mjesec dana. Ovo iz razloga što se navedenim službenicima i namještenicima isplaćuje naknada troškova prijevoza u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne karte. Oni službenici i namještenici kojima se isplaćuje naknada troškova 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.

Ako je službeniku ili namješteniku koji koristi bolovanje u trajanju dužem od mjesec dana a koji ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom **u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne karte**, obzirom na čl. 49. st. 4. kojim je propisano da se naknada troškova prijevoza isplaćuje unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec, već isplaćena naknada, jedan mjesec neće mu se isplatiti naknada troškova prijevoza. Isto tako onim službenicima i namještenicima kojima se isplaćuje naknada troškova prijevoza **u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne karte** neće se isplatiti naknada troškova prijevoza za dane provedene na bolovanju, odnosno prilikom obračuna naknade za slijedeći mjesec odbit će im se cijena pojedinačne karte za te dane.

Službenicima i namještenicima isplaćuju se troškovi mjesnog i međumjesnog prijevoza ako je uobičajeno da sa stanice međumjesnog prijevoza treba (mora) koristiti i mjesni prijevoz do mjesta rada, odnosno ako postoji stvarni trošak korištenja navedenog prijevoza, a ako zbog veličine mjesta nije organiziran javni prijevoz naknada troškova mjesnog prijevoza izračunava se prema najbližem mjestu u kojem je organiziran javni prijevoz.

Službenici i namještenici, koji pješake više od tri stanice do radnog mjesta i nazad u mjestu u kojem je organiziran javni prijevoz, ali isti nije prilagođen svim službenicima i namještenicima, imaju pravo na cijenu karte mjesečnog prijevoza sukladno članku 49. Kolektivnog ugovora.

Napomena: Tumačenja čl. 49. Kolektivnog ugovora, odnosno čl. 4. Dodatka I. Kolektivnom ugovora.

Pravo na naknadu troškova prijevoza imaju svi službenici i namještenici koji koriste prijevoz za odlazak i dolazak s radnog mjesta.

Mjesni prijevoz

Pod pojmom mjesni prijevoz podrazumijeva se javni prijevoz organiziran u mjestu rada službenika i namještenika (autobusne ili tramvajske linije na lokalnoj razini).

U mjestu gdje postoji mogućnost kupnje godišnje karte troškovi prijevoza svim službenicima i namještenicima isplaćuju se na način da se isti, na početku godine za tekuću godinu, trebaju

izjasniti o načinu, da li žele da im se osigura godišnja karta za mjesni prijevoz ili da im se svaki mjesec isplaćuje 1/12 cijene godišnje karte.

U mjestu gdje ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte troškovi prijevoza isplaćuju se na način da službenici i namještenici:

a) koji stanuju, odnosno imaju prebivalište ili boravište, više od 1 km od mjesta rada imaju pravo na mjesečnu kartu ili, ovisno o njihovoj želji, pravo na naknadu troškova u visini cijene mjesečne karte, a ako u mjestu rada ne postoji mogućnost kupnje mjesečne karte, već samo dnevne karte, imaju pravo na isplatu naknade troškova u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne (dnevne) karte.

b) koji stanuju, odnosno imaju prebivalište ili boravište, na udaljenosti manjoj od 1 km imaju pravo na naknadu troškova prijevoza jednom godišnje u visini 1/12 cijene godišnje karte najbližeg mjesta u kojem postoji mogućnost kupnje godišnje karte.

U mjestu rada gdje nije organiziran mjesni prijevoz službenici i namještenici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene godišnje karte najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran, a isplaćuje se na način da službenici i namještenici:

a) koji stanuju, odnosno imaju prebivalište ili boravište, više od 1 km od mjesta rada imaju pravo na 1/12 cijene godišnje karte najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran, koja im se isplaćuje svaki mjesec.

b) koji stanuju, odnosno imaju prebivalište ili boravište, na udaljenosti manjoj od 1 km imaju pravo na naknadu troškova prijevoza jednom godišnje u visini 1/12 cijene godišnje karte najbližeg mjesta u kojem postoji mogućnost kupnje godišnje karte.

Međumjesni prijevoz

Pod pojmom međumjesni javni prijevoz podrazumijeva se javni prijevoz organiziran za prijevoz između dva ili više mjesta koji može biti županijski ili međužupanijski ovisno o mjestu prebivališta službenika ili namještenika.

Ako službenik i namještenik mora sa stanice međumjesnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz do posla, pored troškova međumjesnog prijevoza isplaćuju im se i troškovi mjesnog prijevoza i to ovisno o mjesnim prilikama i o udaljenosti stanice međumjesnog prijevoza i mjesta rada, odnosno kao i za službenike i namještenike koji koriste samo mjesni prijevoz.

Ako službenik i namještenik koji koristi međumjesni prijevoz, koristi i mjesni prijevoz u mjestu prebivališta, ima pravo na naknadu troškova prijevoza od mjesta stanovanja do stanice međumjesnog prijevoza sukladno stavku 4. i 5. članka 49. Kolektivnog ugovora.

Iznimno, kada red vožnje javnog prijevoznika nije prilagođen radnom vremenu, pa službenik ili namještenik mora pri dolasku na posao koristiti jednu vrstu prijevoza (npr. vlak), a pri odlasku s posla mora koristiti drugu vrstu javnog prijevoza (npr. autobus), naknada troškova prijevoza utvrđuje mu se u visini stvarnih troškova.