

TEMELJNI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U JAVNIM SLUŽBAMA

Narodne novine br. 56/2022

Mirela Bojić, Matica hrvatskih sindikata

- ❑ Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama (Narodne novine br. 56/2022) **potpisan 6. svibnja 2022.**
- ❑ Potpisnici **Vlada Republike Hrvatske i svih jedanaest reprezentativnih sindikata javnih službi** koji su sudjelovali u pregovorima
- ❑ Ranije važeći Temeljni kolektivni ugovor (Narodne novine br. 128/2017, 47/2018, 123/2019 i 66/2020) prestao s važenjem dana 30. studenoga 2021.
- ❑ u naredna 3 mjeseca na snazi produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru, a od 1. ožujka 2022. sva prava primjenjuju se temeljem Odluka Vlade RH o materijalnim i nematerijalnim pravima, drugim naknadama te visini osnovice za obračun plaće službenika i namještenika u javnim službama (Narodne novine br. 23/2022)

PRIMJENA I VAŽENJE

- ▶ Novi TKU zaključen je **na određeno vrijeme od četiri godine**
- ▶ **primjenjuje se od 1. svibnja 2022.**
- ▶ **6 mjeseci produžene primjene pravnih pravila** - duplo duže trajanje produžene primjene u odnosu na raniji TKU
- ▶ **obveza pristupanja izmjenama i dopunama TKU-a** ako tijekom njegova važenja stupi na snagu **novi posebni propis o plaćama** u državnoj, odnosno javnim službama
- ▶ **početak pregovora u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu novog propisa o plaćama** - ako se navedene izmjene i dopune ne dogovore i ne potpišu u roku od 3 mjeseca od stupanja na snagu novog posebnog propisa o plaćama, Vlada RH iz navedenog razloga ima pravo otkazati TKU

Novine u sadržaju novog Temeljnog kolektivnog ugovora

- ▶ većina odredaba ostala neizmijenjena u odnosu na ranije važeći Temeljni kolektivni ugovor
- ▶ duže trajanje produžene primjene pravnih pravila
- ▶ povećanje osnovice za izračun plaće u javnim službama
- ▶ povećanje visine naknade za trošak prijevoza po prijeđenom kilometru
- ▶ povećanje iznosa za sistematski pregled zaposlenika
- ▶ dodatak na osnovnu plaću za završen poslijediplomski specijalistički studij
- ▶ odredbe o zaštiti dostojanstva i zabrani uznemiravanja
- ▶ pojašnjenja i proširenja dosadašnjih odredbi
- ▶ obveza otvaranja pregovora po određenim pitanjima

OPĆE ODREDBE, TUMAČENJE UGOVORA I RADNI ODNOSI

- ▶ odredbe o temeljnim načelima, primjeni ugovora u dobroj vjeri, arbitraži, mirnom rješavanju sporova, štrajku, probnom radu, pripravničkom stažu i radnom vremenu ostale neizmijenjene u odnosu na raniji TKU
- ▶ **Odredbe o zajedničkom Povjerenstvu za tumačenje TKU-a:**
- ✓ **upiti za tumačenja upućuju se isključivo putem obrasca** koji se nalazi u prilogu TKU-a
- ✓ tumačenja Povjerenstva dostavljaju se podnositelju upita pisanim putem.
- ✓ upiti za tumačenje **zaprimaju se na adresi Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike**, odnosno na e-mail adresu: tumacenje.tku@mrosp.hr,
- ✓ tumačenja Povjerenstva **redovito se objavljuju na web stranicama Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike.**

OPĆE ODREDBE, TUMAČENJE UGOVORA I RADNI ODNOSI

- ▶ **obveza raspisivanja javnog natječaja** - odredbe izmijenjene na način da se potreba za zasnivanjem radnog odnosa za sve poslove u javnim službama sada obavezno oglašava samo putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i na web-stranicama, odnosno na oglasnim pločama ustanova, a u »Narodnim novinama« **samo ako je to propisano posebnim propisom.**
- ▶ **javni natječaj nije potreban u slučajevima predviđenim granskim kolektivnim ugovorima**, a temeljem novih odredaba TKU-a **ni u slučaju izmjene ugovora o radu** (npr. kod reorganizacije, napredovanja ili promjene sistematizacije)
- ▶ **pravo na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita** - precizirano da pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5, 7 ili 10 radnih dana (ovisno o vrsti radnog mjesta), bez obzira koliko puta polaže stručni ispit

ODMORI I DOPUSTI

- ▶ za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove **prosječne mjesečne plaće ostvarene u 3 mjeseca koja prethode mjesecu u kojem koristi godišnji odmor** (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ovisno o tome što je za zaposlenika povoljnije.
- ▶ ako je u prethodna tri mjeseca zaposlenik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek.
- ▶ Tumačenje Povjerenstva za TKU - budući da je intencija ugovornih strana bila ugovaranje povoljnijeg prava za zaposlenike, **pod naknadom plaće podrazumijeva se naknada plaće isplaćena za vrijeme bolovanja** odnosno naknada plaće čiji je iznos manji od visine naknade plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio u redovnom radnom vremenu.

ODMORI I DOPUSTI

- ▶ **pojačane su odredbe koje se odnose na dostavu pisane obavijesti o korištenju godišnjeg odmora** – poslodavac je najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora obvezan dostaviti zaposleniku pisanu odluku, odnosno rješenje o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.
- ▶ **definiranje razloga zbog kojih se zaposleniku može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora** - samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, pod kojim poslovima se smatraju poslovi koje ni na koji način ne mogu obaviti zaposlenici koji ne koriste godišnji odmor, a posao je takve naravi da se ne može odgoditi.
- ▶ **pravo na plaćeni dopust u trajanju od 2 radna dana prošireno i na slučaj smrti roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera** (do sada samo za slučaj smrti supružnika)
- ▶ precizirano da se plaćeni dopust u trajanju od 1 radnog dana ostvaruje za nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima (ranije za nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama)

ODMORI I DOPUSTI

- ▶ **Definirano da se plaćeni dopust koristi u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava,** a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem
- ▶ **Iznimno, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, zaposlenik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta na koje ima pravo odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem**
- ▶ **plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode** odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini zaposlenika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete
- ▶ **pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnih sastojaka** kada se ono provodi na poziv ovlaštene zdravstvene ustanove prema posebnom propisu
- ▶ **zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju u okviru maksimalnih 10 radnih dana** plaćenog dopusta tijekom jedne kalendarske godine, osim u slučaju nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima

RADNI STAŽ

- ▶ definirano da se **prekidom staža u javnim službama smatra prekid duži od 8 dana** te da se mirovanje radnog odnosa ne smatra prekidom radnog odnosa niti prekidom radnog staža, ali da se vrijeme mirovanja ne uračunava u neprekidni staž u javnim službama
- ▶ **uvećanje od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža ostvaruje se neovisno o tome radi li zaposlenik u punom ili nepunom radnom vremenu**
- ▶ osnovna bruto plaća zaposlenika koji radi u nepunom radnom vremenu utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu
- ▶ definirano da se **pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće od 0,5% smatra** radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja, kao i radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se isti u Republici Hrvatskoj prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije odnosno Europskog gospodarskog prostora nakon 1. srpnja 2013. godine

OSNOVICA ZA IZRAČUN PLAĆE

- ▶ **povećanje osnovice za izračun plaća za 4%**
- ▶ **osnovica za izračun plaće zaposlenika u javnim službama od 1. svibnja 2022. iznosi 6.286,29 kuna bruto** i primjenjuje se počevši s plaćom za svibanj 2022. koja se isplaćuje u lipnju 2022.
- ▶ o visini osnovice za izračun plaće ugovorne strane će svake godine započeti pregovore prije donošenja Državnog proračuna Republike Hrvatske za sljedeću godinu i u slučaju dogovora, osnovicu će ugovoriti Dodatkom ovom TKU-u
- ▶ **obveza nastavka pregovora o visini osnovice za 2022. godinu do kraja rujna 2022. u skladu s ekonomskim okolnostima i kretanjima gospodarskih pokazatelja**
- ▶ **precizirane odredbe o obvezi uplate obustava na zahtjev zaposlenika**
-poslodavac je na zahtjev zaposlenika dužan uplatiti obustavu kredita uvjetovanog administrativnom zabranom, zakonskog uzdržavanja, sindikalne članarine i obustave temeljem pogodnosti koje je sindikat ugovorio za svoje članove, uz posebnu napomenu da je to dužan učiniti bez naplaćivanja naknade zaposleniku ili bilo kojoj drugoj strani

UVEĆANJA PLAĆE

- ▶ **pod dvokratnim radom s prekidom dužim od 90 minuta i duže** smatra se rad u jednom danu u kojem je prekid između rada u prijepodnevnoj i popodnevnoj smjeni duži od 90 minuta
- ▶ **Smjenski rad** definira se kao **rad kod kojeg dolazi do izmjene zaposlenika na istim poslovima i istom mjestu rada** tako da zaposlenik prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca rad obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca, **rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom radnog tjedna ili mjeseca**, kao i **rad zaposlenika koji najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj smjeni i najmanje dva radna dana u drugoj smjeni, odnosno koji najmanje jedan tjedan u mjesecu radi u drugoj smjeni.**

UVEĆANJA PLAĆE

- ▶ ugovoreno uvećanje osnovne plaće za 5% ako zaposlenik ima završen **poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec)**
- ▶ uvećanje osnovne plaće za 5% zaposlenik ostvaruje **neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije**
- ▶ sukladno tumačenju Povjerenstvo za tumačenje TKU-a pravo na uvećanje osnovne plaće za 5% stječe se **na temelju kvalifikacija koje se mogu steći isključivo završetkom poslijediplomskih sveučilišnih studija**
- ▶ Tumačenja zajedničkog Povjerenstva za tumačenje TKU-a **br. 2/22, 3/22, 4/22 od 29. lipnja 2022. godine** (objavljena na web stranicama Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike)

UVEĆANJA PLAĆE

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5% ako zaposlenik ima:

- ▶ **završen poslijediplomski specijalistički studij kojim se stječe akademski naziv sveučilišni specijalist uz naznaku struke ili dijela struke - kratica univ.spec.** (na primjer: sveučilišni specijalist ekonomije - univ.spec.oec., sveučilišni specijalist socijalne politike - univ.spec.soc.polit. i slično),
- ▶ **završen poslijediplomski specijalistički studij u medicini, stomatologiji i veterini kojim se stječe naziv sveučilišni magistar uz naznaku struke ili dijela struke - kratica univ.mag.** (na primjer: dr.med.univ.mag.epidem. i slično),
- ▶ **završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu - kratica mr. uz naznaku struke** (predbolonjski studiji, prema propisima koji su vrijedili prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju), koji je temeljem članka 14. stavka 3. Zakona o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju izjednačen s akademskim nazivom sveučilišni specijalist - univ.spec. (na primjer: poslijediplomski stručni studij na Učiteljskom fakultetu, magistra nastave i organizacije u osnovnoj školi izjednačen je s akademskim nazivom sveučilišni specijalist nastave i organizacije u osnovnoj školi i slično).

UVEĆANJA PLAĆE

- ▶ **Stručni naziv stečen završetkom poslijediplomskog stručnog ili umjetničkog studija na veleučilištu ili visokoj školi (mr.)** prema propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu ZZDVO-a (**predbolonjski studiji**) nije izravno izjednačen s nazivom koji se stječe završetkom poslijediplomskog specijalističkog studija pa je za njegovo izjednačavanje potrebno provesti poseban postupak sukladno članku 14. stavcima 4. - 9. Zakona o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju i u istom **ishoditi potvrdu o izjednačavanju stručnog naziva** kao dokaz/pretpostavku za ostvarivanje prava na uvećanje osnovne plaće zaposlenika za 5%.
- ▶ U slučaju da je **kvalifikacija na temelju koje se želi ostvariti uvećanje plaće stečena u inozemstvu**, prethodno je potrebno provesti **postupak priznavanja i vrednovanja inozemne obrazovne kvalifikacije** pri Agenciji za znanost i visoko obrazovanje, a koji postupak se pokreće na zahtjev nositelja inozemne obrazovne kvalifikacije.
- ▶ Zaposlenik ostvaruje pravo na predmetno uvećanje plaće ako se u postupku priznavanja utvrdi da je inozemna obrazovna kvalifikacija usporediva s kvalifikacijom koja se stječe u RH i završetkom koje se ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće.

UVEĆANJA PLAĆE

- ▶ **Dodaci za završen poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti međusobno se isključuju, odnosno ne mogu se kumulirati** u slučaju da zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti i/ili doktora znanosti i završen poslijediplomski specijalistički studij
- ▶ **zaposlenik ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće samo po jednoj osnovi i to onoj koja je povoljnija za zaposlenika**
- ▶ u slučaju da zaposlenik ima završena dva ili više poslijediplomskih specijalističkih studija - ne ostvaruje pravo na dodatak od 5% za svaki od završenih studija već po navedenoj osnovi **ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za ukupno 5%**

SISTEMATSKI PREGLEDI

- ▶ **povećana ugovorena vrijednosti** sistematskog pregleda po zaposleniku sa 500,00 kn na **1.200,00 kuna**
- ▶ sistematski pregledi i dalje se primarno trebaju obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada
- ▶ u slučaju nemogućnosti organiziranja sistematskih pregleda u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, **iznimno se dopušta da poslodavac organizira sistematske preglede i u zdravstvenim ustanovama izvan mreže javne zdravstvene službe**
- ▶ pravo na sistematski pregled i dalje se primjenjuje na način i u dinamici utvrđenim granskim kolektivnim ugovorima i obuhvaća zdravstvene preglede iz specifikacije koja se nalazi u prilogu TKU-a

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

- ▶ ostala **materijalna prava ugovorena na istoj razini kao i do sada**
- ▶ precizirano da pravo na božićnicu pripada svim zaposlenicima koji su na Božić (25. prosinca) u radnom odnosu kod poslodavca, osim zaposlenicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju
- ▶ pojašnjeno da svakom zaposleniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se dar isplaćuje, pripada **pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole u punom iznosu, neovisno radi li zaposlenik u punom ili nepunom radnom vremenu**, a zaposlenici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu dara od jednog poslodavca
- ▶ **na isti način definirano i pravo svakog zaposlenika na isplatu regresa i božićnice**
- ▶ o visini regresa, božićnice, osnovice za isplatu jubilarnih nagrada i dara za djecu Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine prije donošenja Državnog proračuna RH za sljedeću godinu, a ako se dogovor ne postigne, navedena materijalna prava iznose najmanje onoliko koliko je bila njihova zadnja isplata.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

- ▶ **Naknada plaće za vrijeme bolovanja (ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana) osigurana je u visini 85% plaće** zaposlenika kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85% njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika.
- ▶ **Naknada plaće u visini 100%** iznosa prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje pripada zaposleniku kada je na bolovanju **zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i to za cijelo vrijeme trajanja bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.**
- ▶ Ako je u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojemu je započeto bolovanje zaposlenik **za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće**, tada mu se **za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu** i kao takva uračunava u prosjek.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

- ▶ **Otpremnina pri odlasku u mirovinu** i dalje je zajamčena u iznosu od dvije osnovice za izračun plaće zaposlenika u javnim službama, koja je važeća na zadnji dan rada u javnoj službi prije odlaska u mirovinu, a **dodatno je pojašnjeno da zaposlenik na predmetnu otpremninu ima pravo neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine** te da se ista zaposleniku isplaćuje najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće.
- ▶ **Pravo na pomoć u slučaju smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe odnosno rada** (u visini 3 proračunske osnovice i troškove pogreba) **prošireno je i na slučajeve kada je smrt zaposlenika nastala kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme trajanja radnog odnosa.**

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

- ▶ Kod odredaba o pravu na pomoć u slučaju bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana **definirano je da se pravo na ovu vrstu pomoći ostvaruje neovisno o tome je li bolovanje započelo u prethodnoj kalendarskoj godini, a završilo u tekućoj godini ili je započelo i završilo u tekućoj godini te neovisno o osnovi bolovanja** (jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice).
- ▶ Precizirano je da se **nastanak invalidnosti zaposlenika, supružnika i malodobnog djeteta** (kao osnova za pomoć u visini jedne proračunske osnovice) utvrđuje dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima, da se **pojam invalidnosti zaposlenika, odnosno supružnika zaposlenika veže isključivo uz smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti** te da pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta zaposlenik ostvaruje ako je kod malodobnog djeteta utvrđen teži (stupanj III) ili teški invaliditet (stupanj IV), a temeljem dostave jednog od taksativno navedenih pravomoćnih rješenja nadležnih službi.

NAKNADA ZA TROŠAK PRIJEVOZA

- ▶ Naknada troškova prijevoza u slučaju nepostojanja organiziranog javnog prijevoza **povećana je s 1,00 kn na 1,35 kn po prijeđenom kilometru**
- ▶ **ugrađivanje korektivnog mehanizma** temeljem kojeg će se visina naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru usklađivati s rastom cijene goriva svakog posljednjeg utorka u mjesecu za umnožak postotka povećanja prosječne cijene goriva i faktora 0,7, ali samo ako se srednja cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel, promatrana svakog posljednjeg utorka u mjesecu promijeni za više od 10 % u usporedbi sa srednjom cijenom utvrđenom posljednjeg utorka u travnju 2022. godine, a koja iznosi 12,70 kuna, odnosno ako bude niža od 11,43 kune ili viša od 13,97 kuna
- ▶ Ako se nakon usklađivanja srednja cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel, promatrana svakog posljednjeg utorka u mjesecu, ponovno vrati u raspon od 11,43 kune do 13,97 kuna, visina naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru iznositi će 1,35 kuna
- ▶ **Promjena visine naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru objavit će se na mrežnim stranicama ministarstva nadležnog za rad**, a kao referentna cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel uzima se cijena na benzinskim postajama INA - Industrija nafte d.d. dostupna na Web portalu mzoe-gor.hr.

NAKNADA ZA TROŠAK PRIJEVOZA

- ▶ **smanjena dobna granica** za korištenje prava na naknadu troškova prijevoza za kupljenu kartu organiziranog javnog prijevoza zaposlenicima kojima je udaljenost od njihovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada manja od 2 kilometra (s navršениh 61 godinu na navršениh 58 godina)
- ▶ definirano da **zaposlenik koji tijekom trajanja radnog odnosa bez objektivno opravdanog razloga promijeni svoje prebivalište, odnosno boravište (sadržano kao bitni sastojak ugovora o radu) i o razlogu ne priloži dokaz, ne može ostvarivati pravo na naknadu troškova prijevoza u slučaju udaljenosti od prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada veće od 100 km.**
- ▶ pod objektivno opravdanim razlogom smatra se sklapanje bračne, izvanbračne ili partnerske zajednice, spajanje obitelji, propisana skrb o članu obitelji i slični razlozi koji se dokazuju odgovarajućom dokumentacijom

NAKNADA ZA TROŠAK PRIJEVOZA

- ▶ **poslodavac može kao najkraću rutu od mjesta prebivališta, odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada utvrditi relaciju koja obuhvaća cestu s naplatom ako je to za njega povoljnije**, u kojem slučaju zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza uvećanu za troškove cestarine, uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine ENC-a HAC-a i AZM-a na ime zaposlenika
- ▶ **zaposlenici koji imaju organizirani prijevoz od strane poslodavca** nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza ako ne koriste prijevoz organiziran od strane poslodavca
- ▶ **zaposlenik se o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza svom poslodavcu treba ponovno pisano izjasniti samo u slučaju ako dođe do promjene načina korištenja toga prava ili ako dođe do promjene prebivališta, odnosno boravišta zaposlenika**
- ▶ zaposleniku koji nakon neprekidna dva tjedna rada koristi više od dva dana tjednog odmora uzastopce (jer zbog prirode posla nije mogao koristiti tjedni odmor u prvom tjednu rada) ne uskraćuje se naknada troškova prijevoza za te dane tjednog odmora

ODREDBE O ZAŠTITI DOSTOJANSTVA I ZABRANI UZNEMIRAVANJA

- ▶ šest novih članaka o pravu na poštivanje osobe i zaštiti dostojanstva te zaštiti uznemiravanja i spolnog uznemiravanja zaposlenika u javnim službama
- ▶ Osobnost i dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.
- ▶ Uznemiravanje se definira kao svako ponašanje poslodavca, zaposlenika u javnim službama koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog zaposlenika.

ODREDBE O ZAŠTITI DOSTOJANSTVA I ZABRANI UZNEMIRAVANJA

- Uznemiravanjem se smatra i diskriminirajuće ponašanje kojim se zaposlenik u javnim službama izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća, a pod spolnim uznemiravanjem podrazumijeva se svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- **Utvrđuje se postupak prijave neželjenog ponašanja, pitanja vezana za osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi te postupanje s pritužbama.**

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

- ▶ definirano da su **iznosi materijalnih prava** otpremnine u slučaju otkaza, otpremnine pri odlasku u mirovinu, pomoći, naknade za trošak prijevoza, osnovice za jubilarnu nagradu, dara za dijete, regresa i božićnice **ugovoreni u neto iznosima**
- ▶ ugovorne strane dodatno su se obvezale i da će, nakon što na snagu stupe zakonske odredbe koje predstavljaju temelj i dopuštaju razlikovanje člana i nečlana sindikata pri primjeni prava iz kolektivnih ugovora, u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu takvih zakonskih odredaba, započeti s pregovorima o izmjenama i dopunama TKU-a o mogućnosti da se pojedina materijalna i/ili nematerijalna prava ugovore samo za članove sindikata, odnosno da se ista za članove sindikata ugovore u većem iznosu, odnosno većoj razini nego za nečlanove sindikata

HVALA NA PAŽNJI!