

## NOVI TEMELJNI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENIKE U JAVNIM SLUŽBAMA (NN 29/2024)

Novi Temeljni kolektivni ugovor za zaposlenike u javnim službama (Narodne novine br. 29/2024; u daljnjem tekstu: TKU) stupio je na snagu 1. ožujka 2024. godine, a zaključen je na određeno vrijeme od 4 godine. Budući da je za vrijeme važenja ranije sklopljenog TKU-a proveden novi postupak utvrđivanja reprezentativnosti te da je novim Rješenjem o reprezentativnosti od 13. studenoga 2023. godine u odnosu na postojeće stanje utvrđen promijenjeni sastav pregovaračkog odbora sindikata javnih službi za kolektivne pregovore o sklapanju TKU-a<sup>1</sup>, neovisno o tome što bi ranije sklopljeni TKU bio na snazi do svibnja 2026., ugovorne strane bile su obvezne kolektivno pregovarati o sklapanju novog TKU-a, a ne o izmjenama i dopunama postojećeg. **Novi TKU primarno donosi usklađivanje odredaba TKU-a s novim Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama (Narodne novine br. 155/2023) te usklađivanje s relevantnim tumačenjima, ali i određeno proširenje postojećih i ugovaranje novih prava za zaposlenike u javnim službama.**

### 1. UVODNO

Velika većina odredaba u novom TKU-u ostala je neizmijenjena u odnosu na odredbe u ranije važećem tekstu<sup>2</sup>. Najvažnije promjene odnose se na **usklađenje odredaba** o osnovnoj plaći, osnovici za obračun plaće, isplati plaće i dodacima na plaću s **odredbama novog Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama** koji je stupio na snagu 1. siječnja 2024. godine (NN 155/2023.; u daljnjem tekstu: novi Zakon o plaćama), ali i na **proširenje postojećih prava** vezanih za naknadu troškova prijevoza za zaposlenike s navršenih 58 godina života, proširenje prava na plaćeni dopust, jačanje odredaba koje obvezuju poslodavca na ugovaranje sistematskih pregleda za zaposlenike te ukidanje dosadašnjih uvjeta za priznavanje radnog staža ostvarenog u državnoj službi u neprekidni staž u javnoj službi i obrnuto, kao i na **ugovaranje novog prava** na pomoć djeci zaposlenika koji je izgubio život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, ugovaranje prava na naknadu troškova trajekta za prijevoz osobnog automobila u okviru naknade troškova prijevoza te odredbe koja jamči da će se, u slučaju da Vlada RH sa sindikatima državne službe ugovori materijalna prava povoljnija od ugovorenih za zaposlenike u javnim službama, ta povoljnija prava primjenjivati i na zaposlenike u javnim službama. Osim navedenog, određene odredbe pojašnjene su i usklađene s relevantnim službenim tumačenjima Povjerenstva za tumačenje TKU-a, a sve zajedno rezultiralo je i **novom numeracijom te povećanjem broja članaka** pa novi TKU sada ima ukupno 110 članaka.

### 2. PRIMJENA I VAŽENJE

Temeljni kolektivni ugovor za zaposlenike u javnim službama zaključen je na određeno vrijeme od četiri godine, a primjenjuje se od 1. ožujka 2024. Prije svega, novi TKU dobio je svoj novi naziv i to **Temeljni kolektivni ugovor za zaposlenike u javnim službama**. Naime, radi usklađenja s odredbama novog Zakona o plaćama, termin „službenici i namještenici u javnim službama“ zamijenjen je (kako u nazivu kolektivnog ugovora tako i u cijelom tekstu novog TKU-a) terminom „zaposlenici u javnim službama“.

<sup>1</sup> Prema Rješenju o reprezentativnosti od 13. studenoga 2023., za kolektivne pregovore za sklapanje TKU-a reprezentativni su: Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara - medicinskih tehničara, Sindikat hrvatskih učitelja, Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja, Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi, Nezavisni sindikat zaposlenih u hrvatskom zdravstvenom osiguranju, Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske, Nezavisni sindikat zaposlenih u srednjim školama Hrvatske, Sindikat zaposlenih u hrvatskom školstvu - Preporod, Sindikat zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi Hrvatske, Hrvatski liječnički sindikat i Sindikat zajedno.

<sup>2</sup> Ranije važeći Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama (Narodne novine br. 56/2022., 127/2022., 58/2023. i 128/2023.).

Radi usklađenja s novim Zakonom o plaćama izmijenjena je i odredba kojom se definira primjena TKU-a te se novom odredbom članka 1. definira da se TKU-om utvrđuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenika u javnim službama na koje se primjenjuje zakon kojim se uređuju plaće u državnoj službi i javnim službama, a na odgovarajući način i zaposlenika javnih službi iz članka 2. stavka 2. Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama (Narodne novine, broj 155/23)<sup>3</sup>. Brisane su odredbe o obvezi pregovora o izmjenama i dopunama TKU-a radi usklađenja s novim propisom o plaćama jer je navedena obveza usklađivanja s odredbama predmetnog propisa izvršena u ovim kolektivnim pregovorima, potpisivanjem ovog TKU-a.

### **3. TUMAČENJE I RADNI ODNOSI**

#### **4.**

Odredbe novog TKU-a o Povjerenstvu za tumačenje dopunjene su odredbom koja je još od ranije sadržajni dio Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike, a prema kojoj tajnik i članovi Povjerenstva za tumačenje TKU-a te neutralni stručnjak (kojeg Povjerenstvo može angažirati u slučaju ako se ne može složiti oko tumačenja) imaju pravo na novčanu naknadu u visini određenoj odlukom koju donosi ministar nadležan za rad, uz suglasnost ministra nadležnog za službeničke odnose. Što se tiče odredaba kojima se reguliraju radni odnosi, u skladu s novim Zakonom o plaćama dopunjene su i pojašnjene samo odredbe o probnom radu i to na način da se jasno definira

**da probni rad može trajati najviše:**

- **mjesec dana za radna mjesta IV. vrste** za koja je uvjet završeno osnovno obrazovanje ili strukovno i umjetničko osposobljavanje (razina HKO-a 1 ili 2),
- **dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koja je uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje** (razina HKO-a 4.2 ili 4.1) ili završen stručni kratki studij ili program za majstore (razina HKO-a 5),
- **tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koja je uvjet završen sveučilišni prijediplomski studij ili stručni prijediplomski studij** (razina HKO-a 6.sv ili 6.st) i
- **šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koja je uvjet završen sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij** (razina HKO-a 7.1.sv. ili 7.1.st.).

### **PLAĆENI DOPUST, OTPREMNINA I RADNI STAŽ**

**Odredbe o pravu na plaćeni dopust ostale su neizmijenjene**, osim dvaju dopuna vezanih za plaćeni dopust s osnove rođenja ili posvojenja djeteta te sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti.

**Do sada je zaposlenik** u slučaju rođenja ili posvojenja djeteta imao pravo na 5 radnih dana pa je sukladno tome, primjerice, zaposlenik u slučaju rođenja blizanaca imao pravo na ukupno 5 radnih dana plaćenog dopusta s te osnove.

**Odredba je sada usklađena s odredbama Kolektivnog ugovora** za državne službenike i namještenike i dopunjena na način da zaposlenik s osnove rođenja ili posvojenja djeteta ima pravo na 5 radnih dana plaćenog dopusta za svako dijete. Isto tako, proširena je i odredba temeljem koje **zaposlenik ima pravo na 2 radna dana plaćenog dopusta za sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti i to na način da je navedena odredba dopunjena riječima „i drugim sindikalnim aktivnostima“, što u odnosu na postojeće stanje proširuje krug sindikalnih aktivnosti na osnovu kojih zaposlenik može ostvariti dane plaćenog dopusta.**

---

<sup>3</sup> Članak 2. stavak 2. Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama glasi: „(2) Odredbe ovoga Zakona ne primjenjuju se na djelatne vojne osobe, službenike i namještenike u Uredu predsjednika Republike Hrvatske, službenike i namještenike na Ustavnom sudu Republike Hrvatske, zaposlenike u državnim tijelima osnovanim zakonom kojim se uređuje sigurnosno-obavještajni sustav Republike Hrvatske te na zaposlenike u Državnom uredu za reviziju, Agenciji za elektroničke medije, Hrvatskoj energetske regulatornoj agenciji, Hrvatskoj regulatornoj agenciji za mrežne djelatnosti, Hrvatskoj agenciji za civilno zrakoplovstvo te umjetnike i zaposlenike tehnike u Hrvatskom narodnom kazalištu u Zagrebu i Ansamblu narodnih plesova i pjesama Hrvatske Lado, osim odredaba koje se odnose na osnovicu za obračun plaće.“

**U odredbe koje reguliraju otpremninu u slučaju otkaza dodan je novi stavak** koji se odnosi na pravo zaposlenika s 30 i više godina staža kod istog poslodavca na isplatu povlaštene otpremnina u visini najmanje 65 % prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

Dopunom TKU-a u ovom članku **utvrđena je iznimka od prethodno navedenog prava na način da pravo na povlaštenu otpremninu ne ostvaruje zaposlenik kojem je ugovor o radu otkazan** zbog odbijanja potpisivanja novog ugovora ili njegovih izmjena, koji su zaposleniku ponuđeni radi usklađivanja sa Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama (Narodne novine br. 155/23) i Uredbom o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama (Narodne novine br. 22/24).

Kod odredaba koje definiraju staž kod istog poslodavca koji se računa kao neprekidni staž u javnim službama, **prošireno je pravo na priznavanje radnog staža ostvarenog u državnoj službi i obrnuto**. Naime, prema ranije važećoj odredbi, državnom službeniku i namješteniku kojem se po sili zakona ili sporazumom između državnog tijela i poslodavca radno-pravni status državnog službenika promijenio u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatrao se neprekidnim stažem u javnoj službi za ostvarivanje radnih i materijalnih prava.

Dakle, da bi se neprekinuti staž u državnoj službi uračunao u neprekidni staž u javnoj službi i obrnuto, do sada je bilo nužno da se prelazak iz javne u državnu službu i obrnuto dogodio ili po sili zakona ili temeljem sporazuma dvaju poslodavaca. Sada su ti uvjeti ukinuti te je novim odredbama TKU-a utvrđeno da službeniku i namješteniku kojem se radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto (iz bilo kojeg razloga ili temelja), neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra neprekidnim stažem u javnoj službi, odnosno državnoj službi, za ostvarivanje radnih i materijalnih prava. Jedini uvjet je da između radnih odnosa u javnoj i državnoj službi nema prekida, a prekidom staža u ovom smislu i dalje se smatra prekid duži od 8 dana.

## **PLAĆA I OSNOVNA PLAĆA**

Odredbe o plaćama u potpunosti su usklađene s odredbama novog Zakona o plaćama te je svaki od elemenata plaće reguliran zasebnim člankom TKU-a. Prema novim odredbama, plaća zaposlenika sastoji se od osnovne plaće i dodataka na osnovnu plaću utvrđenih Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama te ostalih primitaka u skladu s tim Zakonom i općim propisom o radu.

**Osnovna plaća zaposlenika definira se kao plaća** koju zaposlenik ostvaruje za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu za redovan rad u punom radnom vremenu za razdoblje od jednog mjeseca te se utvrđuje da je osnovna plaća umnožak koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen ili za koje je sklopio ugovor o radu i osnovice za obračun plaće. Osnovna plaća u smislu TKU-a je i dalje plaća u brutoiznosu.

**U ovom dijelu ugovoreno je i novo pravo za zaposlenike koji radi zamjene odsutnog zaposlenika po pisanom nalogu (koji je poslodavac dužan dati zaposleniku) obavljaju poslove više složenosti odnosno težih uvjeta rada od poslova svog radnog mjesta** i to na način da im se za vrijeme obavljanja poslova odsutnog zaposlenika, za odrađene sate isplaćuje plaća u visini plaće radnog mjesta kojeg obavljaju po pisanom nalogu poslodavca. Opisane poslove zaposlenik može obavljati najviše do 30 dana i ne smije ih obavljati bez izdanog pisanog naloga. Plaća za obavljanje poslova više složenosti isplaćuje se samo za one radne sate koje je zaposlenik stvarno na njima proveo, bez obzira na trajanje naloga.

Odredbama o osnovnoj plaći također je propisano da se u slučaju u kojem je osnovna plaća zaposlenika manja od minimalne plaće propisane posebnim propisom, osnovnom plaćom smatra minimalna plaća. Ako zaposlenik radi u nepunom radnom vremenu, pripada mu plaća razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlen.

## OSNOVICA ZA OBRAČUN PLAĆE I ISPLATA PLAĆE

Osnovica za obračun plaće i dalje se utvrđuje kolektivnim ugovorom u brutoiznosu. Konstatirano je da osnovica za izračun plaće u 2024. godini iznosi **947,18 eura bruto** te da je navedena osnovica ugovorena počevši s plaćom za mjesec listopad 2023., koja se počela isplaćivati u mjesecu studenome 2023. godine.

**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 Ugovoru, a ako se kolektivnim ugovorom ne ugovori visina osnovice do donošenja državnog proračuna Republike Hrvatske za iduću godinu, utvrdit će je odlukom Vlada RH, u kojem slučaju osnovica za obračun plaće ne može biti niža od iznosa zadnje ugovorene osnovice.

Budući da su se dosadašnje odredbe TKU-a referirale na Sporazum o dodacima na plaću u obrazovanju i znanosti iz 2006. godine, koji je po svojoj prirodi kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme i koji je sukladno odredbama novog Zakona o plaćama trebalo staviti izvan snage u skladu sa sporazumom ugovornih strana, u TKU su ugrađene odredbe kojima ugovorne strane suglasno utvrđuju da su dodaci iz Sporazuma o dodacima na plaću u obrazovanju i znanosti od 25. studenoga 2006. ugrađeni u koeficijente složenosti poslova zaposlenika u obrazovanju i znanosti temeljem Uredbe o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama (Narodne novine, br. 22/24) te da se isti ne primjenjuju dok su dodaci iz Sporazuma o dodacima na plaću u obrazovanju i znanosti od 25. studenoga 2006. godine sastavni dio koeficijenata složenosti poslova zaposlenika u obrazovanju i znanosti.

**Ako koeficijenti složenosti poslova zaposlenika u obrazovanju i znanosti budu umanjeni nakon sklapanja Izmjena i dopuna predmetnog Sporazuma**, odredbe Sporazuma o dodacima na plaću u obrazovanju i znanosti od 25. studenoga 2006. godine ponovno se primjenjuju od trenutka umanjenja koeficijenata, na način da zaposlenici u obrazovanju i znanosti od trenutka umanjenja imaju pravo na dodatak u visini koja odgovara svakom provedenom umanjenju koeficijenata, a najviše do ukupne visine dodataka iz navedenog Sporazuma.

Na kraju, u odredbe o plaći **dodan je i novi članak kojim se definira cijena sata rada te je, sukladno novom Zakonu o plaćama, utvrđeno da se cijena sata rada izračunava dijeljenjem osnovne plaće zaposlenika uvećane za dodatak za radni staž s mjesečnim fondom sati te da se tako izračunata cijena sata rada koristi za obračun plaće, naknade plaće i dodataka na plaću kada se obračunavaju za određeni broj sati rada**. U članku koji regulira isplatu plaće utvrđeno je da se plaća i naknada plaće isplaćuju jednom mjesečno, za prethodni mjesec, najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, a od jedne do druge plaće, u pravilu ne smije proći više od 31 dan.

**Ako na dan dospijeca isplata plaće nije moguća zbog neradnog dana**, blagdana ili više sile, isplaćuje se u iduća dva radna dana od dana dospijeca. Zaposlenici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća, a poslodavac je i dalje dužan na zahtjev zaposlenika uplatiti obustavu kredita uvjetovanog administrativnom zabranom, zakonskog uzdržavanja, sindikalne članarine i obustave temeljem pogodnosti koje je sindikat ugovorio za svoje članove, bez naplaćivanja naknade zaposleniku ili bilo kojoj drugoj strani. Odredbe o odsutnosti tajnosti plaća nisu mijenjane.

## DODACI NA PLAĆU

Sukladno odredbama novog Zakona o plaćama, kao dodaci na osnovnu plaću u TKU-u su navedeni dodatak za radni staž, dodatak za učinkovitost rada, dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini, dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima, poseban dodatak u slučaju okolnosti koje dovode u pitanje redovito obavljanje poslova iz djelokruga javne službe te dodaci za različite oblike organizacije rada.

### ***Dodatak za radni staž***

Dodatak za radni staž iznosi 0,5 % na osnovnu plaću za svaku navršenu godinu radnog staža, a zaposleniku se, kao i do sada, za rad u nepunom radnom vremenu radni staž računa kao da je radio u punom radnom vremenu.

### ***Dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini***

Prema novim odredbama TKU-a, zaposlenik ostvaruje pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini od 5 % ako ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. i univ. spec. - razina VII.2. Hrvatskog klasifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu - kratica mr. uz naznaku struke - predbolonjski studiji), 8 % ako ima akademski stupanj magistra znanosti, odnosno za 15 % ako ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti, **ako završen sveučilišni specijalistički studij, magisterij odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, ali se odnosi na područje kojim se zaposlenik bavi u okviru poslova svog radnog mjesta.** Kako bi se zaštitili zaposlenici koji su prema ranije važećim odredbama stekli pravo na navedene dodatke po drugačijim uvjetima, propisano je da iznimno od prethodno navedenog, zatečeni zaposlenici koji su do dana stupanja na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama stekli pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini - sveučilišni specijalistički studij (spec. i univ. spec. - razina VII.2. Hrvatskog klasifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu - kratica mr. uz naznaku struke - predbolonjski studiji) te znanstveni stupanj magistra znanosti i doktora znanosti, a kojima taj studij nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta i ne odnosi se na područje kojim se zaposlenik u okviru poslova svog radnog mjesta bavi, ostvaruju pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini postotka uvećanja koji je ostvaren do dana stupanja na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama (Narodne novine, br. 155/23). Predmetni dodatak zatečeni zaposlenici zadržavaju do prestanka radnog odnosa u javnim službama, odnosno, iznimno do sklapanja ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je uvjet završen studij na poslijediplomskoj razini. Dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž, a različiti dodaci s ove osnove i dalje se međusobno isključuju.

### ***Dodaci za različite oblike organizacije rada***

Dodaci za različite oblike organizacije rada su dodaci koji su i ranije bili utvrđeni odredbama TKU-a kao osnove za uvećanje plaće. Novim odredbama TKU-a, kao dodaci na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za različite oblike organizacije rada utvrđeni su sljedeći dodaci: dodatak za prekovremeni rad 50 %, dodatak za rad noću u vremenu od 22:00 sata do 6:00 sati sljedećeg dana 40 %, dodatak za rad u drugoj smjeni kada zaposlenik radi u smjenama (za rad, u pravilu, u vremenu od 14:00 sati do 22:00 sata) 10 %, dodatak za rad subotom 25 %, dodatak za rad nedjeljom 50 %, dodatak za rad na dan blagdana i rad u neradni dan utvrđen zakonom kojim se utvrđuju blagdani, spomendani i neradni dani u Republici Hrvatskoj 150 % i dodatak za dvokratni rad (rad u jednom danu s prekidom duljim od 90 minuta između rada u prvoj i rada u drugoj smjeni) 10 %. Dodatak za rad u turnusu (mijenjanje smjena na način da zaposlenik radi po dinamici 12 - 24 - 12 - 48 sati) i dodatak za pripravnost za rad i dalje se uređuju granskim kolektivnim ugovorima. Odredbama TKU-a precizirano je da se svaki od navedenih dodataka obračunava na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za odrađene sate odnosno sate provedene u pripravnosti te da se tako dobiveni iznosi zbrajaju s osnovnom plaćom uvećanom za dodatak za radni staž. Isto tako, regulirano je da se prethodno navedeni dodaci međusobno ne isključuju, osim kumuliranja dodatka za rad u drugoj smjeni, dodatka za rad u turnusu i dodatka za dvokratni rad u istom danu. Smjenski rad i dalje je definiran 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 prijedodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca, a rad u smjenama kao 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. Naknada za rad u smjenama i nadalje se isplaćuje za obavljanje poslova u drugoj smjeni. Na isti način kao i ranije definira se i rad po pozivu (prema odredbama posebnog propisa) u osobito opravdanim i neodgodivim slučajevima, koji se smatra prekovremenim radom i tako se plaća. U rad po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

### ***Dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima i poseban dodatak na plaću***

Vežano za mogućnost ugovaranja dodatka na plaću za rad u izvanrednim okolnostima, novim odredbama TKU-a utvrđeno je da se izvanredne radne okolnosti i visina dodatka za rad u izvanrednim radnim okolnostima u javnim službama utvrđuju granskim kolektivnim ugovorima. Novi TKU propisuje i da se, osim dodatka za rad u izvanrednim radnim okolnostima, granskim kolektivnim ugovorom može utvrditi i poseban dodatak na osnovnu plaću zbog rada u okolnostima koje dovode u pitanje redovito obavljanje poslova iz djelokruga javne službe, i to najviše do 20 % osnovne plaće uvećane za dodatak na plaću za radni staž. Isto tako, utvrđeno je i da se zaposleniku može isplatiti novčana nagrada za radne rezultate (bonus) u skladu sa zakonom kojim se uređuju plaće u državnoj službi i javnim službama.

### **POMOĆ DJECI ZAPOSLENIKA KOJI JE IZGUBIO ŽIVOT U OBAVLJANJU SLUŽBE**

Kao novo pravo, uz dosadašnje pomoći zaposlenicima, na jednak način kao i u Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike i u TKU-u je ugovoreno pravo na pomoći djeci, odnosno zakonskim starateljima djece zaposlenika koji je izgubio život u obavljanju ili povodom obavljanja službe. Navedena pomoć isplaćivat će se mjesečno i to za dijete predškolskog uzrasta 50 % prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini, za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70 % prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini te za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90 % prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini.

### **OTPREMNINA PRI ODLASKU U MIROVINU, DNEVNICA I TERENSKI DODATAK**

Odredbe koje reguliraju pravo zaposlenika koji odlazi u mirovinu na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za izračun plaće zaposlenika (koja je važeća na zadnji dan rada u javnoj službi prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće) i u novom su TKU-u ostale neizmijenjene, ali su, sukladno ranijim službenim tumačenjima Povjerenstva za tumačenje TKU-a<sup>4</sup> pojašnjenje i dopunjene na način da je propisano da će zaposlenicima koji su u radnom odnosu kod dva ili više poslodavaca, ukupno ostvarenu otpremninu u cijelosti isplatiti jedan od poslodavaca prema njihovom dogovoru.

Obzirom da se prema odredbama TKU-a (i ranijim i važećim) iznos dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj mora uskladiti s promjenama poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dnevnice povećava te da se od dana primjene toga propisa toliko povećava i iznos dnevnice ugovoren u TKU-u, novim je odredbama iznos dnevnice usklađen s važećim posebnim propisom, iskazan u eurima i utvrđen u iznosu od 30,00 eura. Terenski dodatak iskazan je također u eurima i utvrđen u iznosu od 26,54 eura. Za razliku od dnevnice, kod terenskog dodatka ne postoji (niti je ranije postojala) obveza automatskog povećanja iznosa terenskog dodatka u slučaju da se neoporezivi iznos tog dodatka povećava

---

<sup>4</sup> Tumačenja zajedničkog Povjerenstva za tumačenje TKU-a imaju pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora i redovito se objavljuju na web stranicama Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike.

promjenama poreznih propisa pa je za očekivati da će se sljedećim izmjenama i dopunama TKU-a taj osigurač ugraditi i u odredbe o terenskom dodatku.

## **NAKNADA ZA TROŠAK PRIJEVOZA**

Odredbe novog članka 75. TKU-a koje reguliraju pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla ostale su neizmijenjene u odnosu na ranije odredbe koje su regulirale ovo pravo, ali su dopunjene s dvije izuzetno važne odredbe kojima se pravo na naknadu troškova prijevoza određenim kategorijama zaposlenika proširuje i povećava te su svi novčani iznosi iskazani u eurima. Zaposlenici **s navršениh 58 godina**, kojima je udaljenost od njihovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, do sada su naknadu za trošak prijevoza mogli ostvariti samo u slučajevima gdje je organizirani javni prijevoz postojao i isključivo za kupljenu kartu za organizirani javni prijevoz. Prema novim odredbama TKU-a, **zaposlenici s navršениh 58 godina**, kojima je udaljenost od njihovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza za kupljenu godišnju kartu ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte, a ako zaposlenik ne koristi organizirani javni prijevoz, ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza koja će se za svaki pojedini mjesec isplaćivati u visini 1/12 cijene godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, ili pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte. Iznimno, ako ne postoji organizirani javni prijevoz ili javni prijevoz uopće ne postoji, navedeni zaposlenici će ostvariti pravo na naknadu troškova prijevoza u visini **od 0,18 eura po prijeđenom kilometru**.

Osim navedenog proširenja prava, pod određenim uvjetima ugovoreno je i pravo zaposlenika na naknadu troškova trajekta za osobno vozilo. Naime, odredbe TKU-a i dalje propisuju da će se, u slučaju ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza zaposleniku isplatiti u visini od 0,18 eura po prijeđenom kilometru, uvećano za troškove mostarine i tunelarine (uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine - ENC na ime zaposlenika i za odgovarajući dolazak na posao i povratak s posla), kao i u slučaju naknade troškova prijevoza zaposleniku u dane kada organizirani javni prijevoz ne prometuje, a ako se troškovi mostarine i/ili tunelarine ne mogu odvojiti od troškova cestarine, zaposlenik ima pravo na naknadu cjelokupnog iznosa troška, uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine – ENC-a HAC-a i AZM-a na njegovo ime. Navedene odredbe sada su još dopunjene i odredbama prema kojima zaposlenik, u slučaju ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, ima pravo i na naknadu troškova trajekta za prijevoz osobnog automobila pod uvjetom da je udaljenost od pristaništa trajekta do mjesta rada najmanje dva kilometra, uz predočenje računa ili kupljene karte za osobni automobil (vozilo).

## **JUBILARNA NAGRADA I SISTEMATSKI PREGLEDI**

Odredba o pravu na jubilarnu nagradu nije sadržajno mijenjana, osim što je iznos osnovice za jubilarnu nagradu iskazan u eurima i zaokružen **na iznos od 240,00 eura** (do sada 1.800,00 kuna, odnosno 238,91 eura). Jednako tako, u eurima je iskazan i iznos vrijednosti sistematskog pregleda na koji zaposlenici imaju pravo i zaokružen **na iznos od 160,00 eura** (do sada 1.200,00 kuna, odnosno 159,27 eura). Osim toga, odredbe o pravu na sistematski pregled dopunjene su na način da je poslodavcima propisana obveza prema kojoj utvrđivanje popisa zaposlenika koji ostvaruju **pravo na sistematski pregled** te pokretanje postupka ugovaranja nabave usluge za ostvarivanje navedenog prava zaposlenika moraju izvršiti najkasnije **do 1. ožujka tekuće kalendarske godine**. **Pravo na sistematski pregled i dalje će se primjenjivati na način i u dinamici utvrđenim granskim kolektivnim ugovorima.**

## ZAKLJUČNO

Kao promjenu u odnosu na ranije odredbe TKU-a, treba istaknuti i dopunu dosadašnjih odredaba kojima se regulira imenovanje osoba ovlaštenih za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva.

Prema novim odredbama TKU-a, **osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi imenuju se uz prethodno pribavljenu suglasnost sindikalnog povjerenika sindikata potpisnika ako imaju članove zaposlene u ustanovi u kojoj se one imenuju ili sindikata potpisnika ako nema sindikalnog povjerenika u ustanovi u kojoj se one imenuju** (do sada je u svim slučajevima ovu suglasnost trebao dati sindikat potpisnik).

Jednako tako, treba spomenuti i dopunu odredaba o uvjetima za rad sindikata gdje je precizirano da je poslodavac, osim prava na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti, dužan bez naknade osigurati i pravo na korištenje elektroničke pošte i obavijesti za rad sindikata.

Na kraju je važno ponovno naglasiti da je u sadržaj novog TKU-a konačno ušla i odredba koja već dugo postoji u Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike, a koju sindikati javnih službi već dugi niz godina pokušavaju ugraditi i u TKU. Prema predmetnoj odredbi članka 109. novog TKU-a, ugovorne strane su suglasne da će se, ako Vlada RH sa sindikatima državne službe ugovori materijalna prava povoljnije od ugovorenih za zaposlenike u javnim službama, ta prava jednako primjenjivati i na zaposlenike u javnim službama. Navedena odredba iznimno je važna za pravednu i ujednačenu primjenu ugovorenih prava u javnim i državnim službama.