**DODATAK III**

**TEMELJNOM KOLEKTIVNOM UGOVORU**

**ZA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U JAVNIM SLUŽBAMA**

Dodatkom III. Temeljnom kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama, koji je potpisan 25. listopada 2023. godine, mijenja se i dopunjuje Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama te uređuju materijalna prava službenika i namještenika u javnim službama.

Dodatkom III Temeljnom kolektivnom ugovoru ugovoreno je povećanje osnovice za izračun plaće od 5% od 1. listopada 2023. godine (osnovica za izračun plaće od 1. listopada 2023. godine iznosi 947,18 eura, plaća za mjesec listopad koja se isplaćuje u studenom), povećanje božićnice s 232,27 eura na 300,00 eura, ugovoren je i regres u iznosu od 300,00 eura (budući da je iznos regresa za 2023. godinu bio utvrđen Memorandumom o razumijevanju i Odlukom Vlade RH) te iznos novougovorenog materijalnog prava uskrsnice od 100,00 eura.

Također je ugovoreno da će se, u slučaju da propisi kojima se uređuju plaće u državnoj službi i javnim službama i to novi Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama te dvije uredbe kojima se utvrđuju nazivi radnih mjesta, uvjeti za raspored, klasifikacija radnih mjesta i pripadajući platni razred te koeficijenti za obračun plaće u državnoj službi i javnim službama, ne stupe na snagu do 1. ožujka 2024. godine, pristupiti pregovorima za osnovicu u 2024. godini.

Nadalje, Dodatkom III dopunjen je članak 37. Temeljnog kolektivnog ugovora koji uređuje pitanje naknade plaće za vrijeme bolovanja, na način da se pod naknadom plaće iz stavka 7. (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 iz stavka 5.) podrazumijeva naknada plaće isplaćena za vrijeme bolovanja, odnosno ona naknada plaće čiji je iznos manji od visine naknade plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio u redovnom radnom vremenu.

Što se tiče prava na plaćeni dopust, Dodatak III. proširuje prava zaposlenika u javnim službama. Članak 43. dopunjen je na način da zaposlenici ostvaruju pravo na plaćeni dopust za slučajeve odsutnosti s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost i to ukupno tri dana tijekom jedne kalendarske godine.

Sukladno Temeljnom kolektivnom ugovoru zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i svako darivanje krvi neovisno o broju dana koje je tijekom iste kalendarske godine iskoristio po drugim osnovama, a Dodatkom III ugovoreno je da se navedeno odnosi i za svaki slučaj odsutnosti s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost.

Člankom 44. a ugovoreno je i pravo zaposlenika na dopust za pružanje osobne skrbi. Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana za pružanje osobne srbi. Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju zaposlenik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb. Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, od zaposlenika zatražiti dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe kojoj zaposlenik pruža skrb, a tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje iste, poslodavac ne smije zaposlenika koji se tim pravo koristi, odjaviti iz obveznih osiguranja.

Dodatak III. donosi promjene u vezi sa sankcijama odnosno utvrđuje vremensko važenje pisanog upozorenja na obvezu iz radnog odnosa (članak 46. a). Pisano upozorenje poslodavca prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem zaposlenika briše se iz evidencije nakon tri godine od dana njegovog uručenja zaposleniku te se istekom toga razdoblja smatra kao da takvog upozorenja nije bilo. Navedeno pomaže zaštiti zaposlenika od negativnih posljedica prošlih incidenata ili ponašanja.

U pogledu obrazovanja, dopunjen je članak 52. st. 2. na način da će se osnovna plaća zaposlenika uvećati za 5 % ako zaposlenik 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 zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije.

Dodatak III proširuje prava zaposlenika u pogledu naknade plaće zbog odsutnosti s rada zbog bolovanja i to do 42 dana na način da zaposleniku, neovisno o vrsti bolovanja, pripada naknada plaće u visini 85% njegove plaće 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.

Nadalje, naknada plaće u visini 100% iznosa njegove 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 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 spomenuti prosjek, a ukoliko je posebnim propisima pravo na naknadu plaće iz ovoga članka uređeno na povoljniji način, na zaposlenika će se primijeniti to povoljnije pravo.

Vezano uz navedeno Povjerenstvo za tumačenje Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama donijelo je dva tumačenja.

Tumačenje br. 151/23 od 9. studenoga 2023.: *Sukladno članku 57. stavku TKU-a, ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, neovisno o vrsti bolovanja, pripada mu naknada plaće u visini 85% njegove plaće 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. Pod vrstom bolovanja smatraju se sve vrste bolovanja koje odredi izabrani liječnik sukladno posebnom propisu. Sukladno članku 57. stavku 4. TKU-a, ako je posebnim propisima pravo na naknadu plaće iz ovoga članka uređeno na povoljniji način, na zaposlenika će se primijeniti to povoljnije pravo.
Sukladno članku 57. TKU-a, za obračun naknade za vrijeme bolovanja uzimaju se prosječne mjesečne plaće zaposlenika ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojem je započeto bolovanje. Primjerice, kod bolovanja koje je započelo u mjesecu srpnju u prosjek za obračun naknade ulaze plaće za travanj, svibanj i lipanj, a kod bolovanja koje je započeto u mjesecu kolovozu u prosjek za obračun naknade ulaze plaće za svibanj, lipanj i srpanj. Sukladno članku 57. stavku 1. TKU-a, za obračun naknade za vrijeme bolovanja koje je započeto u jednom mjesecu i nastavilo se u sljedeći mjesec (neprekinuto bolovanje) uzimaju se prosječne mjesečne plaće zaposlenika ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojem je započeto bolovanje. Primjerice kod bolovanja koje je započeto u mjesecu srpnju i nastavljeno u mjesecu kolovozu (u kontinuitetu), u prosjek za obračun naknade ulaze plaće za travanj, svibanj i lipanj jer je kontinuirano bolovanje započeto u mjesecu srpnju.*Tumačenje br. 153/23 od 28. studenoga 2023.: *Sukladno članku 57. TKU-a, ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, neovisno o vrsti bolovanja, pripada mu naknada plaće u visini 85% njegove plaće 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. Pod vrstom bolovanja smatraju se sve vrste bolovanja koje odredi izabrani liječnik sukladno posebnom propisu, neovisno o tome na čiji teret se naknada za bolovanje isplaćuje (na teret poslodavca ili na teret HZZO-a). Dakle, navedene odredbe odnose se i na bolovanje zbog komplikacija u trudnoći, njege djeteta i sl., u kojem slučaju naknada za bolovanje ide na teret HZZO-a od prvog dana bolovanja. Ako se u navedenim slučajevima dogodi da je naknada za bolovanje koju isplaćuje HZZO manja od naknade za bolovanje koju bi prema odredbama članka 57. TKU-a trebao isplatiti poslodavac, poslodavac je dužan zaposleniku isplatiti razliku naknade plaće s te osnove. U svrhu izračuna i isplate razlike naknade plaće za bolovanje, zaposlenik je dužan poslodavcu dostaviti dokaz o visini naknade za bolovanje isplaćene od strane HZZO-a (izvadak/ispis s tekućeg računa zaposlenika iz kojeg je vidljiva uplata HZZO-a s osnove naknade za bolovanje).*

Dodatak III. [člankom 57. a Temeljnom kolektivnom ugovoru](https://www.iusinfo.hr/zakonodavstvo/PR2022B56A800/clanak-37) uređuje naknadu za vrijeme prekida rada zbog izvanrednih okolnosti i to znatno povoljnije nego li je to propisano Zakonom o radu. Naime, za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije, bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je nastala izvanredna okolnost (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.

Dodatno, Dodatak III prava ugovorena člankom 61. utvrđuje i za izvanbračnog druga ili životnog partnera zaposlenika.

Člankom 66. a ugovorena je naknada troškova u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada te zaposlenik ima pravo na naknadu troškova nastalih zbog obavljanja posla na izdvojenom mjestu rada, po danu, u iznosu koji je neoporeziv u skladu s posebnim propisom o porezu na dohodak, ako je takav rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana.

Naknada se zaposleniku isplaćuje najkasnije s isplatom plaće koja se zaposleniku isplaćuje za prethodni mjesec.

Što se tiče godišnje nagrade za uskršnje blagdane utvrđen je iznos za 2024. godinu i omogućava pregovore o visini te nagrade svake godine.

Na kraju, Dodatak III poboljšava mehanizam za rješavanje pritužbi u slučaju neželjenog ponašanja, osiguravajući zaposlenicima sredstva za zaštitu od takvih situacija na način da je poslodavac koji zapošljava najmanje 20 zaposlenika, dužan, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 zaposlenika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

Dodatak III. [Temeljnom kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama](https://www.iusinfo.hr/zakonodavstvo/PR2022B56A800) predstavlja korak naprijed u osiguravanju materijalnih i socijalnih prava zaposlenika u javnom sektoru u Hrvatskoj. Ove promjene pokazuju posvećenost pravdi i ravnoteži između poslovnih i obiteljskih obveza, te pružaju veću sigurnost i potporu zaposlenicima u javnom sektoru.

Voditelj pravnih poslova HSSMS-MT:

Nataša Matejaš Brlić, dipl. iur.