

### *Bilješka*

#### **S konzultativnog sastanka održanog 8. veljače 2017. godine u Ministarstvu uprave**

Konzultativni sastanak u organizaciji Uprave za službeničke odnose, Sektora za službenički sustav, održan je dana 8. veljače 2017. godine u Velikoj dvorani Ministarstva uprave radi razmatranja spornih pitanja iz područja službeničkih odnosa s ciljem dodatnog, efikasnijeg i jednoobraznog postupanja državnih tijela u provedbi instituta službeničkog zakonodavstva te dodatnog dijeljenja dobre poslovne prakse.

S obzirom na više puta naznačene potrebe iz državnih tijela za ovakvim tipom suradnje – konzultacija u svezi pitanja iz djelokruga Sektora za službenički sustav, stručni tim Sektora za službenički sustav prikupio je pitanja i sintetizirao ih po odgovarajućim područjima.

Operativni ciljevi sastanka bili su:

- prodiskutirati najčešće dvojbe u svezi postupanja tijela (jedinica nadležnih za ljudske potencijale) u provedbi instituta službeničkog zakonodavstva, iz područja planiranja i provedbe postupka zapošljavanja službenika, napredovanja, premještaja, ocjenjivanja službenika i namještenika, planiranja izobrazbe i dr.
- dati odgovore na najčešće postavljena pitanja
- pripremiti zaključak/bilješku sa sastanka koja će biti dostupna na web stranici Ministarstva uprave kao svojevrsan priručnik/uputa o postupanju u istim ili sličnim slučajevima
- najaviti buduću suradnju s tijelima državne uprave i ostalim državnim tijelima, strukturiranu prema specifičnim područjima upita
- iskoristiti „inpute“ sa ovog sastanka za buduću pripremu propisa

Nastavno na postavljena pitanja, u nastavku ove bilješke slijede pitanja i odgovori grupirani prema tematskim cjelinama.

#### ***ZAPOŠLJAVANJE***

##### **Pitanje:**

**Pitanje se odnosi na prijam u državnu službu u skladu s člankom 61. stavak 8. Zakona o državnim službenicima.**

**Ako postoje službenici primljeni u državnu službu na određeno vrijeme koji ispunjavaju uvjete za slobodno radno mjesto na određeno vrijeme za koje se ne mora objaviti oglas, je li potrebno zatražiti prethodnu suglasnost Ministarstva financija ili Ministarstva uprave?**

**Donosi li se u ovim slučajevima rješenje o (ponovnom) prijmu ili samo rješenje o rasporedu na drugo radno mjesto na određeno vrijeme?**

Odgovor:

Prema članku 61. stavku 8. Zakona o državnim službenicima, za slobodno radno mjesto na određeno vrijeme oglas se ne mora objaviti ako u državnom tijelu ima službenika primljenih u državnu službu na određeno vrijeme koji ispunjavaju uvjete za to radno mjesto. Citirana zakonska odredba daje mogućnost da se u navedenom slučaju ne mora objaviti oglas, ali ne isključuje primjenu ostalih odredbi koje se odnose na prijam u državnu službu na određeno vrijeme,

uključujući obvezu traženja suglasnosti za prijam od strane nadležnih tijela, ali i poštivanje Odluke o zabrani novog zapošljavanja državnih službenika i namještenika u tijelima državne uprave te stručnim službama i uredima Vlade Republike Hrvatske (za prijam duže odsutnog službenika nema zabrane zapošljavanja, ali za prijam u državnu službu na određeno vrijeme zbog povećanog opsega posla potrebno je zatražiti odobrenje Vlade Republike Hrvatske).

**Pitanje:**

**Kojim dokazima se dokazuje potrebno radno iskustvo na odgovarajućim poslovima u postupku javnog natječaja, imajući u vidu da dio kandidata koji se prijavljuju na javni natječaj dostavlja e-zapise Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, iz kojih je vidljivo da su prijavljeni na radna mjesta za koja je potreban niži ili viši stupanj obrazovanja od onoga kojeg oni imaju (primjerice osoba sa završenim VSS obrazovanjem prijavljena je u HZMO-u na radno mjesto za koje je potrebno VŠS obrazovanje)?**

**Odgovor:**

Potrebno radno iskustvo na odgovarajućim poslovima u postupku javnog natječaja utvrđuje se na temelju isprava i/ili drugih dokaza koji su navedeni u javnom natječaju. Radno iskustvo na odgovarajućim poslovima može se utvrditi na temelju e-zapisa HZMO-a, potvrde poslodavca iz koje vidljivo na kojim je poslovima osoba radila u određenom razdoblju i koja je stručna sprema bila uvjet za obavljanje poslova, ugovora o radu, rješenja o rasporedu na radno mjesto i dr. Koje će činjenice i okolnosti uzeti za dokazane, utvrđuje službena osoba, odnosno komisija za provedbu javnog natječaja, slobodnom ocjenom, na temelju savjesne i brižljive ocjene svakog dokaza posebno i svih dokaza zajedno.

Ukoliko je osoba koja je prijavljena u HZMO-u na radno mjesto nižeg ili višeg stupnja obrazovanja od onoga kojeg stvarno ima, a koji je formalni uvjet iz javnog natječaja, radno iskustvo na odgovarajućim poslovima može se utvrditi na temelju drugih dokaza, kao npr. ugovora o radu, rješenja o rasporedu na radno mjesto i sl.

**Pitanje:**

**Priznaje li se, u postupku javnog natječaja, osposobljavanje za rad u struci i stjecanje prvog radnog iskustva u Bosni i Hercegovini kao radno iskustvo na odgovarajućim poslovima?**

**Odgovor:**

U Zakonu o državnim službenicima je definirano radno iskustvo na odgovarajućim poslovima kao radno iskustvo ostvareno u državnoj službi ili u radnom odnosu izvan državne službe u odgovarajućoj stručnoj spremi i struci, koje može biti stečeno i u inozemstvu, ali osoba mora za to imati valjane dokaze.

Prema članku 48. stavku 5. Zakonu o državnim službenicima, u radno iskustvo na odgovarajućim poslovima uračunava se i vrijeme obavljanja poslova na temelju članka 62. stavka 1. istoga Zakona te vrijeme stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa u skladu s odredbama ovoga Zakona i zakona kojim se uređuju prava i obveze službenika i namještenika u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi. Navedeno radno iskustvo može biti stečeno isključivo u Republici Hrvatskoj.

**Pitanje:**

**Kako utvrditi je li se na radni odnos zaposlenika Republičkog fonda socijalne zaštite primjenjivao Zakon o upravi, odnosno smatra li se radni staž ostvaren u Republičkom fondu socijalne zaštite radnim stažem ostvarenim u državnom tijelu?**

Odgovor:

Konkretno pitanje odnosi se na tumačenje Kolektivnog ugovora, odnosno radnog staža u državnim tijelima. Zajednička komisija za tumačenje Kolektivnog ugovora dala je tumačenje radnog staža u državnim tijelima i isto se nalazi na web-stranici Ministarstva uprave, u rubrici: Tumačenja kolektivnog ugovora.

Inače, najjednostavniji način za utvrđivanje da li je osoba ostvarila radni staž u državnim tijelima prije 1990-ih godina je zatražiti od osobe uvid u rješenja o rasporedu na poslove i zadatke iz tog razdoblja, pa ako je rješenje doneseno temeljem Zakona o upravi, nesporno se radi o instituciji koja je pravni prednik nekog od državnih tijela te se rad u toj instituciji uračunava u radni staž u državnim tijelima.

**Pitanje:**

**Je li kod izbora kandidata u postupku javnog natječaja, koji je već u državnoj službi, prije donošenja rješenja o izboru potrebno zatražiti suglasnost za premještaj iz članka 46. stavka 2. Zakona o državnim službenicima ili se postupa samo po članku 52.a Zakona?**

Odgovor:

Za kandidata izabranog putem javnog natječaja, koji je državni službenik, umjesto rješenja o prijmu u državnu službu, donosi rješenje o izboru kandidata (članak 52.a Zakona), a po izvršnosti toga rješenja donosi se rješenje o rasporedu na radno mjesto. Odredba članka 46. Zakona ostala je previdom u Zakonu, ali se po načelu *lex posterior derogat legi priori* primjenjuje članak 52.a Zakona.

Odredba članka 46. stavka 2. Zakona može biti temelj za premještaj službenika izabranog putem javnog natječaja. Naime, ako je putem javnog natječaja izabran kandidat koji radi u drugom državnom tijelu, o tome će se obavijestiti čelnik tijela u kojem taj kandidat radi i zatražiti pisana suglasnost za premještaj službenika. Ako čelnik tijela u kojem službenik radi ne odgovori u roku od osam dana, smatra se da je suglasan s premještajem službenika u drugo državno tijelo. Po dobivanju suglasnosti za premještaj, čelnik tijela koje je provelo javni natječaj donosi rješenje o rasporedu službenika na radno mjesto.

Međutim, ako čelnik tijela u kojem je službenik zaposlen nije suglasan s premještajem službenika, rješenje o izboru kandidata treba tretirati kao rješenje o prijmu u državnu službu, te službenik može dati otkaz u državnom tijelu u kojem je do tada radio i početi raditi u novom državnom tijelu sukladno rješenju o rasporedu koje se donosi po izvršnosti rješenja o izboru/prijmu kandidata.

**Pitanje:**

**Dopuna dokumentacije u postupku javnog natječaja.**

**Je li moguće od kandidata zatražiti dopunu dokumentacije u fazi utvrđivanja formalnih uvjeta ako npr. nedostaje jedna stranica ispisa iz evidencije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, ako je dostavljena potvrda HZMO iz koje se ne može utvrditi radno iskustvo u**

**odgovarajućem stupnju obrazovanja, slabo vidljiva preslika dostavljenog dokumenta ili drugim slučajevima gdje su kandidati dostavili tražene priloge, ali iz tih priloga nije moguće u potpunosti utvrditi činjenično stanje?**

Odgovor:

Urednom prijavom smatra se prijava koja sadrži sve podatke i priloge navedene u javnom natječaju.

Ukoliko kandidat ne priloži svu dokumentaciju traženu natječajem, prijava se ne može smatrati urednom. Isto se odnosi na dokumentaciju kojoj nedostaju određene stranice ili pojedini dijelovi.

Ako je kandidat uz prijavu priložio sve natječajem tražene priloge/dokaze, ali se iz njih ne može utvrditi neka odlučna činjenica (npr. radno iskustvo na odgovarajućim poslovima u određenom trajanju), prijava je uredna, a radi utvrđivanja odlučnih činjenica u tom slučaju može se tražiti dopuna dokumentacije.

**Pitanje:**

**Priznaje li se u radno iskustvo rad preko student servisa u ministarstvu?**

Odgovor:

Radno iskustvo preko student servisa u ministarstvu ne priznaje se u radno iskustvo (v. članak 48. Zakona o državnim službenicima).

**Pitanje:**

**Priznaje li se u radno iskustvo rad preko student servisa kod pravnih osoba izvan državne službe?**

Odgovor:

Radno iskustvo preko student servisa kod pravnih osoba izvan državne službe ne priznaje se u radno iskustvo (v. članak 48. Zakona o državnim službenicima).

**Pitanje:**

**Koliko je nužno i svrsishodno da se već sada priprema Plan prijma za 2017. godinu? U tijeku su natječaji za prijam, a i u pripremi su nove uredbe o unutarnjem ustrojstvu državnih tijela. Nakon provedbe natječaja te nakon usvajanja novih uredbi i, nakon njih, novih pravilnika o unutarnjem redu, potrebe će sigurno biti drugačije.**

Odgovor:

Obveznost planiranja, sadržaj plana prijma u državnu službu te priprema i donošenje propisani su člancima 41.- 43. Zakona o državnim službenicima. Ukoliko bi se čekalo s donošenjem plana prijma u državnu službu do donošenje svih uredbi o unutarnjem ustrojstvu i novih pravilnika o unutarnjem redu, došlo bi do velikog kašnjenja u donošenju plana i nemogućnosti novog zapošljavanja u prvoj polovini 2017. godine, a moguće i duže od toga.

Od tijela državne uprave i stručnih službi i ureda Vlade zatraženo je da pripreme prijedlog plana vodeći računa o prijedlogu nove uredbe i iskažu potrebe za novim službenicima kroz broj novih izvršitelja određene razine stručne spreme i to podijeljeno u dvije kategorije: s naglaskom na ESF projekte i reformske projekte te *klauzulu 2 za 1*, koja nije iskorištena u 2016. godini.

**Pitanje:**

**Kojom vrstom dostave se šalju obavijesti o neispunjavanju formalnih uvjeta natječaja? Ako su kandidati dostavili e-mail adresu - može li se obavijest dostaviti i tim putem?**

Odgovor:

Obavijest o neispunjavanju formalnih uvjeta natječaja šalje se putem pošte. Nema zapreke da se obavijest pošalje, uz slanje običnom poštom, i na kontakt mail adresu osobe koja se prijavila na javni natječaj. Međutim, kod slanja obavijesti isključivo putem maila, državno tijelo izlaže se riziku da osoba osporava da je obavijest primila (npr. da je netko drugi otvorio, pročitao i izbrisao mail poruku).

**Pitanje:**

**Na oglas gdje se traži srednja stručna sprema upravne, birotehničke, ekonomske struke ili gimnazija, prijavila se osoba koja ima svjedodžbu da je završila četverogodišnji program kod Trgovačko-ugostiteljske škole Karlovac, čime je stekla zanimanje komercijalist – smjer ekonomija i trgovina. Zadovoljava li ta osoba uvjet stručne spreme za navedeni oglas?**

Odgovor:

Osoba koja ima završen četverogodišnji program i stekla je zanimanje komercijalist-smjer ekonomija ispunjava formalne uvjete stručne spreme i struke za radno mjesto za koje su propisani uvjeti srednja stručna sprema upravne, birotehničke, ekonomske struke ili gimnazija.

**Pitanje:**

**Sukladno Smjernicama Povjerenika za informiranje o postupcima provedbe javnih natječaja za zapošljavanje od 23. svibnja 2016., molimo tumačenje i uputu vezano uz obvezu obavješćivanja „o ishodu natječajnog postupka“ na Internet stranicama tijela i to u roku od 3 dana nakon odabira osobe u natječajnom postupku.**

Odgovor:

Molimo da se s upitom obratite Povjereniku za informiranje koji je donio navedene Smjernice.

**UDALJENJE IZ SLUŽBE**

**Pitanje:**

**Sukladno članku 114. stavku 1. Zakona o državnim službenicima, za vrijeme udaljenja iz službe službeniku pripada naknada plaće u iznosu od 60%, a ako uzdržava obitelj, 80% plaće isplaćene u mjesecu koji je prethodio udaljenju iz službe. Sukladno stavku 3. toga članka, službeniku se vraća obustavljeni dio plaće od prvoga dana udaljenja prema propisanim slučajevima.**

a) **Vežano uz obračun vraćanja obustavljenog dijela plaće, pitanje je pripada li službeniku pravo na primjerice 20% plaće isplaćene u mjesecu koji je prethodio udaljenju iz službe, na način da se vrši obračun po mjesecima kao da je radio, simulirajući rad (uz dodatke na osnovnu plaću predviđene kolektivnim ugovorom, npr. turnus) prema pretpostavci njegova rasporeda rada, vodeći računa u međuvremenu o promjeni vrijednosti koeficijenta i uvećanju koeficijenta za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža ili na način da se službeniku vraća isključivo obustavljeni dio plaće od 20% plaće isplaćene u mjesecu koji je prethodio udaljenju.**

b) **Jednako tako, u slučaju kad je službenik čije je radno vrijeme organizirano od 8-16 sati, u mjesecu koji je prethodio udaljenju ostvarivao pravo na uvećanje od 10% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva, međutim je za vrijeme udaljenja toga službenika Odluka o uvjetima i slučajevima te načinu izvršenja pripravnosti za rad u Carinskoj upravi, koja je obuhvaćala i radno mjesto udaljenog službenika, stavljena van snage, pitanje je vrši li se obračun vraćanja obustavljenog dijela plaće službeniku na način da se vrši izračun po mjesecima kao da je službenik radio simulirajući njegov redovni rad, vodeći računa o u međuvremenu o promjeni vrijednosti koeficijenta i uvećanju koeficijenta za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, kao i vodeći računa o danu prestanka važenja Odluke o uvjetima i slučajevima te načinu izvršenja pripravnosti za rad u Carinskoj upravi, ili na način da se službeniku vraća isključivo obustavljeni dio plaće isplaćene u mjesecu koji je prethodio udaljenju uključujući za cijelo razdoblje i uvećanje za pripravnost za rad.**

Odgovor:

Rješenjem čelnika tijela službenika se može udaljiti iz službe ako je protiv njega pokrenut kazneni postupak ili postupak zbog teške povrede službene dužnosti, a povreda je takve prirode da bi ostatak u službi, dok traje taj postupak, mogao štetiti interesima službe.

Državnom službeniku za vrijeme udaljenja iz službe pripada naknada plaće u iznosu od 60%, a ako uzdržava obitelj, 80% plaće isplaćene u mjesecu koji je prethodio udaljenju iz službe.

Službeniku se vraća obustavljeni dio plaće od prvoga dana udaljenja, u slučajevima propisanim u članku 114. Zakona o državnim službenicima, između ostalog, ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen postupak zbog teške povrede službene dužnosti, osim zbog zastare vođenja postupka, te u slučaju ako je pravomoćnim rješenjem u postupku zbog teške povrede službene dužnosti oslobođen od odgovornosti.

U tom slučaju službeniku treba vratiti obustavljeni dio plaće od prvoga dana udaljenja, dakle isplatiti razliku između plaće koju bi ostvario da nije bio udaljen iz službe (tj. koju bi ostvario da je stvarno radio u redovnom radnom vremenu) i naknade plaće koju je primio za vrijeme udaljenja iz službe. Pri tome treba napraviti simulaciju obračuna plaće po mjesecima, za cijelo razdoblje udaljenja iz službe, uzimajući u obzir promjene vezane za elemente plaće, npr. u slučaju novih rasporeda nakon promjene ustrojstva tijela, promjene koeficijenata složenosti poslova, uvećanje plaće za navršene godine radnog staža, uvećanje koeficijenta složenosti poslova za neprekidni rad u državnim tijelima i dr.

Smatramo da u navedenoj simulaciji obračuna plaće ne treba uzeti u obzir dodatke iz Kolektivnog ugovora koji se odnose na rad u određenim okolnostima, ovisno o rasporedu radnog vremena, jer službenik nije stvarno radio u tim okolnostima i nije moguće pouzdano utvrditi u koje bi dane službenik radio u tim okolnostima da nije bio udaljen iz službe (npr. rad subotom, nedjeljom, blagdanom, prekovremeni rad, rad u turnusu, smjenski rad, pasivno dežurstvo i dr.). Međutim, treba

uračunati dodatak na posebne uvjete rada, naravno, ako službenik radi na poslovima s posebnim uvjetima rada, jer mu taj dodatak pripada kao dodatak na osnovnu plaću, neovisno o rasporedu radnog vremena,.

**Pitanje:**

**Službenik koji je udaljen temeljem pokrenutog disciplinskog postupka radi teške povrede službene dužnosti, u disciplinskom postupku pravomoćno je oslobođen od odgovornosti rješenjem Disciplinskog suda Carinske uprave koje je postalo izvršno dana 6. kolovoza 2014. Međutim službenik je s danom 7. kolovoza 2014. udaljen iz službe zbog pokrenutog kaznenog postupka do okončanja istog. Obzirom da je pravomoćno oslobođen od odgovornosti za tešku povredu službene dužnosti, službenik je podnio zahtjev za isplatu 20% obustavljenog dijela plaće od dana udaljenja iz službe do dana izvršnosti rješenja o oslobođenju od odgovornosti. Jesu li se ostvarili uvjeti za vraćanje obustavljenog dijela plaće od prvog dana udaljenja do dana kad je pravomoćnim rješenjem u disciplinskom postupku zbog teške povrede službene dužnosti oslobođen od odgovornosti, a obzirom da se službenik nije vratio u službu jer je udaljen novim rješenjem o udaljenju iz službe do okončanja kaznenog postupka.**

**Odgovor:**

Prema članku 114. stavku 3. Zakona o državnim službenicima službeniku se vraća obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja, u sljedećim slučajevima: a) ako službenički sud uvaži njegovu žalbu protiv rješenja o udaljenju iz službe, b) ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni, odnosno postupak zbog teške povrede službene dužnosti, osim zbog zastare vođenja postupka, c) ako je pravomoćnom presudom u kaznenom postupku, odnosno pravomoćnim rješenjem u postupku zbog teške povrede službene dužnosti oslobođen od odgovornosti.

Sukladno navedenom, službenik ima pravo na povrat obustavljenog dijela plaće u razdoblju od prvog dana udaljenja do dana kada je pravomoćnim rješenjem u postupku zbog teške povrede službene dužnosti oslobođen od odgovornosti, neovisno o tome što je nakon toga novim rješenjem udaljen iz službe po drugoj pravnoj osnovi. U konkretnom slučaju radi se o dva različita udaljenja iz službe, odnosno dva odvojena postupka. Stoga službeniku koji je uspio u prvom postupku, treba isplatiti razliku između plaće koju bi ostvario da nije bio udaljen iz službe i naknade plaće koju je primio za vrijeme prvog udaljenja.

Novo udaljenje određuje se novim rješenjem u kojem se, između ostalog, utvrđuje od kada se službenik udaljuje iz službe (prvi dan udaljenja iz službe) i visina naknade plaće za vrijeme udaljenja.

***DRŽAVNI STRUČNI ISPIT***

**Pitanje:**

**Ima li osoba koja se prima u državnu službu obvezu polaganja državnog stručnog ispita za traženi stupanj obrazovanja, ako ima položen državni stručni ispit za niži stupanj obrazovanja?**

**Odgovor:**

Zakon o državnim službenicima predviđa obvezu polaganja državnog stručnog ispita samo za novo primljene službenike i to u roku od šest mjeseci od isteka probnog roka. Stoga u postupku prijma u

državnu službu službeniku koji nema položen odgovarajući državni stručni ispit (za stručnu spremu odnosno stupanj obrazovanja koji je uvjet za raspored na radno mjesto) treba utvrditi obvezu polaganja ispita.

Međutim, službenik koji tijekom službe stekne viši stupanj obrazovanja i izvanredno napreduje na radno mjesto za koje je propisan naknadno stečeni stupanj obrazovanja, nema obvezu polaganja ispita, jer ta obveza nije propisana Zakonom.

**Pitanje:**

**Imaju li službenici koji dolaze u mjesto polaganja državnog stručnog ispita, koje je različito od mjesta njihova stanovanja, pravo na troškove prijevoza odnosno spadaju li navedeni troškovi u troškove polaganja ispita iz članka 59. Zakona o državnim službenicima?**

Odgovor:

Prema članku 59. Zakona o državnim službenicima, troškove prvog polaganja državnoga stručnog ispita i popravaka u postupku prvog polaganja ispita snosi državno tijelo koje službenika upućuje na polaganje ispita. Pod troškovima polaganja državnoga stručnog ispita, u smislu navedene zakonske odredbe, podrazumijevaju se svi nužni troškovi vezani za polaganje državnog stručnog ispita, uključujući ne samo naknadu za polaganje ispita, nego i prijevozne troškove radi dolaska službenika u mjesto polaganja državnog stručnog ispita, koje je različito od mjesta njihova stanovanja.

**Pitanje:**

**Imaju li polaznici stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa koji dolaze u mjesto polaganja državnog stručnog ispita, koje je različito od mjesta njihova stanovanja, pravo na troškove prijevoza?**

Odgovor:

Polaznici stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa koji dolaze u mjesto polaganja državnog stručnog ispita, koje je različito od mjesta njihova stanovanja, imaju pravo na troškove prijevoza, jer se radi o troškovima vezanim za polaganje državnog stručnog ispita.

**Pitanje:**

**Postoji li obveza polaganja državnog stručnog ispita za svaki stupanj stjecanja stručne spreme. Konkretno službenik koji je položio za SSS, a tijekom službe završi VŠS i VSS, mora li ponovno polagati državni stručni ispit za svaki stupanj stručne spreme?**

Odgovor:

Službeniku se utvrđuje obveza polaganja državnog stručnog ispita prilikom prijma u državnu službu. Ukoliko se službenik prima u službu na radno mjesto za koje je propisan uvjet VSS, a ima položen državni stručni ispit za SSS, u rješenju o prijmu u državnu službu utvrdit će se obveza polaganja državnog stručnog ispita u roku šest mjeseci od isteka probnog roka. Međutim, službenik koji tijekom službe stekne viši stupanj obrazovanja i izvanredno napreduje na radno mjesto za koje je propisan naknadno stečeni stupanj obrazovanja, nema obvezu polaganja ispita za stečeni stupanj obrazovanja, jer ta obveza nije propisana Zakonom.

## **STRUČNO OSPOSBLJAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA**

### **Pitanje:**

**Može li se Ugovorom o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa odrediti otkazni rok u slučaju kad polaznik stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa otkazuje navedeni Ugovor?**

Odgovor:

Smatramo da polaznik stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa, koji otkazuje ugovor o stručnom osposobljavaju, ne bi trebao odrađivati otkazni rok. Nije nam jasan interes državnog tijela da osobu koja otkazuje takav ugovor zadrži još jedno vrijeme na stručnom osposobljavanju, s obzirom da se stručno osposobljavanje provodi u interesu te osobe (radi stjecanja radnog iskustva i polaganja državnog stručnog ispita), a ne državnog tijela. Pored toga, troškove stručnog osposobljavanja ne osigurava državno tijelo, nego Hrvatski zavod za zapošljavanje.

Upućujemo da se s istim upitom obratite Ministarstvu rada i mirovinskoga sustava kao nositelju mjere stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

### **Pitanje:**

**Kada polaznici stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa mogu započeti s korištenjem godišnjeg odmora?**

Odgovor:

Prema članku 59. Zakona o radu, ako ovim ili drugim ovim ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima ovoga i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu. Stoga polaznik stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa stječe pravo na godišnji odmor sukladno članku 77. Zakona o radu, odnosno razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno članku 78. istoga Zakona.

## **OCJENJIVANJE**

### **Pitanje:**

**Donošenje rješenja u ponovnom postupku**

**Nakon što je Odbor za državnu službu poništio rješenje o ocjenjivanju i predmet vratio na ponovni postupak, kako provesti ponovni postupak ako su se nakon više godina promijenile okolnosti i nije moguće utvrditi radnu učinkovitost tog službenika (najčešće promjena neposredno nadređenih službenika i/ili hijerarhijski viših službenika i dužnosnika, nema dokaznih sredstava i sl.)?**

Odgovor:

Nema pravog odgovora na ovo pitanje s obzirom na protek vremena, promjenu nadređenih, nedostatak dokaza i podataka o radu i učinkovitosti službenika u spornom razdoblju. S druge strane, postavlja se pitanje svrsishodnosti donošenja ocjene za razdoblje od prije nekoliko godina.

Međutim, treba poći od toga da se ocjena donosi u upravnom postupku, te se radi utvrđivanja činjeničnog stanja provodi odgovarajući dokazni postupak sukladno odredbama ZUP-a. U dokaznom postupku mogu se provoditi različiti dokazi, uključujući evidencije riješenih i neriješenih predmeta, bilješke ranije nadređenih službenika, izvješće o radu i učinkovitosti državnog službenika za navedeno razdoblje i dr.

**Pitanje:**

**Uredbom o postupku i kriterijima ocjenjivanja državnih službenika propisano je da je neposredno nadređeni službenik dužan omogućiti državnom službeniku uvid u Izvješće i prijedlog ocjene za izvještajno razdoblje te da se državni službenik ima pravo očitovati i dati primjedbu na prijedlog ocjene za izvještajno razdoblje u roku tri dana od dana od kojeg mu je omogućen uvid u prijedlog. Ukoliko drugi u hijerarhijskom redu nadređeni službenik/dužnosnik izmijeni prijedlog ocjene službenika nakon što je službeniku prvotna ocjena dana na očitovanje, da li se novi prijedlog ocjene ponovo šalje službeniku na uvid i eventualno davanje primjedbe?**

Odgovor:

Sukladno propisima koji reguliraju ocjenjivanje državnih službenika, rok od 3 dana za očitovanje službenika na predloženu ocjenu propisan je za primjedbu službenika na prijedlog ocjene pripremljen od strane prvo-nadređenog (predlagatelja ocjene).

U Zakonu nije propisano da se rok od tri dana za očitovanje na prijedlog ocjene ponovno mora omogućiti službeniku ukoliko drugo-nadređeni izmijeni ocjenu. Međutim, preporučamo navedeno omogućiti službeniku, ukoliko je isto moguće, u skladu s objektivnim okolnostima organizacije te ukoliko je moguće traženo izvesti s obzirom na propisani rok za donošenje rješenja o ocjeni zaključno s 28. veljače tekuće godine za proteklu kalendarsku godinu.

**Pitanje:**

**Vezano uz sustav ocjenjivanja državnih službenika do kojeg hijerarhijskog reda trebaju potpisati izvješće i prijedlog ocjene?**

Odgovor:

Izvješće i prijedlog ocjene koju je pripremio prvo-nadređeni (predlagatelj ocjene) parafiraju svi nadređeni do osobe ovlaštene za donošenje rješenja o ocjeni odnosno do razine čelnika tijela.

**Pitanje:**

**Kada je službenik privremeno premješten u drugo državno tijelo duže od 6 mjeseci, da li to tijelo u koje je premješten donosi rješenje o ocjeni ili dostavlja nama izvješće o ocjeni a mi pišemo rješenje o ocjeni?**

Odgovor:

Prema članku 80. stavku 4. Zakona o državnim službenicima, službenik koji je privremeno premješten u drugo državno tijelo ostvaruje sva prava iz državne službe u državnom tijelu iz kojeg je premješten. Stoga se službenika ocjenjuje u državnom tijelu iz kojeg je premješten. Međutim,

Kada je službenik privremeno premješten u drugo državno tijelo, tijelo u koje je premješten priprema prijedlog Izvješća o učinkovitosti rada za službenika (Obrazac 2) s prijedlogom ocjene za razdoblje trajanja privremenog premještaja i dostavlja ga državnom tijelu iz kojeg je službenik premješten (u kojem je službenik raspoređen na neodređeno vrijeme) te čelnik tijela ili ovlaštena službena osoba u tom tijelu donosi rješenje o ocjeni državnog službenika.

**Pitanje:**

**Ocjenjuju li se državni službenici zaposleni na određeno, odnosno ulazi li probni rad u razdoblje ocjenjivanja?**

Odgovor:

Državni službenici u državnoj službi na određeno vrijeme imaju ista prava i obveze kao i državni službenici u službi na neodređeno vrijeme, uz razliku trajanja službe. Stoga se službenici u državnoj službi na određeno vrijeme također ocjenjuju. Međutim, ako je tom državnom službeniku u međuvremenu, prije provedbe postupka ocjenjivanja odnosno donošenja rješenja o ocjeni, prestala služba, nema osnove za provedbu ocjenjivanja, jer osoba više nije državni službenik.

Vrijeme probnog rada ne ulazi u razdoblje ocjenjivanja rada i učinkovitosti državnih službenika iz članka 82. Zakona o državnim službenicima. Ocjenjivanje službenika na probnom radu propisano je člankom 55. Zakona o državnim službenicima, dok je ocjenjivanje rada i učinkovitosti službenika (detaljan opis kriterija i sam tijek postupka ocjenjivanja) propisano odredbama članaka 82. - 89. Zakona o državnim službenicima i odredbama Uredbe o postupku i kriterijima ocjenjivanja državnih službenika ocjenjivanju.

Ukoliko osoba više nema status državnog službenika, u periodu kada se provodi ocjenjivanje, nema osnove za provedbu ocjenjivanja. Stoga se osoba koja više nije državni službenik ne ocjenjuje za prethodnu godinu.

**Pitanje:**

**Može li se službenik na radnom mjestu voditelja odjela premjestiti na radno mjesto upravnog savjetnika, dakle radno mjesto niže složenosti poslova, ukoliko je ocijenjen ocjenom zadovoljava, a izjavio je žalbu na Rješenje o ocjeni?**

Odgovor:

Službenik na radnom mjestu voditelja odjela ne može se premjestiti na radno mjesto upravnog savjetnika, dakle radno mjesto niže složenosti poslova, dok rješenje o ocjeni ne postane izvršno.

**Pitanje:**

**Ocjenjujemo li službenike koji su u 2016. godini radili u Uredu na određeno vrijeme (duže od 6 mjeseci) i otišli tijekom 2016. godine?**

Ukoliko osoba nema status državnog službenika u vrijeme provedbe ocjenjivanja, nema osnove za donošenje rješenja o ocjeni. Stoga se osoba koja više nije državni službenik ne ocjenjuje za prethodnu godinu.

**Pitanje:**

**Kako ocijeniti službenika za kojeg je pokrenut postupak pred službeničkim sudom zbog teške povrede službene dužnosti (postupak je pred Višim službeničkim sudom – žalba)**

Odgovor:

Činjenica da se vodi postupak pred Višim službeničkim sudom nije od utjecaja na ocjenu.

Na ocjenu ima utjecaja samo izvršno rješenje službeničkog suda kojim je utvrđena odgovornost državnog službenika.

***RASPORED I NAPREDOVANJE***

**Pitanje:**

Člankom 8. Uredbe o načinima i uvjetima napredovanja propisano je da državni službenik koji tijekom državne službe stekne viši stupanj obrazovanja može napredovati na nerukovodeće radno mjesto za koje je kao uvjet propisan stupanj obrazovanja koji je naknadno stekao, ako na poslovima nižeg stupnja obrazovanja u državnim tijelima ima dvostruko više radnog iskustva od radnog iskustva propisanog kao uvjet za raspored na radno mjesto.

- a. Da li to znači da na navedeni način može napredovati samo službenik koji je nakon donošenja Uredbe o izmjeni Uredbe o načinima i uvjetima napredovanja (2.10.2015.) stekao viši stupanj obrazovanja ili po navedenoj osnovi može napredovati i službenik koji je viši stupanj obrazovanja stekao npr. 2014. godine?
- b. S obzirom da je Uredbom propisano da napredovati može državni službenik koji tijekom državne službe stekne viši stupanj obrazovanja, da li to znači da osoba koja je jednom tijekom državne službe stekla viši stupanj obrazovanja (npr. VSS) i koja je temeljem navedenoga napredovala na npr. radno mjesto stručnog savjetnika jer je imala 6 godina radnog iskustva na poslovima nižeg stupnja obrazovanja u državnim tijelima može ponovo napredovati kada stekne 8 godina radnog iskustva u državnim tijelima (6 godina na poslovima niže stupnja obrazovanja + 2 godine sa VSS) na radno mjesto višeg stručnog savjetnika, a uzimajući u obzir da nakon prvog napredovanja nije ponovo stekla viši stupanj obrazovanja, kako je propisano Uredbom?

Odgovor:

Sukladno članku 8. Uredbe o načinima i uvjetima napredovanja državnih službenika, državni službenik koji tijekom državne službe stekne viši stupanj obrazovanja može napredovati na nerukovodeće radno mjesto za koje je kao uvjet propisan stupanj obrazovanja koji je naknadno stekao, ako na poslovima nižeg stupnja obrazovanja u državnim tijelima ima dvostruko više radnog iskustva od radnog iskustva propisanog kao uvjet za raspored na radno mjesto.

Iz navedene odredbe jasno proizlazi da se kod izvanrednog napredovanja uzima u obzir *samo radno iskustvo na poslovima nižeg stupnja obrazovanja u državnim tijelima* i to u dvostruko više radnog iskustva od radnog iskustva propisanog kao uvjet za raspored na radno mjesto.

Ukoliko je službenik napredovao temeljem stjecanja višeg stupnja obrazovanja (VSS) na radno mjesto stručnog savjetnika, jer je imao 6 godina radnog iskustva na poslovima nižeg stupnja obrazovanja, ne može izvanredno napredovati na radno mjesto višeg savjetnika, jer nema najmanje 8 godina radnog iskustva u državnim tijelima na poslovima nižeg stupnja obrazovanja.

Navedeni službenik može napredovati na radno mjesto višeg savjetnika tek kada stekne 4 godine radnog iskustva na poslovima visoke stručne spreme, odnosno stekne uvjete za raspored na radno mjesto višeg stručnog savjetnika (redovito napredovanje).

**Pitanje:**

**Ukoliko službenik tijekom rada u državnoj službi stekne veći stupanj obrazovanja od onoga koje ima, a prethodno ima više od 20 godina staža mora li biti raspoređen isključivo na stručnog suradnika ili može na npr. višeg stručnog savjetnika? Da li se staž od 4 godine računa od diplome stjecanja VSS ili i ranije?**

Odgovor:

Ukoliko službenik tijekom službe stekne viši stupanj obrazovanja od onoga koje ima, a prethodno ima više od 20 godina radnog staža u državnim tijelima može biti raspoređen na radno mjesto višeg stručnog savjetnika, jer je ostvario uvjet iz članka 8. Uredbe.

**Pitanje:**

**Osoba koja je bila kod nas na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa za radno mjesto informatičke struke VŠS je za vrijeme stručnog osposobljavanja završila fakultet i postala je VSS. Nakon stručnog osposobljavanja proveden je javni natječaj za radno mjesto sa VŠS na kojem je službenik primljen jer je imao godinu dana radnog iskustva sa VŠS i bio je najbolji kandidat.**

**Riječ je struci za koju je unutar državne službe, a pogotovo izvan nje, teško pronaći kvalitetan kadar (informatička struka).**

**Moje pitanje je sljedeće: da li ta osoba može izvanredno napredovati na slobodno radno mjesto sa VSS.**

Naime, Uredbom o načinima i uvjetima napredovanja državnih službenika (urednički pročišćeni tekst, "narodne novine", broj 77/07, 142/11 i 105/15)- članak 8. propisuje se sljedeće: državni službenik koji tijekom državne službe stekne viši stupanj obrazovanja može napredovati na nerukovodeće radno mjesto za koje je kao uvjet propisan stupanj obrazovanja koji je naknadno stekao, ako na poslovima nižeg stupnja obrazovanja u državnim tijelima ima dvostruko više radnog iskustva od radnog iskustva propisanog kao uvjet za raspored na radno mjesto.

Ako čitamo doslovno zakonski propis (članak 61.a Zakona o državnim službenicima), odgovor je jasan-osoba na stručnom osposobljavanju nije državni službenik. Međutim, u ovom

slučaju, ograničavamo napredovanje službenika koji imaju kompetencije i školovali su se za vrijeme stručnog osposobljavanja.

No, podsjećam na mišljenje Ministarstva uprave, KLASA: 112-01/15-01/169, URBROJ: 515-04-01-02/1-15-1 prema kojem se u radno iskustvo stečeno stručnim osposobljavanjem bez zasnivanja radnog odnosa izvan državne službe priznaje kao radno iskustvo sukladno članku 48.stavku 5. Zakona o državnim službenicima, odnosno kao radno iskustvo ostvareno u državnoj službi ili u radnom odnosu izvan državne službe u odgovarajućoj stručnoj spremi i struci.

Naravno, uvijek postoji mogućnost da raspišemo (ako dobijemo odobrenje ) natječaj za radno mjesto sa VSS gdje bi, naravno, pod jednakim uvjetima, se mogao prijaviti službenik, biti izabran i raspoređen kao vježbenik jer nema radnog iskustva sa VSS-om.

Samo pitanje je da li možemo ići „in favorem službeniku“odnosno da li takva osoba može izvanredno napredovati naravno pod uvjetom da zadovoljava i sve ostale propisane uvjete ?

Odgovor:

Osoba koja je viši stupanj obrazovanja (VSS) stekla za vrijeme stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa u državnom tijelu (stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa provodilo se za poslove VŠS, te je osoba tijekom stručnog osposobljavanja stekla VSS), a nakon toga je primljena u državnu službu na radno mjesto VŠS, ne može izvanredno napredovati na radno mjesto VSS, jer viši stupanj obrazovanja nije stekla tijekom državne službe.

### ***PREMJETAJ***

**Pitanje:**

**Državna služba na određeno vrijeme: jesu li mogući premještaji zaposlenih na određeno u druga tijela?**

Odgovor:

Budući da zakon ne postavlja ograničenje u smislu nemogućnosti premještaja službenika primljenog u službu na određeno vrijeme, mišljenja smo da nema zakonske zapreke da službenik koji je u službu primljen na određeno vrijeme bude premješten u drugo državno tijelo, *ako to zahtijevaju potrebe službe* i uz ispunjenje uvjeta iz članka 76. Zakona o državnim službenicima.

Pri tome je potrebno voditi računa o razlozima zbog kojih je službenik primljen u službu na određeno vrijeme i o članku 61. stavku 9. Zakona o državnim službenicima, kojim je propisano da državna služba na određeno vrijeme ne može postati državna služba na neodređeno vrijeme.

### ***PRESTANAK DRŽAVNE SLUŽBE***

**Pitanje:**

**Je li potrebno donositi rješenje o prestanku državne službe kada ista prestaje zbog smrti službenika, temeljem članka 137. stavka 1, točke 1 i članka 132. i 133. Zakona o državnim službenicima? Postavlja se pitanje tko je stranka u postupku?**

Odgovor:

Prema članku 133. Zakona o državnim službenicima, o prestanku državne službe donosi se rješenje i to u roku od osam dana od nastupa okolnosti koje su razlog za prestanak službe. Rješenje o prestanku službe donosi se neovisno o razlogu prestanka državne službe pa tako i u slučaju smrti službenika. Navedeno rješenje je deklaratorno i istim se utvrđuje dan prestanka državne službe sukladno zakonu.

Na temelju tog rješenja ažurira se status državnog službenika u Registru zaposlenih u javnom sektoru te rješenje ulaže u osobni dosje.

**Pitanje:**

**Kod rješenja o prestanku državne službe po sili zakona sukladno čl. 137. Zakona o državnim službenicima, državna služba prestaje točno određenog dana, koji bi trebao biti naveden u rješenju. Međutim, žalba odgađa izvršenje rješenja (nije moguće valjano obrazložiti zbog čega žalba ne bi imala suspenzivan karakter) i službenik nastavlja i dalje raditi. Ako rješenje bude potvrđeno od strane Odbora nakon godinu dana od dana prestanka službe po sili zakona službenika (koji datum je naveden u rješenju), kako tretirati rad službenika koji je zaprimio predmetno rješenje uložio žalbu i nastavio raditi? Odjava službenika s mirovinskog također nije u skladu s rješenjem, jer je služba prestala davno prije.**

Odgovor:

U slučaju prestanka državne službe po sili zakona državna služba prestaje danom navedenim u zakonu („po sili zakona“), neovisno o izvršnosti rješenja.

### **PRAVA IZ KOLEKTIVNOG UGOVORA**

**Pitanje:**

**Ostvarivanje prava po osnovi prekovremenog rada na službenom putu**

**Ubraja li se u prekovremene sate i vrijeme provedeno na putu ili samo stvarno odradeni sati (npr. odlazak na sajam u Bjelovar koji je trajao od 9:00 – 16:00, sa službenim putom od 7:00 do 17,30)? Pravo na dnevnicu nije sporno.**

Odgovor:

Radno vrijeme službenika na službenom putu utvrđuje se prema njegovom stvarno utvrđenom redovitom radnom danu, a ako bi službenik na službenom putu stvarno radio duže od utvrđenog radnog vremena, radilo bi se o prekovremenom radu, te bi on ostvario pravo na obračun prekovremenog rada. Vrijeme putovanja ne računa se u prekovremeni rad.

Napominjemo da se odgovori na ova i slična pitanja nalaze na web-stranici Ministarstva uprave u rubrici: „Tumačenja kolektivnog ugovora“. Tumačenja Zajedničke komisije za tumačenje Kolektivnog ugovora su navedena prema redoslijedu članaka u Kolektivnom ugovoru.

**Pitanje:**

**Ako je službeni put nastao u dane tjednog odmora, ima li službenik pravo na slobodan dan po osnovi ostvarenih prekovremenih sati i ostvaruje li istodobno pravo na drugi dan tjednog odmora za taj isti događaj?**

Službenik upućen na službeno putovanje u subotu ili nedjelju, koji zbog toga nije bio u mogućnosti koristiti tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno, ostvaruje pravo na tjedni odmor sukladno odredbi članka 12. stavka 3. Kolektivnog ugovora. Ukoliko mu se radi potreba posla ne može osigurati korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna, potrebno mu je putem dogovora ili odlukom neposredno nadređenog službenika osigurati korištenje tjednog odmora najkasnije u roku od 14 dana. (Tumačenje br. 1/12 od 19. ožujka 2013.)

Radno vrijeme službenika na službenom putu utvrđuje se prema njegovom stvarno utvrđenom redovitom radnom danu, a ako bi službenik *stvarno radio* duže od utvrđenog radnog vremena, radilo bi se o prekovremenom radu, te bi on ostvario pravo na povećanu plaću za stvarno odrađene sate prekovremenog rada odnosno korištenje slobodnih dana po osnovi prekovremenog rada. Međutim, službeniku se ne uračunava u prekovremeni rad vrijeme provedeno na putu za sate kada stvarno nije radio.

Međutim, poslodavac bi u svakom slučaju morao voditi računa da službeniku, ne uračunavajući pri tome vrijeme provedeno na putu, osigura pravo na odmor u minimalnom trajanju koje propisuju Zakon o radu i Kolektivni ugovor.

**Pitanje:**

**Ako je službenik stupio u državnu službu u kolovozu, nema prekid veći od osam dana od prethodnog zaposlenja i iskoristio je razmjerni dio godišnjeg odmora (za razdoblje siječanj-srpanj) kod prethodnog poslodavca u skladu sa odredbama Zakona o radu, ima li pravo na puni godišnji odmor od kojeg se onda oduzimaju dani iskorištenog razmjernog dijela ili i kod novog poslodavca ima pravo samo na razmjerni dio (za razdoblje kolovoz-prosinac) po pravilu 1/12 za svaki navršeni mjesec dana rada?**

Odgovor:

Prema našem mišljenju službenik u konkretnom slučaju ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno članku 18. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike.

Upućujemo da se s navedenim upitom obratite Zajedničkoj komisiji za tumačenje Kolektivnog ugovora.

**Pitanje:**

**Vezano za troškove prijevoza, je li obvezno donošenje rješenja za troškove prijevoza ili se isplata može izvršiti i temeljem izjava i podataka u ispravama, bez formalnog donošenja rješenja? Može li se primijeniti članak 99. ZUP-a?**

Odgovor:

Prema odredbama članka 63. Zakona o državnim službenicima odlučivanje o rasporedu na radno mjesto te drugim pravima i obvezama državnih službenika, kao i prestanku državne službe upravna je stvar. Također u članku 68. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike propisano je da se sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti državnih službenika i namještenika

obvezatno u pisanom obliku i s obrazloženjem dostavljaju službeniku i namješteniku, s poukom o pravnom lijeku.

Slijedom toga, o svim pravima i obvezama državnih službenika i namještenika propisanim zakonom ili kolektivnim ugovorom, uključujući troškove prijevoza, treba donijeti obrazložena rješenja s poukom o pravnom lijeku te ista dostaviti službeniku i namješteniku.

**Pitanje:**

**Je li kod korištenja neplaćenog godišnjeg odmora potrebna odjava u Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje i Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje?**

Odgovor:

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku, odnosno službeniku i namješteniku miruju prava i obveze iz službe odnosno radnog odnosa. Stoga u razdoblju neplaćenog dopusta radnik, odnosno službenik i namještenik ne ostvaruje pravo na plaću ili naknadu plaće, niti prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja te ga poslodavac odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Nakon isteka razdoblja neplaćenog dopusta, poslodavac ima obvezu radnika, odnosno službenika i namještenika ponovno primiti pod istim uvjetima te ga prijaviti na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

U vezi s navedenim pitanjem na internetu smo pronašli mišljenje Ministarstva rada i mirovinskoga sustava, KLASA: 110-01/15-01/42, URBROJ: 524-03-01-01/4-15-2, Zagreb, 9. ožujka 2015:

„Odredbom članka 87. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14) propisana je mogućnost da poslodavac radniku na njegov zahtjev odobri neplaćeni dopust za koje vrijeme prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno. Za vrijeme korištenja prava na neplaćeni dopust radniku se ne prekida radni odnos već isti miruje s tim da poslodavac može odjaviti radnika iz sustava mirovinskog i zdravstvenog osiguranja (bez obzira na dužinu neplaćenog dopusta). Ako poslodavac izvrši odjavu radnika s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, za vrijeme korištenja prava na neplaćeni dopust radnik može sam sebi uplaćivati doprinose za mirovinsko osiguranje koristeći institut produženog mirovinskog osiguranja sukladno propisima iz područja mirovinskog osiguranja, a status osigurane osobe u sustavu zdravstvenog osiguranja može steći sukladno propisima iz područja zdravstvenog osiguranja.

Budući da za vrijeme neplaćenog dopusta ne dolazi do prestanka radnog odnosa kod poslodavca, radnik u tom razdoblju ne može sklapati ugovore o radu s drugim poslodavcima.

Pravo na neplaćeni dopust državnih službenika detaljnije je propisano Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike („Narodne novine“, broj 104/13).“

Radi razrješenja dvojbi oko navedenog pitanja, upućujemo da se obratite Ministarstvu rada i mirovinskoga sustava, jer se radi o primjeni propisa iz djelokruga tog ministarstva.

**Pitanje:**

**Kada se u pravilu koristi pravo na slobodne dane ostvareno zbog darivanja krvi sukladno Kolektivnom ugovoru – na dan darivanja ili na koji drugi dan?**

Odgovor:

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi službenik ili namještenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od dva radna dana, s tim da se dani plaćenog dopusta koriste u pravilu neposredno nakon davanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s čelnikom državnog tijela.

**Pitanje:**

**Ubraja li se vrijeme provedeno na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa sukladno članku 61.a Zakona o državnim službenicima u radni staž kao jedan od elemenata za utvrđivanje visine plaće u državnoj službi, odnosno priznaje li se vrijeme provedeno na stručnom osposobljavanju kao radni staž radi 0,5% uvećanja plaće za svaku navršenu godinu radnog staža?**

*Obrazloženje pitanja: osobe na stručnom osposobljavanju stječu mirovinski staž i radno iskustvo. Stoga, ukoliko je u državnu službu primljena osoba koja je radno iskustvo stekla na stručnom osposobljavanju, pojavljuje se pitanje utvrđivanja plaće za istu u dijelu koji se odnosi na uvećanje plaće za svaku navršenu godinu „radnog staža“.*

**Odgovor:**

Vezano za navedeno pitanje upućujemo na tumačenja Zajedničke komisije za tumačenje Kolektivnog ugovora. Prema tumačenju broj 1/41 od 30. studenoga 2012. godine, radni staž u smislu odredbe članka 41. stavka 2. Kolektivnog ugovora je vrijeme provedeno u državnoj službi, službi u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave, radnom odnosu te vrijeme samostalnog obavljanja profesionalne djelatnosti u skladu s posebnim propisima, koje se računa u mirovinski staž kao staž osiguranja. Stoga se vrijeme stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa ne smatra radnim stažem.

Također u tumačenju broj 4/41 od 2. rujna 2016. godine utvrđeno je da se vrijeme stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa ne smatra radnim stažem u smislu čl. 41. st. 2. Kolektivnog ugovora.

**OSTALO**

***Privremeno upućivanje na rad izvan državne službe***

**Pitanje:**

**Nacionalnim zakonodavstvom kojim se uređuju službenički odnosi nisu uređena prava i obveze tijela koje upućuje službenike na rad u institucije Europske unije kao sekundiranog nacionalnog stručnjaka, koji je formalno i dalje zaposlen u nacionalnoj administraciji, odnosno tijelu državne uprave iz kojeg dolazi te za vrijeme privremenog upućivanja na rad, sva prava iz radnog odnosa u tijelu koje ga upućuje, uključujući isplatu plaće i uplatu poreza i doprinosa na plaću i iz plaće.**

**Da li je moguće regulirati navedeni odnos ugovorom o pravima i obvezama sukladno propisima kojima se uređuju obvezno-pravni odnosi?**

**Odgovor:**

Službeničkim zakonodavstvom RH nije riješeno pitanje privremenog upućivanja službenika na rad u institucije EU kao sekundiranih nacionalnih stručnjaka. Prema aktima institucija EU u koje se upućuju sekundirani nacionalni stručnjaci, isti ostaju i dalje zaposleni u tijelima državne uprave iz kojih se privremeno upućuju na rad u institucije EU, te sva prava iz radnog odnosa odnosno službe ostvaruju u tijelima koja ih upućuju na rad, uključujući isplatu plaće i uplatu poreza i doprinosa na plaću i iz plaće.

Nema pravne osnove za uređivanja prava i obveza sekundiranog službenika sukladno propisima kojima se uređuju obvezno-pravni odnosi, tim više jer se o svim pravima i obvezama iz službe odlučuje rješenjem koje se donosi u upravnom postupku.

Smatramo da navedeno pitanje treba urediti zakonom odnosno zakonom predvidjeti donošenje provedbenih propisa kojima bi se to pitanje pobliže uredilo. Radi se o pitanju iz djelokruga MVEP-a, koje stoga, s obzirom na svoju nadležnost, treba predložiti donošenje odgovarajućih propisa.

### ***Rješenje o naknadi štete***

#### **Pitanje:**

**Treba li rješenje o naknadi štete, iz članka 117. Zakona o državnim službenicima sadržavati uputu o pravnom lijeku odnosno pravu na prigovor, a u vezi članka 122. Zakona o općem upravnom postupku?**

#### **Odgovor:**

Prema članku 117. Zakona o državnim službenicima, nastanak štete, njenu visinu i okolnosti pod kojima je nastala utvrđuje čelnik tijela, odnosno osoba koju on ovlasti, *rješenjem koje nije upravni akt*.

Navedeno rješenje ne predstavlja ovršni naslov, a ako službenik odbije nadoknaditi štetu, šteta se nadoknađuje po općim propisima obveznog prava (članak 118. Zakona). Stoga nema osnove za uputu o pravnom lijeku sukladno Zakonu o općem upravnom postupku.

Prema našem mišljenju nema osnove ni za izjavljivanje prigovora prema Zakonu o općem upravnom postupku, jer se ne radi o postupanju javnopravnog tijela iz područja upravnog prava.

U slučaju nastanka štete koju službenik u službi ili u svezi sa službom namjerno ili iz krajnje nepažnje nanese državnom tijelu, preporučamo da čelnik tijela i državni službenik zaključe pisani sporazum o visini i načinu naknade štete. Pisani sporazum predstavlja ovršni naslov (članak 119. Zakona o državnim službenicima).