

**VLADA REPUBLIKE HRVATSKE
MINISTARSTVO UPRAVE**

**Provedba Programa gospodarskog oporavka Vlade Republike Hrvatske
u poglavlju „Javna uprava“**

**KRITERIJI ZA SMANJENJE BROJA ZAPOSLENIH
U TIJELIMA DRŽAVNE UPRAVE**

PRIJEDLOG

Zagreb, rujan 2010.

1. Uvodno

Vlada Republike Hrvatske je u travnju 2010. godine predstavila Program gospodarskog oporavka, s temeljnim ciljem gospodarskog oporavka Republike Hrvatske te stvaranja konkurentnog gospodarstva za ostvarenje visokog standarda i kvalitete življenja.

Programom gospodarskog oporavka Vlade Republike Hrvatske, u poglavlju 2. pod nazivom „Javna uprava“ utvrđeni su ciljevi: racionalizacija sustava javne uprave i povećanje efikasnosti u pružanju javnih usluga.

Planom provedbenih aktivnosti Programa gospodarskog oporavka iz svibnja 2010. godine, kao jedna od mjera za postizanje navedenih ciljeva, utvrđena je mjera „Donošenje plana smanjenja broja zaposlenih za cca 5 posto uz izradu plana zbrinjavanja viška zaposlenih, te prekvalifikacije u tijelima državne uprave, uvođenje klauzule 2 za 1 (za dva otišla jedan novi zaposleni), te je kao jedna od provedbenih aktivnosti predviđena „Izrada kriterija za smanjenje broja zaposlenih“, s rokom provedbe: rujan 2010. godine.

2. Prikaz sadašnjeg stanja

Mjera „Donošenje plana smanjenja broja zaposlenih za cca 5 posto uz izradu plana zbrinjavanja viška zaposlenih, te prekvalifikacije u tijelima državne uprave, uvođenje klauzule 2 za 1 (za dva otišla jedan novi zaposleni)“ odnosno aktivnost „Izrada kriterija za smanjenje broja zaposlenih“, odnosi se na:

- središnja tijela državne uprave (ministarstva, državne upravne organizacije i središnji državni uredi)
- prvostupanjnska tijela državne uprave u županijama (uredi državne uprave u županijama),
- urede i stručnu službu Vlade Republike Hrvatske.

2.1. Ukupan broj državnih službenika i namještenika

Na dan 30. travnja 2010. godine u tijelima državne uprave i uredima i stručnoj službi Vlade Republike Hrvatske bilo je zaposleno ukupno **52.656** državnih službenika i namještenika, pa se planom smanjenja broja zaposlenih za cca 5 posto, treba predvidjeti smanjenje broja zaposlenih za cca **2.630**.

Ukupan broj državnih službenika i namještenika na dan 30. travnja 2010. godine

	Državni službenici	Namještenici	Ukupno
Tijela državne uprave	49.578	2.553	52.131
Uredi Vlade RH	284	241	525
UKUPNO	49.862	2.794	52.656

Na dan 30. travnja 2010. godine u **središnjim tijelima državne uprave** bilo je zaposleno ukupno **49.044** državnih službenika i namještenika i to:

- **44.941** u ministarstvima,
- **112** u središnjim državnim uredima i
- **3.991** u državnim upravnim organizacijama.

U uredima državne uprave u županijama bilo je zaposleno ukupno **3.087** državnih službenika i namještenika.

U uredima i stručnoj službi Vlade Republike Hrvatske bilo je zaposleno **525** državnih službenika i namještenika.

U uredbama o unutarnjem ustrojstvu navedenih tijela utvrđen je **okvirni broj od 65.507** službenika i namještenika (potreban broj službenika i namještenika).

U navedenim je tijelima na dan 30. travnja 2010. godine bilo **stvarno zaposleno 52.656** službenika i namještenika **odnosno 80,38 % od utvrđenog okvirnog (potrebnog) broja**.

Iz navedenog je razvidno da je **okvirni broj** državnih službenika i namještenika u tijelima državne uprave, utvrđen uredbama o unutarnjem ustrojstvu, **znatno veći od broja stvarno zaposlenih**, ali i znatno veći od broja državnih službenika i namještenika koji je stvarno potreban za normalno funkcioniranje tijela državne uprave.

Usporedni prikaz okvirnog broja državnih službenika i namještenika i broja stvarno zaposlenih u tijelima državne uprave nalazi se u prilogu.

Sukladno uredbama o unutarnjem ustrojstvu i u njima utvrđenom okvirnom broju državnih službenika i namještenika, u pravilnicima o unutarnjem redu sistematiziran je neopravdano veliki broj radnih mjesta, na koja se često zapošljavalo bez stvarne potrebe službe ili je pak dio radnih mjesta ostao nepopunjen, što stvara dojam teške situacije tijela državne uprave zbog nedostatka administrativnih kapaciteta (tzv. „lažna nepopunjenost, odnosno podkapacitiranost“).

2.2. Usporedba broja zaposlenih na dan 30. travnja i 31. kolovoza 2010. godine

S obzirom na Odluku o zabrani novog zapošljavanja državnih službenika i namještenika u tijelima državne uprave, stručnim službama i uredima Vlade Republike Hrvatske („Narodne novine“, broj 153/2009) i vrlo restriktivan Plan prijama u državnu službu u tijela državne uprave i urede Vlade Republike Hrvatske RH za 2010. godinu¹ („Narodne novine“, broj 62/2010), odnosno Plan prijama u državnu službu u Ministarstvo zaštite okoliša prostornog uređenja i graditeljstva („Narodne novine“, broj 28/2010) te u Planu provedbenih aktivnosti Programa gospodarskog opravka predviđenu mjeru smanjenja broja zaposlenih u tijelima državne uprave, u razdoblju od 30. travnja 2010. do 31. kolovoza 2010. godine u tijelima državne uprave došlo je do **smanjenja broja zaposlenih za 387** službenika i namještenika.

¹ Samo za provedbu IPA programa i izvršenje obveza preuzetih prema EU (uz prethodnu analizu opravdanosti zapošljavanja koju provode Ministarstvo uprave i Ured glavnog pregovarača s Europskom unijom)

Usporedni prikaz broja zaposlenih na dan 30. travnja 2010. i 31. kolovoza 2010. godine nalazi se u prilogu.

2.3. Broj ustrojstvenih jedinica i rukovodećih državnih službenika

Prema podacima iz uredbi o unutarnjem ustrojstvu tijela državne uprave, u tijelima državne uprave ustrojeno je ukupno **4.328 ustrojstvenih jedinica**, bez tajništva ministarstava i kabineta ministra/ravnatelja/državnog tajnika središnjeg državnog ureda.

Prema podacima iz ožujka 2009. godine², u tijelima državne uprave bilo je ukupno **5.890 službenika raspoređenih na rukovodeća radna mjesta** i to:

- 4.626 u ministarstvima (10,97% od ukupnog broja službenika),
- 23 u središnjim državnim uredima (27,2% od ukupnog broja službenika),
- 664 u državnim upravnim organizacijama (17,45% od ukupnog broja službenika) i
- 557 u uredima državne uprave u županijama (17% od ukupnog broja službenika).

Valja napomenuti da propisi omogućavaju ustrojavanje tako velikog broja ustrojstvenih jedinica s malim brojem izvršitelja.

Do ustrojavanja velikog broja ustrojstvenih jedinica u tijelima državne uprave došlo je uglavnom radi povećanja broja rukovodećih državnih službenika (koji upravljaju tim jedinicama), u pravilu radi osiguravanja većih plaća za te službenike.

Stoga je potrebno preispitati i postrožiti kriterije za ustrojavanje unutarnjih ustrojstvenih jedinica, vodeći računa o potrebnom minimalnom broju izvršitelja i prirodi poslova koji se obavljaju u ustrojstvenoj jedinici te učinkovitosti i racionalnosti organizacije rada u ustrojstvenoj jedinici te smanjiti (prekomjerni) broj ustrojstvenih jedinica u tijelima državne uprave i time smanjiti broj rukovodećih državnih službenika.

3. Kriteriji za smanjenje broja zaposlenih

Kriteriji za smanjenje broja zaposlenih u tijelima državne uprave su:

- racionalizacija unutarnjeg ustrojstva tijela državne uprave,
- funkcionalnost tijela državne uprave, prema kojoj se poslovi dodjeljuju pojedinim ustrojstvenim jedinicama vodeći računa o njihovoj vrsti, sadržaju, opsegu i značaju,
- efikasnost tijela državne uprave, koja će osigurati obavljanje poslova pravovremeno i kvalitetno,
- ekonomičnost u obavljanju poslova, koja će osigurati učinkovito obavljanje poslova uz što manje troškove,
- racionalizacija u smislu gospodarskog oporavka Republike Hrvatske, vezana uz smanjenje broja zaposlenih u tijelima državne uprave i smanjenje rashoda u državnom proračunu,
- obveze preuzete prema Europskoj uniji.

U skladu s navedenim, tijela državne uprave dužna su preispitati i utvrditi **optimalan broj potrebnih državnih službenika i namještenika**, koji može pravovremeno i kvalitetno obavljati poslove i zadaće tijela državne uprave.

² U ožujku 2009. godine tadašnji Središnji državni ured za upravu prikupljao je (za potrebe Vlade Republike Hrvatske) podatke o broju rukovodećih službenika prema spolu.

Posebno treba posvetiti pozornost da se pri racionalizaciji broja zaposlenih ne dovede u pitanje obavljanje poslova iz djelokruga tijela državne uprave te poslova vezanih uz izvršavanje obveza preuzetih prema Europskoj uniji.

4. Načini smanjenja broja zaposlenih

Optimalan broj zaposlenih, koji može pravovremeno i kvalitetno obavljati poslove i zadaće tijela državne uprave, može se osigurati na sljedeće načine:

- racionalizacijom unutarnjeg ustrojstva i okvirnog broja državnih službenika i namještenika (putem izmjena uredbi o unutarnjem ustrojstvu tijela državne uprave),
- racionalizacijom sistematizacije radnih mjesta (putem izmjena pravilnika o unutarnjem redu tijela državne uprave),
- uvođenjem klauzule 2 za 1,
- odlaskom u mirovinu,
- outsourcingom pomoćno-tehničkih poslova.

4.1. Racionalizacija unutarnjeg ustrojstva tijela državne uprave i okvirnog broja državnih službenika i namještenika

Polazišni i glavni kriterij za smanjenje broja zaposlenih u tijelima državne uprave je racionalizacija unutarnjeg ustrojstva tijela državne uprave i u skladu s time utvrđivanje viška zaposlenih. Pri provedbi postupka racionalizacije unutarnjeg ustrojstva tijela državne uprave potrebno je izvršiti detaljnu i restriktivnu analizu unutarnjeg ustrojstva i potrebnog broja radnih mjesta za obavljanje poslova iz djelokruga tijela državne uprave.

Tijela državne uprave dužna su uspostaviti ekonomičnu organizacijsku strukturu potrebnu za učinkovito obavljanje poslova uz što manje troškove, uz primjenu načela funkcionalnosti, prema kojem se poslovi dodjeljuju pojedinim ustrojstvenim jedinicama vodeći računa o njihovoj vrsti, sadržaju, opsegu i značaju.

Pored toga, tijela državne uprave dužna su preispitati i utvrditi optimalni broj potrebnih državnih službenika i namještenika, koji može pravovremeno i kvalitetno obavljati poslove tijela državne uprave, uz primjenu načela efikasnosti i funkcionalnosti.

U cilju racionalizacije, potrebno je smanjiti broj državnih službenika i namještenika gdje god je to moguće, ali vodeći računa da se ne dovede u pitanje obavljanje poslova iz djelokruga tijela državne uprave, te poslova vezanih uz izvršavanje obveza preuzetih prema Europskoj uniji.

U provedbi navedenih aktivnosti potrebno je donijeti nove uredbe o unutarnjem ustrojstvu tijela državne uprave, u kojima će se utvrditi racionalno unutarnje ustrojstvo i racionalan okvirni broj državnih službenika i namještenika.

4.2. Racionalizacija sistematizacije radnih mjesta

Nakon donošenja novih uredbi o unutarnjem ustrojstvu, potrebno je donijeti nove pravilnike o unutarnjem redu tijela državne uprave, u kojima će se **racionalno utvrditi**

potrebna radna mjesta i broj izvršitelja (vodeći računa o načelu racionalnosti i efikasnosti), **te uvjeti za raspored.**

Pri utvrđivanju potrebnog broja radnih mjesta i broja izvršitelja potrebno je voditi računa *o ravnomjernoj raspodjeli poslova* među zaposlenima, *utemeljenoj na ispitivanju radnog opterećenja zaposlenih u punom radnom vremenu*, te preispitivanju *i preciziranju opisa poslova i stručnih uvjeta* za obavljanje poslova radnih mjesta, vodeći računa o vrsti poslova i stvarnim zahtjevima radnog mjesta.

Na ovaj način može doći do sistematiziranja radnih mjesta na kojima će se objediniti obavljanje poslova koji su se do tada obavljali na više različitih radnih mjesta, a može doći i do ukidanja nekih radnih mjesta ili smanjenja potrebnog broja izvršitelja na radnim mjestima.

Tijela državne uprave dužna su u pravilnicima o unutarnjem redu opisati poslove radnog mjesta na način da bude vidljivo koji se poslovi obavljaju na tom radnom mjestu te odrediti uvjete za raspored sukladno zahtjevima radnog mjesta, odnosno prema vrsti, sadržaju i složenosti poslova koji se obavljaju na radnom mjestu.

4.3. Uvođenje klauzule 2 za 1 (za dva otišla jedan novi zaposleni)

Odlukom o zabrani novog zapošljavanja državnih službenika i namještenika u tijelima državne uprave, stručnim službama i uredima Vlade Republike Hrvatske („Narodne novine“, broj 153/2009) zabranjuje se novo zapošljavanje državnih službenika i namještenika u tijelima državne uprave, stručnim službama i uredima Vlade, s tim da se zabrana ne odnosi na:

- tijela državne uprave koja su osnovana Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o ustrojstvu i djelokrugu središnjih tijela državne uprave (»Narodne novine«, broj 77/2009),
- zapošljavanje državnih službenika koji su neophodni za izvršavanje obveza preuzetih prema Europskoj uniji i ukoliko su za njihovo zapošljavanje osigurana potrebna financijska sredstva.

Iznimno, dozvoljava se zapošljavanje na radna mjesta koja ostanu upražnjena zbog prestanka službe državnog službenika ili rada namještenika ukoliko nije moguće osigurati redovito obavljanje poslova preraspodjelom između postojećih državnih službenika i namještenika.

Zbog potrebe smanjenja broja zaposlenih sukladno Planu provedbenih aktivnosti Programa gospodarskog oporavka, zabranu zapošljavanja iz prethodno navedene Odluke potrebno je **postrožiti** uvođenjem tzv. klauzule 2 za 1 (za dva otišla jedan novi zaposleni). Smisao navedene klauzule je u kontinuiranom procesu smanjiti broj zaposlenih u tijelima državne uprave te stoga predstavlja isključivo brojčani kriterij.

Prema klauzuli 2 za 1 u tijelima državne uprave dozvoljava se zapošljavanje jednog novog službenika ili namještenika pod uvjetom da je prethodno (od 30. travnja 2010. godine na dalje) prestala državna služba odnosno rad za dva zaposlena, neovisno o radnom mjestu na koje su bili raspoređeni te stupnju obrazovanja i struci.

Klauzula 2 za 1 ne obvezuje tijela državne uprave da kod novog zapošljavanja popune isključivo neko od radnih mjesta koja su ostala upražnjena prestankom službe odnosno rada dotadašnjih službenika i namještenika, pa se novim zapošljavanjem može popuniti bilo koje slobodno radno mjesto, ali uz uvjet da je prethodno u istom tijelu državne uprave prestala služba odnosno rad za dva zaposlena.

Slijedom toga, tijela državne uprave će odlučivati, prema potrebama službe, koje će radno mjesto popuniti kod novog zapošljavanja, uz ispunjenje uvjeta da je u istom tijelu prethodno prestala državna služba ili rad za dva zaposlena.

Provedbu klauzule 2 za 1 u tijelima državne uprave nadzirat će Ministarstvo uprave.

Tijela državne uprave dužna su, prije raspisivanja javnih natječaja za prijam u državnu službu, odnosno oglasa za prijam namještenika, pribaviti prethodno mišljenje Ministarstva uprave o opravdanosti novog zapošljavanja. U zahtjevu za prethodno mišljenje o opravdanosti novog zapošljavanja potrebno je navesti konkretne podatke, kad je i kojim državnim službenicima i namještenicima prestala državna služba odnosno rad.

Klauzula 2 za 1 ne odnosi se na zapošljavanje državnih službenika koji su neophodni za izvršavanje obveza preuzetih prema Europskoj uniji i ukoliko su za njihovo zapošljavanje osigurana potrebna financijska sredstva.

4.4. Odlazak u mirovinu

Broj zaposlenih u tijelima državne uprave smanjit će se odlaskom određenog broja državnih službenika i namještenika u mirovinu (tzv. prirodni odljev).

Prema podacima koje je prikupilo Ministarstvo uprave, državna služba prestat će po sili zakona, temeljem članka 137. stavka c) Zakona o državnim službenicima³:

- u 2010. godini za 140 zaposlenih,
- u 2011. godini za 263 zaposlena.

S obzirom na potrebu smanjenja broja zaposlenih u tijelima državne uprave, mogućnost zadržavanja u službi državnog službenika koji ispuni uvjete iz članka 137. stavka 1. točke c) Zakona o državnim službenicima (radi dovršenja poslova od značaja za rad državnog tijela ili drugih osobito važnih potreba državne službe, a najduže dvije godine) neće se koristiti.

Pored državnih službenika i namještenika koji će otići u mirovinu zbog prestanka državne službe po sili zakona (temeljem članka 137. stavka c) Zakona o državnim službenicima), može se očekivati i odlazak određenog broja drugih službenika i namještenika u prijevermenu ili punu starosnu mirovinu (ali ne zbog prestanka službe po sili zakona).

Prema podacima koje je prikupilo Ministarstvo uprave, **u 2010. godini 736 službenika i namještenika ispunjava uvjete za odlazak u punu starosnu mirovinu, odnosno 1.554 za odlazak u prijevermenu starosnu mirovinu.** Međutim, neizvjesno je vrijeme prestanka državne službe odnosno rada tih službenika i namještenika (jer odlazak u mirovinu ovisi isključivo o njihovom izboru sve dok ne ispune uvjete za prestanak državne službe odnosno rada po sili zakona).

Sukladno članku 51. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike, službeniku i namješteniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini od tri proračunske osnovice.

³ kad državni službenik navršši 65 godina života i najmanje 20 godina mirovinskog staža

4.5. „Outsourcing“ pomoćno-tehničkih poslova

Treba provesti analizu i utvrditi ekonomičnost i efikasnost izdvajanja pomoćno-tehničkih poslova (poslovi čišćenja, održavanja poslovnih prostorija, interne ugostiteljske usluge, zaštitarske službe i dr.) iz tijela državne uprave i u skladu s tim osigurati njihovo obavljanje na tržištu.

5. Kriteriji za utvrđivanje koji su službenici i namještenici višak odnosno koje treba obuhvatiti mjerama iz plana zbrinjavanja viška zaposlenih

Kriteriji za utvrđivanje koji su službenici i namještenici višak odnosno koje treba obuhvatiti mjerama iz plana zbrinjavanja viška zaposlenih su:

- poslovi koje su službenici i namještenici do tada obavljali,
- ocjene rada i učinkovitosti,
- radni i socijalni kriteriji.

Prema članku 127. Zakona o državnim službenicima, nakon donošenja pravilnika o unutarnjem redu, službenici i namještenici se raspoređuju na radna mjesta, **vodeći računa o poslovima koje su do tada obavljali.**

Ako se u skladu s uredbom o unutarnjem ustrojstvu tijela državne uprave **ukidaju pojedine ustrojstvene jedinice, pojedina radna mjesta u državnom tijelu ili se smanjuje potreban broj izvršitelja** na pojedinim radnim mjestima, službenici koji su do tada bili raspoređeni na ta radna mjesta, rasporedit će se na druga radna mjesta za koja ispunjavaju uvjete. **Prednost kod rasporeda ima službenik koji ima bolje ocjene rada i učinkovitosti.**

Ako nema odgovarajućeg radnog mjesta na koje se službenik i namještenik može rasporediti, bit će obuhvaćen mjerama iz plana zbrinjavanja viška zaposlenih.

Ako nema dovoljan broj slobodnih radnih mjesta, za koja službenici i namještenici ispunjavaju uvjete, pri donošenju odluke o rasporedu pojedinog službenika i namještenika, odnosno odluke koji će službenik i namještenik biti obuhvaćen mjerama iz plana zbrinjavanja viška zaposlenih, **vodit će se računa o sljedećim radnim i socijalnim kriterijima:**

- odnosu prema radu (točnost, kvaliteta rada, zainteresiranost za rad),
- kompetencijama (stupanj obrazovanja, radno iskustvo na određenim poslovima, znanja, sposobnosti i vještine),
- poštivanju službene dužnosti,
- mogućnosti dodatnog stručnog osposobljavanja ili usavršavanja za obavljanje drugih poslova u državnoj službi,
- trajanju službe odnosno radnog odnosa,
- starosti,
- invalidnosti,
- obvezama uzdržavanja koje terete službenika ili namještenika.

U planu zbrinjavanja viška zaposlenih predvidjet će se načini zbrinjavanja viška zaposlenih, prvenstveno premještajem u druga državna tijela, na slobodna radna mjesta za koja ispunjavaju propisane uvjete.

Stoga su državna tijela dužna Ministarstvu uprave dostaviti podatke o državnim službenicima i namještenicima čija se radna mjesta ukidaju, te s druge strane, prije raspisivanja javnog natječaja, internog oglasa odnosno oglasa za popunjavanje radnog mjesta, kod Ministarstva uprave provjeriti može li se slobodno radno mjesto popuniti iz reda državnih službenika i namještenika čija su radna mjesta u drugom državnom tijelu ukidaju. Radno mjesto može se popuniti putem javnog natječaja, internog oglasa odnosno oglasa samo ako nema službenika i namještenika čija se radna mjesta ukidaju, a koji ispunjavaju propisane uvjete za raspored na radno mjesto koje treba popuniti.

Institut premještaja službenika po potrebi službe iz jednog državnog tijela u drugo treba koristiti ne samo kod premještaja na neodređeno vrijeme, nego i kod premještaja na određeno vrijeme (radi obavljanja privremenih poslova ili poslova čiji se opseg privremeno povećao, odnosno radi zamjene odsutnog službenika). Na taj se način mogu osigurati potrebni službenici u postupku koji je jednostavniji i brži od postupka novog zapošljavanja, a ne dolazi do povećanja ukupnog broja državnih službenika i dodatnog opterećenja državnoga proračuna.

Kod izrade plana zbrinjavanja viška zaposlenih ispitat će se mogućnosti prekvalifikacije odnosno dodatne edukacije državnih službenika i namještenika radi zapošljavanja na drugim poslovima u istom ili drugom državnom tijelu.

Pored toga, ispitat će se mogućnost pronalaženja zaposlenja kod drugog poslodavca izvan državne službe, između ostalog, mogućnost premještaja u jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave.

Tek ako službeniku i namješteniku ni na koji način nije moguće osigurati posao, odnosno nema mogućnosti zbrinjavanja, službenik će biti stavljen na raspolaganje Vladi u dužini otkaznog roka prema Zakonu o radu (te ako ne bude trajno raspoređen u drugo državno tijelo, istekom roka raspolaganja prestat će mu državna služba), a namještenik će dobiti poslovno uvjetovani otkaz.

Prema članku 71. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike, službenik kojem služba prestaje istekom roka u kojem je bio stavljen na raspolaganje Vladi, ima pravo na otpremninu u visini 65% njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije stavljanja na raspolaganje, za svaku godinu radnog staža ostvarenog u državnoj službi. Namještenik, kojem prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog otkaza, ima pravo na otpremninu u visini 65% prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža u državnoj službi. Otpremnina se službeniku i namješteniku isplaćuje posljednjeg dana službe odnosno rada.

U slučaju prestanka službe istekom raspolaganja državnim službeniku, odnosno poslovno uvjetovanog otkaza namješteniku, kojem pripada pravo na otpremninu i ispunjava uvjete za mirovinu, poslodavac *mora*, sukladno članku 47. stavku 2. Kolektivnog ugovora, *ponuditi mogućnost izbora između otpremnine i dokupa dijela mirovine* koji predstavlja razliku od mirovine ostvarene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju do mirovine koja bi bila ostvarena da je navršio određenu dob, odnosno mirovinski staž.

Službeniku i namješteniku koji se odluči za dokup mirovine pripada i razlika između iznosa dokupa mirovine i otpremnine na koju ima pravo sukladno Kolektivnom ugovoru. Međutim, ako iznos potreban za dokup mirovine premašuje iznos otpremnine na koji službenik i namještenik ima pravo, o mogućnosti dokupa mirovine odlučuje poslodavac, sukladno raspoloživim proračunskim sredstvima.