

# **ZAKON O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

UTJECAJ NA  
ADMINISTRATIVNO/POMOĆNO-TEHNIČKO OSOBLJE  
U ŠKOLAMA

**ANA TUŠKAN**

**19.10.2023.**

# „GREAT EXPECTATIONS” ROKOVI

- radna skupina: prosinac 2022 - lipanj 2023; kratko javno savjetovanje - 7.6.2023. do 22.6. 2023.
- od obrazovnih sindikata u javnoj raspravi sudjelovali sindikati Vertikale obrazovanja unutar MHS - SHU, NSZSŠH, NSZVO)
- rezultati objavljeni 7. srpnja 2023. godine, ukupno 578 komentara
- velika većina nije prihvaćena, mnogi su primljeni na znanje, samo 15-ak prijedloga/komentara prihvaćeno, a isto toliko djelomično prihvaćeno
- prvo čitanje Prijedloga Zakona u Hrvatskom saboru 3. srpnja 2023. godine
- očekuje se 2. čitanje Zakona u HS te **stupanje na snagu Zakona do kraja godine**
- 31. 8. 2023. Sjednica Vlade RH - Dodatak Nacionalnom planu oporavka i otpornosti - ROK za stupanje na snagu podzakonskih akata: drugo tromjesečje 2024. (Q2/2024) **najkasnije do kraja lipnja 2023. godine**
- na pregovorima za TKU (9.10.2023.) od predstavnika Vlade naglašeno:
  - sadržaj uredbi bit će poznat sindikatima **krajem listopada 2023.**
  - kroz mjesec dana počinju razgovori o uredbama sa sindikatima (**studen 2023.**)
  - **planirana isplata plaća po novim uredbama (podzak. aktima) ožujak/travanj 2024.**

# ZAKON O PLAĆAMA – PRIMJENA I POJMOVI

## ➤ POJMOVI U OVOM ZAKONU IMAJU SLJEDEĆE ZNAČENJE... 😞

- **DRŽAVNA TIJELA:** tijela državne uprave, pravosudna tijela, stručna služba Hrvatskoga sabora, Ured predsjednika Republike Hrvatske, Glavno tajništvo Vlade Republike Hrvatske, uredi i druge stručne službe Vlade Republike Hrvatske, Državni ured za reviziju, stručna služba Ustavnog suda Republike Hrvatske, pučkog pravobranitelja, pravobranitelja za djecu, pravobranitelja za ravnopravnost spolova, pravobranitelja za osobe s invaliditetom, povjerenika za informiranje, Državnog izbornog povjerenstva, Povjerenstva za sprječavanje sukoba interesa, Povjerenstva za fiskalnu politiku i druga tijela koja se osnivaju za obavljanje državne službe
- **JAVNE SLUŽBE:** pravne osobe koje su kao proračunski korisnici državnog proračuna navedeni u **Registru** proračunskih i izvanproračunskih korisnika; Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje; Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje i Hrvatski zavod za zapošljavanje; **osnovnoškolske i srednjoškolske ustanove čiji je osnivač Republika Hrvatska ili jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu sukladno posebnom propisu kojim se uređuje odgoj i obrazovanje;** ostale pravne osobe iz sustava znanosti i obrazovanja kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu; javne ustanove kojima Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje osigurava sredstva za troškove pružanja zdravstvene zaštite osiguranim osobama

# ZAKON O PLAĆAMA

## PROBLEMI ISPOD RADARA

- „Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Hrvatski zavod za zapošljavanje i Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje **obvezni su primjenjivati ovaj Zakon kao izvanproračunski korisnici**, pa se stoga **navode u definiciji javnih službi**. Ostali izvanproračunski korisnici navedeni u tom Registru nisu obvezni primjenjivati ovaj Zakon.“
  - - nisu obvezni ili ne primjenjuju Zakon... različita postupanja u djelatnostima koje se obavljaju kao javna služba
  - nisu prihvaćeni prijedlozi koji su išli za time da se ujednači odnosno jednako vrednuje i plaće koje se financiraju iz JLPS uz obrazloženje da „pravne osobe za čije se zaposlenike **sredstva za plaće osiguravaju u proračunima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave nisu javne službe niti u smislu ovoga Zakona, a niti su i do sada bile u smislu važećeg Zakona o plaćama u javnim službama**“ – čudno opravdanje
- Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju: „*Vrtići su javne ustanove koju djelatnost predškolskog odgoja obavljaju kao JS*” – ne u smislu ovog zakona
- vodi do različite razine kvalitete pružanja i dostupnosti usluga?
  - hoće li JLPS doista eventualno rasterećenje koristiti za rast plaća iz njihovog proračuna? – mogu i ne moraju
  - proklamirani cilj: standardizirani sustav plaća
  - jednake plaće za ista radna mjesta neovisno radi li se o državnoj službi ili javnoj službi

# ISPOD RADARA?

- u Nacionalnom planu razvoja sustava obrazovanja za razdoblje do 2027. godine navedeno je:

„Vezano uz upravljanje, u Analitičkoj podlozi za Nacionalnu razvojnu strategiju Republike Hrvatske do 2030. godine ističe se kako se hrvatskim obrazovnim sustavom i dalje upravlja u skladu s podrobnim i centraliziranim normama koje ograničavaju autonomiju lokalnih tijela na razne načine.

**Škole, gradovi i općine moraju se pridržavati centralno određenih normi kojima se precizno utvrđuje broj administrativnog i pomoćno-tehničkog osoblja koji moraju biti zaposleni u svakoj školi, čime se otežava donošenje lokalnih rješenja koja bi mogla biti primjerenija i troškovno učinkovitija” (!?)**

- ukoliko se JLPS ne bi morale pridržavati centralno određenih normi, bi li donosile primjerenija i „troškovno učinkovitija” rješenja ili bi to bila samo neujednačena rješenja diljem Hrvatske ovisno o partikularnim interesima?

- učinkovitost i ekonomičnost – ne postoji krovni zakon za javne službe pa tako ni načela obavljanja javnih službi, a razrada načina rada radi se u svakom aktu zasebno

- znači li to da se JLPS neće trebati pridržavati DPS-a i Pravilnika MZO-a te da će sami zapošljavati – bi li se tada Zakon primjenjivao na njihove zaposlenike budući da se, primjerice, na „vrtiće” ne primjenjuje jer se financiraju iz proračuna JLPS i drugo ?!



# PLAĆE PO NOVOM SUSTAVU PLAĆA

- isplata plaća po novim koeficijentima prije izbora (izgledno) ili isplata nakon izbora (gotovo nemoguće)

## MOGUĆI PROBLEMI:

1. pregovori za granske kolektivne ugovore – kada...prvo pregovori za osnovicu, pa prikaz prijedloga uredbi, novi Zakon, nakon toga primopredaja vlasti...

2. činjenica da će koeficijenti rasti, ne mora značiti da će u konačnici rasti i plaće jer se još uvijek ne zna što će naknadno biti sa nekim dodatcima, ni hoće li rast biti pravičan i objektivan...

- **isplata plaće:** najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec, a od jedne do druge isplate plaće, **u pravilu**, ne smije proći **više od 30 dana**. Ako na dan dospijeća isplata nije moguća zbog neradnog dana, blagdana ili više sile, tada se isplaćuje u naredna dva radna dana od dospijeća

- **cijena sata rada:** izračunava se dijeljenjem osnovne plaće s mjesečnim fondom sati rada s mjesečnim fondom sati rada

- mjesečni fond sati rada utvrđuje se **„u fiksnom iznosu od 173 sata”**

- „za razliku od sadašnjeg sustava u kojemu se mjesečni fond sati rada razlikuje od mjeseca do mjeseca pa se događa situacija da **službenik dobije različit iznos za**, primjerice, **isti broj odrađenih prekovremenih sati**, ovisno o kojem se kalendarskom mjesecu radi. Takva se anomalija otklanja predloženim Zakonom.”



# STANDARDNA MJERILA ZA VREDNOVANJE I KLASIFIKACIJU RADNIH MJESTA

- koeficijenti za obračun plaća utvrdit će se nakon provedenog postupka vrednovanja radnih mjesta
- vrednovanje radnih mjesta provest će se **primjenom 14 standardnih mjerila** za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta propisanih Zakonom o plaćama
- a) KOMPETENCIJE: potrebna razina formalnog obrazovanja za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (potreban stupanj obrazovanja); potrebno radno iskustvo; državni ispit, posebni stručni ispiti, licence, dodatna znanja i vještine potrebne za obavljanje poslova
- b) SLOŽENOST: složenost poslova na radnom mjestu; raznovrsnost poslova i područja rada; samostalnost u radu
- c) ODGOVORNOST I UTJECAJ NA DONOŠENJE ODLUKA: odgovornost i utjecaj na donošenje odluka u **državnom tijelu ili javnoj službi**; odgovornost za život, zdravlje i sigurnost ljudi te odgovornost za širi utjecaj na društvo
- d) SURADNJA I KOMUNIKACIJA: suradnja s drugim tijelima i institucijama; komunikacija i rad sa strankama; **suradnja unutar državnog tijela ili javne službe**
- e) UPRAVLJANJE: raznovrsnost i kompleksnost područja kojima se upravlja; razina upravljanja
- f) POSEBNI UVJETI RADA: opasnost za vlastiti život i zdravlje u obavljanju poslova te nepovoljni radni uvjeti, koji su **stalno obilježje** radnog mjesta

# PRIMJENA MJERILA I PRIJEDLOG UREDBE

- DIO NAŠIH PRIJEDLOGA USVOJENO U J. SAVJ. , DIO TEKSTA MAKNUT U SABORSKOM ČITANJU:
- POD SLOŽENOST: nakon javnog savjetovanja maknut opseg posla i brojnost poslova...
- **ZNAČAJNO ZA AD I PT OSOBLJE – VRATITI!!!**
- odgovornost za donošenje odluka – **DJELOMIČNO PRIHVAĆEN** („svakako će se vrednovati odgovornost određenih skupina zaposlenih, uključujući zaposlene na poslovima koje navodite u komentaru, a koji imaju širi utjecaj na društvo”)
- POD SURADNJA piše: „suradnja unutar državnog tijela...” – treba stajati: unutar **državne uprave**
- državna uprava: „sastavni dio šireg pojma javne uprave koji obuhvaća državnu upravu, **JLPS** i javne službe”
- **JAVNE SLUŽBE: način primjene** standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta utvrđuje **uredbom Vlada** na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad
- **DRŽAVNA TIJELA: način primjene** standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta utvrđuje **uredbom Vlada** na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose
- standardna mjerila i nisu baš standardna - između savjetovanja i čitanja mijenjani bez obrazloženja tih izmjena...
- **prijedlog uredbe dostavlja se na mišljenje sindikatima**
- ako sindikati ne dostave mišljenje u roku od 15 dana, smatra se da su suglasni
- **mišljenje sindikata: savjetodavnog karaktera – bez obveznosti – jedan od većih problema**

# JAVNO SAVJETOVANJE

## UTJECAJ ZAKONA I UREDBI NA A/PT OSOBLJE

- velik broj pitanja u javnom savjetovanju o koeficijentima....
- „ukazujemo da se ovim Zakonom ne utvrđuju koeficijenti za obračun plaća već će se isti propisati **uredbama Vlade RH**. U postupku vrednovanja radnih mjesta vrednovat će se sva radna mjesta na temelju kriterija iz članka 9. predloženog Zakona te **na objektivan način utvrditi novi koeficijenti** (standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnim mjesta)”
- „prema članku 15. stavku 4. predloženog Zakona, nazive radnih mjesta, uvjete za raspored, klasifikaciju radnih mjesta i pripadajući platni razred te koeficijente za obračun plaće u javnim službama **utvrđuje Vlada uredbom** na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad, **uz prethodno mišljenje Vijeća za praćenje i unaprjeđenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama.**”
- „U Vijeću za praćenje i unaprjeđenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama bit će, između ostalih, i **predstavnik tijela državne uprave nadležnog za sustav obrazovanja, s obzirom da sustav obrazovanja u svojoj nadležnosti ima najbrojnije javne službe**”...

# JAVNO SAVJETOVANJE I UTJECAJ ZAKONA I UREDBI NA A/PT OSOBLJE

## Komentar:

„U osnovnim školama na radnom mjestu voditelja računovodstva još uvijek rade i zaposlenici sa **SSS**. Velika većina broji puno godina radnog staža. Posao koji obavljaju ne razlikuje se od poslova voditelja računovodstva s višim ili visokim obrazovanjem. Osnovne škole vrlo rijetko imaju zaposlene računovodstvene referente pa voditelj računovodstva obavlja i te poslove. Posao je vrlo kompleksan, potrebno je osim računovodstva poznavati različite Zakone i Pravilnike (HZZO, Mirovinsko, Porezni zakon, Kolektivni ugovori i sl.).

**Za projekte nisu plaćeni, kao ni za mentorstvo, dok ga je bilo.** U Uredbi o radnim mjestima i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, u članku 7, radno mjesto voditelja računovodstva sa SSS ne postoji. Prilikom povećanja koeficijenata ti su ljudi ponovno zaboravljeni dobivši mizeran dodatak. Pri posljednjem povećanju plaća, kada je koeficijent podignut domarima, kuharicama, spremačima.... voditelj računovodstva sa SSS ponovno je izvisio.

**Nije realno da se tehničko osoblje (ne podcjenjujem ničiji rad) sa plaćom gotovo izjednači sa zaposlenima koji rade ogromnu količinu različitih poslova prateći stalne izmjene zakona i pravilnika,** izrađujući svu silu kompliciranih izvještaja bez mogućnosti korištenja dužeg godišnjeg odmora (a bolovanje je priča za sebe, jer računovođu nije moguće na brzinu zamijeniti radnikom s burze).

Uz to i odgovornost za obavljene posao, točan i odrađen u roku leži u radnom mjestu, a ne stručnoj spremi. **Svjesna sam da se i završena škola treba nagraditi ali ne s toliko izraženim razlikama kako je to sada.”**



Odgovor: Primljeno na znanje

„U pravu ste kada kažete da nije realno da se tehničko osoblje plaćom približi plaći osobi koja radi administrativne poslove.

Odnosi između plaća radnih mjesta značajno su promijenjeni u zadnjih 20-ak godina otkako postoji sadašnji sustav plaća izražen kroz koeficijente. Stoga se predloženim Zakonom i **žele na objektivan način** vrednovati radna mjesta i odrediti odgovarajući koeficijenti, a samim tim i adekvatni odnosi između plaća.

**Pitanje naziva radnih mjesta i koeficijenata za obračun plaća uredit će se uredbom Vlade Republike Hrvatske** na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad, a u postupku **vrednovanja radnih mjesta u sustavu obrazovanja i utvrđivanja koeficijenata sudjelovat će i tijelo državne uprave nadležno za sustav obrazovanja koje najbolje poznaje radna mjesta u sustavu obrazovanja.**”



# JAVNO SAVJETOVANJE I UTJECAJ NA AT OSOBLJE

## - KOMENTAR:

„Od 2001. do 2013. tajnici škola (VSS) **imali su isti koeficijent** kao i učitelji, nastavnici i stručni suradnici (VSS).

Političkom odlukom koeficijent je smanjen u 2013. i od tada **se nije izjednačio** s koeficijentom učitelja, nastavnika i stručnih suradnika. Od 2013. postao tajnika škole postaje **sve složeniji** na način da se kontinuirano povećava opseg i raznovrsnost poslova koje tajnici škola obavljaju uz visok stupanj samostalnosti u radu. **Od novih poslova koji su se pojavili mogu izdvojiti neke: kreiranje strukture radnih mjesta i ažuriranje FINA registra, e-usluge mirovinskog i zdravstvenog, vođenje e-Matice, Carnet ID (HUSO), funkcije službenika: za dostojanstvo, za informiranje, za zaštitu osobnih podataka, ustroj uredskog poslovanja i vođenje informacijskog sustava za uredsko poslovanje, ažuriranje ZUP-IT sustava itd.** O kojoj količini poslova se radi najbolje se može vidjeti nakon analize svih komentara tajnika škola u ovom e-Savjetovanju i e-Savjetovanju povodom obrasca prethodne procjene učinaka za Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama.

**Sve navedene poslove tajnici škola samostalno su usvajali bez rasterećenja u svim ostalim poslovima koje obavljaju.** Tajništva (ministarstva, agencija, sudova) zapošljavaju velik broj zaposlenika i u njima službenici obavljaju raznovrsne poslove u različitim odjela (pisarnica, kadrovske, pravne i administrativne). Tajnici škola u svojim organizacijama sve te poslove obavljaju samostalno.

S obzirom na navedeno vrednovanje radnog mjesta tajnika škole (posebno kriterija složenosti) **ne može vrijediti manje od radnog mjesta stručnog suradnika, učitelja ili nastavnika školske ustanove.**

# JAVNO SAVJETOVANJE I UTJECAJ NA AT OSOBLJE

Odgovor: Primljeno na znanje „Vaš komentar se odnosi na **objektivno utvrđivanje** koeficijenta za obračun plaće, a to je pitanje koje će se urediti uredbama Vlade Republike Hrvatske. Predloženi Zakon utvrđuje **standardna mjerila** za vrednovanje radnih mjesta koji će se koristiti u postupku vrednovanja radnih mjesta te bi **taj postupak trebao objektivno ocijeniti i radno mjesto učitelja i radno mjesto tajnika škole, kao i druga radna mjesta.**”

Odgovor: „U ovakvom sustavu plaća koji polazi od jednakosti plaća na istim radnim mjestima (**jednaka plaća za rad jednake vrijednosti**) i poseban naglasak stavlja na **učinkovitost rada pojedinog službenika i namještenika, ne može biti opravdano dati novčanu nagradu službenicima i namještenicima samo zato što rade u nekom tijelu unutar državne službe ili nekoj od javnih službi prema rezultatima poslovanja, neovisno o učinkovitosti njihovog osobnog doprinosa.**”

Što se tiče **kriterija za dodjelu novčane nagrade**, čelnik tijela donosi odluku o visini novčane nagrade za svaku kalendarsku godinu, ali je vezan kriterijima za dodjelu novčane nagrade koje utvrđuje pravilnikom čelnik javnih službi iz svog razdjela. **Kriteriji će biti jednaki za određenu djelatnost i određenu javnu službu jer nije moguće donijeti kriterije koji bi bili primjenjivi na sve jednako s obzirom na specifičnosti koje utječu na obavljanje poslova. Iako je službenik ocijenjen najvišom ocjenom, to ipak ne mora značiti da će ujedno dobiti i novčanu nagradu za tu kalendarsku godinu.**”

# DODACI NA OSNOVNU PLAĆU

## 7 vrsta dodataka

- dodatak za radni staž – obračunava se na osnovnu plaću
- dodatak za učinkovitost rada, dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini, dodatak za policijsko zvanje - obračunavaju se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž
- dodatak za rad na poslovima s posebnim uvjetima rada, dodatak za rad na programima i projektima te dodaci za različite (posebne) oblike organizacije rada – obračunavaju se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž, ali samo za sate rada odrađene u propisanim uvjetima odnosno oblicima rada
- ograničavanje broja dodataka, narušavanje slobode pregovaranja, sadašnja uvećanja po KU ne moraju biti uključena u Zakon – nije posve jasno što ulazi...

# DODATAK ZA ZAVRŠEN STUDIJ NA POSLIJEDIPLOMSKOJ RAZINI

- veliko nezadovoljstvo - odluku o tome ostvaruje li službenik pravo na dodatak **donosi čelnik** državnog tijela ili čelnik javne službe ili ovlaštena osoba
- odluka o tome ostvaruje li službenik pravo na dodatak mora biti obrazložena
- „*budući se ne radi o pokretanju upravnog postupka, ovaj postupak može biti pokrenut po službenoj dužnosti ili na zahtjev stranke*”
- ako se radi o **zatečenom službeniku**, s obzirom da tijelo ima saznanja o stečenom stupnju obrazovanja, može se odlučiti na inicijativu same službe (po službenoj dužnosti)
- oni službenici koji će tek završiti studij na poslijediplomskoj razini da bi ostvarili pravo na dodatak moraju tijelu dostaviti potrebnu dokumentaciju pa se u tim slučajevima postupak može pokrenuti na njihov zahtjev“
- ovakvim rješenjem demotivira se službenike za cjeloživotno obrazovanje i na fleksibilnost rada, dok je sama ocjena o ostvarivanju prava **podložna subjektivnoj procjeni čelnika**

# DODATAK ZA DODATAK ZA RAD NA PROGRAMIMA I PROJEKTIMA

- ✓ članovi projektnog tima: službenici koji rade na provedbi programa i projekata
- ✓ projekt se financira iz fondova i programa Europske unije, Norveškog financijskog mehanizma, Financijskog mehanizma Europskog gospodarskog prostora i Nacionalnog plana oporavka i otpornosti
- ✓ za vrijeme rada na projektu pravo na dodatak na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž,
- ✓ za sate rada na projektu
- ✓ praćenje prema evidenciji rada na projektima
- ✓ visinu dodatka i kriterije za stjecanje prava na dodatak u javnim službama utvrđuje Vlada uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad

# DODATAK ZA DODATAK ZA RAD NA PROGRAMIMA I PROJEKTIMA

- Pitanje JS: rad dvije osobe zaposlene **na istim poslovima** koje će imati različitu plaću - jedna osoba te poslove obavlja za potrebe provođenja projekta, druga radi isti posao za tekuće poslovanje poslodavca
- **Odgovor:**
- „ako službenik obavlja određene poslove za potrebe projekta tijekom **cijelog radnog vremena**, navedeno će se vrednovati **kroz koeficijent radnog mjesta**
- ako službenik **uz redovne poslove obavlja i poslove za potrebe projekta** ostvarivat će pravo na dodatak na plaću”
- „u postupku vrednovanja radnih mjesta primjenom standardnih mjerila bit će potrebno **precizno utvrditi o kojim je poslovima riječ**, kako u praksi ne bi došlo do neopravdanih razlika u plaći službenika koji obavljaju istovrsne poslove....**rad na projektima uvijek sadrži i višu razinu odgovornosti koja se drugačije vrednuje od odgovornosti za uobičajene, redovne poslove radnog mjesta.** Sindikati će biti uključeni u pripremu nacрта uredbi Vlade Republike Hrvatske.“

# DODATAK ZA RAZLIČITE OBLIKE ORGANIZACIJE RADA

- 10 dodataka (subota, nedjelja, blagdani, noću, prekovremeni, turnus, smjenski, dvokratni, pripravnost i dodatak za rad organiziran na drugačiji način)
- dodatak za rad u drugoj smjeni kada službenik i namještenik radi u smjenama i to kao „rad u, pravilu, u vremenu od 14:00 do 22:00 sata“
- kao dodatak za dvokratni rad propisano je da se takvim radom smatra rad u jednom danu s prekidom duljim od 90 minuta između rada u prvoj i rada u drugoj smjeni
- Zakon o radu propisuje samo trajanje noćnog rada
- Vrhovni sud u svojoj praksi navodi da je Zakonom o radu „propisano je samo da se noćnim radom smatra rad od 22,00 do 06,00 ujutro - trajanje smjena nije propisano u smislu određivanja od kojeg do kojeg sata bi trajala prijepodneva, a od kojeg do kojeg sata bi trajala poslijepodneva smjena.....Pored navedenog, pravilan je zaključak nižestupanijskih sudova da Zakonom o radu u čl. 59. st. I. propisano samo trajanje noćnog rada (od 22,00 do 06,00 ujutro), time da ni kolektivnim ugovorima nije određeno vrijeme odvijanja smjenskog rada, budući je prepušteno poslodavcu da organizira rad u vremenu koje je za njega najoptimalnije i u interesu, kako poslodavca, tako i zaposlenika...“ (Revr 425/08-2).
- prijedlog NSZVO „**dodatak za deficitarnost radnog mjesta**” – nije prihvaćen
- OBRAZLOŽENJE: „**nije opravdano** uvoditi dodatke na plaću s obzirom na trenutnu zastupljenost pojedinih vrsta stručnjaka u državnim tijelima i javnim službama, odnosno za deficitarna zanimanja, imajuću i uvidu da postoji potreba dodatnog zapošljavanja i zadržavanja u državnim tijelima i javnim službama raznih profila stručnjaka.

**Problem deficitarnih zanimanja treba riješiti kroz pravilno vrednovanje radnih mjesta na kojem se obavljaju poslovi za koje je uvjet deficitarno zanimanje i utvrđivanjem odgovarajućeg koeficijenta za obračun plaće.“**



# DODATAK ZA UČINKOVITOST RADA

- Dodatak na plaću za učinkovitost rada obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž i iznosi:
  - - za ostvarenih najmanje 12 bodova – 3%
  - - za ostvarenih najmanje 24 bodova – 6%
  - - za ostvarenih najmanje 36 bodova – 9%
  - - za ostvarenih najmanje 48 bodova – 12%
  - - za ostvarenih najmanje 60 bodova – 15%
  - - za ostvarenih najmanje 72 bodova – 18%
  - - za ostvarenih najmanje 84 bodova – 21%
  - - za ostvarenih najmanje 96 bodova – 24%
  - - za ostvarenih najmanje 108 bodova – 27%
  - - za ostvarenih najmanje 120 bodova – 30%
- službenik i namještenik stječe 6 bodova kada je za prethodnu kalendarsku godinu ocijenjen ocjenom „izvrstan“, 4 boda „naročito uspješan“, 2 boda „uspješan“
- službenik i namještenik koji je ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“ i „zadovoljava“ ne stječe bodove

# DODATAK ZA UČINKOVITOST RADA

- ❖ ograničenje promicanja u plaći - tijekom jedne kalendarske godine najviše 5% od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika državnog tijela ili javne službe može dobiti ocjenu „**izvrstan**“
- ❖ **najviše 15%** od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika državnog tijela ili javne službe može dobiti ocjenu „**naročito uspješan**“
- ❖ ne postoji krovni zakon o javnim službama - ocjenjivanje bez općih načela i ciljeva javnih službi, formalno nema ni definicije službenika i namještenika u JS...
- ❖ uređenje : uredba (opći) i pravilnik (posebni kriteriji) – primijenjuju se kumulativno
- ❖ procjena je da će u prvih 10 godina provedbe ovoga Zakona fiskalni učinak iznositi **1,7 milijardi eura** na promicanje službenika i namještenika u plaći odnosno na isplatu dodatka na plaću za učinkovitost rada”
- ❖ ništa ili nešto – što bi bilo pravedno i objektivno?

# DODATAK ZA UČINKOVITOST RADA

- ❖ Jedini prihvaćeni prijedlog s područja ocjenjivanja: „**ako je 20 zaposlenih** u jednom učeničkom domu, to znači da će samo **jedan zaposlenik dobiti ocjenu „izvrstan“**. Pitam se hoće li to biti čistačica, kuharica ili možda prije pedagog, tajnik, odgajatelj? Trebalo bi se gledati po istom ili sličnom radnom mjestu, tako da čistačice, kuharice, domari... budu u mogućnosti dobiti ocjenu „izvrstan“.”
- ❖ iako je prijedlog prihvaćen, odgovoreno je kako će se „*Uredbom Vlade Republike Hrvatske će se propisati kriteriji i postupak ocjenjivanja kako bi isti bio što **objektivniji** i kako dobre ocjene ne bi bile koncentrirane samo za neka radna mjesta već **distribuirana po različitim radnim mjestima i platnim razredima.***“ - kako to postići - ocjenu izvrstan gore može dobiti samo 1
- ❖ *službeniku i namješteniku u javnoj službi*, koji je ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“ **prestaje služba redovitim otkazom u skladu s općim propisom o radu**
- ❖ *državnom službeniku i namješteniku* koji je ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“ **prestaje državna služba po sili zakona** danom dostave odluke povjerenstva o prigovoru, a ako prigovor nije izjavljen, istekom roka za prigovor. O prestanku službe donosi se rješenje

# OCJENJIVANJE RAVNATELJ, RAVNATELJ, RAVNATELJ

- „postupak i kriterije za ocjenjivanje detaljno propisati uredbom Vlade pa tako i način mjerenja učinka rada službenika i namještenika. Isto tako, propisanim kriterijima nastojat će se osigurati objektivnost u ocjenjivanju kako bi se izbjegle diskrecijske ocjene čelnika državnog tijela ili javne službe i osigurala podjednaka zastupljenost radnih mjesta iz različitih platnih razreda.“
- protiv odluke o ocjeni - prigovor Povjerenstvu za odlučivanje o prigovorima na ocjene u roku od **15 dana** od dana dostave odluke o ocjeni
- povjerenstvo odluku o prigovoru na ocjenu dostavlja **čelniku** tijela i službeniku odnosno namješteniku koji je izjavio prigovor
- to isto Povjerenstvo osniva **čelnik** državnog tijela ili **čelnik** javne službe
- povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene mora imati **neparan broj članova, od kojih je jedan član predstavnik sindikata** koji djeluje u državnom tijelu ili javnoj službi – u slučaju neslaganja, nadglasavanje sindikata neizostavno

# DODATAK ZA POSEBNE UVJETE RADA

- za vrijeme obavljanja poslova u specifičnim okolnostima koji se javljaju povremeno ili privremeno
- zahtijevaju dodatan napor i angažman u odnosu na redovne okolnosti obavljanja poslova radnog mjesta
- obračunava se za sate rada odrađene u posebnim uvjetima
- posebni uvjeti i visina dodataka određuju se u kolektivnim ugovorima
- Zakon o radu kao poslove s posebnim uvjetima rada definira one poslove „koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja” – predstavlja stalno obilježje
- temeljem komentara NSZVO - naziv ispravljen u „**dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima**“ budući da se takvi poslovi **javljaju povremeno i traju privremeno** te od službenika i namještenika zahtijevaju **dodatni napor i angažman** u odnosu na redovne okolnosti obavljanja poslova RM

# NOVČANA NAGRADA ZA RADNE REZULTATE (BONUS)

- pravo ostvaruje službenik i namještenik koji je svojim radom tijekom kalendarske godine postigao **iznimne rezultate** ?!
- mnogi rade poslove koje bi objektivno trebalo obavljati više osoba (primjerice administrativno/pt osoblje obzirom na OPSEG poslova, broj korisnika, broj zaposlenika kojih je više u drugim JS ili DS radi obavljanja poslova koje sve u školi radi SAMO 1 osoba)
- izvrsnost bi se morala promatrati u širem smislu, u kako u smislu odgojno-obrazovnog rada tako i u smislu samog funkcioniranja ustanove pa bi se to svakako moralo uzeti u obzir prilikom izrade pravilnika
- konkretne kriterije za dodjelu bonusa donosi **pravilnikom „čelnik državnog tijela na razini razdjela organizacijske klasifikacije** u državnom proračunu za službenike i namještenike državnih tijela odnosno javnih službi iz svog razdjela“ te određuje njegovu visinu
- što s JLPS koje bi htjele samostalno nagraditi zaposlenike – opet nemaju temelj po novom p. zakona
- „fiskalni učinak ovog Zakona procjenjuje se na oko 12 milijuna eura godišnje u prve tri godine provedbe uslijed isplate jednokratnih godišnjih bonusa (koji će se moći isplaćivati već od 2024. godine) i promicanje u plaći, odnosno isplatu dodatka na plaću za učinkovitost rada za one koji će za 2024. i 2025. godini biti ocijenjeni ocjenom „izvrstan“. Fiskalni učinak se povećava s odmakom vremena”...
- „procjena je da će **u prvih 10 godina provedbe** ovoga Zakona fiskalni učinak iznositi oko 1,8 milijardi eura od čega se oko **158,3 milijuna eura** odnosi na isplatu godišnjih bonusa”... što nakon toga, kako do sredstava, je li moguće da će se ići za smanjenjem broja napredovanja?

# NOVČANA NAGRADA ZA RADNE REZULTATE (BONUS)

- sredstva za isplatu mogu iznositi do najviše 0,2% ukupno izvršenih rashoda za plaće za redovan rad službenika i namještenika u prethodnoj godini
- osiguravaju na posebnoj stavci u fin.planu proračunskog korisnika
- **31211 - Bonus za uspješan rad**
- u okviru svih izvora financiranja pojedinog državnog tijela odnosno javne službe
- „**svi izvori financiranja u državnom proračunu obuhvaćeni su** kako se ne bi dogodilo dvostruko isplaćivanje bonusa, jednih iz izvora I I, a drugih iz vlastitih prihoda (izvor 31) ili drugih izvora, što bi dovelo do nejednakosti službenika i namještenika u ostvarivanju ovih prava zato što bi službenici i namještenici u onim institucijama u kojim osvaruju značajnije vlasite prihode (poput fakulteta) dobivali dvostruke bonuse”



# DEROGIRANJE SOCIJALNOG DIJALOGA

- u Prijedlogu Zakona navedeno da se:
  - prava uređena Zakonom ne mogu kolektivnim ugovorom urediti na drukčiji način
  - kolektivnim ugovorom mogu se urediti samo druga materijalna prava koja nisu uređena Zakonom
- druga materijalna prava sukladno Zakonu o radu: jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično...
- „neprihvatljivo je da se odnosi između plaća mijenjaju kolektivnim ugovorima”
- ne spominje se da su odnosi narušeni i jednostranim dizanjem koeficijenata pojedincima, a također i raznim različitim tumačenjima KU za državne i javne službe gdje u povjernstvima sjede iste osobe...
- SLOBODA PREGOVARANJA ZNATNO SE OGRANIČAVA
- iznimno, **u slučaju okolnosti koje dovode u pitanje redovito obavljanje poslova** iz djelokruga državna tijela odnosno javne službe, kolektivnim ugovorom može se utvrditi samo **poseban dodatak na osnovnu plaću** zbog rada u tim okolnostima najviše do 20% osnovne plaće uvećane za dodatak na plaću za radni staž

# ISPOD RADARA

- kolektivnim ugovorima se ne mogu ugovarati uvećanja koeficijenta (kao što je bilo 4,8,10% za državne službe), no.....,s obzirom na velik broj državnih službenika i namještenika koji su ostvarili uvećanje koeficijenta, **propisuje se pravo zatečenih državnih službenika i namještenika na dodatak na plaću za radni staž ostvaren u državnim tijelima umjesto prava na uvećanje koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima, koje je propisano u važećem Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike...to znači da će državni službenik ili namještenik koji je do dana stupanja na snagu ovoga Zakona imao pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima od, primjerice, 4%, sada ostvarivati pravo na dodatak na plaću u istom postotku tj. od 4%. Navedeno pravo ovi službenici i namještenici u istom postotku zadržavaju do prestanka državne službe”...**

– ne postoji pojam **zatečenih službenika i namještenika u javnim službama** u odnosu na neko ugovoreno pravo (samo u smislu odluke ostvaruje li pravo na dodatak za univ.spec..)....dobar uvod u jednakost?

- tekst koji je predstavljen u Saboru izmijenjen u odnosu na j.s. neovisno o danim komentarima - trebale bi biti moguće naknadne intervencije – po ministarstvima se već radi na uredbama – smisao?



# PREVOĐENJE RADNIH MJESTA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA

- UREDBOM SE PROPISUJE PREVOĐENJE NAZIVA U NOVE NAZIVE RADNIH MJESTA UZ PLATNI RAZRED I KOEFICIJENT
- SVRHA : PRIMJENA ZAKONA I UREDBE TE OTKLANJANJE RAZLOGA ZA ODGODU PRIMJENE DO RASPOREDA SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA NA NOVA RM
- ČELNIK JAVNE SLUŽBE DUŽAN JE U ROKU OD 15 DANA OD STUPANJA SNAGU UREDBE PONUDITI RADNIKU IZMJENU UGOVORA O RADU
- službenik i namještenik u javnoj službi koji smatra da mu je pogrešno utvrđeno prevođenje naziva radnog mjesta i koeficijent za obračun plaće ima pravo zatražiti ispravak
- ako čelnik javne/državne službe utvrdi da je zahtjev radnika osnovan, obavijestit će službenika i namještenika pisanim putem o prihvatanju njegovog zahtjeva
- ukoliko čelnik javne službe utvrdi da zahtjev nije osnovan, dužan je donijeti odluku o odbijanju zahtjeva, a službenik i namještenik može tražiti zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom sukladno općem propisu o radu
- ukoliko čelnik državnog tijela utvrdi da zahtjev nije osnovan, dužan je u upravnom postupku donijeti rješenje o utvrđivanju novog naziva za radnog mjesta i koeficijenta za obračun plaće u skladu s propisima o državnim službenicima

# POPRAATNE PROCEDURE NAKON DONOŠENJA PODZAKONSKIH AKATA VLADE RH

iako je čelnik taj koji formalno ima sve obveze vezane uz izmjene ugovora o radu tako i donošenja popratnih akata jasno je da će te poslove obavljati **administrativno osoblje**

- ✓ 1. čelnik je dužan u roku od **15 dana** od stupanja na snagu Uredbe ponuditi **izmjenu ugovora o radu**
- ✓ 2. podatke o novim nazivima radnih mjesta i koeficijentima za službenike i namještenike u javnim službama moraju se unijeti u **Registar** zaposlenih u državnoj službi i javnim službama, a time i u **aplikaciju za centralizirani obračun plaće** u roku od **30 dana** od stupanja na snagu Uredbe
- ✓ 3. čelnik javne službe morat će donijeti i pravilnik o unutarnjem redu odnosno **opći akt o sistematizaciji radnih mjesta** u skladu s uredbom u roku od **6 mjeseci** od dana stupanja na snagu uredbe
- ✓ 4. u roku od **30 dana** od dana stupanja na snagu općeg akta o sistematizaciji donesenog u skladu s odredbama ovoga Zakona ponuditi službenicima i namještenicima izmjenu ugovora o radu ukoliko se radi o promjeni u odnosu na izmijenjeni ugovor nakon donošenja prateće uredbe ( iz točke I.)

## „ RELATIVNO JEDNOSTAVNI POSTUPCI ”

„Rok od 15 dana iz članka 37 stavka 4. odnosi se na **prevođenje** dotadašnjih naziva radnih mjesta u javnim službama u nove nazive radnih mjesta. Navedeno će biti regulirano uredbom iz članka 15. stavka 4. ovog Zakona na način da se **uz nazive radnih mjesta** utvrđene dosadašnjim propisima **navedu novi nazivi radnih mjesta** s pripadajućim platnim razredom i koeficijentom za obračun plaće. **Kako je to relativno jednostavan postupak koji se može provesti dopunom postojećeg ugovora o radu od samo jedne točke, rok od 15 dana od dana stupanja na snagu te uredbe smatra se primjerenim.**

Nakon toga, sukladno odredbi članka 38. ovog Zakona, čelnik javne službe odnosno nadležno tijelo u javnoj službi donosi **interni opći akt o sistematizaciji radnih mjesta u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu uredbe iz članka 15. stavka 4. ovog Zakona, a u sljedećem roku od 30 dana od dana stupanja na snagu navedenog akta, propisanog u članku 39. stavak 2. ovog Zakona, službenicima i namještenicima ponudit će se novi ugovor kojim će se utvrditi radno mjesto (raspored) odnosno poslovi koje će službenik i namještenik obavljati i kojim će se odrediti plaća u svakom pojedinom slučaju.**

Sve javne službe su prema Zakonu o Registru zaposlenih i centraliziranom obračunu plaća u državnoj službi i javnim službama koji je stupio na snagu 10. lipnja ove godine obvezne koristiti Registar zaposlenih za vođenje podataka o svojim zaposlenicima te sustav centraliziranog obračuna plaća za obračun i isplatu plaća. Navedenim je Zakonom predviđen **dovoljno dugi rok** kako bi javne službe koje do sada nisu koristile Registar i COP imale dovoljno vremena otkazati ugovore s dobavljačima sadašnjih informatičkih sustava koje su koristili za ovu namjenu.”

## RAZLIKE U POSTUPANJU U JAVNIM SLUŽBAMA I DRŽAVNOJ SLUŽBI

- u državnim tijelima „radi izbjegavanja dvostrukog administrativnog opterećenja jedinica za ljudske potencijale (u postupku prevođenja dotadašnjih naziva radnih mjesta u nove nazive radnih mjesta i naknadno, u postupku raspoređivanja na radna mjesta prema novim pravilnicima o unutarnjem redu usklađenim s novom uredbom) u nespornim slučajevima nije potrebno u upravnom postupku donositi rješenja o prevođenju naziva radnih mjesta i pripadajućim koeficijentima, odnosno stupanjem na snagu uredbe **smatrat će se da su dosadašnji nazivi** radnih mjesta u pravilnicima o unutarnjem redu **izmijenjeni u nove nazive** radnog mjesta, a čelnik će ih u roku od 30 dana od stupanja na snagu uredbe **obavijestiti** o novom nazivu RM i novom koeficijentu
- javne službe neće biti oslobođene dvostrukog administrativnog opterećenja??? „**prevođenjem** dotadašnjih naziva radnih mjesta službenika i namještenika u javnim službama u nove nazive radnih mjesta, uz utvrđivanje pripadajućeg koeficijenta u skladu s novim propisima, **otkloniti razlozi za odgodu** primjene nove uredbe **do rasporeda** službenika i namještenika **prema novim aktima o sistematizaciji radnih mjesta** usklađenim s tom uredbom.“

# SROZAVANJE SLOBODE PREGOVARANJA I DRUGO

- zabrinjavajuća formulacija članka 47. Prijedloga Zakona:

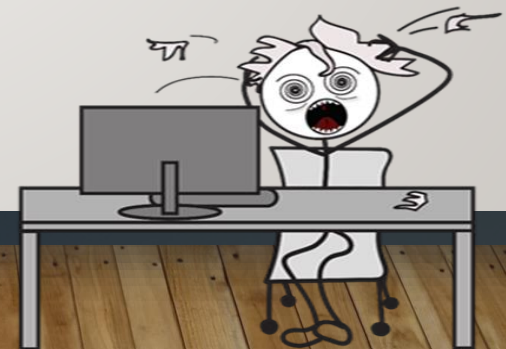
„sporazumi sa sindikatima kojima su utvrđeni dodaci na plaću i uvećanja plaće te dinamika isplate...primjenjuju se do trenutka njihovog stavljanja van snage sukladno sporazumu ugovornih strana odnosno do prestanka važenja uslijed otkaza, a „nadležni čelnici tijela državne uprave i javnih službi dužni su danom stupanja na snagu uredbi... **staviti izvan snage** sve odluke i druge opće akte na temelju kojih se isplaćuje plaća odnosno dodaci na plaću te novčane nagrade za radne rezultate i uspješnost u radu.“

prosvjetni dodatak te svi dodatci zajednički svim zaposlenicima unutar određene JS idu u koeficijente, ulaze u ruke Vlade i prestaju biti predmet KU – NEPOVRATNO, mogu njima slobodno raspolagati, ZNAČI JEDNOSTRANO SE I SMANJITI

- **ispod radara prolaze PROBLEMATIČNE** odredbe Prijedloga zakona, dok se najviše ističe ocjenjivanje – zamagljuju se ostala važna pitanja navedena u ovom ppt-u...
- **standardna mjerila se standardno mijenjaju nakon javnog savjetovanja**
- **vratiti u kriterije vrednosvanja:**
- **pod složenost poslova vratiti opseg poslova (nije isto što i raznovrsnost)!**
- **pod suradnja ubaciti riječi državna uprava umjesto državna tijela (JLPS)!**



HVALA NA PAŽNJI!





**HVALA NA PAŽNJI!**

OVO JE SAMO POLUVRIJEME...

RAD NA ZAKONU I UREDBAMA  
ZA BOLJI POLOŽAJ ZAPOSLENIKA  
UNUTAR OBRAZOVNOG SUSTAVA

**NEMA PREDAJE!**

SVATKO OD VAS JE VAŽAN...