



**HRVATSKI SABOR**

KLASA: 022-02/23-01/61

URBROJ: 65-23-02

Zagreb, 28. lipnja 2023.

**P.Z. br. 527**

**ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA  
HRVATSKOGA SABORA**

**PREDSJEDNICAMA I PREDSJEDNICIMA  
RADNIH TIJELA**

Na temelju članka 178. Poslovnika Hrvatskoga sabora u prilogu upućujem *Prijedlog zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama*, koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnijela Vlada Republike Hrvatske, aktom od 28. lipnja 2023. godine.

Za svoje predstavnike, koji će u njezino ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Vlada je odredila ministra pravosuđa i uprave dr. sc. Ivana Malenicu i državne tajnike Vedranu Šimundžu Nikolić, Sanjina Rukavinu i Juru Martinovića.

**PREDSJEDNIK**

**Gordan Jandroković**



**VLADA REPUBLIKE HRVATSKE**

KLASA: 022-03/23-01/32  
URBROJ: 50301-21/22-23-4



Zagreb, 28. lipnja 2023.

**PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA**

**PREDMET:** Prijedlog zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama

Na temelju članka 85. Ustava Republike Hrvatske („Narodne novine“, br. 85/10. – pročišćeni tekst i 5/14. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske) i članka 172. Poslovnika Hrvatskoga sabora („Narodne novine“, br. 81/13., 113/16., 69/17., 29/18., 53/20., 119/20. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske i 123/20.), Vlada Republike Hrvatske podnosi Prijedlog zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama.

Za svoje predstavnike, koji će u njezino ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Vlada je odredila ministra pravosuđa i uprave dr. sc. Ivana Malenicu i državne tajnike Vedranu Šimundžu Nikolić, Sanjina Rukavinu i Juru Martinovića.

 **PREDSJEDNIK**  
mr. sc.  Andrej Plenković

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

---

PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA  
U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA

---

Zagreb, lipanj 2023.

# PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA

## I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama sadržana je u odredbi članka 2. stavka 4. točki 1. Ustava Republike Hrvatske („Narodne novine“, br. 85/10. - pročišćeni tekst i 5/14. - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske).

## II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI

Plaće zaposlenih u državnoj službi i javnim službama u Republici Hrvatskoj nisu regulirane jedinstvenim zakonom. Radi se o ukupno 258.361 službenika i namještenika od kojih 184.990 u javnim službama i 73.371 u državnoj službi.

### **Plaće službenika i namještenika u državnoj službi**

Službenički sustav uređen je *Zakonom o državnim službenicima* („Narodne novine“, br. 92/05., 140/05., 142/06., 77/07., 107/07., 27/08., 150/11., 34/12., 49/12., 37/13., 38/13., 01/15., 138/15. i 61/17., 70/19., 98/19. i 141/22.). Tim Zakonom uređeni su prijam u državnu službu, klasifikacija radnih mjesta, stručno osposobljavanje i usavršavanje državnih službenika i namještenika, napredovanje u službi i druga pitanja od značaja za ostvarivanje prava i obveza državnih službenika.

Zakon o državnim službenicima ne uređuje plaće državnih službenika, nego samo u poglavlju *Temeljna prava* utvrđuje da državni službenici i namještenici za svoj rad imaju pravo na plaću i to pravo na jednak plaću za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti. U članku 10. stavku 3. toga Zakona upućuje se da će se plaće i druga materijalna prava državnih službenika urediti posebnim zakonom.

Sukladno Zakonu o državnim službenicima, do stupanja na snagu posebnog zakona kojim će se urediti plaće i druga materijalna prava državnih službenika i namještenika, ostaju na snazi odredbe članka 108. do 112. *Zakona o državnim službenicima i namještenicima* („Narodne novine“, br. 27/01., 92/05., 86/08. i 28/10.), kojima se uređuju pitanja plaća državnih službenika i namještenika, i odredbe Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi („Narodne novine“, br. 37/01., 38/01. – ispravak, 71/01., 89/01., 112/01., 7/02. – ispravak, 17/03., 197/03., 21/04., 25/04. – ispravak, 66/05., 131/05., 11/07., 47/07., 109/07., 58/08., 32/09., 140/09., 21/10., 38/10., 77/10., 113/10., 22/11., 142/11., 31/12., 49/12., 60/12., 78/12., 82/12., 100/12., 124/12., 140/12., 16/13., 25/13., 52/13., 96/13., 126/13., 2/14., 94/14., 140/14., 151/14., 76/15. i 100/15., 71/18., 15/19., 73/19., 63/21., 13/22., 139/22., 26/23.) i Uredbe o poslovima s posebnim uvjetima rada u državnoj službi („Narodne novine“, br. 74/02., 58/08., 119/11., 33/13., 65/15. i 2/17. i 63/21.). Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi utvrđeni su jedinstveni nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova te posebni nazivi radnih mjesta i koeficijenti za pojedina državna tijela. Od primjene navedene Uredbe izuzeti su rukovodeći državni službenici

koje imenuje Vlada Republike Hrvatske, a za koje su koeficijenti složenosti poslova utvrđeni u samom Zakonu o državnim službenicima.

Međutim, plaće državnih službenika i namještenika nisu definirane jedinstvenom, prethodno navedenom Uredbom, već su se vremenom pojedini segmenti državne službe izdvojili te za svoje službenike i namještenike definirali, u pravilu, veće plaće ili posebne dodatke na plaću posebnim uredbama kao što je to učinila Carinska uprava, Porezna uprava, Državni inspektorat, Ministarstvo vanjskih i europskih poslova za zaposlene u službi vanjskih poslova te policija pa je tako trenutno u primjeni šest uredbi kojima se utvrđuju nazivi radnih mjesta i koeficijenti za zaposlene u državnoj službi. Pored Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi, u primjeni su još i:

1. Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova, dodatku na uvjete rada te kriterijima i najvišem mogućem iznosu dodatka za natprosječne rezultate u radu za službenike Porezne uprave („Narodne novine“, broj 78/17.),
2. Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova za carinske službenike („Narodne novine“, broj 78/17.),
3. Uredba o plaćama policijskih službenika („Narodne novine“, br. 7/22., 149/22. i 26/23.),
4. Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova za radna mjesta u Državnom inspektoratu („Narodne novine“, broj 107/19.),
5. Uredba o plaćama, dodacima i naknadama u službi vanjskih poslova („Narodne novine“, br. 22/03., 48/03., 39/06., 36/07., 25/13., 48/18., 15/19. i 99/22.).

Zbog ovakve fragmentacije propisa kojima se utvrđuju nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova u državnoj službi utvrđeni su različiti koeficijenti za ista radna mjesta što dovodi do neželjenog oblika mobilnosti službenika na način da se službenici premještaju iz jednog državnog tijela u drugo državno tijelo u kojemu je za radno mjesto iste složenosti propisan veći koeficijent.

Također, pojedinim su uredbama utvrđeni i razni dodaci na plaću pa tako, primjerice, službenici u Poreznoj i Carinskoj upravi imaju dodatke na plaću koje nemaju službenici u drugim tijelima.

Čak ni osnovna plaća državnih službenika i namještenika nije definirana na jedinstveni način. Naime, za državne službenike i namještenike je osnovna plaća definirana kao umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je službenik i namještenik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, ali za policijske službenike osnovna plaća obuhvaća i tzv. dodatak u osnovnoj plaći od 3 % do 6,11 % temeljem *Sporazuma o visini dodatka i dinamici isplate dodatka u osnovnoj plaći za policijske službenike*, sklopljenog dana 18. prosinca 2019. između Vlade Republike Hrvatske s jedne strane te Sindikata policije Hrvatske, Nezavisnog sindikata djelatnika MUP-a i Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH.

Pored ovakvog neujednačenog načina definiranja osnovne plaće za zaposlene u državnoj službi - što dovodi do nejednakih plaća za ista radna mjesta odnosno iste poslove - dodatni je problem što važeći sustav ocjenjivanja službenika ni na koji način nije povezan s

plaćama odnosno ocjena učinkovitosti rada službenika i namještenika ne utječe na njihovu plaću, niti u pozitivnom niti u negativnom smislu. Također, ne postoji sustav nagrađivanja za službenike i namještenike koji se izdvajaju od prosjeka i postižu izvanredne rezultate za rad državnog tijela u kojemu rade pa u državnoj službi vlada nezadovoljstvo službenika i namještenika zato što su svi izjednačeni u plaći, neovisno o radu i rezultatima rada.

Jedini element plaće koji je jedinstven za sve je osnovica za izračun plaće. Osnovica za izračun plaće državnih službenika i namještenika se prema još uvijek važećem članku 108. stavku 2. *Zakona o državnim službenicima i namještenicima* utvrđuje kolektivnim ugovorom. Stoga je ista utvrđena Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike („Narodne novine“, br. 56/22. i 127/22.) i od 1. travnja 2023. iznosi 902,08 eura bruto.

Uz ovaj Prijedlog zakona istovremeno će se predložiti i novi Zakon o državnim službenicima, kao dio cjelokupnog normativnog rješenja vezanog za sveobuhvatnu reformu sustava plaća u državnoj službi.

### **Plaće službenika i namještenika u javnim službama**

Plaće službenika i namještenika u javnim službama uređene su *Zakonom o plaćama u javnim službama* („Narodne novine“, br. 27/01. i 39/09.) i *Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama* („Narodne novine“, br. 25/13., 72/13., 151/13., 9/14., 40/14., 51/14., 77/14., 83/14. – ispravak, 87/14., 120/14., 147/14., 151/14., 11/15., 32/15., 38/15., 60/15., 83/15., 112/15., 122/15., 10/17., 39/17., 40/17. – ispravak, 74/17., 122/17., 9/18., 57/18., 59/19., 79/19., 119/19., 50/20., 128/20., 141/20., 17/21., 26/21., 78/21., 138/21., 9/22., 31/22., 72/22., 82/22., 99/22. i 26/23.).

Unatoč tome što su nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova definirani jedinstvenom Uredbom, u praksi je tijekom proteklih 20-ak godina došlo do pojave različitih plaća za ista radna mjesta, ponajviše kao rezultat raznih dodataka na plaću ugovorenih granskim kolektivnim ugovorima za pojedine javne službe, ovisno koji je sindikat uspio ispregovarati bolje uvjete za službenike i namještenike iz javne službe u kojoj djeluje.

Dodatno, pojedini su dodaci na plaću definirani i zakonima kao što je, na primjer, *Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama* („Narodne novine“, br. 87/08., 86/09., 92/10., 105/10. – ispravak, 90/11., 5/12., 16/12., 86/12., 126/12. – pročišćeni tekst, 94/13., 152/14., 7/17., 68/18., 98/19., 64/20. i 151/22.) definiran dodatak od 30 % zaposlenima u osnovnim i srednjim školama koji rade na EU projektima.

Pored kolektivnih ugovora i zakona, dodaci na plaću su ugovarani i raznim sporazumima sklopljenim između Vlade RH i sindikata na neodređeno vrijeme. Primjer takvog Sporazuma je *Sporazum o dodacima u obrazovanju i znanosti* iz 2006. godine temeljem kojega zaposleni koji rade u osnovnim i srednjim školama te na fakultetima imaju pravo na dodatak na plaću od 13,725 %.

Brojnost propisa kojima su uređene plaće u javnim službama je značajna i dovodi do pravne nesigurnosti u njihovoj primjeni i tumačenju, posebno s obzirom na činjenicu da postoji više granskih kolektivnih ugovora te da je za svaki granski kolektivni ugovor osnovano povjerenstvo odnosno komisija za njegovo tumačenje. Budući da granski kolektivni ugovori sadrže pojedina materijalna prava koja su ugovorena i Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, isto pravo drukčije se primjenjuje u različitim

javnim službama i to isključivo kao rezultat različitog tumačenja nadležnih povjerenstava odnosno komisija.

U javnim službama ne postoji sustav ocjenjivanja službenika i namještenika kao ni sustav nagrađivanja iako je sustav nagrađivanja predviđen *Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama* („Narodne novine“, br. 56/22. i 127/22.). Naime, navedenim je Temeljnim kolektivnim ugovorom predviđena mogućnost isplate dodatka za uspješnost na radu za ostvarene natprosječne rezultate rada, u skladu s posebnim propisom kojim se uređuju plaće u javnim službama.

Poseban propis kojim se uređuju plaće u javnim službama je *Zakon o plaćama u javnim službama*, kojim je predviđena mogućnost isplate dodatka za uspješnost na radu za natprosječne rezultate u radu, u visini najviše tri plaće službenika odnosno namještenika. Međutim, istim je Zakonom definirano da će Vlada uredbom utvrditi kriterije utvrđivanja natprosječnih rezultata rada i način isplate dodatka za uspješnost na radu, a takva uredba od 2001. do danas nije donesena. S obzirom da nije donesena uredba kojom se utvrđuju kriteriji utvrđivanja natprosječnih rezultata rada, službenici i namještenici u javnim službama ne mogu ostvariti dodatak za uspješnost na radu.

U praksi je došlo do pojave da su pojedine ustanove (prvenstveno razne agencije) svojim internim općim aktima utvrdile pravo službenika i namještenika na nagrade za uspješnost na radu, što je protivno važećem Zakonu o plaćama u javnim službama. Takva je praksa dodatno doprinijela nejednakim plaćama u javnim službama, jer neke ustanove isplaćuju nagrade za uspješnost na radu dok većina takvu odredbu nije ugradila u svoje interne akte.

Za razliku od državnih službenika i namještenika, zaposleni u javnim službama ne ostvaruju pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova za 4 %, 8 % i 10 % (tzv. vjernost službi), što također dovodi do različitih plaća za ista odnosno istovrsna radna mjesta u državnoj službi u odnosu na javne službe.

Isto kao i u državnoj službi, jedini element plaće koji je jedinstven u svim javnim službama je osnovica za izračun plaće, koja se utvrđuje *Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama* i jednaka je osnovici za izračun plaće za zaposlene u državnoj službi.

### **Reformska mjera iz Nacionalnog plana oporavka i otpornosti 2021. - 2026.**

Reforma sustava plaća je predviđena Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026. - C2.2. R2 – *Novi modeli plaća i rada u državnoj službi i javnim službama*, a u okviru iste je predviđena investicija C2.2. R2 II - *Unaprjeđenje sustava plaća u državnoj upravi i javnim službama, sustava HRM-a i COP-a (Human Resources Management i Centralizirani obračun plaća)*.

Cilj navedene investicije je unaprijediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama s obzirom da su u proteklih 20-ak godina uočeni određeni nedostaci sadašnjeg sustava plaća kao što su, na primjer, nejednake plaće za ista radna mjesta, nepostojanje utjecaja ocjene učinkovitosti rada na plaću službenika i namještenika, nepostojanje sustava nagrađivanja za službenike i namještenike koji ostvare iznimne rezultate značajne za rad državnog tijela odnosno javne službe u kojoj rade, nepostojanje koordinacije i nadzora nad sustavom plaća sa središnje razine, pravna nesigurnost pri obračunu plaća zbog postojanja više od 560 dodataka

na plaću koje prate i razna tumačenja vezana uz njihov obračun, preveliki broj propisa (oko 300 propisa) kojima se uređuje sustav plaća te drugi nedostaci.

Iako je Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021. - 2026. predviđeno donošenje dva zakona o plaćama: jednog za državnu službu, drugog za javne službe (sustav obrazovanja, zdravstva, kulture, socijalne skrbi i drugi), Koordinativno tijelo Vlade Republike Hrvatske za međuinstitucionalnu koordinaciju aktivnosti vezanih za unaprjeđenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama (Odluka o osnivanju navedenog tijela „Narodne novine“, br. 31/22. i 85/22.) je na svom sastanku održanom 22. studenog 2022. donijelo odluku o izradi jedinstvenog zakona o plaćama kojim bi se definirale plaće u državnoj službi i javnim službama. Razlog takve odluke leži u nastojanju da se uvede standardiziran sustav plaća odnosno da plaće budu jednake za ista radna mjesta, neovisno o tome radi li se o radnom mjestu u državnoj službi ili javnim službama.

### **Pitanja koja se uređuju ovim Zakonom te posljedice koje će donošenjem Zakona proisteći**

Ovim Zakonom predlaže se na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti).

Zakon će se primjenjivati na zaposlene u državnoj službi i javnim službama za koje se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu.

Ovim Zakonom postići će se sljedeće:

- osigurat će se jednakost plaća na istim radnim mjestima (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti), što znači da plaća više neće ovisiti o državnom tijelu ili javnoj službi u kojemu radi službenik i namještenik već isključivo o radnom mjestu i poslovima koji se na njemu obavljaju;
- provest će se vrednovanje radnih mjesta pomoću unaprijed definiranih kriterija i na temelju toga će se utvrditi koeficijenti za obračun plaća za radna mjesta;
- ista ili istovrsna radna mjesta (u smislu razine složenosti poslova, odgovornosti, utjecaja na donošenje odluke, rukovođenja) svrstat će se isti platni razred i za svaki platni razred će biti utvrđen raspon koeficijenata;
- uvest će se jedinstvena platna ljestvica radi veće jednoobraznosti i standardizacije radnih mjesta;
- službenicima i namještenicima će se omogućiti promicanje u plaći na istom radnom mjestu, a visina plaće ovisit će o učinkovitosti rada (stjecanje prava na dodatke na plaću u ovisnosti od ocjene učinkovitosti rada u prethodnom razdoblju);
- uvest će se mogućnost nagrađivanja službenika i namještenika koji tijekom godine postignu iznimne rezultate značajne za rad državnog tijela ili javne službe u kojoj rade;
- uvest će se nadzor i praćenje nad sustavom plaća osnivanjem jedinstvenog, međuresornog tijela za nadzor i praćenje sustava plaća.



Zakonom se uređuju načela sustava plaća, vrednovanje radnih mjesta, ocjenjivanje učinkovitosti rada, plaća i dodaci na plaću, platna ljestvica i platni razredi, promicanje u plaći temeljem ocjene učinkovitosti rada, nagrađivanje službenika i namještenika za ostvarene radne rezultate, praćenje i unaprjeđivanje sustava plaća te nadzor nad provedbom zakona.

Ovaj se Zakon neće primjenjivati na djelatne vojne osobe, na zaposlenike u diplomatsko-konzularnim predstavništvima Republike Hrvatske u inozemstvu, druge zaposlenike izaslane u inozemstvo i na zaposlenike u državnim tijelima osnovanim zakonom kojim se uređuje sigurnosno-obavještajni sustav Republike Hrvatske.

Zakonom se definira okvir za uređenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama, a naknadnim donošenjem podzakonskih akata provest će se vrednovanje radnih mjesta prema kriterijima utvrđenim ovim Zakonom i njihovo svrstavanje u određeni platni razred, utvrdit će se novi nazivi radnih mjesta i pripadajući koeficijenti za obračun plaće te će se definirati postupak ocjenjivanja i nagrađivanja službenika i namještenika.

Stoga će ovaj Zakon, zajedno s podzakonskim aktima koji će se donijeti u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, činiti sveobuhvatni pravni okvir za reformu sustava plaća u državnoj službi i javnim službama.

Plaće za svako pojedino radno mjesto bit će moguće utvrditi nakon provedenog postupka vrednovanja i klasifikacije radnog mjesta te utvrđivanja novog koeficijenta za obračun plaća. U postupku vrednovanja radnih mjesta, njihovoj klasifikaciji i utvrđivanju novih koeficijenata za obračun plaća tražit će se i mišljenje sindikata.

### **III. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVEDBU ZAKONA**

Reforma sustava plaća imat će značajan fiskalni učinak na državni proračun i to ne samo zbog stupanja na snagu ovoga Zakona već i zbog podzakonskih akata – uredbi koje će se donijeti u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, a kojima će biti utvrđeni novi koeficijenti za obračun plaća radnih mjesta u državnoj službi i javnim službama.

Fiskalni učinak ovoga 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, jer će protekom godina službenici i namještenici kumulirati bodove stečene u postupcima ocjenjivanja učinkovitosti rada, što znači da će se povećavati ukupan broj službenika i namještenika koji će steći pravo na navedeni dodatak za učinkovitost rada, a povećavat će se i postoci dodatka na plaću po ovoj osnovi, jer visina dodatka na plaću izražena u postotku raste s povećanjem broja stečenih bodova.

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, a 1,7 milijardi eura na promicanje službenika i namještenika u plaći odnosno na isplatu dodatka na plaću za učinkovitost rada.

# **PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

## **I. UVODNE ODREDBE**

### **Predmet zakona**

#### **Članak 1.**

Ovim se Zakonom uređuje sustav plaća u državnoj službi i javnim službama: načela sustava plaća, vrednovanje radnih mjesta, ocjenjivanje učinkovitosti rada službenika i namještenika, plaća i dodaci na plaću, platna ljestvica i platni razredi, promicanje u plaći temeljem ocjene učinkovitosti rada, nagrađivanje službenika i namještenika za ostvarene radne rezultate, praćenje i unaprjeđenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama te nadzor nad provedbom ovoga Zakona.

### **Primjena zakona**

#### **Članak 2.**

(1) Odredbe ovoga Zakona primjenjuju se na službenike i namještenike u državnoj službi i javnim službama.

(2) Odredbe ovoga Zakona ne primjenjuju se na djelatne vojne osobe, zaposlenike u diplomatsko-konzularnim predstavništvima Republike Hrvatske u inozemstvu, druge zaposlenike izaslane u inozemstvo i na zaposlenike u državnim tijelima osnovanim zakonom kojim se uređuje sigurnosno-obavještajni sustav Republike Hrvatske.

(3) Na osobe zaposlene na poslovima podrške ministru te u Uredu predsjednika Vlade Republike Hrvatske i Uredu predsjednika Hrvatskoga sabora sukladno zakonu kojim se uređuje sustav državne uprave primjenjuju se odredbe ovoga Zakona koje se odnose na vrednovanje radnih mjesta i osnovnu plaću.

(4) Na osobe iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o ocjenjivanju, dodacima na plaću, nagrađivanju i promicanju.

### **Pojmovi u ovom Zakonu**

#### **Članak 3.**

Pojedini pojmovi u ovom Zakonu imaju sljedeće značenje:

1. *državna tijela* su tijela državne uprave, pravosudna tijela, stručna služba Hrvatskoga sabora, Ured predsjednika Republike Hrvatske, Ured predsjednika Vlade 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 odlučivanje o sukobu interesa, Povjerenstva za fiskalnu politiku i druga tijela koja se osnivaju za obavljanje državne službe.

2. *javne službe* su:

- a) pravne osobe koje su kao proračunski korisnici državnog proračuna navedeni u Registru proračunskih i izvanproračunskih korisnika
- b) Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje i Hrvatski zavod za zapošljavanje
- c) 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
- d) ostale pravne osobe iz sustava znanosti i obrazovanja kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu i
- e) javne ustanove kojima Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje osigurava sredstva za troškove pružanja zdravstvene zaštite osiguranim osobama.

3. *službenici i namještenici* su državni službenici i namještenici te službenici i namještenici u javnim službama.

4. *čelnik državnog tijela* je čelnik utvrđen posebnim propisom.

5. *čelnik javne službe* je čelnik ustanove ili druge pravne osobe koja se smatra javnom službom u smislu ovoga Zakona.

## **Rodna neutralnost izraza**

### **Članak 4.**

Izrazi koji se koriste u ovom Zakonu, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

## **Pravo na plaću**

### **Članak 5.**

Službenik i namještenik ima pravo na plaću i naknade pod uvjetima utvrđenim ovim Zakonom, drugim propisima i kolektivnim ugovorima.

## II. NAČELA SUSTAVA PLAĆA

### Načelo jednakosti plaća

#### Članak 6.

(1) Službenicima i namještenicima isplaćuje se jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti.

(2) Žene i muškarci koji obavljaju jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti u državnoj službi i javnim službama imaju pravo na jednaku plaću.

### Načelo transparentnosti plaća

#### Članak 7.

(1) Podaci o elementima za obračun plaće za radna mjesta u državnoj službi objavljuju se na mrežnoj stranici tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose.

(2) Podaci o elementima za obračun plaće za radna mjesta u javnim službama objavljuju se na mrežnoj stranici tijela državne uprave nadležnog za rad.

### Načelo zabrane diskriminacije

#### Članak 8.

U postupku ostvarivanja prava iz ovoga Zakona zabranjena je diskriminacija na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

## III. VREDNOVANJE RADNIH MJESTA

### Standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta

#### Članak 9.

(1) Radna mjesta u državnoj službi i javnim službama vrednuju se primjenom standardnih mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta propisanih ovim Zakonom.

(2) Standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta su:

##### 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.

(3) Način primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta u državnim tijelima utvrđuje uredbom Vlada Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Vlada) na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose.

(4) Način primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta u javnim službama utvrđuje uredbom Vlada na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad.

(5) Prijedlog uredbe iz stavaka 3. i 4. ovoga članka dostavlja se na mišljenje sindikatima koji djeluju u državnoj službi ili javnim službama. Ako sindikati ne dostave mišljenje u roku od 15 dana, smatra se da su suglasni s prijedlogom.

## **IV. OCJENJIVANJE UČINKOVITOSTI RADA**

### **Ocjenjivanje službenika i namještenika**

#### **Članak 10.**

(1) Učinkovitost rada službenika i namještenika ocjenjuje se jednom godišnje za prethodnu kalendarsku godinu.

(2) Ocjene učinkovitosti rada su:

- izvrstan

- naročito uspješan
- uspješan
- zadovoljava
- ne zadovoljava.

(3) Odluku o ocjeni učinkovitosti rada službenika i namještenika donosi čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe odnosno osoba koju on ovlasti.

(4) Službenika koji je čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe ocjenjuje čelnik tijela koje ga je imenovalo na dužnost odnosno osoba koju on za to ovlasti.

(5) Protiv odluke o ocjeni službenik i namještenik može izjaviti 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.

(6) Državnom službeniku i namješteniku koji je ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“ prestaje državna služba po sili zakona danom dostave odluke povjerenstva o prigovoru iz stavka 5. ovoga članka, a ako prigovor nije izjavljen, istekom roka za prigovor. O prestanku službe donosi se rješenje.

(7) Službeniku i namješteniku u javnoj službi, koji je ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“ prestaje služba redovitim otkazom u skladu s općim propisom o radu.

(8) Postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada službenika i namještenika u državnim tijelima propisuje Vlada uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose.

(9) Postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada službenika i namještenika u javnim službama propisuje Vlada uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad.

(10) Prijedlog uredbe iz stavaka 8. i 9. ovoga članka dostavlja se na mišljenje sindikatima koji djeluju u državnoj službi ili javnim službama. Ako sindikati ne dostave mišljenje u roku od 15 dana, smatra se da su suglasni s prijedlogom.

(11) Zbog specifičnosti policijskih poslova, ministar unutarnjih poslova, uz kriterije određene uredbom iz stavka 8. ovoga članka pravilnikom utvrđuje posebne kriterije za ocjenjivanje učinkovitosti rada policijskih službenika.

(12) Zbog specifičnosti poslova pojedinih javnih službi, ministar nadležan za pojedinu javnu službu, uz kriterije određene uredbom iz stavka 9. ovoga članka pravilnikom utvrđuje posebne kriterije za ocjenjivanje učinkovitosti rada službenika i namještenika u tim javnim službama.

(13) Prijedlog pravilnika iz stavaka 11. i 12. ovoga članka dostavlja se na mišljenje sindikatima koji djeluju u tijelu državne uprave nadležnom za unutarnje poslove odnosno u pojedinoj javnoj službi. Ako sindikati ne dostave mišljenje u roku od 15 dana, smatra se da su suglasni s prijedlogom.

## **Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene**

### **Članak 11.**

- (1) Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene osniva čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe početkom svake kalendarske godine.
- (2) U državnom tijelu ili javnoj službi može se osnovati jedno ili više povjerenstava iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Povjerenstvo iz stavka 1. ovoga članka mora imati neparan broj članova.
- (4) Član povjerenstva iz stavka 1. ovoga članka ne može biti službenik odnosno namještenik koji je sudjelovao u predlaganju ocjene protiv koje je izjavljen prigovor. Član povjerenstva ne može odlučivati o prigovoru na svoju ocjenu.
- (5) Ako u državnom tijelu ili javnoj službi djeluje sindikat, jedan član povjerenstva iz stavka 1. ovoga članka je predstavnik sindikata.
- (6) Ako u državnom tijelu ili javnoj službi djeluje više sindikata, u povjerenstvo iz stavka 1. ovoga članka imenovat će se predstavnik sindikata kojega zajednički predlože svi sindikati. U slučaju da se sindikati ne mogu dogovoriti o zajedničkom predstavniku, predstavnika sindikata imenovat će sindikat koji u državnom tijelu ili javnoj službi ima najveći broj članova.
- (7) Povjerenstvo iz stavka 1. ovoga članka odlučuje o prigovorima na ocjene u roku od 30 dana od dana dostave prigovora.
- (8) Čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe donosi poslovnik o radu povjerenstva iz stavka 1. ovoga članka.

## **V. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU**

### **1. PLAĆA**

#### **Plaća u državnoj službi i javnim službama**

### **Članak 12.**

Plaća službenika i namještenika sastoji se od osnovne plaće i dodataka na osnovnu plaću utvrđenih ovim Zakonom te ostalih primitaka u skladu s ovim Zakonom i općim propisom o radu.

#### **Osnovna plaća**

### **Članak 13.**

(1) Osnovna plaća je plaća koju službenik i namještenik ostvaruje za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je raspoređen ili za koje je sklopio ugovor o radu za redovan rad u punom radnom vremenu za razdoblje od jednog mjeseca.

(2) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je službenik i namještenik raspoređen ili za koje je sklopio ugovor o radu i osnovice za obračun plaće.

(3) Osnovna plaća službenika i namještenika za rad u punom radnom vremenu ne može biti isplaćena u iznosu manjem od minimalne plaće propisane posebnim zakonom.

(4) Ako službenik i namještenik radi u nepunom radnom vremenu, pripada mu plaća razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlen.

(5) Osnovna plaća u smislu ovoga Zakona je plaća u bruto iznosu.

### **Osnovica za obračun plaće**

#### **Članak 14.**

(1) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se kolektivnim ugovorom.

(2) Ako se kolektivnim ugovorom ne ugovori visina osnovice do donošenja državnog proračuna Republike Hrvatske za narednu godinu, utvrdit će je odlukom Vlada Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Vlada).

(3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, osnovica za obračun plaće ne može biti niža od iznosa zadnje ugovorene osnovice.

(4) Osnovica se utvrđuje u bruto iznosu.

### **Koeficijent za obračun plaće**

#### **Članak 15.**

(1) Koeficijenti za obračun plaće radnih mjesta u državnoj službi i javnim službama utvrđuju se na temelju provedenog vrednovanja radnih mjesta primjenom standardnih mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta propisanih ovim Zakonom.

(2) Koeficijent za obračun plaće radnog mjesta utvrđuje se u okviru raspona koeficijenata platnog razreda u koje je razvrstano radno mjesto.

(3) Nazive radnih mjesta, uvjete za raspored, klasifikaciju radnih mjesta i pripadajući platni razred te koeficijente za obračun plaće u državnim tijelima utvrđuje Vlada uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose, uz prethodno mišljenje Vijeća za praćenje i unaprjeđenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama.

(4) 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.

(5) Prijedlog uredbe iz stavka 3. i 4. ovoga članka dostavlja se na mišljenje sindikatima koji djeluju u državnoj službi ili javnim službama. Ako sindikati ne dostave mišljenje u roku od 15 dana, smatra se da su suglasni s prijedlogom.



## **Koeficijent za obračun plaće vježbenika (pripravnika)**

### **Članak 16.**

Vježbenik (pripravnik) ima pravo na koeficijent za obračun plaće u visini od 90 % vrijednosti koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

## **Cijena sata rada**

### **Članak 17.**

(1) Cijena sata rada izračunava se dijeljenjem osnovne plaće službenika i namještenika uvećane za dodatak za radni staž s mjesečnim fondom sati koji iznosi 173 sata za svaki mjesec za službenika i namještenika koji radi u punom radnom vremenu.

(2) Cijena sata rada iz stavka 1. ovoga članka koristi se za obračun plaće, naknade plaće i dodataka na plaću kada se obračunavaju za određeni broj sati rada.

## **2. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU**

### **Dodaci na osnovnu plaću**

### **Članak 18.**

(1) Dodaci na osnovnu plaću iz članka 13. ovoga Zakona su:

1. dodatak za radni staž
2. dodatak za učinkovitost rada
3. dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini
4. dodatak za policijsko zvanje
5. dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima
6. dodatak za rad na programima i projektima
7. dodaci za posebne oblike organizacije rada

(2) Dodatak iz stavka 1. točke 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću.

(3) Dodaci iz stavka 1. točaka 2. - 4. obračunavaju se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž.

(4) Dodaci iz stavka 1. točaka 5. - 7. obračunavaju se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž, ali samo za sate rada odrađene u propisanim uvjetima odnosno oblicima rada.

### **Dodatak za radni staž**

### **Članak 19.**

(1) Dodatak za radni staž iznosi 0,5 % na osnovnu plaću za svaku navršenu godinu radnog staža.

(2) Službeniku i namješteniku se za rad u nepunom radnom vremenu radni staž računa kao da je radio u punom radnom vremenu.

(3) Radni staž je vrijeme rada koje se prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja i za koje su plaćeni doprinosi u Republici Hrvatskoj, a koje je provedeno u:

- radnom odnosu,
- samostalnom obavljanju profesionalne djelatnosti u skladu s posebnim propisima
- profesionalnom obavljanju dužnosti u tijelima javne vlasti i jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave, na koju je osoba izabrana ili imenovana
- obavljanju poslova obrtnika upisanog u odgovarajući registar
- obavljanju samostalne djelatnosti.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, u radni staž se uračunava i radni staž ostvaren u inozemstvu pod uvjetom da se isti računa u Republici Hrvatskoj u staž osiguranja za mirovinu, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i pojedinih drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije nakon 1. srpnja 2013. godine ili se radi o stažu ostvarenom u institucijama Europske unije, Europskog gospodarskog prostora i u Švicarskoj Konfederaciji te međunarodnim organizacijama i institucijama.

(5) Staž osiguranja s povećanim trajanjem računa se u radni staž samo u stvarnom trajanju.

### **Dodatak za učinkovitost rada**

#### **Članak 20.**

(1) Dodatak na plaću za učinkovitost rada isplaćuje se službeniku i namješteniku na temelju ocjena njegove učinkovitosti rada.

(2) Službenik i namještenik stječe 6 bodova kada je za prethodnu kalendarsku godinu ocijenjen ocjenom „izvrstan“.

(3) Službenik i namještenik stječe 4 boda kada je za prethodnu kalendarsku godinu ocijenjen ocjenom „naročito uspješan“.

(4) Službenik i namještenik stječe 2 boda kada je za prethodnu kalendarsku godinu ocijenjen ocjenom „uspješan“.

(5) Službenik i namještenik koji je u prethodnoj kalendarskoj godini ocijenjen ocjenom „zadovoljava“ ili „ne zadovoljava“, ne stječe bodove.

(6) Visina dodatka na plaću određuje se prema ukupnom broju bodova ostvarenih na temelju ocjena učinkovitosti rada u skladu s odredbama ovoga Zakona.

(7) 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 %.

(8) Službenik i namještenik ostvaruje pravo na dodatak na plaću po osnovi ocjenjivanja učinkovitosti rada nakon isteka roka za prigovor ako prigovor nije podnesen, odnosno dostavom odluke povjerenstva o prigovoru iz članka 11. ovoga Zakona.

(9) Ocjena učinkovitosti rada i broj ostvarenih bodova unose se u Registar zaposlenih u državnoj službi i javnim službama.

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

#### **Članak 21.**

(1) Osnovna plaća službenika uvećana za dodatak za radni staž uvećava se za:

- 5 % ako službenik ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. ili univ. spec.)
- 8 % ako službenik ima akademski stupanj magistra znanosti
- 15 % ako službenik ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti.

(2) Službenik ostvaruje pravo na dodatak iz stavka 1. ovoga članka ako završen sveučilišni specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, ali se odnosi na područje kojim se službenik u okviru poslova svog radnog mjesta bavi.

(3) Odluku o tome ostvaruje li službenik pravo na dodatak iz stavka 1. ovoga članka donosi čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe ili ovlaštena osoba. Odluka mora biti obrazložena.

(4) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se isključuju.

### **Dodatak za policijsko zvanje**

#### **Članak 22.**

(1) Službenik ostvaruje pravo na dodatak za policijsko zvanje stjecanjem zvanja sukladno posebnom propisu, kojim se utvrđuju zvanja policijskih službenika.

(2) Visinu dodatka za zvanja iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje Vlada uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za unutarnje poslove.

(3) Iznos dodatka iz stavka 1. ovoga članka može iznositi do 12 % osnovne plaće uvećane za dodatak za radni staž.

## **Dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima**

### **Članak 23.**

- (1) Službenik i namještenik ostvaruje pravo na dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima odnosno za vrijeme obavljanja poslova u okolnostima koje se javljaju povremeno ili privremeno i od službenika i namještenika zahtijevaju dodatni napor i angažman u odnosu na redovne okolnosti obavljanja poslova radnog mjesta.
- (2) Izvanredne radne okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ne predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta i nisu vrednovane pri utvrđivanju koeficijenta za obračun plaće određenog radnog mjesta.
- (3) Dodatak iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž, ali samo za sate rada odrađene u izvanrednim radnim okolnostima.
- (4) Izvanredne radne okolnosti i visina dodatka za rad u izvanrednim radnim okolnostima u državnoj službi i u javnim službama određuje se kolektivnim ugovorima.

## **Dodatak za rad na programima i projektima**

### **Članak 24.**

- (1) Službenici koji rade na provedbi programa i projekata (članovi projektnog tima) koji se financira iz fondova i programa Europske unije, Norveškog financijskog mehanizma, Financijskog mehanizma Europskog gospodarskog prostora i Nacionalnog plana oporavka i otpornosti imaju za vrijeme rada na projektu pravo na dodatak na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž, za sate rada na projektu.
- (2) Članove projektnog tima imenuje odlukom čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe.
- (3) Visinu dodatka i kriterije za stjecanje prava na dodatak iz stavka 1. ovoga članka u državnim tijelima utvrđuje Vlada uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose.
- (4) Visinu dodatka i kriterije za stjecanje prava na dodatak iz stavka 1. ovoga članka u javnim službama utvrđuje Vlada uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad.

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

### **Članak 25.**

- (1) Dodaci na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za različite oblike organizacije rada su:
  - a) dodatak za prekovremeni rad
  - b) dodatak za rad noću u vremenu od 22:00 sata do 6:00 sati narednog dana
  - c) dodatak za rad u drugoj smjeni kada službenik i namještenik radi u smjenama (za rad u, pravilu, u vremenu od 14:00 do 22:00 sata)
  - d) dodatak za rad u turnusu (mijenjanje smjena na način da službenik i namještenik radi po dinamici 12 – 24 – 12 - 48 sati)

- e) dodatak za rad subotom
- f) dodatak za rad nedjeljom
- g) dodatak za rad na dan blagdana i rad u neradni dan utvrđen Zakon o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj
- h) dodatak za dvokratni rad (rad u jednom danu s prekidom duljim od 90 minuta između rada u prvoj i rada u drugoj smjeni)
- i) dodatak za pripravnost za rad
- j) dodatak za rad organiziran na drugačiji način

(2) Svaki od dodataka iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za odrađene sate odnosno sate provedene u pripravnosti te se tako dobiveni iznosi zbrajaju s osnovnom plaćom.

(3) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja dodatka za rad u drugoj smjeni, dodatka za rad u turnusu, dodatka za dvokratni rad i dodatka za rad organiziran na drugačiji način u istom danu.

(4) Visina dodataka iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se kolektivnim ugovorima.

(5) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka ne mogu se utvrditi za ukupni mjesečni fond sati, osim kod rada u turnusu kada službenik i namještenik cijeli mjesec radi u turnusu.

### **Uređivanje prava kolektivnim ugovorima**

#### **Članak 26.**

(1) Kolektivnim ugovorom mogu se urediti druga materijalna prava službenika i namještenika koja nisu uređena ovim Zakonom.

(2) Prava uređena ovim Zakonom ne mogu se kolektivnim ugovorom urediti na drukčiji način.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, u slučaju okolnosti koje dovode u pitanje redovito obavljanje poslova iz djelokruga državnog tijela odnosno javne službe, kolektivnim ugovorom može se utvrditi poseban dodatak na osnovnu plaću zbog rada u tim okolnostima najviše do 20 % osnovne plaće uvećane za dodatak na plaću za radni staž.

(4) Kolektivnim ugovorima ne mogu se ugovarati uvećanja koeficijenta za obračun plaće odnosno dodaci na koeficijente.

## **3. ISPLATA PLAĆE**

### **Isplata plaće**

#### **Članak 27.**

(1) Plaća i naknada plaće se isplaćuje jednom mjesečno, za prethodni mjesec.

(2) Plaća se isplaćuje 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 dospjeća isplata nije

moгуća zbog neradnog dana, blagdana ili više sile, tada se isplaćuje u naredna dva radna dana od dospijea.

(3) Plaća i naknada plaće se isplaćuje na transakcijski račun službenika i namještenika.

(4) Plaće i naknade plaće službenika i namještenika u državnoj službi i javnim službama obračunavaju se i isplaćuju putem informacijskog sustava za centralizirani obračun plaća kojim upravlja tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose.

(5) Službenik i namještenik koji je izostao s posla bez opravdanog razloga nema pravo na plaću i naknadu plaće za sate izostanka.

## **VI. PLATNA LJESTVICA I PLATNI RAZREDI**

### **Platna ljestvica**

#### **Članak 28.**

(1) Platnu ljestvicu čini 16 platnih razreda.

(2) Koeficijenti za obračun plaće u platnoj ljestvici određuju se u rasponu od 0,90 do 8,00.

(3) Rasponi koeficijenata u platnim razredima u okviru jedinstvene platne ljestvice za državna tijela i javne službe utvrđuju se uredbom Vlade na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose.

### **Platni razredi**

#### **Članak 29.**

(1) Radna mjesta službenika i namještenika razvrstavaju se u platne razrede na temelju vrednovanja radnih mjesta primjenom standardnih mjerila za vrednovanje i klasifikaciju.

(2) Radna mjesta u državnim tijelima razvrstavaju se u platne razrede uredbom iz članka 15. stavka 3. ovoga Zakona.

(3) Radna mjesta u javnim službama razvrstavaju se u platne razrede uredbom iz članka 15. stavka 4. ovoga Zakona.

## **VII. PROMICANJE U PLAĆI TEMELJEM OCJENE UČINKOVITOSTI RADA**

### **Promicanje u plaći temeljem ocjene učinkovitosti rada**

#### **Članak 30.**

(1) Službenik i namještenik se promiče u plaći stjecanjem prava na dodatak na plaću za učinkovitost rada iz članka 20. ovoga Zakona.

(2) Službenik i namještenik stječe pravo na dodatak na plaću kada temeljem ocjena učinkovitosti rada ostvari potreban broj bodova u skladu s člankom 20. stavkom 7. ovoga Zakona.

(3) Službenik i namještenik koji se premješta, raspoređuje ili napreduje na drugo radno mjesto zadržava ostvareni broj bodova temeljem ocjene učinkovitosti rada i dodatak na plaću stečen u postupcima ocjenjivanja njegove učinkovitosti rada do trenutka premještaja, rasporeda ili napredovanja na drugo radno mjesto, neovisno o tome radi li se o premještaju u istom državnom tijelu odnosno javnoj službi ili premještaju u drugo državno tijelo ili javnu službu.

(4) Službenik i namještenik koji se premješta, raspoređuje ili napreduje na radno mjesto razvrstano u viši platni razred ili na radno mjesto unutar istog platnog razreda za koje je određen veći koeficijent za obračun plaće, zadržava broj bodova temeljem ocjene učinkovitosti rada i dodatak na plaću koji je imao do trenutka premještaja, rasporeda ili napredovanja na drugo radno mjesto.

### **Ograničenje promicanja u plaći**

#### **Članak 31.**

(1) Tijekom jedne kalendarske godine najviše 5 % od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika državnog tijela ili javne službe može dobiti ocjenu „izvrstan“.

(2) Tijekom jedne kalendarske godine najviše 15 % od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika državnog tijela ili javne službe može dobiti ocjenu „naročito uspješan“.

(3) Ukupni broj zaposlenih službenika i namještenika iz stavaka 1. i 2. ovoga članka utvrđuje se na posljednji dan kalendarske godine za koju se službenici i namještenici ocjenjuju.

## **VIII. NAGRAĐIVANJE SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA ZA OSTVARENE RADNE REZULTATE**

### **Novčana nagrada za radne rezultate (bonus)**

#### **Članak 32.**

(1) Službenik i namještenik može ostvariti pravo na jednokratnu novčanu nagradu za radne rezultate (bonus) koje je ostvario tijekom jedne kalendarske godine.

(2) Pravo na novčanu nagradu iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje službenik i namještenik koji je svojim radom tijekom kalendarske godine postigao iznimne rezultate.

(3) Kriterije za dodjelu novčane nagrade iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje pravilnikom čelnik državnog tijela na razini razdjela organizacijske klasifikacije u državnom proračunu za službenike i namještenike državnih tijela odnosno javnih službi iz svog razdjela.

(4) Visina novčane nagrade iz stavka 1. ovoga članka za svaku kalendarsku godinu utvrđuje se odlukom čelnika tijela.

(5) Novčana nagrada iz stavka 1. ovoga članka ne može iznositi više od neoporezivog iznosa novčane nagrade za radne rezultate prema poreznim propisima.

(6) Sredstva za isplatu nagrade osiguravaju se u državnom proračunu, na posebnoj stavci u financijskom planu proračunskog korisnika.

(7) Sredstva za isplatu novčanih nagrada iz stavka 1. ovoga članka mogu iznositi do najviše 0,2 % ukupno izvršenih rashoda za plaće za redovan rad službenika i namještenika u prethodnoj godini u okviru svih izvora financiranja pojedinog državnog tijela odnosno javne službe.

(8) Popis nagrađenih službenika i namještenika javno se objavljuje na mrežnoj stranici državnog tijela ili javne službe, u skladu s propisom o tajnosti podataka.

## **IX. PRAĆENJE I UNAPRJEĐENJE SUSTAVA PLAĆA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

### **Vijeće za praćenje i unaprjeđenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama**

#### **Članak 33.**

(1) Vijeće za praćenje i unaprjeđenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama (u daljnjem tekstu: Vijeće) prati sustav plaća u državnoj službi i javnim službama, analizira tržišnu konkurentnost plaća u državnoj službi i javnim službama u odnosu na realni sektor, prati financijsku održivost sustava plaća u skladu s fiskalnim okvirom Vlade Republike Hrvatske, prati provedbu načela jednakosti plaća i vrednovanja radnih mjesta u skladu s odredbama ovoga Zakona, daje mišljenja na prijedlog uredbi iz članka 15. stavaka 3. i 4. ovoga Zakona i preporuke u skladu s ovim Zakonom.

(2) Vijeće predlaže Vladi promjene sustava plaća u državnoj službi i javnim službama, odnosno promjenu platne ljestvice, raspona koeficijenata u platnim razredima, dodatka na plaću utvrđenim ovim Zakonom i druge promjene vezane uz sustav plaća u državnoj službi i javnim službama.

(3) Vlada imenuje predsjednika i članove Vijeća iz reda dužnosnika ili rukovodećih službenika na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose, i to po jednog predstavnika:

1. Ureda predsjednika Vlade
2. tijela državne uprave nadležnog za službenički sustav
3. tijela državne uprave nadležnog za pravosuđe
4. tijela državne uprave nadležnog za rad
5. tijela državne uprave nadležnog za sustav socijalne skrbi
6. tijela državne uprave nadležnog za financije
7. tijela državne uprave nadležnog za zdravstvo
8. tijela državne uprave nadležnog za sustav obrazovanja
9. tijela državne uprave nadležnog za kulturu
10. tijela državne uprave nadležnog za unutarnje poslove
11. tijela državne uprave nadležnog za vanjske poslove
12. iz svake reprezentativne sindikalne središnjice.



- (4) Vijeće se sastaje na poziv predsjednika Vijeća po potrebi, a najmanje dva puta godišnje.
- (5) Vijeće uređuje način rada poslovníkom.
- (6) Stručne i administrativne poslove za potrebe Vijeća obavlja tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose.

## **X. NADZOR NAD PROVEDBOM ZAKONA**

### **Članak 34.**

- (1) Upravni nadzor nad provedbom ovoga Zakona u državnim tijelima provodi tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose.
- (2) Upravni nadzor nad provedbom ovoga Zakona u javnim službama provodi tijelo državne uprave nadležno za pojedinu javnu službu.

## **XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Plaće zatečenih službenika i namještenika**

### **Članak 35.**

- (1) Službenici i namještenici koji su na dan stupanja na snagu ovoga Zakona zatečeni u službi u državnim tijelima ili javnim službama, zadržavaju pravo na plaću prema dotadašnjim propisima, do stupanja na snagu uredbi iz članka 15. stavaka 3. i 4. ovoga Zakona.
- (2) Na državne službenike i namještenike te službenike i namještenike u javnim službama koji se zaposle nakon stupanja na snagu ovoga Zakona, a prije stupanja na snagu uredbi iz članka 15. stavaka 3. i 4. ovoga Zakona, primjenjivat će se dotadašnji propisi kojima su propisani nazivi radnih mjesta i plaće službenika i namještenika.

### **Prevođenje radnih mjesta u državnoj službi**

### **Članak 36.**

- (1) Uredbom iz članka 15. stavka 3. ovoga Zakona propisat će se prevođenje dotadašnjih naziva radnih mjesta u državnoj službi u nove nazive radnih mjesta na način da se uz nazive radnih mjesta utvrđene dotadašnjim propisima navedu novi nazivi radnih mjesta s pripadajućim platnim razredom i koeficijentom za obračun plaće.
- (2) U razdoblju od dana stupanja na snagu uredbi iz članka 15. stavka 3. ovoga Zakona do rasporeda državnih službenika i namještenika u skladu s pravilnikom o unutarnjem redu državnog tijela, primjenjivat će se odredbe navedene uredbi o prevođenju dotadašnjih naziva radnih mjesta u nove nazive radnih mjesta državnih službenika i namještenika.

(3) Stupanjem na snagu uredbe iz članka 15. stavka 3. ovoga Zakona smatrat će se da su dotadašnji nazivi radnih mjesta u pravilnicima o unutarnjem redu izmijenjeni u nove nazive radnih mjesta u skladu s prevođenjem utvrđenim navedenom uredbom.

(4) U roku od 30 dana od stupanja na snagu uredbe iz članka 15. stavka 3. ovoga Zakona čelnik državnog tijela obavijestit će pisanim putem službenike i namještenike o prevođenju dotadašnjeg naziva radnog mjesta na koji su raspoređeni i novom koeficijentu za obračun plaće.

(5) Državni službenik i namještenik koji smatra da mu je pogrešno utvrđeno prevođenje naziva radnog mjesta i novi koeficijent za obračun plaće ima pravo zatražiti ispravak. Ako čelnik državnog tijela utvrdi da je zahtjev osnovan, obavijestit će službenika i namještenika pisanim putem o prihvaćanju njegovog zahtjeva, a ako utvrdi da zahtjev nije osnovan, dužan je u upravnom postupku donijeti rješenje o utvrđivanju novog naziva radnog mjesta i koeficijenta za obračun plaće.

(6) Podaci o novim nazivima radnih mjesta i koeficijentima za obračun plaće državnih službenika i namještenika unijet će se u Registar zaposlenih u državnoj službi i javnim službama u roku od 30 dana od stupanja na snagu uredbe iz članka 15. stavka 3. ovoga Zakona.

### **Prevođenje radnih mjesta u javnim službama**

#### **Članak 37.**

(1) Uredbom iz članka 15. stavka 4. ovoga Zakona propisat će se prevođenje dotadašnjih naziva radnih mjesta u javnim službama u nove nazive radnih mjesta na način da se uz nazive radnih mjesta utvrđene dotadašnjim propisima navedu novi nazivi radnih mjesta s pripadajućim platnim razredom i koeficijentom za obračun plaće.

(2) U razdoblju od dana stupanja na snagu uredbe iz članka 15. stavka 4. ovoga Zakona do rasporeda službenika i namještenika u skladu s općim aktom kojim se utvrđuje sistematizacija radnih mjesta u javnoj službi, primjenjivat će se odredbe ove uredbe o načinu prevođenja dotadašnjih naziva radnih mjesta u nove nazive radnih mjesta službenika i namještenika u javnim službama.

(3) Stupanjem na snagu uredbe iz članka 15. stavka 4. ovoga Zakona smatrat će se da su dotadašnji nazivi radnih mjesta u općem aktu kojim se utvrđuje sistematizacija radnih mjesta u javnoj službi izmijenjeni u nove nazive radnih mjesta u skladu s prevođenjem utvrđenim u ovoj uredbi.

(4) Čelnik javne službe dužan je u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu uredbe iz članka 15. stavka 4. ovoga Zakona službenicima i namještenicima ponuditi izmjenu ugovora o radu u skladu s odredbama ovoga Zakona.

(5) Na ponudu izmjene ugovora o radu zatečenim službenicima i namještenicima u javnim službama na odgovarajući se način primjenjuju odredbe općeg propisa o radu.

(6) Službenik i namještenik u javnoj službi koji smatra da mu je pogrešno utvrđeno prevođenje naziva radnog mjesta i novi koeficijent za obračun plaće ima pravo zatražiti ispravak. Ako čelnik javne službe utvrdi da je zahtjev osnovan, obavijestit će službenika i namještenika pisanim putem o prihvaćanju njegovog zahtjeva, a ako 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 općim propisom o radu.

(7) Podaci o novim nazivima radnih mjesta i koeficijentima za službenike i namještenike u javnim službama unijet će se u Registar zaposlenih u državnoj službi i javnim službama u roku od 30 dana od stupanja na snagu uredbe iz članka 15. stavka 4. ovoga Zakona.

### **Rok za donošenje pravilnika o unutarnjem redu**

#### **Članak 38.**

Čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe odnosno upravljačko tijelo obvezni su donijeti pravilnik o unutarnjem redu odnosno opći akt o sistematizaciji radnih mjesta u skladu s uredbom iz članka 15. stavaka 3. i 4. ovoga Zakona u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu uredbe.

### **Rok za raspored i određivanje plaće**

#### **Članak 39.**

(1) Čelnik državnog tijela dužan je donijeti rješenje o rasporedu na radno mjesto i plaći državnih službenika i namještenika najkasnije u roku od tri mjeseca od stupanja na snagu novog pravilnika o unutarnjem redu donesenog u skladu s odredbama ovoga Zakona.

(2) Čelnik javne službe dužan je 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 ugovor sklopljen temeljem članka 37. stavka 4. ovoga Zakona.

(3) Na ponudu izmjene ugovora o radu iz stavka 2. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe općeg propisa o radu.

### **Pravo zatečenih službenika na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta na istom radnom mjestu**

#### **Članak 40.**

(1) Ukoliko se uredbama iz članka 15. stavaka 3. i 4. ovoga Zakona utvrdi niži koeficijent za obračun plaće radnog mjesta na kojem je službenik i namještenik zatečen od koeficijenta složenosti poslova utvrđenog prema dotadašnjim propisima, službenik i namještenik ima pravo na povoljniji koeficijent za obračun plaće do 31. prosinca 2027. godine.

(2) Pravo na povoljniji koeficijent ostvaruje službenik i namještenik iz stavka 1. ovoga članka i ako je radnom mjestu na kojem je zatečen promijenjen naziv nakon provedenog postupka vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta prema odredbama ovoga Zakona.

(3) Iznimno od članka 36. stavka 4. ovoga Zakona, čelnik državnog tijela donijet će rješenje o pravu na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta za obračun plaće za službenike i namještenike iz stavka 1. ovoga članka.

(4) Iznimno od članka 37. stavka 4. ovoga Zakona, čelnik javne službe sklopit će dodatak ugovoru o radu sa službenikom i namještenikom iz stavka 1. ovoga članka, kojim će se utvrditi pravo na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta za obračun plaće.

### **Zadržavanje koeficijenta za obračun plaće rukovodećih službenika koje je imenovala Vlada**

#### **Članak 41.**

(1) Iznimno od članka 40. ovoga Zakona, zatečeni rukovodeći službenici koje je imenovala Vlada na određeno vrijeme zadržavaju koeficijent za obračun plaće utvrđen prema dotadašnjim propisima do isteka vremena na koje su imenovani.

(2) Odredba stavka 1. ovoga članka na odgovarajući način primjenjuje se na rukovodeće službenike koje će imenovati Vlada na određeno vrijeme u razdoblju od dana stupanja na snagu ovoga Zakona do dana stupanja na snagu uredbi iz članka 15. stavaka 3. i 4. ovoga Zakona.

### **Pravo zatečenih državnih službenika i namještenika na dodatak za radni staž ostvaren u državnim tijelima**

#### **Članak 42.**

(1) Zatečeni državni službenici i namještenici koji su do dana stupanja na snagu ovoga Zakona stekli pravo na postotno uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima ostvaruju pravo na dodatak za radni staž u državnim tijelima u visini stečenog postotka uvećanja koeficijenta koji je ostvaren do dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(2) Dodatak iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž.

(3) Dodatak iz stavka 1. ovoga članka zatečeni službenici i namještenici zadržavaju do prestanka državne službe.

(4) Državni službenici i namještenici iz stavka 1. ovoga članka nemaju pravo na daljnje povećanje dodatka za radni staž u državnim tijelima za navršene godine radnog staža u državnim tijelima nakon stupanja na snagu ovoga Zakona.

### **Dosadašnje ocjene učinkovitosti rada**

#### **Članak 43.**

Ocjene učinkovitosti rada službenika i namještenika dobivene temeljem dosadašnjih propisa ne uzimaju se u obzir kod utvrđivanja dodatka na plaću za učinkovitost rada u skladu s ovim Zakonom.

## **Rok za donošenje provedbenih propisa**

### **Članak 44.**

(1) Vlada će najkasnije u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona donijeti uredbe iz članka 9. stavaka 3. i 4., članka 10. stavaka 8. i 9., članka 15. stavaka 3. i 4., članka 22. stavka 2., članka 24. stavaka 3. i 4. i članka 28. stavka 3. ovoga Zakona.

(2) Ministar unutarnjih poslova će najkasnije u roku od dva mjeseca od stupanja na snagu uredbe iz članka 10. stavka 8. ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 10. stavka 11. ovoga Zakona.

(3) Ministar nadležan za pojedinu javnu službu će najkasnije u roku od dva mjeseca od stupanja na snagu uredbe iz članka 10. stavka 9. ovoga Zakona, donijeti pravilnik iz članka 10. stavka 12. ovoga Zakona.

### **Koeficijenti složenosti poslova u prijelaznom razdoblju za radna mjesta rukovodećih službenika koje imenuje Vlada Republike Hrvatske**

### **Članak 45.**

(1) Do stupanja na snagu uredbe iz članka 15. stavka 3. ovoga Zakona, plaće rukovodećih službenika koje imenuje Vlada Republike Hrvatske izračunavat će se prema sljedećim koeficijentima složenosti poslova:

1.	zamjenik državnog tajnika središnjeg državnog ureda	4,549
2.	glavni tajnik ministarstva	4,549
3.	ravnatelj Ureda Vlade Republike Hrvatske za zakonodavstvo	4,549
4.	zamjenik glavnog državnog inspektora	4,132
5.	glavni tajnik središnjeg državnog ureda	4,132
6.	tajnik Državnog izbornog povjerenstva	4,132
7.	predstojnik Ureda Povjerenstva za odlučivanje o sukobu interesa	4,132
8.	ravnatelj Direkcije Vlade Republike Hrvatske za korištenje službenih zrakoplova	4,132
9.	zamjenik glavnog ravnatelja državne upravne organizacije	3,996
10.	ravnatelj koji upravlja upravnom organizacijom u sastavu ministarstva	3,700
11.	glavni inspektor koji upravlja upravnom organizacijom u sastavu ministarstva	3,700
12.	zamjenik tajnika Državnoga izbornog povjerenstva Republike Hrvatske	3,570
13.	ravnatelj Ureda za opće poslove Hrvatskoga sabora i Vlade Republike Hrvatske	3,996
14.	ravnatelj Ureda Vlade Republike Hrvatske za ljudska prava i prava nacionalnih manjina	3,570
15.	ravnatelj Ureda Vlade Republike Hrvatske za protokol	3,570
16.	ravnatelj Ureda Vlade Republike Hrvatske za ravnopravnost spolova	3,570
17.	ravnatelj Ureda Vlade Republike Hrvatske za udruge	3,570
18.	glavni tajnik državne upravne organizacije	3,570
19.	predstojnik Ureda potpredsjednika Vlade Republike Hrvatske	3,570

(2) Do stupanja na snagu uredbe iz članka 15. stavka 3. ovoga Zakona, plaća savjetnika predsjednika Vlade izračunavat će se prema koeficijentu glavnog tajnika ministarstva, a plaća zamjenika predstojnika Ureda predsjednika Hrvatskoga sabora izračunavat će se prema koeficijentu glavnog tajnika središnjeg državnog ureda.

## **Prestanak važenja odredbi propisa o plaćama u državnoj službi**

### **Članak 46.**

(1) Danom stupanja na snagu uredbe iz članka 15. stavka 3. ovoga Zakona prestaju važiti:

1. članci 108. – 112. Zakona o državnim službenicima i namještenicima („Narodne novine“, br. 27/01. i 92/05.) i propisi doneseni temeljem toga Zakona:

- Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi („Narodne novine“, br. 37/01., 38/01. – ispravak, 71/01., 89/01., 112/01., 7/02. – ispravak, 17/03., 197/03., 21/04., 25/04. – ispravak, 66/05., 131/05., 11/07., 47/07., 109/07., 58/08., 32/09., 140/09., 21/10., 38/10., 77/10., 113/10., 22/11., 142/11., 31/12., 49/12., 60/12., 78/12., 82/12., 100/12., 124/12., 140/12., 16/13., 25/13., 52/13., 96/13., 126/13., 2/14., 94/14., 140/14., 151/14., 76/15., 100/15., 71/18., 73/19., 63/21., 13/22. i 139/22. i 26/23.)
- Uredba o poslovima s posebnim uvjetima rada u državnoj službi („Narodne novine“, br. 74/02., 58/08., 119/11., 33/13., 65/15. i 2/17. i 63/21.)

2. članak 43. i članci 78. – 80. Zakona o policiji („Narodne novine“, br. 34/11., 130/12., 89/14. – vjerodostojno tumačenje, 151/14., 33/15., 121/16. i 66/19.) i propisi doneseni temeljem toga Zakona:

- Uredba o plaćama policijskih službenika („Narodne novine“, br. 7/22. i 149/22.)
- Uredba o klasifikaciji radnih mjesta policijskih službenika („Narodne novine“ br. 7/22. i 149/22.)
- Odluka o isplati materijalnih prava i drugih naknada državnim službenicima zaposlenima na poslovima protuminskog djelovanja („Narodne novine“, br. 116/18. i 138/21.)

3. članak 91. Zakona o carinskoj službi („Narodne novine“, br. 68/13., 30/14., 115/16., 39/19. i 98/19.) i propis donesen temeljem toga Zakona:

- Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova za carinske službenike („Narodne novine, broj 78/17.)

4. članak 19. stavak 6. Zakona o Poreznoj upravi („Narodne novine“, br. 115/16. i 98/19.) i propis donesen temeljem toga Zakona:

- Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova, dodatku za uvjete rada te kriterijima i najvišem mogućem iznosu dodatka za natprosječne rezultate u radu za službenike Porezne uprave („Narodne novine“, broj 78/17.)

5. članak 113. stavak 2. Zakona o obrani („Narodne novine“, br. 73/13., 75/15., 27/16., 110/17. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 30/18. i 70/19.) i članak 139.a Zakona o službi u Oružanim snagama Republike Hrvatske („Narodne novine“, br. 73/13., 75/15., 50/16., 30/18. i 125/19.) i odluka donesena temeljem tih Zakona:

- Odluka o dodacima na osnovnu plaću u Ministarstvu obrane i Oružanim snagama Republike Hrvatske („Narodne novine“, broj 92/18.)

6. Zakon o plaćama ovlaštenih državnih revizora („Narodne novine“, br. 86/98., 16/01., 27/01., 140/05. i 38/13.) i

članak 31. Zakona o Državnom uredu za reviziju („Narodne novine“, broj 25/19.)

7. članak 31.a stavak 2. Uredbe o plaćama, dodacima i naknadama u službi vanjskih poslova („Narodne novine“, br. 22/03., 48/03., 39/06., 36/07., 25/13., 48/18., 15/19. i 99/22.) i Popis posebnih naziva radnih mjesta i koeficijenata složenosti poslova u sjedištu službe vanjskih poslova (Prilog IV.), koji je sastavni dio ove Uredbe

8. članak 31. stavak 2. Zakona o Državnom inspektoratu („Narodne novine“, br. 115/18. i 117/21.) i propis donesen temeljem toga Zakona:

- Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova za radna mjesta u Državnom inspektoratu („Narodne novine“, broj 107/19.)

9. članak 46. stavak 2. Zakona o Državnom sudbenom vijeću („Narodne novine“, br. 116/10., 57/11., 130/11., 13/13., 28/13., 82/15., 67/18., 126/19. i 80/22.)

10. članak 47. stavak 3. Zakona o Državnoodvjetničkom vijeću („Narodne novine“, br. 67/18., 126/19. i 80/22.)

11. članak 5. stavak 4. i članak 6. stavak 2. Zakona o lučkim kapetanijama („Narodne novine“, broj 118/18.)

12. članak 124. Zakona o zemljišnim knjigama („Narodne novine“, br. 63/19. i 128/22.)

13. članak 47. stavak 6. i stavak 8. podstavak 1. Zakona o sustavu državne uprave („Narodne novine“, broj 66/19.)

14. članak 68. stavak 3. i članak 76. Zakon o vatrogastvu („Narodne novine“, br. 125/19. i 114/22.) u odnosu na profesionalne vatrogasce u Hrvatskoj vatrogasnoj zajednici

15. članak 14. stavak 2. Zakon o službenoj statistici („Narodne novine“, broj 25/20.)

16. Odluka o koeficijentima složenosti poslova državnih službenika i namještenika u Uredu predsjednika Republike Hrvatske

17. Odluka o nazivima i uvjetima za radna mjesta, poslovima koji se na njima obavljaju te koeficijentima složenosti poslova u Ustavnom sudu Republike Hrvatske („Narodne novine“, br. 102/14., 117/14., 18/16., 81/16., 117/17., 18/18., 8/19., 80/20., 125/20., 144/20., 12/22. i 82/22.)

18. Odluka o plaći predsjednika i članova Odbora za državnu službu („Narodne novine“, br. 8/06. i 30/13.)

(2) Danom stupanja na snagu uredbe iz članka 10. stavka 8. ovoga Zakona prestaju važiti:

1. članci 81. – 83. Zakona o policiji („Narodne novine“, br. 34/11., 130/12., 89/14. – vjerodostojno tumačenje, 151/14., 33/15., 121/16. i 66/19.) i propis doneseni temeljem toga Zakona:
  - Pravilnik o ocjenjivanju policijskih službenika („Narodne novine“, broj 113/12.)

(3) Danom stupanja na snagu uredbe iz članka 15. stavka 3. ovoga Zakona, u članku 36. stavku 1. Zakona o izvršavanju kazne zatvora („Narodne novine“, broj 14/21.) riječi: „te im pripada poseban dodatak na plaću zbog rada u posebnim uvjetima“ brišu se.

(4) Ministar unutarnjih poslova dužan je uskladiti Pravilnik o vrstama nagrada, medalja, priznanja i zahvalnica Ministarstva unutarnjih poslova te uvjetima i postupku njihove dodjele („Narodne novine“, broj 95/22.) s odredbama ovoga Zakona, u roku od tri mjeseca od stupanja na snagu uredbe iz članka 10. stavka 8. ovoga Zakona.

### **Prestanak važenja odredbi propisa o plaćama u javnim službama**

#### **Članak 47.**

Danom stupanja na snagu uredbe iz članka 15. stavka 4. ovoga Zakona prestaju važiti:

1. Zakon o plaćama u javnim službama („Narodne novine“, br. 27/01. i 39/09.) i propis donesen temeljem toga Zakona:
  - Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama („Narodne novine“, br. 25/13., 72/13., 151/13., 9/14., 40/14., 51/14., 77/14., 83/14. – ispravak, 87/14., 120/14., 147/14., 151/14., 11/15., 32/15., 38/15., 60/15., 83/15., 112/15., 122/15., 10/17., 39/17., 40/17. – ispravak, 74/17., 122/17., 9/18., 57/18., 59/19., 79/19., 119/19., 50/20., 128/20., 141/20., 17/21., 26/21., 78/21., 138/21., 9/22., 31/22., 72/22., 82/22. i 99/22., 26/23. i 46/23.)
2. Zakon o osnovici plaće u javnim službama („Narodne novine“, br. 39/09. i 124/09.)
3. članak 99.a stavci 7., 8., 12. i 13. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi („Narodne novine“, br. 87/08., 86/09., 92/10., 105/10. – ispravak, 90/11., 5/12., 16/12., 86/12., 126/12. – pročišćeni tekst, 94/13., 152/14., 7/17., 68/18., 98/19., 64/20. i 151/22.)
4. članak 24. stavak 8. i članak 26. stavak 4. Zakona o regulaciji energetske djelatnosti („Narodne novine“, br. 120/12. i 68/18.)
5. članak 134. stavak 4. Zakona zaštitu prirode („Narodne novine“, br. 80/13., 15/18. i 14/19. i 127/19.)
6. članak 18. stavak 2. Zakona o osnivanju Agencije za ugljikovodike („Narodne novine“, br. 14/14., 73/17. i 84/21.)



7. članak 75. stavak 2. Zakon o elektroničkim medijima („Narodne novine“, br. 111/21. i 114/22.)

8. članak 11. stavak 14. Zakona o elektroničkim komunikacijama („Narodne novine“, broj 76/22.) i Odluka o utvrđivanju plaće predsjednika, zamjenika predsjednika i članova Vijeća Hrvatske regulatorne agencije za mrežne djelatnosti (HAKOM) od 28.1.2009.

9. članak 5. stavak 5. i članak 10. stavak 3. Zakona o zračnom prometu („Narodne novine“, br. 69/09., 84/11., 54/13., 127/13. i 92/14.)

10. članak 27. stavci 7., 8., 9. i 10. Zakona o zaštiti tržišnog natjecanja („Narodne novine“, br. 79/09., 80/13. i 41/21.).

### **Stavljanje izvan snage odluka i drugih općih akata kojima se uređuju plaće**

#### **Članak 48.**

(1) Sporazum o dodacima na plaću u obrazovanju i znanosti od 25. studenog 2006. godine sklopljenim između Vlade Republike Hrvatske i Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja, Nezavisnog sindikata zaposlenih u srednjim školama Hrvatske i Sindikata Hrvatskih učitelja i ostali sporazumi sa sindikatima kojima su utvrđeni dodaci na plaću i uvećanja plaće te dinamika isplate dodataka državnim službenicima i namještenicima te službenicima i namještenicima u javnim službama primjenjuju se do trenutka njihovog stavljanja van snage sukladno sporazumu ugovornih strana odnosno do prestanka važenja uslijed otkaza.

(2) Nadležni čelnici tijela državne uprave i javnih službi dužni su danom stupanja na snagu uredbi iz članka 15. stavaka 3. i 4. ovoga Zakona staviti izvan snage sve odluke i druge opće akte odnosno pojedine odredbe odluka i drugih općih akata na temelju kojih se isplaćuje plaća odnosno dodaci na plaću te novčane nagrade za radne rezultate i uspješnost u radu.

### **Rok za imenovanje članova Vijeća za praćenje i unaprjeđenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama**

#### **Članak 49.**

Vlada će imenovati predsjednika i članove Vijeća za praćenje i unaprjeđenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

### **Stupanje na snagu Zakona**

#### **Članak 50.**

Ovaj Zakon stupa na snagu osmoga dana od dana objave u „Narodnim novinama“.

## OBRAZLOŽENJE

### **Uz članak 1.**

Određuje se predmet Zakona.

### **Uz članak 2.**

Određuje se obuhvat Zakona. Ovaj Zakon primjenjuje se na službenike i namještenike u državnoj službi i javnim službama.

Zakon se primjenjuje i na osobe zaposlene na poslovima podrške ministru te u Uredu predsjednika Vlade i Uredu predsjednika Hrvatskoga sabora sukladno zakonu kojim se uređuje sustav državne uprave, ali samo odredbe koje se odnose na vrednovanje radnih mjesta i osnovnu plaću dok se na njih ne primjenjuju odredbe o ocjenjivanju, dodacima na plaću, nagrađivanju i promicanju.

Od obveze primjene Zakona izuzete su djelatne vojne osobe, zaposlenici u diplomatsko-konzularnim predstavništvima Republike Hrvatske u inozemstvu, drugi zaposlenici izaslani u inozemstvo i zaposlenici u državnim tijelima osnovanim zakonom kojim se uređuje sigurnosno-obavještajni sustav Republike Hrvatske.

### **Uz članak 3.**

Određuje se značenje pojedinih pojmova koji se koriste u Zakonu.

### **Uz članak 4.**

Zakonom se određuje rodna neutralnost izraza korištenih u Zakonu.

### **Uz članak 5.**

Određuje se da službenik i namještenik u državnoj službi i javnim službama ima pravo na plaću i nagrade pod uvjetima utvrđenim ovim Zakonom, drugim propisima i kolektivnim ugovorima.

### **Uz članak 6.**

Određuje se načelo jednakosti plaća na način da se službenicima i namještenicima isplaćuje jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti. To znači da službenici i namještenici koji rade na istim radnim mjestima ostvaruju pravo na jednaku osnovnu plaću, neovisno o tome u kojem državnom tijelu odnosno javnoj službi rade.

Isto tako, utvrđuje se da žene i muškarci koji obavljaju jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti u državnoj službi i javnim službama imaju pravo na jednaku osnovnu plaću.

**Uz članak 7.**

Određuje se načelo transparentnosti plaća na način da podaci o plaćama u državnoj službi i javnim službama trebaju biti dostupni javnosti, ali tako da javnost ima pravo uvida u podatke o plaćama po radnim mjestima, no ne i uvid u podatke o plaći pojedinog službenika i namještenika, uvažavajući propise o zaštiti osobnih podataka. Stoga se ovim člankom utvrđuje kako su javnosti dostupni podaci o sastavnim elementima plaće za radna mjesta u državnoj službi i javnim službama (koeficijenti za obračun plaća, osnovica i dodaci na plaću).

Tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose dužno je na svojoj mrežnoj stranici objaviti podatke o plaćama za radna mjesta u državnoj službi dok je tijelo državne uprave nadležno za rad dužno na svojoj mrežnoj stranici objaviti podatke o plaćama za radna mjesta u javnim službama.

**Uz članak 8.**

Utvrđuje se načelo zabrane diskriminacije na način da je pri utvrđivanju plaće te u postupcima nagrađivanja i promicanja u plaći službenika i namještenika zabranjena diskriminacija službenika i namještenika po bilo kojoj osnovi: na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

**Uz članak 9.**

Ovim se člankom utvrđuje da se radna mjesta u državnoj službi i javnim službama vrednuju primjenom šest glavnih standardnih mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta, a to su: kompetencije, složenost, odgovornost i utjecaj na donošenje odluka, suradnja i komunikacija, upravljanje i posebni uvjeti rada. U okviru tih šest glavnih kriterija, utvrđuju se podkriteriji: 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, složenost poslova na radnom mjestu, raznovrsnost poslova i područja rada, samostalnost u radu, 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, opasnost za vlastiti život i zdravlje u obavljanju poslova te nepovoljni radni uvjeti koji su stalno obilježje radnog mjesta, suradnja s drugim tijelima i institucijama, komunikacija i rad sa strankama, suradnja unutar državnog tijela ili javne službe, raznovrsnost i kompleksnost područja kojima se upravlja i razina upravljanja.

Ovim se člankom ne utvrđuje način na koji će se ta mjerila primijeniti u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta već se propisuje da će to pitanje urediti uredbom Vlada na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose, a u javnim službama na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad.

Kako bi socijalni partneri bili aktivno uključeni u postupak vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta, propisuje se da se prijedlozi uredbi dostavljaju na mišljenje sindikatima koji djeluju u državnoj službi ili javnim službama te se smatra da su oni s istima suglasni, ako ne dostave svoje mišljenje u roku od 15 dana.

**Uz članak 10.**

Ovim se člankom propisuju osnovni elementi sustava ocjenjivanja učinkovitosti rada službenika i namještenika, ocjene koje službenik i namještenik može dobiti u postupku ocjenjivanja, obvezu čelnika državnog tijela ili javne službe da donese odluku o ocjeni te pravo službenika i namještenika da izjavi prigovor na ocjenu Povjerenstvu za odlučivanje o prigovorima na ocjene.

Iako je pitanje ocjenjivanja za državne službenike i namještenike uređeno posebnim propisom (Zakonom o državnim službenicima), ovim je Zakonom to pitanje također potrebno urediti zbog javnih službi, u kojima do sada nije postojalo ocjenjivanje službenika i namještenika, a također i radi jednoobraznog sustava ocjenjivanja u državnoj službi i javnim službama.

Postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada službenika i namještenika u državnim tijelima propisuje Vlada uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose, a u javnim službama na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad.

Zbog specifičnosti policijskih poslova, ministar unutarnjih poslova pravilnikom utvrđuje posebne kriterije za ocjenjivanje učinkovitosti rada policijskih službenika, a zbog specifičnosti poslova pojedinih javnih službi, ministar nadležan za pojedinu javnu službu pravilnikom utvrđuje posebne kriterije za ocjenjivanje učinkovitosti rada službenika i namještenika u tim javnim službama.

Kada su pravilnicima utvrđeni i posebni kriteriji za ocjenjivanje učinkovitosti rada, na službenike i namještenike se kumulativno odnose kriteriji propisani uredbom i pravilnikom.

**Uz članak 11.**

Ovim se člankom propisuje osnivanje povjerenstva za odlučivanje o prigovorima na ocjene, koje se osniva na razini državnog tijela odnosno javne službe (dakle, pojedine ustanove), njegova uloga, sastav, sudjelovanje predstavnika sindikata, mogućnost osnivanja više povjerenstava te rok u kojemu povjerenstvo treba odlučiti o prigovoru na ocjenu.

Predviđa se i mogućnost osnivanja više povjerenstava (potreba za tim se može pojaviti u velikim sustavima poput policije), a rad povjerenstva regulirat će se poslovníkom kojeg donosi čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe.

U slučaju da se u državnom tijelu ili javnoj službi osnuje više povjerenstava, njihov rad će biti reguliran istim poslovníkom.

**Uz članak 12.**

Ovim člankom propisuje se plaća službenika i namještenika. Plaća se sastoji od osnovne plaće i dodataka na osnovnu plaću, koji su propisani ovim Zakonom te ostalih primitaka u skladu s ovim Zakonom i općim propisom o radu.

**Uz članak 13.**

Ovim člankom definira se pojam osnovne plaće kao umnoška koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je službenik i namještenik raspoređen i osnovice za obračun plaće.

Prema dosadašnjoj definiciji, osnovna plaća je bila umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice, ali je uključivala i uvećanje plaće od 0,5 % po godini radnog staža. Upravo je to uvećanje po osnovi godina radnog staža bila individualna komponenta koja se razlikovala od osobe do osobe pa zbog toga u sadašnjem sustavu plaća nije bila utvrđena plaća radnog mjesta već plaća pojedinca. Ovim se Zakonom na jedinstven način utvrđuje plaća radnog mjesta, što znači da svi koji rade na istom radnom mjestu imaju jednaku plaću, neovisno o svojim godinama radnog staža.

Osnovna plaća je utvrđena također i kao plaća koju službenik i namještenik prima za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je raspoređen za redovan rad u punom radnom vremenu za razdoblje od jednog mjeseca.

Ako službenik i namještenik radi u nepunom radnom vremenu, pripada mu plaća razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlen.

Ovim se člankom ujedno utvrđuje i da osnovna plaća službenika i namještenika za puno radno vrijeme ne može biti isplaćena u iznosu manjem od minimalne plaće propisane posebnim zakonom. Dakle, osnovna plaća može biti utvrđena i obračunata u iznosu manjem od minimalne plaće propisane posebnim zakonom, ali ne može biti isplaćena u manjem iznosu, što znači da će se službeniku i namješteniku, čija osnovna plaća iznosi manje od minimalne plaće propisane posebnim zakonom, isplaćivati razlika do minimalne plaće propisane posebnim zakonom. I do sada se službeniku i namješteniku nije smjela isplatiti manja plaća od minimalne plaće propisane posebnim zakonom, ali je razlika u tome što u sadašnjem sustavu osnovna plaća u sebi sadrži i uvećanje po osnovi navršениh godina radnog staža, a ovim Zakonom osnovna plaća sadrži samo umnožak koeficijenta i osnovice pa je ova odredba u korist zaposlenih s najnižim primanjima.

Osnovna plaća u smislu ovoga Zakona je plaća u bruto iznosu.

**Uz članak 14.**

Utvrđuje se da se osnovica za obračun plaće utvrđuje kolektivnim ugovorom, a ako se kolektivnim ugovorom ne ugovori visina osnovice do donošenja državnog proračuna Republike Hrvatske za narednu godinu, utvrdit će je odlukom Vlada Republike Hrvatske. Ukoliko osnovicu utvrđuje odlukom Vlada Republike Hrvatske, osnovica za obračun plaće ne može biti niža od iznosa zadnje ugovorene osnovice.

Osnovica se utvrđuje u bruto iznosu.

**Uz članak 15.**

Ovim člankom propisuje se način utvrđivanja koeficijenata za obračun plaće. Za razliku od sadašnjih koeficijenata složenosti poslova radnih mjesta, koji su utvrđeni isključivo prema jednom kriteriju – složenosti poslova – pa se zato i nazivaju koeficijentima složenosti poslova,

budući koeficijenti se utvrđuju na temelju više kriterija koji će se koristiti u postupku vrednovanja radnih mjesta pa zato koeficijenti i mijenjaju naziv u koeficijente za obračun plaće.

Utvrđuje se da koeficijent za obračun plaće radnog mjesta mora biti određen u okviru raspona koeficijenata platnog razreda u koje je razvrstano radno mjesto, što znači da se za radno mjesto ne može utvrditi ni manji ni veći koeficijent od minimalnog odnosno maksimalnog koeficijenta utvrđenog za platni razred u koji je radno mjesto razvrstano.

Člankom se također propisuje da nazive radnih mjesta, uvjete za raspored, klasifikaciju radnih mjesta i pripadajući platni razred te koeficijente za obračun plaće u državnim tijelima utvrđuje Vlada uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose, a u javnim službama na prijedlog tijela državne uprave nadležnog rad, uz prethodno mišljenje Vijeća za praćenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama i mišljenje sindikata koji djeluju u državnoj službi ili javnim službama.

Ako sindikati ne dostave mišljenje u roku od 15 dana, smatra se da su suglasni s prijedlogom uredbi.

#### **Uz članak 16.**

Ovim se člankom propisuje da vježbenik (pripravnik) ima pravo na koeficijent za obračun plaće u visini od 90 % vrijednosti koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

#### **Uz članak 17.**

Radi obračuna dodataka na plaću koji se ne obračunavaju na ukupno radno vrijeme već samo na određeni broj sati rada (kao što je to, na primjer, dodatak za prekovremeni rad ili dodatak za noćni rad, smjenski rad, dvokratni rad i slično), potrebno je izračunati cijenu sata rada. Kako se cijena sata rada ne bi razlikovala od mjeseca do mjeseca zbog različitog broja radnih dana u mjesecu što rezultira različitim mjesečnim fondom sati, ovim je člankom utvrđeno da se cijena sata rada izračunava dijeljenjem osnovne plaće službenika i namještenika uvećane za dodatak za radni staž s mjesečnim fondom sati koji iznosi 173 sata za svaki mjesec. Mjesečni fond sati od 173 sata dobiven je na način da su se zbrojili mjesečni fondovi sati za svih 12 mjeseci i podijelili s 12, što znači da se izračunao prosječni broj sati rada i utvrdio kao mjesečni fond sati. Cijena sata rada izračunava se kada je potrebno obračunati plaću ili naknadu plaće samo za određeni broj sati rada (na primjer, službenik se tek zaposlio i u određenom je mjesecu radio svega 3 dana te mu treba obračunati plaću za ta tri dana).

Cijena sata rada se i do sada izračunavala i koristila u obračunu plaće (jer je to neophodno), ali je razlika u tome što se u sadašnjem sustavu cijena sata rada razlikovala od mjeseca do mjeseca, ovisno o tome koliko je radnih dana bilo u kojem mjesecu. Zbog toga se događalo da su službenici i namještenici dobivali različite iznose za prekovremene sate u siječnju u odnosu na isti broj prekovremenih sati u kolovozu ili nekom drugom mjesecu. Stoga se ovim Prijedlogom zakona utvrđuje fiksni broj mjesečnog fonda sati kako se cijena sata rada ne bi razlikovala od mjeseca do mjeseca. Nema razloga da službenik i namještenik dobije različit iznos za svoje prekovremene sate u siječnju u odnosu na kolovoz ili bilo koji drugi mjesec u godini: njegova cijena sata rada treba biti jednaka sve dok radi na istom radnom mjestu, jer mu je jednaka i osnovna plaća.

**Uz članak 18.**

Ovim člankom propisuju se dodaci na plaću koje službenik i namještenik može ostvariti kao i način njihovog obračuna odnosno utvrđuje se da li se dodaci obračunavaju na osnovnu plaću (što zapravo znači na ukupni mjesečni fond sati) ili samo na određeni broj sati rada.

**Uz članak 19.**

Ovim člankom propisuje se dodatak za radni staž koji iznosi 0,5 % na osnovnu plaću za svaku navršenu godinu radnog staža. Dakle, zadržano je pravo službenika i namještenika na uvećanje plaće po osnovi navršenih godina radnog staža, samo to uvećanje više nije sastavni dio osnovne plaće već se utvrđuje kao dodatak na osnovnu plaću.

Također, utvrđuje se da se službeniku i namješteniku radni staž za rad u nepunom radnom vremenu računa kao da je radio u punom radnom vremenu.

Radni staž do sada nije bio propisan nijednim propisom, a spominjao se isključivo u kolektivnim ugovorima kao osnova za uvećanje plaće od 0,5 % po godini radnog staža. S obzirom na to, komisije koje su nadležne tumačiti određeni kolektivni ugovor različito su tumačile radni staž pa se zbog takvog različitog tumačenja radnog staža razlikovao i obračun plaće u državnoj službi u odnosu na javne službe. Stoga se ovim člankom po prvi put jednoobrazno definira radni staž kao vrijeme rada koje se koje se prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja i za koje su plaćeni doprinosi u Republici Hrvatskoj, a koje je provedeno u:

- radnom odnosu,
- samostalnom obavljanju profesionalne djelatnosti u skladu s posebnim propisima
- profesionalnom obavljanju dužnosti u tijelima javne vlasti i jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave, na koju je osoba izabrana ili imenovana
- obavljanju poslova obrtnika upisanog u odgovarajući registar
- obavljanju samostalne djelatnosti.

Iznimno od navedenog, u radni staž se uračunava i radni staž ostvaren u inozemstvu pod uvjetom da se isti računa u Republici Hrvatskoj u staž osiguranja za mirovinu, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i pojedinih drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije nakon 1. srpnja 2013. godine ili se radi o stažu ostvarenom u institucijama Europske unije, Europskog gospodarskog prostora i u Švicarskoj Konfederaciji te međunarodnim organizacijama i institucijama.

Stož osiguranja s povećanim trajanjem računa se u radni staž samo u stvarnom trajanju.

**Uz članak 20.**

Ovim se člankom utvrđuje dodatak na plaću za učinkovitost rada, a stjecanje prava na ovaj dodatak predstavlja promicanje u plaći službenika i namještenika. Službenici i namještenici temeljem ocjene njihove učinkovitosti rada stječu određeni broj bodova. Što je bolja ocjena, to je i veći broj bodova koji stječe službenik i namještenik, a što je veći broj bodova, to je i veći dodatak na plaću odnosno brža dinamika napredovanja u plaći.

Stečeni bodovi u postupcima ocjenjivanja kumuliraju se tijekom službe odnosno rada i službenik ostvaruje pravo na veći postotak dodatka na plaću kada stekne potreban broj bodova, što je za službenika i namještenika motivirajuće. Primjerice, uz pretpostavku da je službenik i namještenik svake godine ocijenjen ocjenom „uspješan“, on će steći 2 boda i prvi put će se promicati u plaći nakon 6 godina, jer će tada steći minimalno potrebnih 12 bodova za dodatak na plaću od 3 %. Međutim, ako službenik i namještenik bude ocijenjen boljom ocjenom i stekne veći broj bodova, tada će se moći promicati u plaći i ranije: primjerice, promicat će se u plaći već nakon 3 godine ako je u prvoj godini ocijenjen ocjenom „uspješan“ za koju dobiva 2 boda, u drugoj godini ocjenom „izvrstan“ za koju dobiva 6 bodova, a u trećoj godini ocjenom „naročito uspješan“ za koju dobiva 4 boda. Dakle, u ovom konkretnom primjeru, službenik i namještenik će prikupiti 12 bodova kroz 3 godine, što znači da će već u četvrtoj godini steći pravo na dodatak na plaću od 3 %. Službenik i namještenik zadržava pravo na stečeni dodatak od 3 % sve dok ne skupi 24 boda, koja su mu potrebna za dodatak na plaću od 6 %.

Iznimno, službenik i namještenik ne stječe bodove ako je u prethodnoj kalendarskoj godini ocijenjen ocjenom „zadovoljava“ ili „ne zadovoljava“.

Službenik i namještenik ostvaruje pravo na dodatak na plaću po osnovi ocjenjivanja učinkovitosti rada nakon isteka roka za prigovor ako prigovor nije podnesen, odnosno dostavom odluke povjerenstva o prigovoru iz članka 11. ovoga Zakona.

Intencija ovoga Zakona jeste omogućiti promicanje u plaći onih službenika i namještenika čiji je rad iznadprosječan, a ne svih službenika i namještenika.

#### **Uz članak 21.**

Propisuje se dodatak za poslijediplomski studij i to 5 % ako službenik ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. ili univ.spec.), 8 % ako službenik ima akademski stupanj magistra znanosti i 15 % ako službenik ima akademski stupanj doktora znanosti.

Za razliku od dosadašnjeg sustava plaća u kojemu službenici i namještenici sa završenim poslijediplomskim studijem ostvaruju pravo na navedene dodatke neovisno o tome je li njihov studij vezan uz područje rada, ovim se Zakonom želi povezati poslijediplomski studij s područjem kojim se službenik bavi u okviru poslova svog radnog mjesta. Također, ovim Zakonom predviđa se da službenik i namještenik ostvaruje pravo na dodatak za poslijediplomski studij ako to nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta. Razlog tome je što će se pri vrednovanju radnih mjesta i utvrđivanju pripadajućeg koeficijenta za obračun plaće posebno vrednovati akademski naziv doktora znanosti, koji je uvjet za raspored na radno mjesto.

Kako bi se utvrdila činjenica da se stečeni poslijediplomski studij odnosi na područje kojim se službenik i namještenik bavi na svom radnom mjestu i da ostvaruje pravo na dodatak na plaću, čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe treba o tome donijeti obrazloženu odluku.

Službenici i namještenici sa završenim poslijediplomskim studijem koji nije vezan uz područje kojim se bave na svom radnom mjestu, izgubit će pravo na dosadašnji dodatak po ovoj osnovi.



**Uz članak 22.**

Propisuje se dodatak za policijsko zvanje kao i gornja granica dodatka koji može iznositi do 12 % osnovne plaće uvećane za dodatak za radni staž. Visinu dodatka za zvanja utvrđuje Vlada uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za unutarnje poslove.

Dodatak za zvanje u policiji postoji i u sadašnjem sustavu plaća (kao što je uobičajena praksa za policiju u većem broju zemalja), a policijsko zvanje nije vezano uz radno mjesto pa se stoga isplaćuje kao dodatak. Promjena predložena ovim Zakonom je da se dodatak za zvanje ne obračunava kao postotak od osnovice za obračun plaća već kao postotak od osnovne plaće uvećane za dodatak za radni staž, kako bi se i ovaj dodatak obračunavao na jednak način kao i svi drugi dodaci predviđeni ovim Zakonom.

**Uz članak 23.**

Propisuje se dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima odnosno za vrijeme obavljanja poslova u okolnostima koje se javljaju povremeno ili privremeno i od službenika i namještenika zahtijevaju dodatni napor i angažman u odnosu na redovne okolnosti obavljanja poslova radnog mjesta. Ovaj dodatak obračunava se isključivo na sate rada odrađene u takvim uvjetima.

Izvanredne radne okolnosti predstavljaju specifične okolnosti koje se javljaju povremeno ili privremeno i od službenika i namještenika zahtijevaju dodatni napor i angažman u odnosu na redovne okolnosti obavljanja poslova radnog mjesta. Izvanredne radne okolnosti ne predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta i nisu vrednovane pri utvrđivanju koeficijenta za obračun plaće određenog radnog mjesta, jer su povremenog odnosno privremenog karaktera.

Također, propisuje se da se izvanredne radne okolnosti i visina dodataka u državnoj službi i javnim službama određuje kolektivnim ugovorima.

**Uz članak 24.**

Propisuje se dodatak za rad na programima i projektima na način da se izrijeком navode programi i projekti za koje službenici ostvaruju pravo na dodatak pa su to samo oni projekti koji se financiraju iz fondova i programa Europske unije, Financijskog mehanizma Europskog gospodarskog prostora, Norveškog financijskog mehanizma i Nacionalnog plana oporavka i otpornosti. Za vrijeme rada na tim projektima službenici ostvaruju pravo na dodatak na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž, ali samo za sate rada na projektu (što će se jednostavno moći pratiti prema njihovoj evidenciji rada na projektima).

Obračun dodatka za rad na programima i projektima na određeni broj sati rada predstavlja razliku u odnosu na sadašnji sustav plaća u kojemu ovo pravo postoji i obračunava se kao uvećanje koeficijenta, što nije opravdano, budući da službenici koji su članovi projektnih timova ne rade cijelo svoje radno vrijeme na projektima.

Člankom se također propisuje da visinu dodatka i kriterije za stjecanje prava na dodatak za rad na programima i projektima u državnim tijelima utvrđuje Vlada uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose, a u javnim službama na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad.

**Uz članak 25.**

Propisuju se dodaci za različite oblike organizacije rada kao i to da se njihova visina utvrđuje kolektivnim ugovorima. Svi dodaci iz ovoga članka obračunavaju se samo na sate odrađene u navedenim oblicima rada (smjenskom radu, noćnom radu, prekovremenom radu, radu u turnusu itd.) i nijedan od navedenih dodataka se ne može obračunati na cijelu osnovnu plaću odnosno na ukupni mjesečni fond sati, osim kod rada u turnusu kada službenik i namještenik cijeli mjesec radi u turnusu.

**Uz članak 26.**

Propisuje se da se kolektivnim ugovorom mogu urediti druga materijalna prava službenika koja nisu uređena ovim Zakonom, ali se prava uređena ovim Zakonom ne mogu kolektivnim ugovorom urediti na drukčiji način.

Iznimno, u slučaju okolnosti koje dovode u pitanje redovito obavljanje poslova iz djelokruga državnog tijela odnosno javne službe, kolektivnim ugovorom može se utvrditi poseban dodatak na osnovnu plaću zbog rada u tim okolnostima, ali najviše do 20 % osnovne plaće uvećane za dodatak na plaću za radni staž.

Kako bi se onemogućila dosadašnja praksa prema kojoj su se koeficijenti složenosti poslova znali mijenjati kolektivnim ugovorima na način da su istima ugovarani dodaci na koeficijente ili uvećanja koeficijenata (takav primjer je uvećanje koeficijenta složenosti poslova za vjernost službi od 4 %, 8 % i 10 %), ovim se člankom sada to onemogućuje, jer se propisuje da se kolektivnim ugovorima ne mogu ugovarati uvećanja koeficijenata za obračun plaće odnosno dodaci na koeficijente.

U postupku vrednovanja radnih mjesta važno je utvrditi adekvatne odnose između plaća te je stoga neprihvatljiva dosadašnja praksa da se tako utvrđeni odnosi između plaća mijenjaju kolektivnim ugovorima odnosno raznim uvećanjima koeficijenata i dodacima na koeficijente koji se propisuju kolektivnim ugovorima i drugim propisima.

**Uz članak 27.**

Ovim se člankom propisuje dinamika isplate plaća, rokovi za isplatu, obveza isplate plaće na transakcijski račun službenika i namještenika te obveza obračuna i isplate plaća putem informacijskog sustava za centralizirani obračun plaća kojim upravlja središnje tijelo nadležno za službeničke odnose.

Također se propisuje da službenik i namještenik koji je izostao s posla bez opravdanog razloga nema pravo na plaću i naknadu plaće za sate izostanka.

**Uz članak 28.**

Propisuje se da se platna ljestvica sastoji od 16 platnih razreda i da u platnoj ljestvici minimalni koeficijent za obračun plaće ne može biti manji od 0,90 niti maksimalni koeficijent može biti veći od 8,00. Jedinstvena platna ljestvica za radna mjesta u državnoj službi i javnim službama je sigurnosni mehanizam koji će spriječiti različito vrednovanje i svrstavanje istih radnih mjesta u državnoj službi u odnosu na javne službe.

Rasponi koeficijenta u platnim razredima u okviru jedinstvene platne ljestvice za državna tijela i javne službe utvrđuju se uredbom Vlade na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose.

#### **Uz članak 29.**

Propisuje se da se radna mjesta službenika i namještenika razvrstavaju u platne razrede na temelju vrednovanja radnih mjesta primjenom standardnih mjerila za vrednovanje i klasifikaciju te da se radna mjesta u državnim tijelima razvrstavaju u platne razrede uredbama Vlade na prijedlog tijela nadležnog za službeničke odnose, a u javnim službama na prijedlog tijela nadležnog za rad.

#### **Uz članak 30.**

Ovim se člankom propisuje da se službenik i namještenik promiče u plaći stjecanjem prava na dodatak na plaću za učinkovitost rada. Službenik i namještenik stječe pravo na dodatak na plaću kada temeljem ocjena učinkovitosti rada za prethodno razdoblje ostvari potreban broj bodova u skladu s člankom 20. stavkom 7. ovoga Zakona.

Stjecanje bodova je kumulativnog karaktera, što znači da službenik i namještenik kumulira bodove dobivene u prethodnim postupcima ocjenjivanja njegove učinkovitosti rada.

Službenik i namještenik koji se premješta, raspoređuje ili napreduje na drugo radno mjesto zadržava ostvareni broj bodova i dodatak na plaću stečen u postupcima ocjenjivanja njegove učinkovitosti rada do trenutka premještaja, rasporeda ili napredovanja na drugo radno mjesto, neovisno o tome radi li se o premještaju u istom državnom tijelu odnosno javnoj službi ili premještaju u drugo državno tijelo ili javnu službu.

Službenik i namještenik koji se premješta, raspoređuje ili napreduje na radno mjesto razvrstano u viši platni razred ili na radno mjesto unutar istog platnog razreda za koje je određen veći koeficijent za obračun plaće, zadržava broj bodova temeljem ocjene učinkovitosti rada ostvaren do trenutka premještaja, rasporeda ili napredovanja na drugo radno mjesto.

#### **Uz članak 31.**

Kako bi se izbjegla praksa da se svi ili velika većina službenika i namještenika ocijeni najboljom ocjenom (što bi bilo krajnje neobjektivno ocjenjivanje, a ujedno i fiskalno neodrživo), ovim se člankom propisuje ograničenje broja službenika i namještenika koji mogu dobiti najviše ocjene na način da broj onih koji mogu dobiti ocjenu „izvrstan“ ne može iznositi više od 5 % od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika državnog tijela ili javne službe, a 15 % onih koji mogu dobiti ocjenu „naročito uspješan“.

To znači da broj službenika i namještenika koji su ocijenjeni s dvije najbolje ocjene može biti 20 % od ukupnog broja službenika i namještenika, što je realno za očekivati.

S obzirom na dosadašnju praksu ocjenjivanja službenika i namještenika u državnoj službi prema kojoj je većina ocijenjena najboljom ocjenom, teško je za očekivati da će se visok stupanj objektivnosti postići u novom sustavu plaća u kojemu će visina plaće ovisiti o ocjeni. Stoga je prijeko potrebno ograničiti broj službenika koji mogu dobiti najbolje ocjene.

Ukupni broj zaposlenih službenika i namještenika koji mogu dobiti ocjene „izvrstan“ i „naročito uspješan“ utvrđuje se na posljednji dan kalendarske godine za koju se službenici i namještenici ocjenjuju.

### **Uz članak 32.**

Propisuje se pravo službenika i namještenika na jednokratnu novčanu nagradu za radne rezultate (bonus) koje je ostvario tijekom jedne kalendarske godine, uz uvjet da se radi o iznimnim postignućima odnosno rezultatima značajnim za rad državnog tijela odnosno javne službe u kojoj službenik i namještenik radi.

S obzirom da kriteriji za dodjelu novčane nagrade ne mogu biti jednaki za cijeli sustav, jer se razlikuju i kriteriji za ocjenu toga što se smatra iznimnim postignućem u radu nekog tijela odnosno javne službe, ovim se člankom želi dati fleksibilnost čelniku državnog tijela na razini razdjela organizacijske klasifikacije u državnom proračunu da pravilnikom samostalno propiše kriterije za dodjelu novčane nagrade, uvažavajući specifičnosti pojedine javne službe za koju je nadležan. Primjerice, ministar zdravstva će pravilnikom utvrditi kriterije za dodjelu novčane nagrade zaposlenicima u sustavu zdravstva (bolnicama i drugim zdravstvenim ustanovama koje su javne službe u smislu ovoga Zakona) i za očekivati je da će se ti kriteriji razlikovati od kriterija koje će propisati ministar znanosti i obrazovanja za javne ustanove iz svoje nadležnosti (škole i fakultete).

Također, propisuje se da novčana nagrada ne može iznositi više od neoporezivog iznosa novčane nagrade za radne rezultate prema poreznim propisima, a čelnik tijela odlukom utvrđuje visinu novčane nagrade za svaku kalendarsku godinu. Najmanji iznos novčane nagrade nije propisan, što znači da novčane nagrade mogu biti utvrđene u različitim iznosima; ne moraju se nužno isplaćivati u najvećem neoporezivom iznosu. Čelnik tijela se može opredijeliti za niži iznos nagrade, ukoliko želi nagraditi veći broj službenika i namještenika.

Kako bi se omogućio nadzor i praćenje namjenskog trošenja proračunskih sredstava, propisuje se da se sredstva za isplatu nagrade osiguravaju u državnom proračunu na posebnoj stavci u financijskom planu proračunskog korisnika (31211 - Bonus za uspješan rad) i da ne mogu iznositi više od 0,2 % ukupno izvršenih rashoda za plaće za redovan rad službenika i namještenika u prethodnoj godini 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 11, 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 koje ostvaruju značajne vlastite prihode (poput fakulteta) dobivali dvostruke bonuse.

U nastojanju da se postigne transparentnost pri dodjeli novčanih nagrada, ovim se člankom propisuje da je državno tijelo odnosno javna služba obvezno objaviti popis nagrađenih službenika i namještenika na svojoj mrežnoj stranici, u skladu s propisom o tajnosti podataka.

### **Uz članak 33.**

Ovim se člankom propisuje osnivanje Vijeća za praćenje i unaprjeđenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama, njegova uloga, sastav i način rada.

**Uz članak 34.**

Propisuje se da upravni nadzor nad provedbom ovoga Zakona u državnim tijelima provodi tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose, a u javnim službama tijelo državne uprave nadležno za pojedinu javnu službu.

**Uz članak 35.**

Ovim člankom uređuju se plaće zatečenih službenika i namještenika u prijelaznom razdoblju, od stupanja na snagu ovoga Zakona do stupanja na snagu uredbi iz članka 15. stavaka 3. i 4. ovoga Zakona (kojima se utvrđuju nazivi radnih mjesta, pripadajući platni razred i koeficijenti za obračun plaće). U tom razdoblju zatečeni službenici i namještenici zadržavaju pravo na plaću prema dotadašnjim propisima.

Također, na državne službenike i namještenike te službenike i namještenike u javnim službama koji se zaposle u prijelaznom razdoblju, primjenjivat će se dotadašnji propisi kojima su propisani nazivi radnih mjesta i plaće službenika i namještenika.

**Uz članak 36.**

Utvrđuje se način prevođenja dotadašnjih naziva radnih mjesta državnih službenika i namještenika u nove nazive radnih mjesta i pripadajući koeficijent u prijelaznom razdoblju od dana stupanju na snagu uredbe iz članka 15. stavka 3. ovoga Zakona do rasporeda službenika i namještenika prema novom pravilniku o unutarnjem redu.

Svrha navedenog prevođenja je mogućnost primjene Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama i uredbe iz članka 15. stavka 3. toga Zakona odmah po stupanju na snagu te uredbe, prije rasporeda službenika i namještenika u skladu s novim propisima.

Prevođenjem dotadašnjih naziva radnih mjesta službenika i namještenika u nove nazive radnih mjesta, uz utvrđivanje pripadajućeg koeficijenta u skladu s novim propisima, otklonit će se razlozi za odgodu primjene nove uredbe do rasporeda službenika i namještenika prema novim pravilnicima o unutarnjem redu usklađenim s tom uredbom.

U navedenoj uredbi izrijekom će se propisati način prevođenja svih dotadašnjih naziva radnih mjesta državnih službenika i namještenika u nove nazive radnih mjesta i utvrditi pripadajući platni razred i koeficijent za obračun plaće sukladno novim propisima.

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) propisano je da u nespornim slučajevima u državnim tijelima nije potrebno u upravnom postupku donositi rješenja o načinu prevođenja naziva radnih mjesta i pripadajućim koeficijentima. Stoga je propisano da će se stupanjem na snagu uredbe iz članka 15. stavka 3. ovoga Zakona smatrati da su dotadašnji nazivi radnih mjesta u pravilnicima o unutarnjem redu izmijenjeni u nove nazive radnih mjesta u skladu s načinom prevođenja utvrđenim u uredbi, a čelnik državnog tijela će u roku od 30 dana od stupanja na snagu navedene uredbe pisanim putem obavijestiti službenike i namještenike o načinu prevođenja dotadašnjeg naziva radnog mjesta u novi naziv radnog mjesta te o novom koeficijentu za obračun plaće.

Državni službenik i namještenik koji smatra da mu je pogrešno utvrđen način prevođenja naziva radnog mjesta i koeficijent za obračun plaće, ima pravo zatražiti ispravak. Ako čelnik državnog tijela utvrdi da je zahtjev osnovan, obavijestit će službenika i namještenika pisanim putem o prihvaćanju njegovog zahtjeva, a u protivnom, dužan je u upravnom postupku donijeti rješenje o utvrđivanju naziva radnog mjesta i koeficijenta za obračun plaće u skladu s propisima o državnim službenicima.

### **Uz članak 37.**

Utvrđuje se način prevođenja dotadašnjih naziva radnih mjesta službenika i namještenika u javnim službama u nove nazive radnih mjesta i pripadajući koeficijent u prijelaznom razdoblju od dana stupanja na snagu uredbe iz članka 15. stavka 4. ovoga Zakona do rasporeda službenika i namještenika prema novom aktu o sistematizaciji radnih mjesta.

Svrha navedenog prevođenja je mogućnost primjene Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama i uredbe iz članka 15. stavka 4. toga Zakona odmah po stupanju na snagu te uredbe, prije rasporeda službenika i namještenika u skladu s novim propisima.

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, otklonit će se razlozi za odgodu primjene nove uredbe do rasporeda službenika i namještenika prema novim aktima o sistematizaciji radnih mjesta usklađenim s tom uredbom.

U navedenoj uredbi izrijekom će se propisati način prevođenja svih dotadašnjih naziva radnih mjesta službenika i namještenika u javnim službama u nove nazive radnih mjesta i utvrditi pripadajući platni razred i koeficijent za obračun plaće sukladno novim propisima.

Budući da u javnim službama nije moguće postupiti na isti način kao i u državnoj službi i to zbog postojećih ugovora o radu kao dvostranih pravnih akata sklopljenih prema općem propisu o radu, čelnik javne službe dužan je u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu uredbe iz članka 15. stavka 4. ovoga Zakona službenicima i namještenicima ponuditi izmjenu ugovora o radu u skladu s odredbama ovoga Zakona. Službenik i namještenik u javnoj službi koji smatra da mu je pogrešno utvrđen način prevođenja naziva radnog mjesta i koeficijent za obračun plaće ima pravo zatražiti ispravak, a ako čelnik javne službe utvrdi da je zahtjev osnovan, obavijestit će službenika i namještenika pisanim putem o prihvaćanju njegovog zahtjeva, a u protivnom, dužan je donijeti odluku o odbijanju zahtjeva, a službenik i namještenik može tražiti zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom sukladno općem propisu o radu.

Podaci o novim nazivima radnih mjesta i pripadajućim koeficijentima za obračun plaće službenika i namještenika u javnim službama unijet će se 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 iz članka 15. stavka 4. ovoga Zakona.

### **Uz članak 38.**

Propisuje se rok za donošenje pravilnika o unutarnjem redu (državna tijela), odnosno općeg akta o sistematizaciji radnih mjesta (javne službe) u skladu s uredbama iz članka 15. stavaka 3. i 4. ovoga Zakona. Pravilnici o unutarnjem redu odnosno opći akti o sistematizaciji radnih mjesta donijet će se u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu navedenih uredbi.

**Uz članak 39.**

Čelniku državnog tijela odnosno javne službe propisuje se rok za donošenje rješenja o rasporedu na radno mjesto i plaći državnih službenika i namještenika (najkasnije u roku od tri mjeseca od stupanja na snagu novog pravilnika o unutarnjem redu donesenog u skladu s odredbama ovoga Zakona), odnosno rok za ponudu izmjene ugovora o radu službenicima i namještenicima u javnim službama ukoliko se radi o promjeni u odnosu na ugovor sklopljen temeljem članka 37. stavka 4. ovoga Zakona (u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu općeg akta o sistematizaciji donesenog u skladu s odredbama ovoga Zakona). Na ponudu izmjene ugovora o radu primjenjuju se odredbe općeg propisa o radu.

**Uz članak 40.**

Ovim člankom se propisuje pravo službenika i namještenika na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta za obračun plaće ako je uredbama iz članka 15. stavaka 3. i 4. ovoga Zakona za radno mjesto na kojem su zatečeni utvrđen niži koeficijent za obračun plaće od dotadašnjeg koeficijenta. Navedeni službenici i namještenici imaju pravo na povoljniji koeficijent za obračun plaće do 31. prosinca 2027. godine (do kada mogu steći pravo na dodatak na plaću za učinkovitost rada temeljem dobivenih ocjena). Ovo pravo imaju navedeni službenici i namještenici i u slučaju kada je naziv radnog mjesta na kojemu su zatečeni uredbom preveden u novi naziv radnog mjesta.

Ova odredba predstavlja zaštitni mehanizam za one službenike i namještenike koji su zatečeni na radnim mjestima za koja će se, nakon provedenog postupka vrednovanja, utvrditi manji koeficijenti za obračun plaća od dotadašnjeg. Kako ne bi odmah dobili manju plaću, ostavlja im se određen rok u kojemu mogu konzumirati povoljniji koeficijent. Daljnje zadržavanje povoljnijeg koeficijenta dovelo bi ovu grupu službenika i namještenika u neopravdano povoljniji položaj u odnosu na druge koji rade na istim radnim mjestima.

Čelnik državnog tijela donijet će rješenje o pravu državnog službenika i namještenika na zadržavanje dotadašnjeg, povoljnijeg koeficijenta za obračun plaće. U ovom slučaju nije dovoljno službenika i namještenika samo pisanim putem obavijestiti o tome, jer u upravnom postupku mora utvrditi odlučne činjenice odnosno uvjete za ostvarenje prava na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta.

Čelnik javne službe sklopit će dodatak ugovoru o radu sa službenikom i namještenikom, kojim će se utvrditi pravo na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta za obračun plaće.

Napominje se da se članak 40. ne primjenjuje na zatečenih rukovodećih službenika koje je imenovala Vlada na određeno vrijeme.

**Uz članak 41.**

Propisuje se zadržavanje koeficijenta za obračun plaće zatečenih rukovodećih službenika koje je imenovala Vlada na određeno vrijeme. Radi se o zadržavanju koeficijenta za obračun plaće utvrđenog prema dotadašnjim propisima do isteka vremena na koje su službenici imenovani. Također, rukovodećim službenicima koje će Vlada imenovati na određeno vrijeme u razdoblju od stupanja na snagu ovoga Zakona do stupanja na snagu uredbi iz članka 15. stavaka 3. i 4. ovoga Zakona, odredit će se koeficijent za obračun plaće prema dotadašnjim propisima.

U oba slučaja radi se o koeficijentu složenosti poslova utvrđenom propisima koji su bili na snazi u vrijeme provedbe javnog natječaja za imenovanje rukovodećeg službenika i navedeni službenici su se odlučili prijaviti na javni natječaj znajući o kojem se koeficijentu radi.

#### **Uz članak 42.**

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.

Člankom 39. tog Kolektivnog ugovora propisano je da službenik i namještenik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima, i to za:

- 20 do 29 godina 4 %
- od 30 do 34 godine 8 %
- od 35 i više godina 10 %.

Odredba ovoga članka 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 %. Time je prijašnje pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova od 4 % zamijenjeno pravom na dodatak na plaću od 4 %.

Ovaj dodatak obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž i ostvaruje se do prestanka državne službe.

Navedeni državni službenici i namještenici nemaju pravo na daljnje postotno povećanje dodatka na plaću za godine radnog staža u državnim tijelima izvršene nakon stupanja na snagu ovoga Zakona.

#### **Uz članak 43.**

Propisano je da se dosadašnje ocjene učinkovitosti rada službenika i namještenika (dobivene temeljem dosadašnjih propisa) ne uzimaju u obzir kod utvrđivanja dodatka na plaću za učinkovitost rada u skladu s ovim Zakonom, jer su te ocjene utvrđene u drugačijem postupku i prema drugačijim kriterijima.

#### **Uz članak 44.**

Utvrđen je rok u kojem će Vlada donijeti provedbene propise (najkasnije u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona).

Također utvrđen je rok u kojem će resorni ministri donijeti provedbene propise i to:

- ministar unutarnjih poslova će najkasnije u roku od dva mjeseca od stupanja na snagu uredbe iz članka 10. stavka 8. ovoga Zakona, donijeti pravilnik kojim će zbog specifičnosti policijskih poslova, uz kriterije propisane tom uredbom, pravilnikom utvrditi posebne kriterije za ocjenjivanje učinkovitosti rada policijskih službenika



- ministri nadležni za pojedine javne službe će najkasnije u roku od dva mjeseca od stupanja na snagu uredbe iz članka 10. stavka 9. ovoga Zakona, donijeti pravilnik kojim će, zbog specifičnosti poslova pojedinih javnih službi, utvrditi posebne kriterije za ocjenjivanje učinkovitosti rada službenika i namještenika u tim javnim službama.

#### **Uz članak 45.**

Budući da stupanjem na snagu novoga Zakona o državnim službenicima prestaje važiti Zakon o državnim službenicima („Narodne novine“, br. 92/05., 140/05., 142/06., 77/07., 107/07., 27/08., 150/11., 34/12., 49/12., 37/13., 38/13., 01/15., 138/15. i 61/17., 70/19., 98/19. i 141/22.) čijom su odredbom članka 151.a utvrđeni koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta rukovodećih državnih službenika koje imenuje Vlada Republike Hrvatske, ovim člankom propisuju se njihovi koeficijenti u prijelaznom razdoblju do stupanja na snagu uredbe iz članka 15. stavka 3. ovoga Zakona.

#### **Uz članak 46.**

Utvrđuje se da do dana stupanja na snagu odgovarajućih provedbenih propisa ovoga Zakona ostaju na snazi dosadašnji propisi kojima su uređene plaće državnih službenika i namještenika. Dodatno se pojašnjava da je člankom 45. stavkom 15. ovoga Zakona propisano da do dana stupanja na snagu uredbe kojom će se urediti nazivi radnih mjesta, uvjeti za raspored, klasifikacija radnih mjesta i pripadajući platni razred te koeficijenti za obračun plaće u državnim tijelima ostaje na snazi članak 68. stavak 3. i članak 76. Zakon o vatrogastvu („Narodne novine“, br. 125/19. i 114/22.) u odnosu na profesionalne vatrogasce u Hrvatskoj vatrogasnoj zajednici.

Člankom 68. stavkom 3. Zakona o vatrogastvu („Narodne novine“ br. 125/19. i 114/22.) utvrđuje se da klasifikaciju postrojbi i koeficijenta složenosti poslova te radnih mjesta i mjerila za utvrđivanje radnih mjesta vatrogasaca pravilnikom propisuje glavni vatrogasni zapovjednik, dok su člankom 76. istoga Zakona uređene plaće profesionalnih vatrogasaca.

Naime, prema Zakonu o vatrogastvu profesionalni vatrogasci nisu samo fizičke osobe zaposlene u Hrvatskoj vatrogasnoj zajednici već su to i fizičke osobe zaposlene u javnoj vatrogasnoj postrojbi, profesionalnoj vatrogasnoj postrojbi u gospodarstvu, dobrovoljnom vatrogasnom društvu, vatrogasnoj zajednici općine, grada, područja, županije, Grada Zagreba, ili drugoj pravnoj osobi.

Imajući u vidu definiciju pojma profesionalnog vatrogasca, odredba članka 45. stavka 15. ovoga Zakona odnosi se samo na profesionalne vatrogasce u Hrvatskoj vatrogasnoj zajednici, dok odredbe članka 68. stavka 3. i članka 76. Zakona o vatrogastvu ostaju na snazi u odnosu na profesionalne vatrogasce izvan Hrvatske vatrogasne zajednice, što znači da će plaće ostalih profesionalnih vatrogasaca biti uređene kao i do sada.

Profesionalni vatrogasci izvan Hrvatske vatrogasne zajednice nisu obuhvaćeni ovim Zakonom, jer nisu zaposleni u javnim službama u smislu ovoga Zakona (korisnici državnog proračuna).

**Uz članak 47.**

Utvrđuje se da do dana stupanja na snagu odgovarajućih provedbenih propisa ovoga Zakona ostaju na snazi dosadašnji propisi kojima su uređene plaće službenika i namještenika u javnim službama.

**Uz članak 48.**

Utvrđuje se da Sporazum o dodacima na plaću u obrazovanju i znanosti od 25. studenog 2006. godine, sklopljen između Vlade Republike Hrvatske i Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja, Nezavisnog sindikata zaposlenih u srednjim školama Hrvatske i Sindikata Hrvatskih učitelja, i ostali sporazumi sa sindikatima kojima su utvrđeni dodaci na plaću i uvećanja plaće te dinamika isplate dodataka državnim službenicima i namještenicima te službenicima i namještenicima u javnim službama, primjenjuju se do trenutka njihovog stavljanja van snage sukladno sporazumu ugovornih strana odnosno do prestanka važenja uslijed otkaza.

Nadležni čelnici tijela državne uprave i javnih službi dužni su danom stupanja na snagu uredbi iz članka 15. stavaka 3. i 4. ovoga Zakona staviti izvan snage sve odluke i druge opće akte odnosno pojedine odredbe odluka i drugih općih akata na temelju kojih se isplaćuje plaća odnosno dodaci na plaću te novčane nagrade za radne rezultate i uspješnost u radu.

**Uz članak 49.**

Utvrđuje se rok za imenovanje članova Vijeća za praćenje i unaprjeđenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama. Vlada će imenovati predsjednika i članove Vijeća za praćenje i unaprjeđenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

**Uz članak 50.**

Utvrđuje se dan stupanja na snagu Zakona.

**PRILOG - Izvješće o provedenom savjetovanju sa zainteresiranom javnošću**

OBRAZAC IZVJEŠĆA O PROVEDENOM SAVJETOVANJU SA ZAINTERESIRANOM JAVNOŠĆU	
Naslov dokumenta	Izvešće o provedenom savjetovanju o Nacrtu prijedloga zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama
Stvaratelj dokumenta, tijelo koje provodi savjetovanje	Ministarstvo pravosuđa i uprave
Svrha dokumenta	Izvešće o provedenom savjetovanju
Datum dokumenta	26.6.2023.
Verzija dokumenta	prva
Vrsta dokumenta	Izvešće
Naziv nacrtu zakona, drugog propisa ili akta	Nacrt prijedloga zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama
Jedinstvena oznaka iz Plana donošenja zakona, drugih propisa i akata objavljenog na internetskim stranicama Vlade	-
Naziv tijela nadležnog za izradu nacrtu	Ministarstvo pravosuđa i uprave
Koji su predstavnici zainteresirane javnosti bili uključeni u postupak izrade odnosno u rad stručne radne skupine za izradu nacrtu?	Predstavnici sindikalnih središnjica sindikata koji djeluju u državnoj i javnim službama
Je li nacrt bio objavljen na internetskim stranicama ili na drugi odgovarajući način?  Ako jest, kada je nacrt objavljen, na kojoj internetskoj stranici i koliko je vremena ostavljeno za savjetovanje?  Ako nije, zašto?	Da, na portalu e-savjetovanje od 7. do 22. lipnja 2023.
Koji su predstavnici zainteresirane javnosti dostavili svoja očitovanja?	Pučka pravobraniteljica, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Državni ured za reviziju, sindikati koji djeluju u državnoj i javnim službama, udruge, agencije i druge pravne osobe s javnim ovlastima, javne službe čiji je osnivač jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, Stalna služba u Požegi Županijskog suda u Slavonskom Brodu, državni službenici, službenici u javnim službama, pojedinci - vidjeti dokument Analiza dostavljenih primjedbi.

ANALIZA DOSTAVLJENIH PRIMJEDBI	Vidjeti dokument Analiza dostavljenih primjedbi.
Primjedbe koje su prihvaćene  Primjedbe koje nisu prihvaćene i obrazloženje razloga za neprihvatanje	
Troškovi provedenog savjetovanja	Nije bilo troškova.

# Izvješće o provedenom savjetovanju - Savjetovanje o Nacrtu prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama

Redni broj	Korisnik/Sekcija/Komentar	Odgovor
1	<p><b>DUNJA JAKAŠA</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>            UTIRUŠ, Ela Kovačić Udruga tajnika i računovođa u školstvu ( UTIRUŠ) ukazuje svim mjerodavnim na propust koji se dogodio 2001. godine. Očekujemo Zakon o plaćama već duže vrijeme i upućivali smo na donošenje Zakona kako bi se napokon nepravda koja je napravljena tajnicima i računovođama ispravila. Koeficijenti u sustavu školstva trebali bi biti izjednačeni s obzirom na stručnu spremu. Poslovi su složeni te su tajnici i računovođe izloženi stalnom povećanju opsega posla bez mogućnosti napredovanja. Zakon bi trebao izjednačiti koeficijent stručne spreme, a za tajnike školskih ustanova i voditelje računovodstva (koji u sustavu ne mogu napredovati ) trebalo bi ih i dodatno nagraditi izmjenom koeficijenta s obzirom na godine radnog staža kroz koeficijent kao što je za nastavno osoblje, stručne suradnike i ravnatelje kroz mentor, savjetnik i izvrsni savjetnik. Zbog niza godina uskrate po koeficijentu nastala šteta starijih generacija u sustavu vidljiva je kroz znatno manje mirovine. Iako tajnici i računovođe nisu nositelji sustava obrazovanja i te kako su nositelji svake ustanove na čelu koje se nalaze ravnatelji koji imaju različite koeficijente s obzirom na broj učenika. U sustavu su tajnik škole i voditelj računovodstva sustavno degradirani. Radi se o osobama koje su završile pravni i ekonomski fakultet. Navedeni fakulteti imaju svoju snagu, težinu i značenje u sustavu visokog obrazovanja i upravo su ti ljudi zaposleni kako bi pravno i računovodstveno posao u školi bio napravljen po zakonu. Kad bi govorili o koeficijentima: Koeficijent za Tajnika i voditelja računovodstva VSS treba odgovarati nastavniku VSS Nakon 10 godina staža isti bi trebali imati koeficijent mentora nastavnika. Nakon 20 godina staža isti bi trebali imati koeficijent savjetnika, a Nakon 30 godina staža isti bi trebali imati koeficijent izvrsnog savjetnika. Zamislite koliko je samo jedan tajnik u svom radnom vijeku educirao i pomagao ravnatelju i svojim kolegama, a da nikada nije bio za to nagrađen. Donošenje Zakona bila bi idealna prilika za ispravak nepravde i vraćanje digniteta struke. Sve kolege koje su se javile i ostavile komentar u potpunosti podržava Udruga tajnika i računovođa u školstvu. Tajnici škola i voditelji računovodstva u školama sve poslove obavljaju samostalno. S obzirom na navedeno vrednovanje radnog mjesta tajnika škole i računovođe (posebno kriterija složenosti) ne može se vrijediti manje od radnog mjesta stručnog suradnika, učitelja ili nastavnika školske ustanove.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>            Ovim Zakonom ne utvrđuju se koeficijenti za obračun plaća već će se isti propisati uredbama Vlade Republike Hrvatske. U postupku vrednovanja radnih mjesta vrednovat će se sva radna mjesta na temelju kriterija iz članka 9. Zakona te na objektivan način utvrditi novi koeficijenti. Nazive radnih mjesta, uvjete za raspored, klasifikaciju radnih mjesta i pripadajući platni razred te koeficijente za obračun plaće u državnim tijelima utvrđuje Vlada uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose odnosno za javne službe 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 izradi navedene uredbe sudjelovat će i predstavnici tijela državne uprave nadležnog za sustav obrazovanja.</p>

2 Tina Bebić

### **PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

Ako je smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti), onda se postavlja pitanje zašto se ovim Zakonom razlikuju kategorije javnih službenika, odnosno suprotno odredbama Ustava Republike Hrvatske i Zakona o sprječavanju diskriminacije, predviđa se uvođenje jednakosti vrednovanja rada u svim javnim službama, ali samo onima koje se financiraju iz državnog proračuna. Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. U suprotnome, ovaj Zakon pada već na prvoj stepenici provjere ustavnosti, jer diskriminira i dovodi u nepovoljniji položaj dio javnih službenika i namještenika. Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, članak 1. stavak 3. propisano je kako su dječji vrtići javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja obavljaju kao javnu službu. Stoga nesporno, uz navođenje Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama, nužno je dodati kako i Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju donosi propise o formiranju plaća zaposlenih u javnim ustanovama – vrtićima. Nastavno, nužno je i ovim prijedlogom Zakona kao i u samoj Uredbi Vlade RH definirati kategorije službenika i namještenika u javnim službama, uvrstiti zaposlene u predškolskim ustanovama na način kako su definirani i zaposleni u osnovnim školama. Nužno je nedvojbeno, potpuno i razumljivo potvrditi zaposlenima u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i ovim Zakonom sva prava koja ostvaruju javni službenici i namještenici, primjerice pravo na dodatak na plaću od 13,725% koje imaju zaposleni u osnovnim i srednjim školama i fakultetima. To pravo imaju i zaposleni odgojno obrazovni radnici u predškolskim ustanovama, a koje pravo se već godinama ostvaruje isključivo prema tome želi li osnivač vrtića ili ne želi priznati ovo pravo, sve zbog toga što pravo koje Zakon jamči nije jasno definirano na koga sve se odnosi. Zaposleni u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja zoran su primjer kako se isto pravo drugačije tumači kod različitih tijela i institucija, a da bi ostvarili svoje pravo, zaposleni u javnoj službi RPOO moraju tužbenim zahtjevima isto utvrđivati, budući da su izostavljeni iz akata koji bi im zakonima jamčena prava osigurali i u provedbi. U konkretnome, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u svome članku 51. ističe kako zaposleni u vrtićima moraju imati najmanje jednaka materijalna i druga prava kakva imaju zaposleni u osnovnim školama. No ta odredba zapinje u provedbi na više razina, ponajprije zato što u Zakonu o plaćama u javnim službama nije definirano kako se on odnosi i na zaposlene u predškolskim ustanovama, u Uredbi Vlade RH o složenosti koeficijentata nema jasno navedene kategorije odgojitelja u predškolskim ustanovama niti stručnih suradnika (pedagoga, psihologa, logopeda,

**Nije prihvaćen**

Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.

edukacijskog rehabilitatora) u predškolskim ustanovama, i poslodavci odbijaju ispuniti zakonsku obvezu ispunjavanja plaća pozivajući se na nedostatak i nejasnoću odredbi u Zakonu o plaćama u javnim službama. Ako je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, pa i njegovim posljednjim izmjenama iz svibnja 2022., nedvojbeno definirano kako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje, onda je nesporno kako su zaposleni u tim javnim službama – službenici i namještenici u javnim službama. Stoga zahtijevamo da se zaposleni u dječjim vrtićima jasno i nedvojbeno uvrste u sve vezane akte, pa tako i u Zakon o plaćama u državnim službama i javnim službama, te im se tako osiguraju prava koja im jamče drugi zakoni i provedba načela jednakosti plaća koju za cilj ima ovaj Zakon. Nastavno na sustav nagrađivanja, kada govorimo o dječjim vrtićima, on je vrlo daleka budućnost ukoliko zaposleni u vrtićima temelj tome pravu ne dobiju u jasnim odredbama ovoga Zakona. Naime, zaposleni u javnoj službi dječjih vrtića u velikom postotku ne ostvaruju niti temeljno pravo na plaću kakvu imaju zaposleni u osnovnim školama, a sustav nagrađivanja trpi iznimno velike regionalne razlike, ukoliko je uopće uspostavljen. I ne samo to, već se i pojava priznavanja uvećanog koeficijenta za visinu obrazovanja, kakva se jamči svim javnim službenicima, u slučaju zaposlenih u javnoj službi dječjih vrtića često ne priznaje, te se za ostvarivanje ovoga prava mnogi magistri RPOO moraju boriti, i često u tome ne uspiju. Sve to je još jedan razlog zašto je nužno uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici, kako bi i ovi građani Republike Hrvatske, sukladno članku 31. Ustava RH bili jednaki pred zakonom. Zaključno, prava javnih službenika ne mogu se razlikovati po tome u kojoj javnoj službi pojedini radnik radi, niti ih se smije diskriminirati prema tome iz kojeg proračuna primaju plaću, već ta plaća mora biti ista za jednak odnosno rad jednake vrijednosti.

3 **MARTINA LINIĆ**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ**  
**SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

Ako je smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti), onda se postavlja pitanje zašto se ovim Zakonom razlikuju kategorije javnih službenika, odnosno suprotno odredbama Ustava Republike Hrvatske i Zakona o sprječavanju diskriminacije, predviđa se uvođenje jednakosti vrednovanja rada u svim javnim službama, ali samo onima koje se financiraju iz državnog proračuna. Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. U suprotnome, ovaj Zakon pada već na prvoj stepenici provjere ustavnosti, jer diskriminira i dovodi u nepovoljniji položaj dio javnih službenika i namještenika. Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, članak 1. stavak 3. propisano je kako su dječji vrtići

**Nije prihvaćen**

Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.



javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja obavljaju kao javnu službu. Stoga nesporno, uz navođenje Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama, nužno je dodati kako i Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju donosi propise o formiranju plaća zaposlenih u javnim ustanovama – vrtićima. Nastavno, nužno je i ovim prijedlogom Zakona kao i u samoj Uredbi Vlade RH definirati kategorije službenika i namještenika u javnim službama, uvrstiti zaposlene u predškolskim ustanovama na način kako su definirani i zaposleni u osnovnim školama. Nužno je nedvojbeno, potpuno i razumljivo potvrditi zaposlenima u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i ovim Zakonom sva prava koja ostvaruju javni službenici i namještenici, primjerice pravo na dodatak na plaću od 13,725% koje imaju zaposleni u osnovnim i srednjim školama i fakultetima. To pravo imaju i zaposleni odgojno obrazovni radnici u predškolskim ustanovama, a koje pravo se već godinama ostvaruje isključivo prema tome želi li osnivač vrtića ili ne želi priznati ovo pravo, sve zbog toga što pravo koje Zakon jamči nije jasno definirano na koga sve se odnosi. Zaposleni u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja zoran su primjer kako se isto pravo drugačije tumači kod različitih tijela i institucija, a da bi ostvarili svoje pravo, zaposleni u javnoj službi RPOO moraju tužbenim zahtjevima isto utvrđivati, budući da su izostavljeni iz akata koji bi im zakonima jamčena prava osigurali i u provedbi. U konkretnome, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u svome članku 51. ističe kako zaposleni u vrtićima moraju imati najmanje jednaka materijalna i druga prava kakva imaju zaposleni u osnovnim školama. No ta odredba zapinje u provedbi na više razina, ponajprije zato što u Zakonu o plaćama u javnim službama nije definirano kako se on odnosi i na zaposlene u predškolskim ustanovama, u Uredbi Vlade RH o složenosti koeficijenata nema jasno navedene kategorije odgojitelja u predškolskim ustanovama niti stručnih suradnika (pedagoga, psihologa, logopeda, edukacijskog rehabilitatora) u predškolskim ustanovama, i poslodavci odbijaju ispuniti zakonsku obvezu ispunjavanja plaća pozivajući se na nedostatak i nejasnoću odredbi u Zakonu o plaćama u javnim službama. Ako je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, pa i njegovim posljednjim izmjenama iz svibnja 2022., nedvojbeno definirano kako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje, onda je nesporno kako su zaposleni u tim javnim službama – službenici i namještenici u javnim službama. Stoga zahtijevamo da se zaposleni u dječjim vrtićima jasno i nedvojbeno uvrste u sve vezane akte, pa tako i u Zakon o plaćama u državnim službama i javnim službama, te im se tako osiguraju prava koja im jamče drugi zakoni i provedba načela jednakosti plaća koju za cilj ima ovaj Zakon. Nastavno na sustav nagrađivanja koji se ovim Zakonom predlaže uspostaviti, kada govorimo o dječjim vrtićima, on je vrlo daleka budućnost ukoliko zaposleni u vrtićima temelj tome pravu ne dobiju u jasnim odredbama ovoga Zakona. Naime, zaposleni u javnoj službi dječjih vrtića u velikom

postotku ne ostvaruju niti temeljno pravo na plaću kakvu imaju zaposleni u osnovnim školama, a sustav nagrađivanja trpi iznimno velike regionalne razlike, ukoliko je uopće uspostavljen. I ne samo to, već se i pojava priznavanja uvećanog koeficijenta za visinu obrazovanja, kakva se jamči svim javnim službenicima, u slučaju zaposlenih u javnoj službi dječjih vrtića često ne priznaje, te se za ostvarivanje ovoga prava mnogi magistri RPOO moraju boriti, i često u tome ne uspiju. Sve to razlozi su zašto je nužno uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici, kako bi i ovi građani Republike Hrvatske, sukladno članku 31. Ustava RH bili jednaki pred zakonom. Zaključno, prava javnih službenika ne mogu se razlikovati po tome u kojoj javnoj službi pojedini radnik radi, niti ih se smije diskriminirati prema tome iz kojeg proračuna primaju plaću, već ta plaća mora biti ista za jednak odnosno rad jednake vrijednosti.

4 **ŽELJKA JELČIĆ**

**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

Člankom 6. Zakona propisana je jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti. S obzirom da je Uredbom o izmjenama Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi (NN 26/23) izmijenjen koeficijent sudskih zapisničara sa 0,920 na 0,990, dok je koeficijent upisničara ostao 0,898, voditelja posebnih pisarnica do 10 sudaca 0,970 itd. potrebno je izjednačiti koeficijent zapisničara i upisničara, a sukladno tome povećati koeficijent i voditelja pisarnica te ostalih službenika i namještenika jer je ovom izmjenom došlo do nesrazmjera u plaćama te o tome treba voditi računa prilikom donošenja nove Uredbe. Čl. 18. Zakona Uvećanje za staž ostaviti kao sastavni dio osnovne plaće, a ne kao dodatak. Čl. 20. Zakona Povećati bodove za ocjenu naročito uspješan i uspješan za 1 bod. Čl. 28. Zakona Koeficijenti za obračun plaće odrediti u rasponu od 1,00 do 8,00. Čl. 31. Zakona Povećati postotak djelatnika koji mogu biti ocijenjeni ocjenom izvrstan na 10 %, a naročito uspješan na 25 % (a priori u državnoj službi nema više od 5 % izvrsnih?). Čl. 42. Zakona Zadržati dodatak za radni staž u državnoj službi (vjernost) za koji je trebalo raditi najmanje 20 godina. Čl. 43. Zakona Ocjene učinkovitosti dobivene u prethodne dvije godine uzeti u obzir prilikom utvrđivanja dodatka na plaću za učinkovitost. Ukoliko želimo motiviranije i učinkovitije državne i javne službenike i namještenike, potrebno im je omogućiti plaću dovoljnu za dostojanstven život.

**Djelomično prihvaćen**

Vezano za vaš komentar o koeficijentima za obračun plaća, ukazujemo da to nije predmet ovog Zakona već će koeficijenti biti uređeni uredbama Vlade Republike Hrvatske. Nije prihvatljiv vaš prijedlog da uvećanje za staž ostane dio osnovne plaće jer svi koji rade na istom radnom mjestu moraju imati jedanku plaću, a radni staž je individualna komponenta koja se razlikuje od osobe do osobe. Stoga su plaće po važećim propisima plaće pojedinca, a ne plaće radnog mjesta. Nije prihvatljivo povećavati broj bodova za ocjenu "naročito uspješan" i "uspješan" u članku 20. jer su bodovi utvrđeni na način da će se brže moći promicati službenici i namještenici ocijenjeni boljim ocjenama. Ukoliko bi se povećavao broj bodova za ocjene kako to predlažete, morao bi se povećati i za ocjenu: "izvrstan". Člankom 28. predloženog Zakona utvrđen je najniži koeficijent u platnoj ljestvici od 0,9, što znači da nijedno radno mjesto ne smije imati niži koeficijent od 0,9. Usporedbe radi, trenutno najniži koeficijent u državnoj službi iznosi 0,631 za radna mjesta IV. vrste (radno mjesto spremačice). Vaš prijedlog vezan za članak 31. Zakona je primljen na znanje, ali nije fiskalno održiv. Odredbe članka 42. ovog Zakona mijenjaju se i 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. Dosadašnje ocjene učinkovitosti rada službenika i namještenika ne mogu se uzeti u obzir kod utvrđivanja dodatka na plaću za učinkovitost rada iz razloga što su one donesene sukladno prijašnjim propisima prema drugačijim kriterijima i u drugačijem postupku. Stoga vaš prijedlog nije prihvatljiv.

5 Tina Dukić

**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

Ako je smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti), onda se postavlja pitanje zašto se ovim Zakonom razlikuju kategorije javnih službenika, odnosno suprotno odredbama Ustava Republike Hrvatske i Zakona o sprječavanju diskriminacije, predviđa se uvođenje jednakosti vrednovanja rada u svim javnim službama, ali samo onima koje se financiraju iz državnog proračuna. Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. U suprotnome, ovaj Zakon pada već na prvoj stepenici provjere ustavnosti, jer diskriminira i dovodi u nepovoljniji položaj dio javnih službenika i namještenika. Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, članak 1. stavak 3. propisano je kako su dječji vrtići javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja obavljaju kao javnu službu. Stoga nesporno, uz navođenje Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama, nužno je dodati kako i Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju donosi propise o formiranju plaća zaposlenih u javnim ustanovama – vrtićima. Nastavno, nužno je i ovim prijedlogom Zakona kao i u samoj Uredbi Vlade RH definirati kategorije službenika i namještenika u javnim službama, uvrstiti zaposlene u predškolskim ustanovama na način kako su definirani i zaposleni u osnovnim školama. Nužno je nedvojbeno, potpuno i razumljivo potvrditi zaposlenima u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i ovim Zakonom sva prava koja ostvaruju javni službenici i namještenici, primjerice pravo na dodatak na plaću od 13,725% koje imaju zaposleni u osnovnim i srednjim školama i fakultetima. To pravo imaju i zaposleni odgojno obrazovni radnici u predškolskim ustanovama, a koje pravo se već godinama ostvaruje isključivo prema tome želi li osnivač vrtića ili ne želi priznati ovo pravo, sve zbog toga što pravo koje Zakon jamči nije jasno definirano na koga sve se odnosi. Zaposleni u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja zoran su primjer kako se isto pravo drugačije tumači kod različitih tijela i institucija, a da bi ostvarili svoje pravo, zaposleni u javnoj službi RPOO moraju tužbenim zahtjevima isto utvrđivati, budući da su izostavljeni iz akata koji bi im zakonima jamčena prava osigurali i u provedbi. U konkretnome, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u svome članku 51. ističe kako zaposleni u vrtićima moraju imati najmanje jednaka materijalna i druga prava kakva imaju zaposleni u osnovnim školama. No ta odredba zapinje u provedbi na više razina, ponajprije zato što u Zakonu o plaćama u javnim službama nije definirano kako se on odnosi i na zaposlene u predškolskim ustanovama, u Uredbi Vlade RH o složenosti koeficijentata nema jasno navedene kategorije odgojitelja u predškolskim ustanovama niti stručnih suradnika (pedagoga, psihologa, logopeda,

**Nije prihvaćen**

Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.

edukacijskog rehabilitatora) u predškolskim ustanovama, i poslodavci odbijaju ispuniti zakonsku obvezu ispunjavanja plaća pozivajući se na nedostatak i nejasnoću odredbi u Zakonu o plaćama u javnim službama. Ako je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, pa i njegovim posljednjim izmjenama iz svibnja 2022., nedvojbeno definirano kako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje, onda je nesporno kako su zaposleni u tim javnim službama – službenici i namještenici u javnim službama. Stoga zahtijevamo da se zaposleni u dječjim vrtićima jasno i nedvojbeno uvrste u sve vezane akte, pa tako i u Zakon o plaćama u državnim službama i javnim službama, te im se tako osiguraju prava koja im jamče drugi zakoni i provedba načela jednakosti plaća koju za cilj ima ovaj Zakon. Nastavno na sustav nagrađivanja koji se ovim Zakonom predlaže uspostaviti, kada govorimo o dječjim vrtićima, on je vrlo daleka budućnost ukoliko zaposleni u vrtićima temelj tome pravu ne dobiju u jasnim odredbama ovoga Zakona. Naime, zaposleni u javnoj službi dječjih vrtića u velikom postotku ne ostvaruju niti temeljno pravo na plaću kakvu imaju zaposleni u osnovnim školama, a sustav nagrađivanja trpi iznimno velike regionalne razlike, ukoliko je uopće uspostavljen. I ne samo to, već se i pojava priznavanja uvećanog koeficijenta za visinu obrazovanja, kakva se jamči svim javnim službenicima, u slučaju zaposlenih u javnoj službi dječjih vrtića često ne priznaje, te se za ostvarivanje ovoga prava mnogi magistri RPOO moraju boriti, i često u tome ne uspiju. Sve to razlozi su zašto je nužno uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici, kako bi i ovi građani Republike Hrvatske, sukladno članku 31. Ustava RH bili jednaki pred zakonom. Zaključno, prava javnih službenika ne mogu se razlikovati po tome u kojoj javnoj službi pojedini radnik radi, niti ih se smije diskriminirati prema tome iz kojeg proračuna primaju plaću, već ta plaća mora biti ista za jednak odnosno rad jednake vrijednosti.

6 **Renata Košević**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

Podržavam prijedlog Udruge sudskih savjetnika od 21.06.2023.

**Primljeno na znanje**

Nazivi radnih mjesta, uvjeti za raspored i druga pitanja sukladno odredbi članka 15. stavka 5. Zakona uredit će se jednom uredbom za sva državna tijela, a također i postupak, kriteriji te način ocjenjivanja, sukladno odredbi članka 10. stavka 7. Zakona. Ne postoje opravdani razlozi za izuzimanje radnih mjesta u pravosudnim tijelima pa prijedlog Udruge koji podržavate nije prihvatljiv.

7 **Ana Bartolović**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

Tajnik škole i voditelj računovodstva s VSS imaju niži koeficijent (1,325) od učitelja i stručnih suradnika s VSS (1,406). Također, iako je psihologu, pedagogu i knjižničaru dan status stručnog suradnika u školi, a time i mogućnost napredovanja u zvanju (uz povećanje plaće), ekonomist i pravnik degradirani su manjim početnim koeficijentom i nemogućnošću napredovanja u zvanju, ali i samim nazivima radnih mjesta (obzirom nisu uvršteni među stručne suradnike, a traži se visoka stručna sprema pravnog

**Nije prihvaćen**

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 objektivni način utvrditi novi koeficijenti.

i ekonomskog fakulteta). Tajnik i voditelj računovodstva nezamjenjiva su podrška ravnatelju prilikom upravljanja ustanovom, posebno u slučaju kad učitelj/stručni suradnik biva imenovan ravnateljem po prvi puta i (u većini slučajeva) uopće ne poznaje poslovanje škole (ne razumije kako funkcionira trošenje proračunskih sredstava, iz kojih sve izvora financiranja škola dobiva materijalna sredstva, ne shvaća obim administrativnih poslova škole, ne poznaje većinu pravnih propisa temeljem kojih i u skladu s kojima škola posluje itd.). Tajnik i voditelj računovodstva i za vrijeme bolovanja i godišnjeg odmora primorani su obavljati radne zadatke jer ih u većini slučajeva nema tko zamijeniti. Ravnatelji u većini slučajeva (pa ni kada su na dužnosti u više uzastopnih mandata) ne znaju unositi podatke u registar zaposlenika, centralni obračun plaća, LANA HZMO sustav, županijsku Riznicu, e-HZZO, EOJN, urudžbirati, koristiti e-komunikaciju, izrađivati narudžbenice, provoditi postupke jednostavne nabave, koristiti ZUP-it sustav itd... a u sve navedene sustave često treba HITNO unijeti podatke da bi se izbjeglo počinjenje određenih prekršaja. Čak i kada postoji stručna osoba voljna mijenjati tajnika ili voditelja računovodstva, istoj trebaju tjedni, odnosno mjeseci, da „uđe“ u posao i „pohvata“ sve konce, dok odsutnog učitelja u svakom trenutku može zamijeniti (i korektno odraditi posao) bilo koji od kolega sa ili bez položenog stručnog ispita. Također, učiteljima se nakon polaganja stručnog ispita koeficijent podiže s 1,1193 na 1,406, što čini 200tinjak eura razlike na plaći, dok tajnike posao često prisili da polože državni stručni ispit, steknu certifikat javne nabave te polože ispit za provjeru stručne osposobljenosti djelatnika na poslovima upravljanja dokumentarnim i arhivskim gradivom izvan arhiva. Čak i sa svim tim položenim ispitima tajniku plaća ostaje ista, ali se količina posla i odgovornost povećaju. Nadalje, iako je Pravilnikom o djelokrugu rada tajnika propisuje osnovni kostur poslova koje obavlja tajnik osnovne škole, u praksi tajnik obavlja poslove telefonske centrale, pisarnice, odjela nabave, kadrovske službe, odjela za pravno savjetovanje, poslove lektora, zapisničara, poštara, unosi podatke u razne aplikacije, sastavlja ugovore (od ugovora o radu do ugovora o zakupu), mora se razumjeti u vrstu i kvalitetu peleta, razliku u cijeni zaleđenog graška i sirovog graška, gramažu pekarskih proizvoda i veličinu pakiranja voćnog jogurta, poznavati sve funkcije kopirnih strojeva itd.). Tajnik naravno mora znati raditi u registru zaposlenika, EOJN, LANA HZMO sustavu, županijskoj Riznici, e-HZZO, urudžbenom programu, koristiti e-komunikaciju, izrađivati narudžbenice, koristiti ZUP-it sustav i svaku drugu novu aplikaciju koja se školi nametne. Također, tajnik mora biti u svakom povjerenstvu za zapošljavanje, jer ako taj posao prepusti trećim osobama u slučaju dolaska inspekcije gotovo je sasvim sigurno da će natječaj biti poništen zbog previda ili proceduralne pogreške, a što će opet rezultirati udvostručenjem posla za tajnika škole, a k tome, isti će se i osobno osjećati nelagodno jer će inspekcija tajniku navoditi koje su nepravilnosti, a ne članovima povjerenstva. Govoreći o zapošljavanju, od tajnika se očekuje da se razumije

u sve ikad izdane diplome sukladno Pravilniku o odgovarajućoj vrsti obrazovanja učitelja i stručnih suradnika u osnovnoj školi. Naime, tijekom svakog novog natječaja za zapošljavanje pristigne šarolika lepeza diploma (posebno za fiziku, biologiju, glazbeni, informatiku itd). Najčešće je upravno na tajniku odgovornost utvrđivanja koja od zaprimljenih diploma udovoljava uvjetima iz Pravilnika o odgovarajućoj vrsti obrazovanja učitelja. Nadalje, tajniku je najčešće Statutom nametnuto da mora voditi zapisnik sa sjednica Školskog odbora (što znači da na svakoj mora prisustvovati) iako se iste uglavnom održavaju izvan redovitog radnog vremena. Također, za razliku od učitelja koji, većinom, kolektivno koriste pretežiti dio godišnjeg odmora tijekom ljeta, te se u drugoj polovici srpnja i tijekom većeg dijela kolovoza od istih ne očekuje obavljanje nikakvih radnih zadataka, institucije poput MZO, osnivača, jedinica lokalne samouprave, Prosvjetne inspekcije, savjetnika AZOO itd. ne mare za potrebom da tajnici i voditelji računovodstva, pa i ravnatelji škola, također imaju potrebu nesmetanog korištenja godišnjeg odmora. Često se upravo inspekcije, savjetodavni nadzori, usklađenje s HZMO, provjera fiskalne odgovornosti, popunjavanje određenih hitnih tablica za osnivača i jedinice lokalne samouprave, očekuje upravo u vrijeme godišnjih odmora, odnosno ostavljeni rokovi ne računaju se od zaprimanja pismena već se šalju e-mailom pa ih pošiljatelj smatra uručenih onog trenutka kada ih pošalje, a ne kada odgovorna osoba u instituciji uistinu ima mogućnost po njima postupiti. K tome, mnogi se poslovi prebacuju na leđa tajnika kao što su traženje prijevoza za izlete i izvanučioničku nastavu (iako je Pravilnikom o izvođenju, ekskurzija i drugih odgojno-obrazovnih aktivnosti izvan škole propisano da istu planira i organizira razrednik koji je za poslove razredništva uredno plaćen te mu se s osnova obavljanja istih poslova sukladno kolektivnom ugovoru uvećava i broj dana godišnjeg odmora). Što se voditelja računovodstva tiče, trenutno se potpuno nepravedno voditeljima računovodstva sa srednjom stručnom spremom isplaćuje plaća po koeficijentu 0,921. Dakle, osobama koje vode cjelokupno financijsko poslovanje škole, na čijim leđima uglavnom leži teret likvidnosti ustanove (i koje ne mogu spojiti ni 3 tjedna godišnjeg odmora neprekidno tijekom godine jer računi stalno pristižu, plaća i materijalna prava se redovito obračunavaju, svakojaki mjesečni i višemjesečni te statistički izvještaju se stalno popunjavaju itd.) dobivaju plaću neznatno višu od plaće domara. Smatram da bi sve osobe zaposlene na radnom mjestu voditelja računovodstva ili tajnika trebale dobivati istu plaću jer obavljaju isti opseg posla kao i osobe s VSS. Štoviše, upravo su starije kolegice i kolege s SSS, koji na svojim radnim mjestima rade već više desetljeća, nebrojeno puta priskakale u pomoć mlađim kolegama s VSS. Činjenica što je netko „zadržan“ na radnom mjestu s nižom stručnom spremom ne bi trebala imati negativan utjecaj na njegova primanja obzirom u praksi takva osoba to pomanjkanje svojeg formalnog obrazovanja često uvelike nadoknađuje životnim i poslovnim iskustvom. Iz prednjeg je razvidno kako su

	tajnici i voditelji računovodstva u školama osobe s najnižom plaćom među VSS (bez mogućnosti napredovanja u zvanju), ali ujedno i osobe s najširim opsegom raznolikih, ali izuzetno odgovornih poslova.
<p>8 <b>Tena Dundović</b>  <b>PROJEKAT ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>  Osobe zaposlene u sudbenim tijelima potrebno je izdvojiti u posebnu kategoriju, odvojenu od ostalih državnih tijela, a sve s obzirom na to da je osnovno načelo organizacije vlasti upravo podjela vlasti na zakonodavnu, izvršnu i sudbenu vlast. Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine br. 56/90., 135/97., 08/98., 113/00., 124/00., 28/01., 41/01., 55/01., 76/10., 85/10., 05/14.) u čl. 116 propisuje: "Sudbenu vlast obavljaju sudovi. Sudbena vlast je samostalna i neovisna." Nadalje, čl. 118. Ustava određeno je sljedeće: "Sudačka dužnost povjerava se osobno sucima. U suđenju sudjeluju suci porotnici i sudski savjetnici, u skladu sa zakonom." Slijedom navedenog, sudbenu vlast ne čine samo suci, već i svi službenici zaposleni u sudovima (zapisničari, upisničari, zemljišnoknjižni referenti) te sudski savjetnici koji su, sukladno gore navedenoj odredbi Ustava Republike Hrvatske, posebna kategorija službenika u pravosuđu, stoga je položaj sudskih savjetnika i ostalih pravosudnih službenika potrebno izdvojiti iz kategorije državnih službenika te posebnim zakonom urediti njihov položaj kao sudskih službenika. Jedino je na taj način moguće cjelovito ostvariti podjelu državne vlasti na zakonodavnu (koju obavlja Hrvatski sabor), izvršnu (koju obavljaju Vlada i predsjednik) te sudbenu (koju obavljaju sudovi). Izdvajanjem sudbene vlasti (sudaca kao dužnosnika i ostalih zaposlenika u pravosuđu kao pravosudnih službenika) od ostalih državnih tijela koji predstavljaju dio izvršne vlasti, zajamčila bi se ravnoteža sve tri grane vlasti na način da ni jedna grana vlasti ne bude nadređena drugoj. Nadalje, da bi se očuvala neovisnost sudbene vlasti, potrebno je da se, osim sudaca, i svim drugim dionicima te vlasti osigura neovisnost. Zapisničar ili službenik u računovodstvu u tijelima sudbene vlasti, bez obzira na sličnost tehničkih poslova koje obavljaju, u kontekstu neovisnosti sudbene vlasti, ne mogu imati iste pozicije kao osobe s istim opisom radnog mjesta koje su zaposlene u tijelima izvršne vlasti. Prema tome, bez obzira hoće li službenici zaposleni u sudbenim tijelima i oni zaposleni u tijelima izvršne vlasti imati iste koeficijente u smislu istog vrednovanja, potrebno je prava i obveze svih sudionika sudbene vlasti vrednovati posebnim propisom.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Nema opravdanih razloga da se radna mjesta službenika u sudovima izdvoje u poseban sustav. Razlozi koji navodite nisu razlozi za izdvajanje tih radnih mjesta budući da su nositelji sudbene vlasti suci, a ne službenici u sudovima. Članak 118. Ustava Republike Hrvatske, koji citirate u komentaru, propisuje da u suđenju sudjeluju i sudski savjetnici, ali isto tako i suci porotnici. Navedeno nikako ne znači da su sudski savjetnici i suci porotnici nositelji sudbene vlasti. Plaće pravosudnih dužnosnika nisu predmet ovog Zakona.</p>

<p>9 <b>Sandra Tomić Ilić</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>  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."</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim Zakonom ne utvrđuju se 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 standardnih mjerila iz članka 9. predloženog Zakona te na objektivan način utvrditi novi koeficijenti.</p>
<p>10 <b>Ana Božić</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>  Ako je smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti), onda se postavlja pitanje zašto se ovim Zakonom razlikuju kategorije javnih službenika, odnosno suprotno odredbama Ustava Republike Hrvatske i Zakona o sprječavanju diskriminacije, predviđa se uvođenje jednakosti vrednovanja rada u svim javnim službama, ali samo onima koje se financiraju iz državnog proračuna. Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. U suprotnome, ovaj Zakon pada već na prvoj stepenici provjere ustavnosti, jer diskriminira i dovodi u nepovoljniji položaj dio javnih službenika i namještenika. Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, članak 1. stavak 3. propisano je kako su dječji vrtići javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja obavljaju kao javnu službu. Stoga nesporno, uz navođenje Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama, nužno je dodati kako i</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.</p>



Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju donosi propise o formiranju plaća zaposlenih u javnim ustanovama – vrtićima. Nastavno, nužno je i ovim prijedlogom Zakona kao i u samoj Uredbi Vlade RH definirati kategorije službenika i namještenika u javnim službama, uvrstiti zaposlene u predškolskim ustanovama na način kako su definirani i zaposleni u osnovnim školama. Nužno je nedvojbeno, potpuno i razumljivo potvrditi zaposlenima u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i ovim Zakonom sva prava koja ostvaruju javni službenici i namještenici, primjerice pravo na dodatak na plaću od 13,725% koje imaju zaposleni u osnovnim i srednjim školama i fakultetima. To pravo imaju i zaposleni odgojno obrazovni radnici u predškolskim ustanovama, a koje pravo se već godinama ostvaruje isključivo prema tome želi li osnivač vrtića ili ne želi priznati ovo pravo, sve zbog toga što pravo koje Zakon jamči nije jasno definirano na koga sve se odnosi. Zaposleni u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja zoran su primjer kako se isto pravo drugačije tumači kod različitih tijela i institucija, a da bi ostvarili svoje pravo, zaposleni u javnoj službi RPOO moraju tužbenim zahtjevima isto utvrđivati, budući da su izostavljeni iz akata koji bi im zakonima jamčena prava osigurali i u provedbi. U konkretnome, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u svome članku 51. ističe kako zaposleni u vrtićima moraju imati najmanje jednaka materijalna i druga prava kakva imaju zaposleni u osnovnim školama. No ta odredba zapinje u provedbi na više razina, ponajprije zato što u Zakonu o plaćama u javnim službama nije definirano kako se on odnosi i na zaposlene u predškolskim ustanovama, u Uredbi Vlade RH o složenosti koeficijentata nema jasno navedene kategorije odgojitelja u predškolskim ustanovama niti stručnih suradnika (pedagoga, psihologa, logopeda, edukacijskog rehabilitatora) u predškolskim ustanovama, i poslodavci odbijaju ispuniti zakonsku obvezu ispunjavanja plaća pozivajući se na nedostatak i nejasnoću odredbi u Zakonu o plaćama u javnim službama. Ako je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, pa i njegovim posljednjim izmjenama iz svibnja 2022., nedvojbeno definirano kako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje, onda je nesporno kako su zaposleni u tim javnim službama – službenici i namještenici u javnim službama. Stoga zahtijevamo da se zaposleni u dječjim vrtićima jasno i nedvojbeno uvrste u sve vezane akte, pa tako i u Zakon o plaćama u državnim službama i javnim službama, te im se tako osiguraju prava koja im jamče drugi zakoni i provedba načela jednakosti plaća koju za cilj ima ovaj Zakon. Nastavno na sustav nagrađivanja koji se ovim Zakonom predlaže uspostaviti, kada govorimo o dječjim vrtićima, on je vrlo daleka budućnost ukoliko zaposleni u vrtićima temelj tome pravu ne dobiju u jasnim odredbama ovoga Zakona. Naime, zaposleni u javnoj službi dječjih vrtića u velikom postotku ne ostvaruju niti temeljno pravo na plaću kakvu imaju zaposleni u osnovnim školama, a sustav nagrađivanja trpi iznimno velike regionalne razlike, ukoliko je uopće uspostavljen. I ne samo to, već se i

pojava priznavanja uvećanog koeficijenta za visinu obrazovanja, kakva se jamči svim javnim službenicima, u slučaju zaposlenih u javnoj službi dječjih vrtića često ne priznaje, te se za ostvarivanje ovoga prava mnogi magistri RPOO moraju boriti, i često u tome ne uspiju. Sve to razlozi su zašto je nužno uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici, kako bi i ovi građani Republike Hrvatske, sukladno članku 31. Ustava RH bili jednaki pred zakonom. Zaključno, prava javnih službenika ne mogu se razlikovati po tome u kojoj javnoj službi pojedini radnik radi, niti ih se smije diskriminirati prema tome iz kojeg proračuna primaju plaću, već ta plaća mora biti ista za jednak odnosno rad jednake vrijednosti.

11 **Josipa Mrkalj (Ljubanović)**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

Vrtići su javne ustanove i odgajatelji su javni službenici! Ako je smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti), onda se postavlja pitanje zašto se ovim Zakonom razlikuju kategorije javnih službenika, odnosno suprotno odredbama Ustava Republike Hrvatske i Zakona o sprječavanju diskriminacije, predviđa se uvođenje jednakosti vrednovanja rada u svim javnim službama, ali samo onima koje se financiraju iz državnog proračuna. Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. U suprotnome, ovaj Zakon pada već na prvoj stepenici provjere ustavnosti, jer diskriminira i dovodi u nepovoljniji položaj dio javnih službenika i namještenika. Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, članak 1. stavak 3. propisano je kako su dječji vrtići javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja obavljaju kao javnu službu. Stoga nesporno, uz navođenje Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama, nužno je dodati kako i Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju donosi propise o formiranju plaća zaposlenih u javnim ustanovama – vrtićima. Nastavno, nužno je i ovim prijedlogom Zakona kao i u samoj Uredbi Vlade RH definirati kategorije službenika i namještenika u javnim službama, uvrstiti zaposlene u predškolskim ustanovama na način kako su definirani i zaposleni u osnovnim školama. Nužno je nedvojbeno, potpuno i razumljivo potvrditi zaposlenima u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i ovim Zakonom sva prava koja ostvaruju javni službenici i namještenici, primjerice pravo na dodatak na plaću od 13,725% koje imaju zaposleni u osnovnim i srednjim školama i fakultetima. To pravo imaju i zaposleni odgojno obrazovni radnici u predškolskim ustanovama, a koje pravo se već godinama ostvaruje isključivo prema tome želi li osnivač vrtića ili ne želi priznati ovo pravo, sve zbog toga što pravo koje Zakon jamči nije jasno definirano na koga sve se odnosi. Zaposleni u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja zoran su primjer

**Nije prihvaćen**

Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.

kako se isto pravo drugačije tumači kod različitih tijela i institucija, a da bi ostvarili svoje pravo, zaposleni u javnoj službi RPOO moraju tužbenim zahtjevima isto utvrđivati, budući da su izostavljeni iz akata koji bi im zakonima jamčena prava osigurali i u provedbi. U konkretnome, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u svome članku 51. ističe kako zaposleni u vrtićima moraju imati najmanje jednaka materijalna i druga prava kakva imaju zaposleni u osnovnim školama. No ta odredba zapinje u provedbi na više razina, ponajprije zato što u Zakonu o plaćama u javnim službama nije definirano kako se on odnosi i na zaposlene u predškolskim ustanovama, u Uredbi Vlade RH o složenosti koeficijenata nema jasno navedene kategorije odgojitelja u predškolskim ustanovama niti stručnih suradnika (pedagoga, psihologa, logopeda, edukacijskog rehabilitatora) u predškolskim ustanovama, i poslodavci odbijaju ispuniti zakonsku obvezu ispunjavanja plaća pozivajući se na nedostatak i nejasnoću odredbi u Zakonu o plaćama u javnim službama. Ako je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, pa i njegovim posljednjim izmjenama iz svibnja 2022., nedvojbeno definirano kako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje, onda je nesporno kako su zaposleni u tim javnim službama – službenici i namještenici u javnim službama. Stoga zahtijevamo da se zaposleni u dječjim vrtićima jasno i nedvojbeno uvrste u sve vezane akte, pa tako i u Zakon o plaćama u državnim službama i javnim službama, te im se tako osiguraju prava koja im jamče drugi zakoni i provedba načela jednakosti plaća koju za cilj ima ovaj Zakon. Nastavno na sustav nagrađivanja, kada govorimo o dječjim vrtićima, on je vrlo daleka budućnost ukoliko zaposleni u vrtićima temelj tome pravu ne dobiju u jasnim odredbama ovoga Zakona. Naime, zaposleni u javnoj službi dječjih vrtića u velikom postotku ne ostvaruju niti temeljno pravo na plaću kakvu imaju zaposleni u osnovnim školama, a sustav nagrađivanja trpi iznimno velike regionalne razlike, ukoliko je uopće uspostavljen. I ne samo to, već se i pojava priznavanja uvećanog koeficijenta za visinu obrazovanja, kakva se jamči svim javnim službenicima, u slučaju zaposlenih u javnoj službi dječjih vrtića često ne priznaje, te se za ostvarivanje ovoga prava mnogi magistri RPOO moraju boriti, i često u tome ne uspiju. Sve to je još jedan razlog zašto je nužno uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici, kako bi i ovi građani Republike Hrvatske, sukladno članku 31. Ustava RH bili jednaki pred zakonom. Zaključno, prava javnih službenika ne mogu se razlikovati po tome u kojoj javnoj službi pojedini radnik radi, niti ih se smije diskriminirati prema tome iz kojeg proračuna primaju plaću, već ta plaća mora biti ista za jednak odnosno rad jednake vrijednosti. #odgojiteljijavnislužbenici #šutnjanijeizbor #odgojiteljijavnislužbenici #zakonZAJednakost

12 **Alenka Jakšić**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**  
 VAŽNO! Ovu priliku nećemo propustiti, uključite se!!

**Nije prihvaćen**  
 Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim

U javnom savjetovanju nalazi se prijedlog Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama! Pogađate, iako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje, u prijedlogu Zakona ne navode se nigdje akti ili definicije koje bi konačno jednom za sva vremena riješile enigmu - JESU LI ZAPOSLENI U DJEČJIM VRTIĆIMA JAVNI SLUŽBENICI! Nema dvojbe, jesu, i zato u javnom savjetovanju zahtijevamo da se to uvrsti, razjasni, i da se sve zaposlene u javnim službama tretira jednako! Posebno tražimo jednakost svih javnih službenika i namještenika, a ne samo onih koji plaće primaju iz državnog proračuna! U nastavku donosimo komentar koji smo ostavili i u samom javnom savjetovanju, te vas pozivamo da ga podržite reakcijom, da se u javno savjetovanje uključite i vi, kopiranjem našeg komentara ili vlastitim primjedbama na prijedlog Zakona.

----- Ako je smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti), onda se postavlja pitanje zašto se ovim Zakonom razlikuju kategorije javnih službenika, odnosno suprotno odredbama Ustava Republike Hrvatske i Zakona o sprječavanju diskriminacije, predviđa se uvođenje jednakosti vrednovanja rada u svim javnim službama, ali samo onima koje se financiraju iz državnog proračuna. Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. U suprotnome, ovaj Zakon pada već na prvoj stepenici provjere ustavnosti, jer diskriminira i dovodi u nepovoljniji položaj dio javnih službenika i namještenika. Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, članak 1. stavak 3. propisano je kako su dječji vrtići javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja obavljaju kao javnu službu. Stoga nesporno, uz navođenje Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama, nužno je dodati kako i Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju donosi propise o formiranju plaća zaposlenih u javnim ustanovama – vrtićima. Nastavno, nužno je i ovim prijedlogom Zakona kao i u samoj Uredbi Vlade RH definirati kategorije službenika i namještenika u javnim službama, uvrstiti zaposlene u predškolskim ustanovama na način kako su definirani i zaposleni u osnovnim školama. Nužno je nedvojbeno, potpuno i razumljivo potvrditi zaposlenima u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i ovim Zakonom sva prava koja ostvaruju javni službenici i namještenici, primjerice pravo na dodatak na plaću od 13,725% koje imaju zaposleni u osnovnim i srednjim školama i fakultetima. To pravo imaju i zaposleni odgojno obrazovni radnici u predškolskim ustanovama, a koje pravo se već godinama ostvaruje isključivo prema tome želi li osnivač vrtića ili ne želi priznati ovo pravo, sve zbog toga što pravo koje Zakon jamči nije jasno definirano na koga sve se odnosi. Zaposleni u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja zoran su primjer

osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.

kako se isto pravo drugačije tumači kod različitih tijela i institucija, a da bi ostvarili svoje pravo, zaposleni u javnoj službi RPOO moraju tužbenim zahtjevima isto utvrđivati, budući da su izostavljeni iz akata koji bi im zakonima jamčena prava osigurali i u provedbi. U konkretnome, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u svome članku 51. ističe kako zaposleni u vrtićima moraju imati najmanje jednaka materijalna i druga prava kakva imaju zaposleni u osnovnim školama. No ta odredba zapinje u provedbi na više razina, ponajprije zato što u Zakonu o plaćama u javnim službama nije definirano kako se on odnosi i na zaposlene u predškolskim ustanovama, u Uredbi Vlade RH o složenosti koeficijenata nema jasno navedene kategorije odgojitelja u predškolskim ustanovama niti stručnih suradnika (pedagoga, psihologa, logopeda, edukacijskog rehabilitatora) u predškolskim ustanovama, i poslodavci odbijaju ispuniti zakonsku obvezu ispunjavanja plaća pozivajući se na nedostatak i nejasnoću odredbi u Zakonu o plaćama u javnim službama. Ako je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, pa i njegovim posljednjim izmjenama iz svibnja 2022., nedvojbeno definirano kako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje, onda je nesporno kako su zaposleni u tim javnim službama – službenici i namještenici u javnim službama. Stoga zahtijevamo da se zaposleni u dječjim vrtićima jasno i nedvojbeno uvrste u sve vezane akte, pa tako i u Zakon o plaćama u državnim službama i javnim službama, te im se tako osiguraju prava koja im jamče drugi zakoni i provedba načela jednakosti plaća koju za cilj ima ovaj Zakon. Nastavno na sustav nagrađivanja koji se ovim Zakonom predlaže uspostaviti, kada govorimo o dječjim vrtićima, on je vrlo daleka budućnost ukoliko zaposleni u vrtićima temelj tome pravu ne dobiju u jasnim odredbama ovoga Zakona. Naime, zaposleni u javnoj službi dječjih vrtića u velikom postotku ne ostvaruju niti temeljno pravo na plaću kakvu imaju zaposleni u osnovnim školama, a sustav nagrađivanja trpi iznimno velike regionalne razlike, ukoliko je uopće uspostavljen. I ne samo to, već se i pojava priznavanja uvećanog koeficijenta za visinu obrazovanja, kakva se jamči svim javnim službenicima, u slučaju zaposlenih u javnoj službi dječjih vrtića često ne priznaje, te se za ostvarivanje ovoga prava mnogi magistri RPOO moraju boriti, i često u tome ne uspiju. Sve to razlozi su zašto je nužno uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici, kako bi i ovi građani Republike Hrvatske, sukladno članku 31. Ustava RH bili jednaki pred zakonom. Zaključno, prava javnih službenika ne mogu se razlikovati po tome u kojoj javnoj službi pojedini radnik radi, niti ih se smije diskriminirati prema tome iz kojeg proračuna primaju plaću, već ta plaća mora biti ista za jednak odnosno rad jednake vrijednosti.

-----  
-----  
<https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=24358#odgojiteljnjieteta#šutnjanijeizbor#odgojiteljijavnisluzbenici#zakonZAJednakost>  
Podržavam u potpunosti sve napisano.Ispravite

napokon nepravdu koja se sustavno čini Predškolskom odgoju kao prvoj stepenici obrazovanja i izjednačite nas sa školama jer na to imamo zakonsko pravo. HVALA

13 **Alenka Jakšić**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

VAŽNO! Ovu priliku nećemo propustiti, uključite se!! U javnom savjetovanju nalazi se prijedlog Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama! Pogađate, iako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje, u prijedlogu Zakona ne navode se nigdje akti ili definicije koje bi konačno jednom za sva vremena riješile enigmu - JESU LI ZAPOSLENI U DJEČJIM VRTIĆIMA JAVNI SLUŽBENICI! Nema dvojbe, jesu, i zato u javnom savjetovanju zahtijevamo da se to uvrsti, razjasni, i da se sve zaposlene u javnim službama tretira jednako! Posebno tražimo jednakost svih javnih službenika i namještenika, a ne samo onih koji plaće primaju iz državnog proračuna! U nastavku donosimo komentar koji smo ostavili i u samom javnom savjetovanju, te vas pozivamo da ga podržite reakcijom, da se u javno savjetovanje uključite i vi, kopiranjem našeg komentara ili vlastitim primjedbama na prijedlog Zakona.

----- Ako je smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti), onda se postavlja pitanje zašto se ovim Zakonom razlikuju kategorije javnih službenika, odnosno suprotno odredbama Ustava Republike Hrvatske i Zakona o sprječavanju diskriminacije, predviđa se uvođenje jednakosti vrednovanja rada u svim javnim službama, ali samo onima koje se financiraju iz državnog proračuna. Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. U suprotnome, ovaj Zakon pada već na prvoj stepenici provjere ustavnosti, jer diskriminira i dovodi u nepovoljniji položaj dio javnih službenika i namještenika. Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, članak 1. stavak 3. propisano je kako su dječji vrtići javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja obavljaju kao javnu službu. Stoga nesporno, uz navođenje Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama, nužno je dodati kako i Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju donosi propise o formiranju plaća zaposlenih u javnim ustanovama – vrtićima. Nastavno, nužno je i ovim prijedlogom Zakona kao i u samoj Uredbi Vlade RH definirati kategorije službenika i namještenika u javnim službama, uvrstiti zaposlene u predškolskim ustanovama na način kako su definirani i zaposleni u osnovnim školama. Nužno je nedvojbeno, potpuno i razumljivo potvrditi zaposlenima u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i ovim Zakonom sva prava koja ostvaruju javni službenici i namještenici, primjerice pravo na dodatak na plaću

**Nije prihvaćen**

Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.

od 13,725% koje imaju zaposleni u osnovnim i srednjim školama i fakultetima. To pravo imaju i zaposleni odgojno obrazovni radnici u predškolskim ustanovama, a koje pravo se već godinama ostvaruje isključivo prema tome želi li osnivač vrtića ili ne želi priznati ovo pravo, sve zbog toga što pravo koje Zakon jamči nije jasno definirano na koga sve se odnosi. Zaposleni u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja zoran su primjer kako se isto pravo drugačije tumači kod različitih tijela i institucija, a da bi ostvarili svoje pravo, zaposleni u javnoj službi RPOO moraju tužbenim zahtjevima isto utvrđivati, budući da su izostavljeni iz akata koji bi im zakonima jamčena prava osigurali i u provedbi. U konkretnome, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u svome članku 51. ističe kako zaposleni u vrtićima moraju imati najmanje jednaka materijalna i druga prava kakva imaju zaposleni u osnovnim školama. No ta odredba zapinje u provedbi na više razina, ponajprije zato što u Zakonu o plaćama u javnim službama nije definirano kako se on odnosi i na zaposlene u predškolskim ustanovama, u Uredbi Vlade RH o složenosti koeficijenata nema jasno navedene kategorije odgojitelja u predškolskim ustanovama niti stručnih suradnika (pedagoga, psihologa, logopeda, edukacijskog rehabilitatora) u predškolskim ustanovama, i poslodavci odbijaju ispuniti zakonsku obvezu ispunjavanja plaća pozivajući se na nedostatak i nejasnoću odredbi u Zakonu o plaćama u javnim službama. Ako je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, pa i njegovim posljednjim izmjenama iz svibnja 2022., nedvojbeno definirano kako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje, onda je nesporno kako su zaposleni u tim javnim službama – službenici i namještenici u javnim službama. Stoga zahtijevamo da se zaposleni u dječjim vrtićima jasno i nedvojbeno uvrste u sve vezane akte, pa tako i u Zakon o plaćama u državnim službama i javnim službama, te im se tako osiguraju prava koja im jamče drugi zakoni i provedba načela jednakosti plaća koju za cilj ima ovaj Zakon. Nastavno na sustav nagrađivanja koji se ovim Zakonom predlaže uspostaviti, kada govorimo o dječjim vrtićima, on je vrlo daleka budućnost ukoliko zaposleni u vrtićima temelj tome pravu ne dobiju u jasnim odredbama ovoga Zakona. Naime, zaposleni u javnoj službi dječjih vrtića u velikom postotku ne ostvaruju niti temeljno pravo na plaću kakvu imaju zaposleni u osnovnim školama, a sustav nagrađivanja trpi iznimno velike regionalne razlike, ukoliko je uopće uspostavljen. I ne samo to, već se i pojava priznavanja uvećanog koeficijenta za visinu obrazovanja, kakva se jamči svim javnim službenicima, u slučaju zaposlenih u javnoj službi dječjih vrtića često ne priznaje, te se za ostvarivanje ovoga prava mnogi magistri RPOO moraju boriti, i često u tome ne uspiju. Sve to razlozi su zašto je nužno uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici, kako bi i ovi građani Republike Hrvatske, sukladno članku 31. Ustava RH bili jednaki pred zakonom. Zaključno, prava javnih službenika ne mogu se razlikovati po tome u kojoj javnoj službi pojedini radnik radi, niti ih se smije

diskriminirati prema tome iz kojeg proračuna primaju plaću, već ta plaća mora biti ista za jednak odnosno rad jednake vrijednosti.

-----  
-----  
<https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=24358> #odgojiteljijeteta #šutnjanijeizbor #odgojiteljijavnislužbenici #zakonZAJednakost  
Podržavam sve napisano, ispravite napokon sustavno nepravdu



14	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b></p> <p>Stajališta smo da bi za donošenje ovako važnog Zakona bila primjerena produžena javna rasprava u kojoj bi se Zakon mogao kvalitetno raspraviti, jer se istim iz temelja mijenja sustav reguliranja plaća u državnoj, a osobito u javnim službama te se ta dva sustava ovim Zakonom povezuju u novu cjelinu. Rok od 15 dana koji je postavljen u e-savjetovanju je prekratak, a u okviru kojeg je svega 9 radnih dana. Slijedom toga, zadani rok ne pruža dovoljno vremena za potrebno razmatranje svih mogućih učinaka Prijedloga Zakona koja će imati itekakav učinak na 250 000 službenika i namještenika u javnim i državnoj službi. Određivanje kraćeg roka za dostavu komentara na tako opsežan zakon, u navedenom periodu, može negativno utjecati na povjerenje građana, a osobito državnih i javnih službenika i namještenika koji žele dati doprinos u kreiranju kvalitetnog zakonodavnog prijedloga koji izravno utječe na njihov radno-pravni status. Prijedlog Zakona pruža samo osnovni okvir za uređenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama, dok će sva ključna pitanja biti propisana uredbama Vlade Republike Hrvatske. Predviđeno je donošenje čak deset uredbi, koje bi u potpunosti trebale urediti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> način primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta;</li> <li><input type="checkbox"/> postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada;</li> <li><input type="checkbox"/> nazive i klasifikaciju radnih mjesta te pripadajuće platne razrede;</li> <li><input type="checkbox"/> visinu dodatka za policijsko zvanje;</li> <li><input type="checkbox"/> visinu dodatka za rad na programima i projektima</li> <li><input type="checkbox"/> te raspon koeficijenata u platnim razredima.</li> </ul> <p>S obzirom na navedeno, bez teksta navedenih uredbi otežano je procjenjivanje učinka Prijedloga Zakona na službenike i namještenike te kvalitete predloženih zakonskih rješenja. Iako postoji obveza predlagatelja ovog Zakona temeljem Nacionalnog plana oporavka i otpornosti 2021. – 2026. u kojem je navedena mjera C2.2. R2 Novi modeli plaća i rada u državnoj službi i javnim službama, prema kojoj je predviđeno da će se Prijedlog Zakona izraditi na temelju analize stanja i usporedbe plaća u državnoj službi i javnim službama, u okviru koje će biti prikazane razlike u plaćama u pojedinim segmentima državne službe i javnih službi te revizija koeficijenata, nigdje u tekstu ovoga Zakona NE NALAZIMO da je potrebna analiza i napravljena. Slijedom toga, BEZ PREDMETNE ANALIZE napravljen je bitan propust od strane predlagatelja ovog Zakona i isti predstavlja značajno ograničenje u postupku donošenja kvalitetnog i učinkovitog Zakona, jer zainteresirana javnost nema saznanja o bitnim činjenicama i okolnostima koje su utjecale na donošenje pojedinih odredbi u Prijedlogu Zakona. Stoga smo mišljenja da je bilo potrebno prije izrade Prijedloga Zakona napraviti analizu stanja i usporedbu plaća, kako je navedeno, javno predstaviti prikupljene podatke te detaljno iznijeti analizu stanja i usporedbu plaća u poglavlju II. Prijedloga Zakona.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b></p> <p>Provođenje skraćenog trajanja postupka savjetovanja za Nacrt prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama nužno je s obzirom na rokove iz Nacionalnog plana oporavka i otpornosti 2021.-2026. (NPOO). Naime, u okviru NPOO-a provodi se investicija Unaprjeđenje sustava plaća u državnoj upravi i javnim službama, sustava HRM-a i COP-a, a pokazatelj ispunjenja navedene investicije je stupanje na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama do 30. lipnja 2023. Zbog kratkoće rokova koji su predviđeni NPOO-om, kompleksnosti sadržaja samog zakona i zbog velikog broja sudionika koji su bili uključeni u postupak pripreme (tijela državne uprave i sindikati državnih i javnih službi), bilo je nemoguće pripremiti prijedlog zakona dok sa sudionicima nije postignuta suglasnost. Zbog prethodno navedenih razloga rok za javno savjetovanje utvrđen je od 7. do 22. lipnja 2023. godine. Usporedno s postupkom donošenja ovog Zakona, u tijeku je detaljna analiza svih radnih mjesta i koeficijenata složenosti poslova radnih mjesta u državnoj i javnim službama te razmatraju mogućnosti i načini razvrstavanja postojećih radnih mjesta prema utvrđenim kriterijima kako bi se što prije pripremile uredbe i uputile na došenje Vladi Republike Hrvatske, sukladno novom Zakonu o plaćama.</p>
15	<p><b>Nikolina Pedić PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA ODGOJITELJI PREDŠKOLSKE DJECE SU</b></p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim</p>

TAKOĐER JAVNI SLUŽBENICI. Ako je smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti), onda se postavlja pitanje zašto se ovim Zakonom razlikuju kategorije javnih službenika, odnosno suprotno odredbama Ustava Republike Hrvatske i Zakona o sprječavanju diskriminacije, predviđa se uvođenje jednakosti vrednovanja rada u svim javnim službama, ali samo onima koje se financiraju iz državnog proračuna. Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. U suprotnome, ovaj Zakon pada već na prvoj stepenici provjere ustavnosti, jer diskriminira i dovodi u nepovoljniji položaj dio javnih službenika i namještenika. Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, članak 1. stavak 3. propisano je kako su dječji vrtići javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja obavljaju kao javnu službu. Stoga nesporno, uz navođenje Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama, nužno je dodati kako i Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju donosi propise o formiranju plaća zaposlenih u javnim ustanovama – vrtićima. Nastavno, nužno je i ovim prijedlogom Zakona kao i u samoj Uredbi Vlade RH definirati kategorije službenika i namještenika u javnim službama, uvrstiti zaposlene u predškolskim ustanovama na način kako su definirani i zaposleni u osnovnim školama. Nužno je nedvojbeno, potpuno i razumljivo potvrditi zaposlenima u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i ovim Zakonom sva prava koja ostvaruju javni službenici i namještenici, primjerice pravo na dodatak na plaću od 13,725% koje imaju zaposleni u osnovnim i srednjim školama i fakultetima. To pravo imaju i zaposleni odgojno obrazovni radnici u predškolskim ustanovama, a koje pravo se već godinama ostvaruje isključivo prema tome želi li osnivač vrtića ili ne želi priznati ovo pravo, sve zbog toga što pravo koje Zakon jamči nije jasno definirano na koga sve se odnosi. Zaposleni u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja zoran su primjer kako se isto pravo drugačije tumači kod različitih tijela i institucija, a da bi ostvarili svoje pravo, zaposleni u javnoj službi RPOO moraju tužbenim zahtjevima isto utvrđivati, budući da su izostavljeni iz akata koji bi im zakonima jamčena prava osigurali i u provedbi. U konkretnome, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u svome članku 51. ističe kako zaposleni u vrtićima moraju imati najmanje jednaka materijalna i druga prava kakva imaju zaposleni u osnovnim školama. No ta odredba zapinje u provedbi na više razina, ponajprije zato što u Zakonu o plaćama u javnim službama nije definirano kako se on odnosi i na zaposlene u predškolskim ustanovama, u Uredbi Vlade RH o složenosti koeficijentata nema jasno navedene kategorije odgojitelja u predškolskim ustanovama niti stručnih suradnika (pedagoga, psihologa, logopeda, edukacijskog rehabilitatora) u predškolskim ustanovama, i poslodavci odbijaju ispuniti zakonsku

osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.

obvezu ispunjavanja plaća pozivajući se na nedostatak i nejasnoću odredbi u Zakonu o plaćama u javnim službama. Ako je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, pa i njegovim posljednjim izmjenama iz svibnja 2022., nedvojbeno definirano kako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje, onda je nesporno kako su zaposleni u tim javnim službama – službenici i namještenici u javnim službama. Stoga zahtijevamo da se zaposleni u dječjim vrtićima jasno i nedvojbeno uvrste u sve vezane akte, pa tako i u Zakon o plaćama u državnim službama i javnim službama, te im se tako osiguraju prava koja im jamče drugi zakoni i provedba načela jednakosti plaća koju za cilj ima ovaj Zakon. Nastavno na sustav nagrađivanja koji se ovim Zakonom predlaže uspostaviti, kada govorimo o dječjim vrtićima, on je vrlo daleka budućnost ukoliko zaposleni u vrtićima temelj tome pravu ne dobiju u jasnim odredbama ovoga Zakona. Naime, zaposleni u javnoj službi dječjih vrtića u velikom postotku ne ostvaruju niti temeljno pravo na plaću kakvu imaju zaposleni u osnovnim školama, a sustav nagrađivanja trpi iznimno velike regionalne razlike, ukoliko je uopće uspostavljen. I ne samo to, već se i pojava priznavanja uvećanog koeficijenta za visinu obrazovanja, kakva se jamči svim javnim službenicima, u slučaju zaposlenih u javnoj službi dječjih vrtića često ne priznaje, te se za ostvarivanje ovoga prava mnogi magistri RPOO moraju boriti, i često u tome ne uspiju. Sve to razlozi su zašto je nužno uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici, kako bi i ovi građani Republike Hrvatske, sukladno članku 31. Ustava RH bili jednaki pred zakonom. Zaključno, prava javnih službenika ne mogu se razlikovati po tome u kojoj javnoj službi pojedini radnik radi, niti ih se smije diskriminirati prema tome iz kojeg proračuna primaju plaću, već ta plaća mora biti ista za jednak odnosno rad jednake vrijednosti.

16 **DINA LALIĆ**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

Ako je smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti), onda se postavlja pitanje zašto se ovim Zakonom razlikuju kategorije javnih službenika, odnosno suprotno odredbama Ustava Republike Hrvatske i Zakona o sprječavanju diskriminacije, predviđa se uvođenje jednakosti vrednovanja rada u svim javnim službama, ali samo onima koje se financiraju iz državnog proračuna. Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. U suprotnome, ovaj Zakon pada već na prvoj stepenici provjere ustavnosti, jer diskriminira i dovodi u nepovoljniji položaj dio javnih službenika i namještenika. Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, članak 1. stavak 3. propisano je kako su dječji vrtići javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja

**Nije prihvaćen**

Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.

obavljaju kao javnu službu. Stoga nesporno, uz navođenje Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama, nužno je dodati kako i Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju donosi propise o formiranju plaća zaposlenih u javnim ustanovama – vrtićima. Nastavno, nužno je i ovim prijedlogom Zakona kao i u samoj Uredbi Vlade RH definirati kategorije službenika i namještenika u javnim službama, uvrstiti zaposlene u predškolskim ustanovama na način kako su definirani i zaposleni u osnovnim školama. Nužno je nedvojbeno, potpuno i razumljivo potvrditi zaposlenima u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i ovim Zakonom sva prava koja ostvaruju javni službenici i namještenici, primjerice pravo na dodatak na plaću od 13,725% koje imaju zaposleni u osnovnim i srednjim školama i fakultetima. To pravo imaju i zaposleni odgojno obrazovni radnici u predškolskim ustanovama, a koje pravo se već godinama ostvaruje isključivo prema tome želi li osnivač vrtića ili ne želi priznati ovo pravo, sve zbog toga što pravo koje Zakon jamči nije jasno definirano na koga sve se odnosi. Zaposleni u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja zoran su primjer kako se isto pravo drugačije tumači kod različitih tijela i institucija, a da bi ostvarili svoje pravo, zaposleni u javnoj službi RPOO moraju tužbenim zahtjevima isto utvrđivati, budući da su izostavljeni iz akata koji bi im zakonima jamčena prava osigurali i u provedbi. U konkretnome, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u svome članku 51. ističe kako zaposleni u vrtićima moraju imati najmanje jednaka materijalna i druga prava kakva imaju zaposleni u osnovnim školama. No ta odredba zapinje u provedbi na više razina, ponajprije zato što u Zakonu o plaćama u javnim službama nije definirano kako se on odnosi i na zaposlene u predškolskim ustanovama, u Uredbi Vlade RH o složenosti koeficijenata nema jasno navedene kategorije odgojitelja u predškolskim ustanovama niti stručnih suradnika (pedagoga, psihologa, logopeda, edukacijskog rehabilitatora) u predškolskim ustanovama, i poslodavci odbijaju ispuniti zakonsku obvezu ispunjavanja plaća pozivajući se na nedostatak i nejasnoću odredbi u Zakonu o plaćama u javnim službama. Ako je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, pa i njegovim posljednjim izmjenama iz svibnja 2022., nedvojbeno definirano kako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje, onda je nesporno kako su zaposleni u tim javnim službama – službenici i namještenici u javnim službama. Stoga zahtijevamo da se zaposleni u dječjim vrtićima jasno i nedvojbeno uvrste u sve vezane akte, pa tako i u Zakon o plaćama u državnim službama i javnim službama, te im se tako osiguraju prava koja im jamče drugi zakoni i provedba načela jednakosti plaća koju za cilj ima ovaj Zakon. Nastavno na sustav nagrađivanja koji se ovim Zakonom predlaže uspostaviti, kada govorimo o dječjim vrtićima, on je vrlo daleka budućnost ukoliko zaposleni u vrtićima temelj tome pravu ne dobiju u jasnim odredbama ovoga Zakona. Naime, zaposleni u javnoj službi dječjih vrtića u velikom postotku ne ostvaruju niti temeljno pravo na plaću

	<p>kakvu imaju zaposleni u osnovnim školama, a sustav nagrađivanja trpi iznimno velike regionalne razlike, ukoliko je uopće uspostavljen. I ne samo to, već se i pojava priznavanja uvećanog koeficijenta za visinu obrazovanja, kakva se jamči svim javnim službenicima, u slučaju zaposlenih u javnoj službi dječjih vrtića često ne priznaje, te se za ostvarivanje ovoga prava mnogi magistri RPOO moraju boriti, i često u tome ne uspiju. Sve to razlozi su zašto je nužno uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici, kako bi i ovi građani Republike Hrvatske, sukladno članku 31. Ustava RH bili jednaki pred zakonom. Zaključno, prava javnih službenika ne mogu se razlikovati po tome u kojoj javnoj službi pojedini radnik radi, niti ih se smije diskriminirati prema tome iz kojeg proračuna primaju plaću, već ta plaća mora biti ista za jednak odnosno rad jednake vrijednosti.</p>	
17	<p><b>Mirjana Drčec</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>  Odgajatelj predškolske djece u vrtiću ima plaću nizu ili istu kao radnik u proizvodnji (600-750 EUR). Usporedite prirodu posla, odgovornost i obveze. A odgajatelj radi u javnoj službi, u javnoj ustanovi. U vrtiću se odgajaju ljudi koji će sutra brinuti o nama koji donosimo zakone, a o tim malim ljudima se najmanje brine... Nemojmo plakati u starosti da su djeca bezosjećajna. Niti ulažemo, niti ćemo dobiti zauzvrat. Hvala.</p>	<p><b>Prihvaćen</b>  Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajednički nazivnik svim navedenim pravnim osobama jeste da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.</p>
18	<p><b>Ana Jovanović</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>  Ako se ovim zakonom želi urediti sustav plaća u javnim službama temeljen na jednakosti, onda je potrebno i zaposlene u dječjim vrtićima, kao javne djelatnike javne djelatnosti, uvrstiti u vezane akte ovog zakona. Na taj način bi se djetnicima dječjih vrtića osigurala prava koja im jamče drugi zakoni, i tek tada bi moglo doći do provedbe načela jednakosti, koje je cilj ovog zakona. Također, ako se plaće temelje na jednakosti, plaća za isti, jednak rad, trebala bi biti ista bez obzira iz kojeg proračuna se ona prima.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.</p>
19	<p><b>Jelena Kovacevic</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>  Zaposleni u dječjim vrtićima su u državnoj službi! Javna služba i rad javnih službenika i namještenika moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. Ovim prijedlogom Zakona treba definirati kategorije službenika i namještenika u javnim službama, uvrstiti zaposlene u predškolskim ustanovama na način kako su definirani i zaposleni u osnovnim školama!</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.</p>

20	<p><b>Sandra Jovišić</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>          Odgojitelji predškolske djece su isto tako dio javnih službi, a nisu navedeni ovim prijedlogom zakona i pitam se zašto i do kada. Molim da se u navedeni prijedlog uvrste i odgojitelji predškolske djece kao i ostali zaposleni u sustavu Ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja kako bi se ispravila ova nepravda.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.</p>
21	<p><b>Tatjana Soldat</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>          Znači.... Ući u EU i zadržati ovakav sustav plaća je smiješan..... U EU postoji cijena sata prvo minimalna a potom svaki sektor određuje svoju satnicu uz dodatke, tako da ako više radiš više i za radiš... Za razliku od ovdje... Nepojmljivo je da u istom sektoru poput zdravstva Npr sss ima drugačiji koeficijent zavisno o radilištu, unatoč tome što svako radilište ima svoj dodatak zbog uvjeta.... Također Nepojmljivo je da je dodatak za noćni rad manji od dodatka za rad nedjeljom.... Poradite na tome ekipa....</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Vaš komentar odnosi se na koeficijente za obračun plaće, koji će biti utvrđeni uredbama Vlade Republike Hrvatske sukladno odredbama članka 15. NPZ-a i nisu predmet ovog Zakona. Posebni uvjeti rada, ako isti predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta, vrednovat će se i utjecati na koeficijent radnog mjesta. Ako posebni uvjeti rada ne predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta i nisu vrednovani pri utvrđivanju koeficijenta, službenik i namještenik ostvarit će pravo na dodatak za posebne uvjete rada, sukladno odredbama članka 23. NPZ-a. Vežano za dodatke za noćni rad, rad nedjeljom i druge oblike organizacije rada, ukazujemo da su isti uređeni u članku 25. NPZ-a, a njihova visina utvrđivat će se kolektivnim ugovorima.</p>
22	<p><b>Željana Vivodinac</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>          Krajnje je vrijeme da ustanove ranog i predškolskog odgoja budu na državnoj skrbi ,a ne na lokalnoj. Ministarstvo i država bi trebali voditi računa o prvoj stepenici odgoja i obrazovanja naše djece, ali nažalost još nije tako. Potpisujem i nadam se da će nadopune zakona biti prihvaćene i da će konačno i vrtići i jaslice ,ali i svi zaposlenici imati ono sto zaslužuju odavno ,a to je da su nam plaće izjednačene s plaćama zaposlenika u državnoj službi i javnim službama.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.</p>
23	<p><b>Sandra Špralja</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>          Krajnje je vrijeme da svi zaposleni u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju, koji obavljamo javnu službu postanemo javni službenici i da nas financira Ministarstvo prosvjete i obrazovanja (država), a ne da ovisimo o gradovima, općinama, lokalnoj samoupravi, njihovoj samovolji i nepoštivanju naputaka koje dobivaju od Ministarstva vezano uz naše plaće i nepoštivanje DPS-a.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.</p>
24	<p><b>BRUNA KUAČIĆ</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>          Ako je smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti), onda se postavlja pitanje zašto se ovim Zakonom razlikuju kategorije javnih službenika, odnosno suprotno odredbama Ustava Republike Hrvatske i Zakona o sprječavanju diskriminacije, predviđa se uvođenje</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.</p>

jednakosti vrednovanja rada u svim javnim službama, ali samo onima koje se financiraju iz državnog proračuna. Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. U suprotnome, ovaj Zakon pada već na prvoj stepenici provjere ustavnosti, jer diskriminira i dovodi u nepovoljniji položaj dio javnih službenika i namještenika. Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, članak 1. stavak 3. propisano je kako su dječji vrtići javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja obavljaju kao javnu službu. Stoga nesporno, uz navođenje Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama, nužno je dodati kako i Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju donosi propise o formiranju plaća zaposlenih u javnim ustanovama – vrtićima. Nastavno, nužno je i ovim prijedlogom Zakona kao i u samoj Uredbi Vlade RH definirati kategorije službenika i namještenika u javnim službama, uvrstiti zaposlene u predškolskim ustanovama na način kako su definirani i zaposleni u osnovnim školama. Nužno je nedvojbeno, potpuno i razumljivo potvrditi zaposlenima u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i ovim Zakonom sva prava koja ostvaruju javni službenici i namještenici, primjerice pravo na dodatak na plaću od 13,725% koje imaju zaposleni u osnovnim i srednjim školama i fakultetima. To pravo imaju i zaposleni odgojno obrazovni radnici u predškolskim ustanovama, a koje pravo se već godinama ostvaruje isključivo prema tome želi li osnivač vrtića ili ne želi priznati ovo pravo, sve zbog toga što pravo koje Zakon jamči nije jasno definirano na koga sve se odnosi. Zaposleni u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja zoran su primjer kako se isto pravo drugačije tumači kod različitih tijela i institucija, a da bi ostvarili svoje pravo, zaposleni u javnoj službi RPOO moraju tužbenim zahtjevima isto utvrđivati, budući da su izostavljeni iz akata koji bi im zakonima jamčena prava osigurali i u provedbi. U konkretnome, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u svome članku 51. ističe kako zaposleni u vrtićima moraju imati najmanje jednaka materijalna i druga prava kakva imaju zaposleni u osnovnim školama. No ta odredba zapinje u provedbi na više razina, ponajprije zato što u Zakonu o plaćama u javnim službama nije definirano kako se on odnosi i na zaposlene u predškolskim ustanovama, u Uredbi Vlade RH o složenosti koeficijenata nema jasno navedene kategorije odgojitelja u predškolskim ustanovama niti stručnih suradnika (pedagoga, psihologa, logopeda, edukacijskog rehabilitatora) u predškolskim ustanovama, i poslodavci odbijaju ispuniti zakonsku obvezu ispunjavanja plaća pozivajući se na nedostatak i nejasnoću odredbi u Zakonu o plaćama u javnim službama. Ako je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, pa i njegovim posljednjim izmjenama iz svibnja 2022., nedvojbeno definirano kako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje, onda je nesporno kako su zaposleni u tim javnim službama – službenici i namještenici u javnim službama. Stoga zahtijevamo da se zaposleni

u dječjim vrtićima jasno i nedvojbeno uvrste u sve vezane akte, pa tako i u Zakon o plaćama u državnim službama i javnim službama, te im se tako osiguraju prava koja im jamče drugi zakoni i provedba načela jednakosti plaća koju za cilj ima ovaj Zakon. Nastavno na sustav nagrađivanja koji se ovim Zakonom predlaže uspostaviti, kada govorimo o dječjim vrtićima, on je vrlo daleka budućnost ukoliko zaposleni u vrtićima temelj tome pravu ne dobiju u jasnim odredbama ovoga Zakona. Naime, zaposleni u javnoj službi dječjih vrtića u velikom postotku ne ostvaruju niti temeljno pravo na plaću kakvu imaju zaposleni u osnovnim školama, a sustav nagrađivanja trpi iznimno velike regionalne razlike, ukoliko je uopće uspostavljen. I ne samo to, već se i pojava priznavanja uvećanog koeficijenta za visinu obrazovanja, kakva se jamči svim javnim službenicima, u slučaju zaposlenih u javnoj službi dječjih vrtića često ne priznaje, te se za ostvarivanje ovoga prava mnogi magistri RPOO moraju boriti, i često u tome ne uspiju. Sve to razlozi su zašto je nužno uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici, kako bi i ovi građani Republike Hrvatske, sukladno članku 31. Ustava RH bili jednaki pred zakonom. Zaključno, prava javnih službenika ne mogu se razlikovati po tome u kojoj javnoj službi pojedini radnik radi, niti ih se smije diskriminirati prema tome iz kojeg proračuna primaju plaću, već ta plaća mora biti ista za jednak odnosno rad jednake vrijednosti.

25 **Vesna Knežević**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

Ako je smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti), onda se postavlja pitanje zašto se ovim Zakonom razlikuju kategorije javnih službenika, odnosno suprotno odredbama Ustava Republike Hrvatske i Zakona o sprječavanju diskriminacije, predviđa se uvođenje jednakosti vrednovanja rada u svim javnim službama, ali samo onima koje se financiraju iz državnog proračuna. Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. U suprotnome, ovaj Zakon pada već na prvoj stepenici provjere ustavnosti, jer diskriminira i dovodi u nepovoljniji položaj dio javnih službenika i namještenika. Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, članak 1. stavak 3. propisano je kako su dječji vrtići javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja obavljaju kao javnu službu. Stoga nesporno, uz navođenje Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama, nužno je dodati kako i Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju donosi propise o formiranju plaća zaposlenih u javnim ustanovama – vrtićima. Nastavno, nužno je i ovim prijedlogom Zakona kao i u samoj Uredbi Vlade RH definirati kategorije službenika i namještenika u javnim službama, uvrstiti zaposlene u predškolskim ustanovama na način kako su definirani i zaposleni u

**Nije prihvaćen**

Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.



osnovnim školama. Nužno je nedvojbeno, potpuno i razumljivo potvrditi zaposlenima u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i ovim Zakonom sva prava koja ostvaruju javni službenici i namještenici, primjerice pravo na dodatak na plaću od 13,725% koje imaju zaposleni u osnovnim i srednjim školama i fakultetima. To pravo imaju i zaposleni odgojno obrazovni radnici u predškolskim ustanovama, a koje pravo se već godinama ostvaruje isključivo prema tome želi li osnivač vrtića ili ne želi priznati ovo pravo, sve zbog toga što pravo koje Zakon jamči nije jasno definirano na koga sve se odnosi. Zaposleni u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja zoran su primjer kako se isto pravo drugačije tumači kod različitih tijela i institucija, a da bi ostvarili svoje pravo, zaposleni u javnoj službi RPOO moraju tužbenim zahtjevima isto utvrđivati, budući da su izostavljeni iz akata koji bi im zakonima jamčena prava osigurali i u provedbi. U konkretnome, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u svome članku 51. ističe kako zaposleni u vrtićima moraju imati najmanje jednaka materijalna i druga prava kakva imaju zaposleni u osnovnim školama. No ta odredba zapinje u provedbi na više razina, ponajprije zato što u Zakonu o plaćama u javnim službama nije definirano kako se on odnosi i na zaposlene u predškolskim ustanovama, u Uredbi Vlade RH o složenosti koeficijenata nema jasno navedene kategorije odgojitelja u predškolskim ustanovama niti stručnih suradnika (pedagoga, psihologa, logopeda, edukacijskog rehabilitatora) u predškolskim ustanovama, i poslodavci odbijaju ispuniti zakonsku obvezu ispunjavanja plaća pozivajući se na nedostatak i nejasnoću odredbi u Zakonu o plaćama u javnim službama. Ako je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, pa i njegovim posljednjim izmjenama iz svibnja 2022., nedvojbeno definirano kako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje, onda je nesporno kako su zaposleni u tim javnim službama – službenici i namještenici u javnim službama. Stoga zahtijevamo da se zaposleni u dječjim vrtićima jasno i nedvojbeno uvrste u sve vezane akte, pa tako i u Zakon o plaćama u državnim službama i javnim službama, te im se tako osiguraju prava koja im jamče drugi zakoni i provedba načela jednakosti plaća koju za cilj ima ovaj Zakon. Nastavno na sustav nagrađivanja, kada govorimo o dječjim vrtićima, on je vrlo daleka budućnost ukoliko zaposleni u vrtićima temelj tome pravu ne dobiju u jasnim odredbama ovoga Zakona. Naime, zaposleni u javnoj službi dječjih vrtića u velikom postotku ne ostvaruju niti temeljno pravo na plaću kakvu imaju zaposleni u osnovnim školama, a sustav nagrađivanja trpi iznimno velike regionalne razlike, ukoliko je uopće uspostavljen. I ne samo to, već se i pojava priznavanja uvećanog koeficijenta za visinu obrazovanja, kakva se jamči svim javnim službenicima, u slučaju zaposlenih u javnoj službi dječjih vrtića često ne priznaje, te se za ostvarivanje ovoga prava mnogi magistri RPOO moraju boriti, i često u tome ne uspiju. Sve to je još jedan razlog zašto je nužno uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici, kako bi i ovi građani

Republike Hrvatske, sukladno članku 31. Ustava RH bili jednaki pred zakonom. Zaključno, prava javnih službenika ne mogu se razlikovati po tome u kojoj javnoj službi pojedini radnik radi, niti ih se smije diskriminirati prema tome iz kojeg proračuna primaju plaću, već ta plaća mora biti ista za jednak odnosno rad jednake vrijednosti.

26 **Ana Donada**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**  
ODGOJITELJI = JAVNI SLUŽBENICI Ako je smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti), onda se postavlja pitanje zašto se ovim Zakonom razlikuju kategorije javnih službenika, odnosno suprotno odredbama Ustava Republike Hrvatske i Zakona o sprječavanju diskriminacije, predviđa se uvođenje jednakosti vrednovanja rada u svim javnim službama, ali samo onima koje se financiraju iz državnog proračuna. Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. U suprotnome, ovaj Zakon pada već na prvoj stepenici provjere ustavnosti, jer diskriminira i dovodi u nepovoljniji položaj dio javnih službenika i namještenika. Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, članak 1. stavak 3. propisano je kako su dječji vrtići javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja obavljaju kao javnu službu. Stoga nesporno, uz navođenje Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama, nužno je dodati kako i Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju donosi propise o formiranju plaća zaposlenih u javnim ustanovama – vrtićima. Nastavno, nužno je i ovim prijedlogom Zakona kao i u samoj Uredbi Vlade RH definirati kategorije službenika i namještenika u javnim službama, uvrstiti zaposlene u predškolskim ustanovama na način kako su definirani i zaposleni u osnovnim školama. Nužno je nedvojbeno, potpuno i razumljivo potvrditi zaposlenima u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i ovim Zakonom sva prava koja ostvaruju javni službenici i namještenici, primjerice pravo na dodatak na plaću od 13,725% koje imaju zaposleni u osnovnim i srednjim školama i fakultetima. To pravo imaju i zaposleni odgojno obrazovni radnici u predškolskim ustanovama, a koje pravo se već godinama ostvaruje isključivo prema tome želi li osnivač vrtića ili ne želi priznati ovo pravo, sve zbog toga što pravo koje Zakon jamči nije jasno definirano na koga sve se odnosi. Zaposleni u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja zoran su primjer kako se isto pravo drugačije tumači kod različitih tijela i institucija, a da bi ostvarili svoje pravo, zaposleni u javnoj službi RPOO moraju tužbenim zahtjevima isto utvrđivati, budući da su izostavljeni iz akata koji bi im zakonom jamčena prava osigurali i u provedbi. U konkretnome, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u svome članku 51. ističe kako zaposleni u vrtićima moraju imati najmanje jednaka

**Nije prihvaćen**

Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.

materijalna i druga prava kakva imaju zaposleni u osnovnim školama. No ta odredba zapinje u provedbi na više razina, ponajprije zato što u Zakonu o plaćama u javnim službama nije definirano kako se on odnosi i na zaposlene u predškolskim ustanovama, u Uredbi Vlade RH o složenosti koeficijenta nema jasno navedene kategorije odgojitelja u predškolskim ustanovama niti stručnih suradnika (pedagoga, psihologa, logopeda, edukacijskog rehabilitatora) u predškolskim ustanovama, i poslodavci odbijaju ispuniti zakonsku obvezu ispunjavanja plaća pozivajući se na nedostatak i nejasnoću odredbi u Zakonu o plaćama u javnim službama. Ako je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, pa i njegovim posljednjim izmjenama iz svibnja 2022., nedvojbeno definirano kako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje, onda je nesporno kako su zaposleni u tim javnim službama – službenici i namještenici u javnim službama. Stoga zahtijevamo da se zaposleni u dječjim vrtićima jasno i nedvojbeno uvrste u sve vezane akte, pa tako i u Zakon o plaćama u državnim službama i javnim službama, te im se tako osiguraju prava koja im jamče drugi zakoni i provedba načela jednakosti plaća koju za cilj ima ovaj Zakon. Nastavno na sustav nagrađivanja, kada govorimo o dječjim vrtićima, on je vrlo daleka budućnost ukoliko zaposleni u vrtićima temelj tome pravu ne dobiju u jasnim odredbama ovoga Zakona. Naime, zaposleni u javnoj službi dječjih vrtića u velikom postotku ne ostvaruju niti temeljno pravo na plaću kakvu imaju zaposleni u osnovnim školama, a sustav nagrađivanja trpi iznimno velike regionalne razlike, ukoliko je uopće uspostavljen. I ne samo to, već se i pojava priznavanja uvećanog koeficijenta za visinu obrazovanja, kakva se jamči svim javnim službenicima, u slučaju zaposlenih u javnoj službi dječjih vrtića često ne priznaje, te se za ostvarivanje ovoga prava mnogi magistri RPOO moraju boriti, i često u tome ne uspiju. Sve to je još jedan razlog zašto je nužno uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici, kako bi i ovi građani Republike Hrvatske, sukladno članku 31. Ustava RH bili jednaki pred zakonom. Zaključno, prava javnih službenika ne mogu se razlikovati po tome u kojoj javnoj službi pojedini radnik radi, niti ih se smije diskriminirati prema tome iz kojeg proračuna primaju plaću, već ta plaća mora biti ista za jednak odnosno rad jednake vrijednosti.

27 **Udruga SIDRO**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ**  
**SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

Ako je smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti), onda se postavlja pitanje zašto se ovim Zakonom razlikuju kategorije javnih službenika, odnosno suprotno odredbama Ustava Republike Hrvatske i Zakona o sprječavanju diskriminacije, predviđa se uvođenje jednakosti vrednovanja rada u svim javnim službama, ali samo onima koje se financiraju iz

**Nije prihvaćen**

Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.

državnog proračuna. Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. U suprotnome, ovaj Zakon pada već na prvoj stepenici provjere ustavnosti, jer diskriminira i dovodi u nepovoljniji položaj dio javnih službenika i namještenika. Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, članak 1. stavak 3. propisano je kako su dječji vrtići javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja obavljaju kao javnu službu. Stoga nesporno, uz navođenje Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama, nužno je dodati kako i Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju donosi propise o formiranju plaća zaposlenih u javnim ustanovama – vrtićima. Nastavno, nužno je i ovim prijedlogom Zakona kao i u samoj Uredbi Vlade RH definirati kategorije službenika i namještenika u javnim službama, uvrstiti zaposlene u predškolskim ustanovama na način kako su definirani i zaposleni u osnovnim školama. Nužno je nedvojbeno, potpuno i razumljivo potvrditi zaposlenima u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i ovim Zakonom sva prava koja ostvaruju javni službenici i namještenici, primjerice pravo na dodatak na plaću od 13,725% koje imaju zaposleni u osnovnim i srednjim školama i fakultetima. To pravo imaju i zaposleni odgojno obrazovni radnici u predškolskim ustanovama, a koje pravo se već godinama ostvaruje isključivo prema tome želi li osnivač vrtića ili ne želi priznati ovo pravo, sve zbog toga što pravo koje Zakon jamči nije jasno definirano na koga sve se odnosi. Zaposleni u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja zoran su primjer kako se isto pravo drugačije tumači kod različitih tijela i institucija, a da bi ostvarili svoje pravo, zaposleni u javnoj službi RPOO moraju tužbenim zahtjevima isto utvrđivati, budući da su izostavljeni iz akata koji bi im zakonima jamčena prava osigurali i u provedbi. U konkretnome, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u svome članku 51. ističe kako zaposleni u vrtićima moraju imati najmanje jednaka materijalna i druga prava kakva imaju zaposleni u osnovnim školama. No ta odredba zapinje u provedbi na više razina, ponajprije zato što u Zakonu o plaćama u javnim službama nije definirano kako se on odnosi i na zaposlene u predškolskim ustanovama, u Uredbi Vlade RH o složenosti koeficijentata nema jasno navedene kategorije odgojitelja u predškolskim ustanovama niti stručnih suradnika (pedagoga, psihologa, logopeda, edukacijskog rehabilitatora) u predškolskim ustanovama, i poslodavci odbijaju ispuniti zakonsku obvezu ispunjavanja plaća pozivajući se na nedostatak i nejasnoću odredbi u Zakonu o plaćama u javnim službama. Ako je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, pa i njegovim posljednjim izmjenama iz svibnja 2022., nedvojbeno definirano kako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje, onda je nesporno kako su zaposleni u tim javnim službama – službenici i namještenici u javnim službama. Stoga zahtijevamo da se zaposleni u dječjim vrtićima jasno i nedvojbeno uvrste u sve vezane akte, pa tako i u Zakon o plaćama u

državnim službama i javnim službama, te im se tako osiguraju prava koja im jamče drugi zakoni i provedba načela jednakosti plaća koju za cilj ima ovaj Zakon. Nastavno na sustav nagrađivanja, kada govorimo o dječjim vrtićima, on je vrlo daleka budućnost ukoliko zaposleni u vrtićima temelj tome pravu ne dobiju u jasnim odredbama ovoga Zakona. Naime, zaposleni u javnoj službi dječjih vrtića u velikom postotku ne ostvaruju niti temeljno pravo na plaću kakvu imaju zaposleni u osnovnim školama, a sustav nagrađivanja trpi iznimno velike regionalne razlike, ukoliko je uopće uspostavljen. I ne samo to, već se i pojava priznavanja uvećanog koeficijenta za visinu obrazovanja, kakva se jamči svim javnim službenicima, u slučaju zaposlenih u javnoj službi dječjih vrtića često ne priznaje, te se za ostvarivanje ovoga prava mnogi magistri RPOO moraju boriti, i često u tome ne uspiju. Sve to je još jedan razlog zašto je nužno uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici, kako bi i ovi građani Republike Hrvatske, sukladno članku 31. Ustava RH bili jednaki pred zakonom. Zaključno, prava javnih službenika ne mogu se razlikovati po tome u kojoj javnoj službi pojedini radnik radi, niti ih se smije diskriminirati prema tome iz kojeg proračuna primaju plaću, već ta plaća mora biti ista za jednak odnosno rad jednake vrijednosti.

<p>28 <b>Joško Stričević</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>  Poštovani, ovo je prilika da se ispravi dugogodišnja diskriminacija tajnika i voditelja računovodstva koji unatoč VSS imaju znatno niži koeficijent od onoga stručnog suradnika i nastavnog osoblja. U potpunosti stojim iza komentara kolege: "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."</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Vaša primjedba se ne odnosi na predloženi Zakon već na uredbu kojom će se propisati nazivi radnih mjesta, uvjeti za raspored i pripadajući koeficijenti. Izrada navedene uredbe je prilika da se uzme u obzir Vaš komentar. 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.</p>
<p>29 <b>Fakultet elektrotehnike i računarstva Sveučilišta u Zagrebu</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>  Osnovna plaća Predlažemo sljedeći komentar za e-savjetovanje: „Obzirom da postoje razni instrumenti financiranja znanstveno-istraživačkih projekata čija pravila određuju fiksne iznose osnovne plaće koji su izvjesno veći od osnovne plaće definirane člankom 13. ovog Prijedloga Zakona, predlažemo osigurati mogućnost isplate takvih plaća jer se u suprotnom ne ispunjavanju obveze preuzete potpisanim ugovorima o dodjeli bespovratnih sredstava, što može negativno utjecati na privlačenje i dolazak izvrsnih stranih istraživača u RH. Tako u programu Obzor Europa programska pravila Marie Skłodowska-Curie (MSCA) i ERA Chair-a određuju fiksne iznose plaće istraživača zaposlenog na znanstveno-istraživačkom projektu. Primjerice, kada strani istraživač u sklopu MSCA projekta dolazi raditi na hrvatsku znanstvenu organizaciju, bruto plaća mu mora fiksno iznositi 5.000,00 eura te se taj iznos mora isplatiti prema</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Ovakve specifičnosti treba uzeti u obzir pri izradi uredbe kojom će se definirati nazivi radnih mjesta (jer treba definirati i naziv tog radnog mjesta na kojemu se zapošljavaju strani istraživači) i koeficijenti. S obzirom da je nositelj izrade navedene uredbe Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, potrebno je voditi računa da se uredbom riješi ova specifična situacija.</p>

pravilima programa Obzor Europa. Dodatno, MSCA projektna pravila vezana za iznos plaće su unaprijed definirana temeljem radnog programa MSCA, a metoda izračuna visine plaće određena je odlukom EK. Zaključno, važnost privlačenja izvrsnih istraživača u RH, kao i osiguranje uvjeta njihova ostanka, istaknuto je u Nacionalnoj razvojnoj strategiji Republike Hrvatske do 2030. godine, koja navodi za Prioritetna područja javnih politika za strateški cilj 1. »Konkurentno i inovativno gospodarstvo«, Razvoj znanosti i tehnologije sljedeće: „U skladu s politikom razvoja ljudskih potencijala stvorit će se radni uvjeti za istraživače koji će ih ohrabrivati na ostanak u zemlji, ali i poticati povratak hrvatskih znanstvenika iz inozemstva te dolazak inozemnih istraživača u Hrvatsku.“ Članak 17. U pojedinim instrumentima financiranja mjesečni fond sati koji se prijavljuje Europskoj komisiji može biti niži od 173 sata. Primjerice u programu Obzor Europa mjesečni fond sati iznosi 143 sata, pa će prilikom financijskog izvještavanja prema Europskoj komisiji doći do određene razlike između isplaćene (prema nacionalnom zakonodavstvu) i prijavljene (prema Europskoj komisiji) cijene sata. Dodatak za rad na programima i projektima Skrećemo pozornost da se u naslovu uz projekte navodi i "rad na programima" kao osnova isplate dodatka, dok se u samom tekstu članka ne navodi da će se dodatak isplaćivati i za rad na programima, već se navodi da će se dodatak isplaćivati samo za rad na projektima. Obzirom da pretpostavljamo da je riječ o previdu, predlažemo da se u stavicima članka koristi termin "dodatak za rad na programima i projektima". Tijekom provedbe zakona mogu se mijenjati financijski instrumenti odnosno uvoditi novi te stoga predlažemo koristiti širu formulaciju kada se nabrajaju instrumenti financiranja iz kojih se financira projekt na kojemu službenik/ca radi i temeljem kojih ostvaruje pravo na dodatak za rad na programima i projektima. S obzirom da navedeni instrumenti financiranja imaju ograničeno trajanje, a radi osiguravanja kontinuiteta primjene Zakona nakon njihova isteka, predlažemo dodati iza NPOO-a "i ostalih međunarodnih i nacionalnih izvora financiranja". Članak 24. točka 4. Nastavno na komentar na članak 13. koji regulira osnovnu plaću, postavljamo pitanje na koji će način znanstvene organizacije osigurati visinu plaće koja je propisana Ugovorom o dodijeli bespovratnih sredstava i koji ne dozvoljava fleksibilnost u smislu visine plaće (primjerice MSCA projekti). Primjerice MSCA bruto plaća koja se isplaćuje istraživaču u okviru MSCA projekta iznosi fiksno 5000,00 eura. Taj iznos se mora isplatiti prema pravilima programa Obzor Europa. S obzirom da se prema predloženim odredbama ovog Zakona ta plaća najvjerojatnije neće moći isplatiti u tom iznosu čime se krše odredbe ugovora, postavlja se pitanje hoće li se taj potencijalni problem riješiti člankom 13. i fleksibilnijem definiranjem osnovne plaće ili će se razlika između plaće definirane nacionalnim zakonodavstvom i plaće definirane ugovorom isplaćivati kroz dodatak za rad na projektima? Ako će se razlika isplaćivati dodatkom, hoće li postojati zasebni članak/stavak koji će se referirati na

moćnost formiranja dodatka sukladno pravilima instrumenta financiranja koja mogu biti različita od nacionalnog zakonodavstva? Zaključno, važnost privlačenja izvrsnih istraživača u RH, kao i osiguranje uvjeta njihova ostanka, ističe i Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030. godine, koja navodi za Prioritetna područja javnih politika za strateški cilj 1. »Konkurentno i inovativno gospodarstvo«, Razvoj znanosti i tehnologije sljedeće: „U skladu s politikom razvoja ljudskih potencijala stvorit će se radni uvjeti za istraživače koji će ih ohrabrivati na ostanak u zemlji, ali i poticati povratak hrvatskih znanstvenika iz inozemstva te dolazak inozemnih istraživača u Hrvatsku.“



30

**JANJA BETZLER****PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

Poštovani, na prijedlog Ministarstva pravosuđa i uprave donesena je 1. ožujka 2023. godine Uredba o izmjenama Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi. U navedenoj Uredbi u čl.4. navedeno je "U općim i administrativnim poslovima, točki 2, koeficijent složenosti poslova "0,920" zamjenjuje se koeficijentom "0,990", što se konkretno odnosi samo na zapisničare suda čime je nepravredno učinjena diskriminacija prema ostalim službenicima sa srednjom stručnom spremom, a da ne spominjem sudske izvršitelje koji se nigdje ne spominju. Ovom prilikom bi naglasila da sudski referenti za izvršenje prekršajnih sankcija imaju najmanji koeficijent "0,897", čak manji od upisničara, a obavljaju sve administrativne poslove vezane za izvršenje kazni, zaštitnih mjera i drugih prekršajno-pravnih sankcija radi izvršenja pravomoćnih odluka suda i upravnih tijela, vode upisnike izvršenja, zaprima, formira, upisuje i razvodi izvršne predmete u upisniku, evidentira pravomoćnost odluka izvršenja, provodi izvršenje sudskih i upravnih odluka te zamolnica pozivanjem osuđenika radi upućivanja na izvršenje rada za opće dobro i uređuje sa strankama u poslovima izvršenja, izrađuje i podnosi zahtjeve nadležnim tijelima za prisilnu naplatu novčanih kazni i troškova postupka, izrađuje i sucu izvršenja podnosi na potpis rješenja o zamjeni novčane kazne zatvorom i radom za opće dobro te rješenja o upućivanju na izdržavanje kazne zatvora i supletornog zatvora, izdaje i zaprima uplatnice te prati redovitost ovršnog plaćanja kazne, poziva u propisanim rokovima i upućuje osuđenika na izdržavanje kazni zatvora, rada za opće dobro, zaštitnih i drugih prekršajnih mjera, piše naredbe za privođenje radi izvršenja kazne zatvora, izrađuje nacrte rješenja o obustavi i zastari izvršenja kazni i drugih prekršajnih sankcija, obavlja poslove vezane uz upisnike izvršenja, prati izvršenja zaštitnih mjera i izvršenje odluka o oduzimanju predmeta, te obavlja druge poslove sukladno zakonu, Sudskom poslovniku i e-Spisu te poslove po nalogu suca izvršenja, voditelja odjela, upravitelja sudske pisarnice i predsjednika suda. Ovim ne umanjujem rad zapisničara i upisničara, ali me je jako revoltiralo to što se izvršitelji čak ni prilikom štrajka ne spominju, a sud ne može funkcionirati bez izvršitelja jer presuda nema smisla ako se njezine sankcije ne izvrše. Također bi trebali dobiti dodatak na rad sa strankama budući da radi o teškoj kategoriji stranaka kao što su ovisnici od droga i alkohola, te osuđenici zatvorskih kazni koji su često agresivni i neugodni i izazivaju stres, strah i nelagodu. Izvršitelji su se u više navrata obraćali ministru Malenici čak i potpisivanjem peticije zbog izvršene nepravde prilikom povećanja koeficijenta upisničarima i zapisničarima gdje su samo izvršitelji ostali izuzeti.

**Nije prihvaćen**

Predloženi Zakon ne utvrđuje koeficijente za obračun plaća već će to biti predmet uređenja uredbi Vlade RH. Prethodno će se sva radna mjesta vrednovati pomoću standardnih mjerila navedenih u članku 9. predloženog Zakona i na objektivan način utvrditi novi koeficijenti za obračun plaća. Rad sa strankama je jedan od kriterija za vrednovanje radnih mjesta.

31	<p><b>INES GAVRAN</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b></p> <p>Poštovani, 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. Hvala!</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b></p> <p>Predloženi Zakon ne utvrđuje koeficijente za obračun plaća već u članku 9. definira standardna mjerila pomoću kojih će se vrednovati sva radna mjesta i na objektivna način utvrditi novi koeficijenti za obračun plaća uredbama Vlade RH. 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.</p>
----	---	--

32 **MIRJANA DIVIĆ**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ**  
**SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

Poštovani, na prijedlog Ministarstva pravosuđa i uprave donesena je 1. ožujka 2023. godine Uredba o izmjenama Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi. U navedenoj Uredbi u čl.4. navedeno je "U općim i administrativnim poslovima, točki 2, koeficijent složenosti poslova "0,920" zamjenjuje se koeficijentom "0,990", što se konkretno odnosi samo na zapisničare suda. U pravosuđu radim dugi niz godina, prvo kao zapisničar, a zadnjih 8 godina i kao upisničar te sam upoznata i s jednim i drugim poslovima. Na osnovu toga mogu odgovorno reći da posao upisničara nije ništa manje zahtjevan i odgovoran nego posao zapisničara. Dok zapisničari rade na spisima koji se nalaze u referadi suca s kojim rade, upisničari rade na svi predmetima odjela na kojem rade (istraga, prvi stupanj, drugi stupanj), od osnivanja predmeta (uvođenja novog predmeta i određivanja upisnika u koji će se uvesti), vodeći računa o rokovima, raspravama, kalendarima, prepoznavanju žurnosti u predmetima (konkretno radim na kaznenom odjelu). U početku mog rada u sudu zapisničari i upisničari su imali jednaki koeficijent da bi se zapisničarima povećao u odnosu na upisničare iz, po mom mišljenju i mišljenju mojih kolegica, neopravdanog razloga. Daljnjim povećanjem koeficijenata i razlika se povećavala, da bi sada naprijed citiranom Uredbom povećan koeficijent samo zapisničarima. Sada je ta razlika izražena u brutu između zapisničara i upisničara oko 80 eura (propisani koeficijent zapisničara je 0,990 a upisničara 0,898). Dakle, zapisničar koji je tek počeo raditi ima veći koeficijent od konkretno mene koja imam 39 godina staža i dodatnih 10% na vjernost, te ostalih kolegica koje rade na mjestu upisničara i imaju dugi staž u sudu. Zato smatramo da smo kao službenici time degradirani i diskriminirani i tražimo da se kod donošenja nove Uredbe izjednače upisničari sa zapisničarima, tako da i upisničari imaju isti propisani početni koeficijent kao i zapisničari.

**Primljeno na znanje**

Predloženim Zakonom ne utvrđuju se 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 objektivnan način utvrditi novi koeficijenti.

<p>33</p>	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ</b>  <b>SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b></p> <p>Generalne primjedbe na cijeli prijedlog Zakona o plaćama Pojedine odredbe prijedloga Zakona o plaćama suprotne su Zakonu o radu (članak 10. stavak (6) prijedloga Zakona), Zakonu o ustanovama (članak 38 i članak 47. stavak (2) prijedloga Zakona), Zakonu o tajnosti podataka (članak 32. stavak (8) prijedloga Zakona) i Zakonu o zračnom prometu. Prijedlog Zakona o plaćama suprotan je: - Uredbi EU 2018/1139 o zajedničkim pravilima u području civilnog zrakoplovstva i osnivanju Agencije Europske unije za sigurnost zračnog prometa (članku 62. Uredbe), - Uredbi Komisije (EU) br. 139/2014 o utvrđivanju zahtjeva i upravnih postupaka u vezi s aerodromima (članku 3. Uredbe) - Uredbi Komisije (EU) br. 965/2012 o utvrđivanju tehničkih zahtjeva i upravnih postupaka u vezi s letačkim operacijama (članku 3. Uredbe) - Uredbi Komisije (EU) br. 1178/2011 o utvrđivanju tehničkih zahtjeva i administrativnih postupaka vezano uz članove posade zrakoplova u civilnom zrakoplovstvu (članku 11.b Uredbe) - Provedbenoj Uredbi Komisije (EU) 2017/373 o utvrđivanju zajedničkih zahtjeva za pružatelje usluga upravljanja zračnim prometom/pružatelje usluga u zračnoj plovidbi i drugih mrežnih funkcija za upravljanje zračnim prometom i za njihov nadzor (članku 4. Uredbe) - Direktivi 2009/12/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o naknadama zračnih luka (Točki (12), članku 11. Direktive) - Uredbi (EZ) br. 549/2004 Europskog parlamenta i Vijeća o utvrđivanju okvira za stvaranje (članku 4 Uredbe) - COM (2020) 579 final - ICAO Safety Oversight Manual ( ICAO 9734) Part 1. Ne postoje definicije osnovnih pojmova u smislu ovoga Zakona u kojem bi se definirali neki od pojmova koji se koriste u Zakonu, a iz samih odredbi nije jasno na što se odnose (primjerice: nagrada iz članka 5. Zakona, elementi za obračun plaće iz članka 7. Zakona) Nomotehnika - posložiti označavanje alineja (podstavaka) u članku 3. , članku 9., članku 10., članku 11., članku 18. Rokovi za usklađenje i provedbu Zakona o plaćama i Uredbe iz članka 15. su prekratki i drugačije uređeni za državne službe u odnosu na javne službe. Pitanje materijalnih prava je nejasno, nedefinirano i time izaziva pravnu nesigurnost i mogućnost podizanja sudskih tužbi (isplata otpremnine prilikom odlaska u mirovinu, dodaci za posebne uvjete rada, dodatak za prekovremeni rad nedjeljom i blagdanom). Ne postoje granski kolektivni ugovori kojima bi se definirala određena prava na koje se poziva prijedlog Zakona o plaćama (dodatak za posebne uvjete rada, osnovica za obračun plaće).</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>U svom komentaru niste pojasnili na koji je način predloženi Zakon suprotan Zakonu o radu, Zakonu o ustanovama, Zakonu o tajnosti podataka i Zakonu o zračnom prometu. U izradi Nacrta prijedloga zakona sudjelovalo je Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, koje je posebno vodilo računa o usklađenosti predloženog Zakona sa Zakonom o radu. Što se tiče nomotehnike i adekvatnog označavanja alineja, one su točno posložene u originalnoj verziji Nacrta prijedloga zakona, no, do pogrešnog prikaza dolazi zbog tehničkih problema u korištenju aplikacije e-Savjetovanja. Materijalna prava službenika i namještenika nisu predmet uređenja ovoga Zakona pa stoga isti ne propisuje visinu otpremnine pri odlasku u mirovinu, koja je inače propisana kolektivnim ugovorima. Što se tiče dodataka za posebne uvjete rada i prekovremeni rad te rad nedjeljom i blagdanom, člankom 23. i 25. predloženog Zakona je utvrđeno da se njihova visina utvrđuje kolektivnim ugovorima. U javnim službama su na snazi granski kolektivni ugovori kojima su propisani dodaci za posebne uvjete rada.</p>
<p>34</p>	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ</b>  <b>SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b></p> <p>Prilikom izrade prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama (u daljnjem tekstu: prijedlog Zakona o plaćama) nisu uzete u obzir specifičnosti položaja i ovlasti neovisnih regulatornih, certifikacijskih, inspekcijskih i nadzornih tijela koje proizlaze iz pravne stečevine EU. Njihov rad</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Nijedan od argumenata koje ste naveli u svom komentaru ne predstavlja prepreku da se utvrde adekvatne plaće za radna mjesta u Agenciji za civilno zrakoplovstvo, jer predloženi Zakon nema utjecaja na neovisnost rada Agencije, određivanju financijskih sredstava potrebnih za rad Agencije kao ni zapošljavanje službenika i namještenika u Agenciji. Radna mjesta službenika i namještenika u Agenciji će</p>

godinama je uređen posebnim propisima i njihovo uključivanje u sustav plaća javnih službi nije moguće napraviti bez prethodne analize i uzimanja u obzir posljedica koje iz toga mogu proizaći. Agencija je nadležno tijelo Republike Hrvatske za nadzor sigurnosti, ali i regulatorno tijelo koje ima ključnu ulogu u nadzoru tržišta usluga zračnog prijevoza i ostalih usluga usko vezanih uz zračni prijevoz (usluge kontrole zračnog prometa, zračnih luka i drugih pružatelja zemaljskih usluga). Jedan od osnovnih zahtjeva koji proizlazi iz gotovo svih primjenjivih EU propisa (većinom uredbi!) odnosi se na obaveznu neovisnost od zrakoplovne industrije i tijela državne uprave – zbog vlasničkih udjela države u brojnim subjektima civilnog zračnog prometa. Kako bi udovoljila brojnim zahtjevima EU propisa za osposobljenim kadrom, ali i osigurala visoku razinu obavljanja svih funkcija iz svoje nadležnosti (sigurnost, zaštita, ekonomski nadzor, regulacija tržišta, zaštita potrošača, obvezna osiguranja i dr.), Agencija je od osnivanja do danas razvila sofisticiran sustav osposobljavanja i vrednovanja svojih ljudskih resursa. Navedeni sustav predmetom je redovnog nadzora europskih institucija (Europska komisija i Agencija Europske unije za nadzor sigurnosti u zračnom prometu - EASA) te se Agencija, a time i Republika Hrvatska, mogu pohvaliti nadprosječnim rezultatima. Potreba za funkcionalnom, organizacijskom i financijskom neovisnosti / odvojenosti Agencije proizlazi iz zahtjeva europskog zakonodavstva kojima moraju udovoljavati nadležna tijela država članica, a koja su propisana brojnim uredbama Europske unije i jednom direktivom. Primjerice, člankom 62. stavkom 3. Uredbe (EU) 2018/1139 Europskog Parlamenta i Vijeća o zajedničkim pravilima u području civilnog zrakoplovstva i osnivanju Europske agencije za sigurnost zračnog prometa, Republika Hrvatska se kao država članica obvezala osigurati da je njeno nacionalno nadležno tijelo – u ovom konkretnom slučaju Agencija, neovisna prilikom donošenja tehničkih odluka o certifikaciji, nadzoru i osiguravanju provedbe propisa te da obavlja svoje zadaće nepristrano i transparentno i da je organizirana, popunjena kompetentnim osobljem i da se njima upravlja na odgovarajući način. Direktiva 2009/12/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o naknadama zračnih luka (SL L 70, 11.3.2009.) navodi kako nadzorno tijelo (Agencija) mora imati sve potrebne resurse koji se odnose na zapošljavanje, stručno znanje i financijska sredstva. Uredba (EZ) 549/2004 Europskog parlamenta i Vijeća o utvrđivanju okvira za stvaranje jedinstvenog europskog neba propisuje obvezu država članica da osiguraju da nacionalna nadzorna tijela imaju potrebna sredstva i mogućnosti za učinkovito i pravovremeno izvršavanje zadaća koje su im dodijeljene ovom Uredbom. Nadalje, nekoliko provedbenih uredbi Komisije, svaka primjenjiva za pojedinu domenu civilnog zračnog prometa, navodi obvezu države da osiguraju da nadležno tijelo ima potrebne sposobnosti za osiguravanje nadzora nad svim osobama i organizacijama koje su obuhvaćene njihovim programom nadzora, uključujući dovoljne resurse za ispunjavanje zahtjevapojedine uredbe: 1) članak 3.

se vrednovati pomoću kriterija iz članka 9. predloženog Zakona (kao i sva druga radna mjesta) te će se na objektivan način utvrditi koeficijenti za obračun plaća uredbom Vlade RH.

točka 3. Uredbe (EU) 965/2012 o utvrđivanju tehničkih zahtjeva i upravnih postupaka u vezi s letaćkim operacijama, 2) članak 3. točka 4. Uredbe Komisije (EU) 139/2014 o utvrđivanju zahtjeva i upravnih postupaka u vezi s aerodromima, 3) članak 11.b Uredbe Komisije (EU) br. 1178/2011 o utvrđivanju tehničkih zahtjeva i administrativnih postupaka vezano za članove posade zrakoplova u civilnom zrakoplovstvu, 4) članak 4. Provedbene uredbe Komisije (EU) 2017/373 o utvrđivanju zajedničkih zahtjeva za pružatelje usluga upravljanja zračnim prometom/pružatelje usluga u zračnoj plovidbi i drugih mrežnih funkcija za upravljanje zračnim prometom i za njihov nadzor Sve gore navedeno zahtjeva održavanje i zapošljavanje dovoljnog broja stručnog osoblja potrebnog za primjereno i efikasno obavljanje poslova iz nadležnosti Agencije, a koja obveza je propisana člankom 5. stavak 19. Zakona o zračnom prometu. Uključivanje Agencije u sustav javnih službi dovelo bi do velikog odljeva svih stručnih i visoko specijaliziranih kadrova u zrakoplovnu industriju i druge grane gospodarstva te europske institucije koji im mogu osigurati plaće i druga materijalna prava sukladno njihovim kvalifikacijama i kompetencijama. To bi dovelo do nemogućnosti ispunjavanja svih Zakonom o zračnom prometu i uredbama EU propisanih nadležnosti Agencije te do sigurnog pokretanja postupka za povredu prava EU protiv Republike Hrvatske, kao i podizanja nalaza najviše razine od strane EASA-e i Europske komisije kao i ICAO-a, a time posljedično i zrakoplovnoj industriji u Republici Hrvatskoj. Slijedom navedenog predlažemo da se Agencija izuzme iz primjene predloženog Prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama kako bi se izbjegle negativne posljedice na funkcioniranje sustava nadzora zračnog prometa, a posljedično tome narušila sigurnost civilnog zrakoplovstva.

35 **MIRA ČULO**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**  
 U svezi sa novim prijedlogom Zakona o plaćama u državnim i javnim službama, iz 35-godišnjeg radnog iskustva u pravosuđu navodim sljedeće: Ne znam kako će u novom Zakonu biti regulirano određivanje plaća što se tiče broja zaposlenih u sudovima. Trenutni zakon to propisuje. Što veći sud, veći koeficijenti. Predlažem da nikako ne razvrstavate sudove u male ili velike (po broju sudaca). Činjenica je da u malim sudovima ima manji broj sudaca i službenika i namještenika. No zbog toga mali sudovi nisu oslobođeni nikakvih obveza u radu i organizaciji. Rade sve što i veliki sudovi, u zadanim rokovima i zakonskim okvirima, sa manjim brojem zaposlenih. U velikim sudovima postoje ravnatelji sudske uprave, koji obavljaju poslove u skladu sa predviđenim opisom tog radnog mjesta. No u malim sudovima ne postoji takvo radno mjesto, pa sve te poslove obavljaju ostali službenici, najčešće zaposlenici u računovodstvu. U velikim sudovima u računovodstvu postoji više osoba koje obavljaju samo određene poslove (obračun plaća i bolovanja, vanproračunsko, proračunsko, javna nabava, planiranje, financijsko

**Primljeno na znanje**  
 Predloženim Zakonom ne utvrđuju se 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 standardnih mjerila iz članka 9. predloženog Zakona te na objektivan način utvrditi novi koeficijenti. Što se tiče Vaše primjedbe o objektivnosti čelnika tijela u postupku ocjenjivanja, čelnik tijela donosi odluku kao formalni akt, ali će službenika ocjenjivati njemu neposredno nadređeni službenik koji svakodnevno radi sa službenikom i najbolje poznaje kvalitetu njegovog rada. Što se tiče prostora za manipuliranje - kako to navodite u svom komentaru - javna objava imena službenika i namještenika koje je čelnik državnog tijela ili javne službe nagradio, a koja je propisana člankom 32. stavkom 8. predloženog Zakona treba doprinijeti većoj transparentnosti u postupku nagrađivanja službenika i namještenika.

izvještavanje i slično). No u manjim sudovima sve te poslove obavljaju najčešće 2 (dvije osobe). Sad možete pretpostaviti što je lakše raditi. Samo određeni dio posla ili sve računovodstvene poslove, a za koje treba pratiti i zakonsku regulativu, koja se mijenja svako malo... Time bi se djelomično otklonile nelogičnosti u sustavu plaća, jer zašto bi državni službenik koji radi u računovodstvu manjeg suda i obavlja sve računovodstvene poslove bio manje plaćen od istog kolege koji radi u većem sudu, i najčešće obavlja samo određeni dio posla. Već 25 godina radim u računovodstvu manjeg suda i pouzdano znam kako stvari funkcioniraju u praksi. Također, za neupućene navodim da obračun plaća nije jedini posao u računovodstvu. Obračun plaća putem COP-a obavi se u dan dva. Postoje i ostale isplate, redovne, mjesečne, godišnje (prijeva, dnevnic, ostalih naknada i prava zaposlenima, drugog dohotka vanjskim suradnicima). A gdje su ostali računovodstveni poslovi (evidencije, knjiženja, izvješća, planovi, analize i sl). Ovo posebno vrijedi kao napomena kod određivanja visine koeficijenta računovodstvenog referenta, koji je po visini odmah iznad plaće najniže rangiranih koeficijenata (spremačica i službeni vozač i dostavljač). U postojećem Zakonu, to radno mjesto je totalno podcijenjeno. Znam, jer sam 20 godina radila na takvom radnom mjestu a 10 godina kao upisničar. To mi daje pravo da mogu komentirati i uspoređivati. Ne podcijenjujem niti jedno radno mjesto. Svi moraju biti plaćeni toliko da mogu barem dostojanstveno živjeti od svog rada. Uvidom u prijedlog nacrtu Zakona o plaćama u državnoj službi, vidim da su prevelike ovlasti dane čelniku tijela, a koje se prvenstveno odnose na ocjene učinkovitosti državnih službenika i namještenika, a koje bi mogle biti prostor za manipuliranje. Tim više jer je prijedlog da samo 5 % zaposlenih može dobiti najbolju ocjenu – Izvrstan. Taj postotak bi trebao biti i veći, isto kao i ocjene za ostvarene rezultate rada. U trenutnom prijedlogu Zakona, vidim mnogo prostora za manipuliranje ocjenama i nagrađivanju za ostvarene rezultate rada, što predlažem da se svakako izbjegne. To je i prostor za narušavanje međuljudskih odnosa i ujedno negativan učinak na radnu atmosferu. Takve tendencije su se osjetile i kod trenutnog, godišnjeg ocjenjivanja državnih službenika i namještenika, a koje uopće nije utjecalo na iznos plaće. Što li bi tek moglo biti, ako o ocjeni bude ovisila nečija plaća. Uz to, čelnik tijela bi morao jako dobro poznavati svakog zaposlenog i materiju koju taj zaposleni radi. Inače kako će ga ocijeniti? Na lijepe oči, po simpatičnosti ili kako već? To je pogotovo nemoguće u većim organizacijama, gdje se zaposleni skoro niti poznaju. A i čelnici tijela imaju dosta posla i dužnosti, tako da ih ne treba dodatno opterećivati. Ukidanje dodatka za radni staž, dovodi starije i iskusnije službenike u neravnotežan položaj. Valjda se negdje treba priznati i cijeliti radno iskustvo. Dok pišem ovaj prijedlog na snazi je štrajk djelatnika zaposlenih u pravosuđu. Zato sam uzela vrijeme da dam svoj osvrt na prijedlog o plaćama u državnoj službi. Inače baš ne bih mogla odvojiti vrijeme. Na štetu posla kojeg obavljam... (iako znam da ću ga morati napraviti kad, tad). Svako malo mi iskoči izjava

	<p>ministra pravosuđa i uprave o tome da se ne smije ići na selektivno povećanje plaća. Upravo je to rađeno u proteklom razdoblju. Nekoliko puta je povećana plaća zaposlenima na radnom mjestu zapisničara i upisničara, pa potom najniže plaće... nekima, kao što je moje radno mjesto nikako (voditelj računovodstva), osim 4+2 % temeljem KU. Time se smanjuje razlika između nižih i viših plaća. Moglo bi se desiti da voditelji računovodstva imaju istu ili sličnu plaću kao i spremačice. Ne podcjenjujem ničije radno mjesto, povećajte plaće svima, da ljudi mogu živjeti od svog rada... (ne samo nekima).</p>	
36	<p><b>SLOBODAN ALBERKOVIĆ</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>  U dugogodišnjem razdoblju od 2001. do 2013. tajnici školskih ustanova s VSS imali su isti koeficijent kao i učitelji, nastavnici, te stručni suradnici u VSS. Kasnijom odlukom iz 2013. godine koeficijent je smanjen i od tada se više nije izjednačavao s koeficijentom učitelja, nastavnika i stručnih suradnika. Obzirom da smo svjedoci kako se od tada posao tajnika školske ustanove višestruko udvostručio, postao izrazito složeniji nego li je bio prijašnjih godina. Samo neki od takvih poslova svakodnevna su rutina poput rada u Registru zaposlenika u javnom sektoru uz sav dijapazon poslova koji je njime obuhvaćen, vođenje 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 i još brojne dodijeljene funkcije koje tajnik obavlja bez ikakve naknade za svoj uloženi rad i izdvojeno radno vrijeme. 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.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Predloženim Zakonom ne utvrđuju se 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 standardnih mjerila iz članka 9. predloženog Zakona te na objektivan način utvrditi novi koeficijenti.</p>



37	<p><b>Sanja Matina</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>  <b>POSEBNI UVJETI RADA!</b> Što je to? Radim u pravosuđu 30-tak godina kao zapisničar i nikad nisam imala dodatak na posebne uvjete rada zato što više od 7 sati sjedim za stolnim računalom ili zato što radim sa strankama ili zato što ročište traje više od 4 sata ili zato što nemam adekvatnu stolicu i adekvatan stol niti računalo podesivo po visini!</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženi Zakon ne odnosi se samo na službenike i namještenike u državnoj službi već se odnosi i na službenike i namještenike u javnim službama, koji imaju propisane razne oblike posebnih uvjeta rada. Intencija predloženog Zakona je da se svi oni posebni uvjeti rada koji predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta vrednuju kroz osnovnu plaću tog radnog mjesta odnosno koeficijent za obračun plaće, a ne kroz dodatke na plaću. Dodaci na plaću za posebne uvjete rada predviđeni su predloženim Zakonom za one iznimne situacije koje se mogu pojaviti u obavljanju poslova radnog mjesta, ali se javljaju povremeno i traju određeno vrijeme. Primjer takvih posebnih uvjeta rada je rad učitelja koji održava nastavu učeniku koji se nalazi u bolnici na liječenju. Za radno mjesto učitelja nije stalno obilježje održavanje nastave u bolnici već se ovakva situacija javlja povremeno i traje određeno vrijeme. Za razliku od ovog primjera, odgovornost za život i zdravlje ljudi je stalno obilježje radnog mjesta kirurga te takvi posebni uvjeti rada trebaju biti vrednovani kroz osnovnu plaću kirurga odnosno koeficijent za obračun plaće za radno mjesto kirurga.</p>
38	<p><b>OSNOVNA ŠKOLA - SCUOLA ELEMENTARE "DOLAC"</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>  Cilj ovog zakona bi trebao biti da se za jednaki rad ostvari jednaka plaća, iz teksta ovog Prijedloga nije razvidno kako se to želi postići. Također, prijedlog predviđa određene iznimke koje nisu u cijelosti potpuno definirane, a nedostaju neke koje bi trebale biti sadržane u samom zakonu, a ne nikako u nekim podzakonskim aktima koji bi doveli pod upitnik transparentnost plaća u javnom sektoru. Povrh toga nije precizirano tko će i prema kojim mjerilima utvrditi koji su to elementi koji čine jednaki rad. Slažemo se s navodom da bi dodatak za minuli rad trebao ostati u osnovnoj plaći, kako je dosada bio definiran kolektivnim ugovorima. Po pitanju dodataka, kao institucija talijanske nacionalne manjine koja radi dvojezično, smatramo problematičnim da među popisom dodataka nisu predviđeni i dodaci za dvojezičan rad, koji su prisutni recimo u susjednoj Republici Sloveniji, ali i nekim drugim državama. Što se tiče dodatka za rad sa strankama, kako se učiteljima valorizira rad s učenicima i roditeljima, a to obuhvaća 75-90% njihovog rada. Što je s tajnicima i administrativnim referentima u školama koji od svojih 8 sati rada sa ljudima i strankama rade 6,5 do 7 sati dnevno. Dodatak na posebne uvjete rada isto, kako bi se trebalo utvrđivati koliko tko radi u danu po posebnim uvjetima, jedna spremačica radi 8 sati jer rukuje kemikalijama, voditelji računovodstava i tajnici u školama rade barem 4 sata, jer su 8 sati za računalom, s obzirom da je rad za stolnim računalom u trajanju dužem od 4 sata rad s posebnim uvjetima. Dodatak za rukovoditelje je isto upitan, što je i tko je rukovoditelj u nekoj organizaciji. U školi su rukovoditelji ravnatelj i tajnik, ali po nazivu svojeg radnog mjesta je to i voditelj računovodstva. Koja od te 3 funkcije bi dobila taj dodatak. Ravnatelj rukovodi školom, ali tajnik rukovodi administrativnim i</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim Zakonom želi se uvesti načelo jednake plaće za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti, a to u smislu ovoga Zakona znači da dva službenika koji rade na istom radnom mjestu trebaju dobiti jednaku plaću, što sada nije slučaj. U sadašnjem sustavu plaća dva će službenika na istom radnom mjestu dobiti različitu plaću samo zato što imaju različite godine radnog staža. Stoga u sadašnjem sustavu plaća nisu definirane plaće za radna mjesta već za pojedince. Takav sustav onemogućuje usporedbu plaća na istim radnim mjestima. Upravo zbog toga je predloženim Zakonom uvećanje plaće od 0,5% po godini radnog staža izuzeto iz osnovne plaće i zadržano u obliku dodatka na plaću. U radnoj skupini za izradu Nacrta prijedloga zakona sudjelovao je predstavnik Ministarstva znanosti i obrazovanja. Predloženim Zakonom nije predviđen dodatak za dvojezični rad.</p>

<p>39 <b>Marijana Štuljan</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>  1. Iz osnovne plaće NE BI SMIO biti izuzet minuli rad!! Samim time osobe s više godina staža, gube u startu. Očito je da se ovim prijedlogom pokušava privući mladu radnu snagu koja ne želi raditi za tako male plaće, a to niti nadalje neće biti moguće, ako se BITNO ne povećaju plaće. Nije realno niti pravedno da osobe s 1 godinom iskustva imaju istu plaću kao i one sa dugogodišnjim stažem. To se ovim korakom izjednačava, što je zaista nepošteno! 2. Ocjene zaposlenika nisu realne! Uglavnom najviše ocjene dobivaju oni na najvišim položajima, pa se norma „potroši“, te ostali ne mogu dobiti više ocjene. Pošteno bi bilo da i zaposlenici ocjenjuju nadređene! Tako bi sve bilo realnije i svi ostali zaposlenici bi mogli dobiti priliku za veću ocjenu. 3. Koeficijenti ispod 1,00 ne bi uopće smjeli niti postojati, jer sve ispod tog koeficijenta zaposlene dovodi do ruba egzistencije. 4. Također, dodaci na uvjete rada imamo svi, zapisničari i upisničari, od osmosatnog sjedenja do rada za kompjuterom i slično. Osobno, radim u prijemnoj pisarnici Općinskog suda, pa uz navedeno, svakodnevno radim sa strankama. Ništa od toga ne ulazi nam u stavku „uvjeta rada“! 5. Kompjuteriziranje državnog stručnog ispita je čisti promašaj! Ljudi ga ne uspijevaju položiti, ne zato što ne uče i ništa ne znaju, nego zato što se ispitna pitanja kompliciraju bespotrebno! Ionako nema ljudi koji će raditi u sudovima, još ih gubite i zbog državnih ispita, jer ne uspijevaju proći niti iz trećih pokušaja! Umjesto da to pojednostavite, još više tjerate ljude!</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim Zakonom želi se uvesti načelo jednake plaće za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti, a to u smislu ovoga Zakona znači da dva službenika koji rade na istom radnom mjestu trebaju dobiti jednaku osnovnu plaću, što sada nije slučaj. U sadašnjem sustavu plaća dva će službenika na istom radnom mjestu dobiti različitu plaću samo zato što imaju različite godine radnog staža. Stoga se u sadašnjem sustavu plaća ne može govoriti o propisanim plaćama za radna mjesta već o plaćama za pojedince. Upravo zbog toga je predloženim Zakonom uvećanje plaće od 0,5% po godini radnog staža izuzeto iz osnovne plaće i zadržano u obliku dodatka na plaću. Službenici i namještenici s više godina radnog staža dobit će veći iznos po osnovi godina radnog staža u odnosu na mlađe službenike i namještenike s manje godina radnog staža. Postupak ocjenjivanja službenika i namještenika detaljno će se urediti uredbama Vlade RH, pri čemu će se voditi računa o definiranju kriterija koji će osigurati ravnomjernu distribuciju ocjena po različitim radnim mjestima. Člankom 28. predloženog Zakona utvrđen je najniži koeficijent u platnoj ljestvici od 0,9, što znači da nijedno radno mjesto ne smije imati niži koeficijent od 0,9. Usporedbe radi, trenutno najniži koeficijent u državnoj službi iznosi 0,631 za radna mjesta IV. vrste (radno mjesto spremačice).</p>
<p>40 <b>Hrvatski liječnički sindikat</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>  HRVATSKI LIJEČNIČKI SINDIKAT Komentar i prijedlozi na prijedlog Zakona o plaćama u javnim i</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  U članku 9. NPZ-a propisana su standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta. „Kompetencije“, kao jedno od standardnih mjerila, podrazumijevaju ispite, licence i druga dodatna zvanja</p>

državnim službama Članak 9. a) KOMPETENCIJE - u st. 3. iza riječi stručni ispit dodati riječi " ispit iz uže specijalizacije liječnika", tako da glasi: „ državni ispit, posebni stručni ispiti, ispit iz uže specijalizacije (liječnika), licence, dodatna znanja i vještine potrebne za obavljanje poslova" Obrazloženje: Ovaj prijedlog je u potpunosti obrazložen i odgovara obrazloženju odredbi uz članak 9. predloženog Zakona. Članak 10. Predlažemo da se st. (6) dopuni na način da glasi: (6) Službeniku i namješteniku koji je ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“ prestaje služba redovitim otkazom u skladu s općim propisom o radu samo uz suglasnost sindikata čiji je zaposlenik član. Predlažemo dodati novi stavak (11) a) koji bi glasio "Zbog specifičnosti liječničkih poslova, ministar zdravstva, uz suglasnost Hrvatskog liječničkog sindikata i Hrvatska liječničke komore, uz kriterije određene na način iz stavka 8. ovoga članka pravilnikom utvrđuje posebne kriterije za ocjenjivanje učinkovitosti rada liječnika." U ovom članku je nužno naglasiti da se kriteriji za nagrađivanje moraju precizno definirati kako bi se spriječile moguće zlouporabe, subjektivnost i namjerni obračuni s neistomišljenicima, što, realno, postoji na radnim mjestima. Članak 18. (1) Dodaci na osnovnu plaću iz članka 13. Ovog Zakona su: - pod d. – iza riječi „policijsko“ dodati riječi „i liječničko“, tako da glasi: „d. dodatak za policijsko i liječničko zvanje“ Obrazloženje: Obzirom na odgovornost i posao policijskih službenika, smatramo da odgovornost liječnika i posao koji liječnici obavljaju sasvim sigurno zaslužuje barem jednako, ako ne i više vrednovanje u odnosu na policijske službenike. Članak 21. (1) Osnovna plaća službenika uvećana za dodatak za radni staž uvećava se za: - između stavka 2. i 3. dodati novi stavak koji glasi: „10% ako liječnik ima položen ispit iz uže specijalizacije“ Obrazloženje: Ispit iz uže specijalizacije je dodatna edukacija liječnika, nakon što je već stekao status specijalista. Obrazloženje prijedloga u potpunosti odgovara obrazloženju odredbi uz članak 21. predloženog Zakona, koje se odnosi na vrednovanje akademskog naziva doktora znanosti, koji je uvjet za raspored na radno mjesto. Članak 22. U članak 22. predlažemo dodati stavke (4) i (5) koji glase: „(4) Službenik može ostvariti pravo na dodatak za liječničko zvanje stjecanjem zvanja sukladno posebnom propisu, kojim se utvrđuju liječnička zvanja. (5) Visinu dodatka za zvanja iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje Vlada uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za zdravstvo“. Obrazloženje: prijedlog je u potpunosti obrazložen i odgovara obrazloženju odredbi uz članak 22. predloženog Zakona (dodatak postoji i u sadašnjem sustavu plaća). Molim vidjeti i obrazloženje kod prijedloga za promjenu članka 18. Članak 23. Odredbama ovog članka nastoje se umanjiti dodaci na posebne (otežane) uvjete rada koji su ugovoreni dosadašnjim kolektivnim ugovorima, jer se u prijedlogu Zakona decidirano navodi da ne predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta i nisu vrednovani pri utvrđivanju koeficijenta. Pri tome ni u prijedlogu ovog članka, a niti u obrazloženju članka nije navedeno tko će određivati koliko dugo je službenik proveo radeći u specifičnim okolnostima. Predloženi članak zbog toga nikako

i vještine potrebne za obavljanje poslova. Stoga će ispit iz uže specijalizacije liječnika biti vrednovan u okviru navedenog standardnog mjerila i nije svrhovito u tekstu Zakona navoditi taj ili neki drugi posebni ispit, osobito s obzirom na činjenicu da se za različita radna mjesta u državnim i javnim službama zahtijeva velik broj različitih ispita i licenci. Nije prihvatljiv prijedlog da se u članku 10. propiše davanje otkaza uz suglasnost sindikata, budući da je riječ o redovitom otkazu u skladu s općim propisima o radu te će se na postupak otkaza primjenjivati pravila propisana Zakonom o radu. Također, vezano za prijedlog da se u navedenom članku doda poseban stavak kojim bi se propisalo da ministar zdravstva donosi pravilnik o kriterijima ocjenjivanja liječnika, uz prethodnu suglasnost Hrvatske liječničke komore i Hrvatskog liječničkog sindikata, ukazuje se da ovlast ministra zdravstva za donošenje posebnog pravilnika proizlazi iz članka 10. stavka 11. NPZ-a, kao ministra nadležnog za područje zdravstva. Nije prihvatljivo uvjetovati donošenje tog provedbenog propisa suglasnošću komore ili sindikata, već isti mogu biti uključeni u pripremi odnosno dati mišljenje na taj propis. U članku 18. stavku 1. podstavku d) i članku 22. NPZ-a propisan je dodatak za policijsko zvanje koje se stječe sukladno posebnom propisu, kojim se utvrđuju zvanja policijskih službenika. U policiji se zvanje ne vrednuje kroz naziv radnog mjesta već se isplaćuje dodatak na plaću, pa je stoga izdvojeno. Opseg poslova, suradnja s drugim tijelima i institucijama, komunikacija i rad sa strankama kod radnih mjesta sudskih službenika i namještenika vrednovat će se primjenom standardnih mjerila iz članka 9. NPZ-a, što će utjecati i na koeficijent za obračun plaće tih radnih mjesta. Stoga nije prihvatljivo utvrđivati takav dodatak i za liječnička zvanja. Odgovornost i posao liječnika svakako će se vrednovati i utjecati na koeficijent za obračun plaće radnog mjesta liječnika. Iz istih razloga nije prihvatljiv vaš prijedlog za dodavanje novih stavaka u članku 22. NPZ-a. Dodatna edukacija liječnika nije poslijediplomska razina studija te stoga ne može biti osnova za dodatke na plaću utvrđene u članku 21. NPZ-a. U članku 23. propisuje se dodatak za posebne uvjete rada koji ne predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta. Vaš je komentar djelomično nejasan budući da navodite tekst odredbe toga članka kakav je sadržan u NPZ-u. Vezano za komentar da nije navedeno tko će određivati koliko dugo je službenik proveo radeći u specifičnim okolnostima, napominjemo da se sati rada moraju evidentirati kroz propisane evidencije radnog vremena, pa isto ne smije predstavljati problem u primjeni. Dodaci na plaću za različite oblike organizacije odnose na oblike rada koji su takve naravi da opravdavaju dodatno plaćanje sati odrađenih u navedenim oblicima rada (rad subotom, nedjeljom, blagdanom, smjenski rad, noćni rad itd.) Takvi oblici rade postoje i sada u brojnim službama u kojima se rad mora osigurati 24 sata dnevno (policija, carina, zdravstvene ustanove i dr.). U članku 25. propisuju se vrste dodataka čija se visina utvrđuje kolektivnim ugovorima, a u kojima će biti dodatno i definirane. Što se tiče predstavnika sindikalne središnjice kao člana Vijeća za praćenje i unaprjeđenje sustava plaća, takav su prijedlog dali

nije prihvatljiv zbog ograničenja koja postavlja. Stoga predložimo da se članak 23. izmjeni tako da glasi:  
„(1) Službenik i namještenik ostvaruje pravo na dodatak za posebne uvjete rada za vrijeme obavljanja poslova u specifičnim okolnostima koje se javljaju povremeno ili privremeno i od službenika i namještenika zahtijevaju dodatni napor i angažman u odnosu na redovne okolnosti obavljanja poslova radnog mjesta. (2) Posebni uvjeti rada iz stavka 1. ovoga članka ne predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta i nisu vrednovani pri utvrđivanju koeficijenta za obračun plaće određenog radnog mjesta. (3) Dodatak iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž, ali samo za sate rada odrađene u posebnim uvjetima rada. (4) Posebni uvjeti rada iz stavka 1. ovoga članka i visina dodataka u državnoj službi i u javnim službama određuje se kolektivnim ugovorima. I  
Članak 25. Stavak 1. j) ovog članka je nejasan i nije obrazložen – nije jasno što konkretno podrazumijeva „rad organiziran na drugačiji način“ te ga je potrebno obrazložiti i objasniti, što u obrazloženju članka nije niti spomenuto. U stavku (2) formulacija da se „svaki od dodataka iz stavka 1. ovoga članka obračunava na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za odrađene sate odnosno sate provedene u pripravnosti“ će sasvim sigurno dovesti do problema u praksi. Predložimo da stavak (2) ovog članka glasi: „(2) Svaki od dodataka iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za odrađene sate odnosno sate provedene u pripravnosti te se tako dobiveni iznosi zbrajaju s osnovnom plaćom. Sati odrađeni u pripravnosti obračunavaju se i plaćaju kao prekovremeni rad“  
Obrazloženje: sati provedeni u pripravnosti se mogu obračunati i plaćati kao dodatak, kao što je predloženo, ali sati odrađeni u pripravnosti su prekovremeni sati i kao takvi se moraju i platiti, a ne samo kao dodatak. Članak 33. Stavak (2) – točka k) - predlaže se da u Vijeću za praćenje sustava plaća bude po jedan predstavnik „iz svake reprezentativne sindikalne središnjice“. Ovaj prijedlog nam nije prihvatljiv, protivimo se ovakvoj definiciji te predložimo i tražimo izmjenu točke k) na način da glasi: „iz svakog reprezentativnog sindikata javnih i državnih službi koji pregovora za Temeljni KU“  
Obrazloženje: 1. Članstvo u sindikalnoj središnjici nije obvezno. 2. Tri postojeće (reprezentativne) sindikalne središnjice ne zastupaju i ne obuhvaćaju sve sindikate niti sve struke kojima je plaća regulirana ovim Zakonom pa tako liječnici i Hrvatski liječnički sindikat nemaju svog zastupnika u sindikalnim središnjicama. 3. Sindikalne središnjice u nedavnim akcijama liječnika nisu pokazale nimalo sindikalne solidarnosti nego upravo suprotno, nastoje otežati sindikalnu poziciju hrvatskih liječnika u svim mogućim područjima. 4. Nitko od čelnika sindikalnih središnjica ne poznaje dovoljno posao i specifičnosti liječničke struke pa neće moći objektivno procjenjivati eventualne probleme liječnika u Vijeću. Izmjenom koju predložimo osigurao bi se objektivan uvid u realne probleme ne samo liječničke nego svih pojedinih struka, pri čemu bi u Vijeću bili pošteno zastupljeni predstavnici svih struka u javnim i državnim službama koje pregovaraju za temeljni

predstavnici sindikata smatrajući da će time obuhvatiti sve sindikate.

	<p>kolektivni ugovor.</p>	
<p>41</p>	<p><b>ANĐELKO CINDORI</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>          nikako se ne slažem sa predloženim nacrtom prijedloga zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama naročito sa odredbama koje govore o dodatku za učinkovitost rada članak 20. navedenog zakona. Naime, zakonodavac je upravo u medijima često isticao da će temeljem učinkovitosti rada državnim službenicima moći plaća uvećati i 30% i da će upravno to i motivirati službenike za bolji i kvalitetniji rad. No da bi se došlo do povećanja plaće od 30% temeljem učinkovitosti potrebno je 20 godina rada i u tih 20 godina biti ocjenjen ocjenom izvrstan a koju ocjenu o tijelu državne vlasti može dobiti samo 5% službenika. Ja kao sudski službenik kojemu je ostalo do mirovine jedno 15 godina očito nikad neću dobiti 30% povećanje plaće temeljem učinkovitosti. 15% službenika u državnom tijelu mogu dobiti ocjenu naročito uspješan i ako službenik bude i ocjenjen svake godine navedenom ocjenom trebat će mu 30 godina, gotovo cijeli radni staž. Pa dobro ljudi koga ćete vi motivirati za rad i učinkovitost temeljem navedenih propisa, evo samo Vas to želim pitati, šna sve ostale nelogičnosti u navedenom zakona ne želim se ostvrtati jer nemam toliko vremena da pišem. Ujedno smatram da bi za državne službenike zaposlene u pravosuđu trebao donjeti poseban zakon o sudskim službenicima, jer mi nikako nismo državni službenici obzirom da je sud odnosno pravosuđe totalno neovisno tijelo o državi i kao takvo potpuno samostalno u radu i nikako ne zastupa državu već je država stranka u postupcima pa tako ne mogu niti službenici suda biti državni službenici jer u takvim postupcima ne rade za državu obzirom da im je država "mušterija" slikovito izraženo.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          U sadašnjem sustavu plaća ne postoji sustav nagrađivanja kao ni mogućnost dobivanja veće plaće na istom radnom mjestu. Predloženim Zakonom uvodi se mogućnost nagrađivanja službenika i namještenika jednokratnim godišnjim nagradama, a također i mogućnost da službenik i namještenik, ovisno o učinkovitosti svoga rada, ostvari veću plaću. Dodaci za učinkovitost rada propisani su od 3% do 30%. Razumljivo je da stariji službenici koji su pred mirovinom neće moći dobiti maksimalne postotke, ali će imati mogućnost konzumirati navedeno pravo, a dodatno, službenici i namještenici s više godina radnog staža ostvaruju i veći dodatak na plaću po toj osnovi. Dodatno treba istaknuti da će se sva radna mjesta vrednovati pomoću 14 kriterija navedenih u članku 9. predloženog Zakona te na objektivan način utvrditi novi koeficijenti za obračun plaća.</p>
<p>42</p>	<p><b>Marijo Gržan</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>          Ocjenjivanje službenika i namještenika Članak 10. Jako bitna stvar ocjenjivanje učinkovitosti rada službenika i namještenika. Odluku o ocjeni učinkovitosti rada službenika i namještenika donosi čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe. Pitanje je kako postići da taj čelnik bude kompetentan i objektivan za donošenje te odluke, ostavlja se jako puno prostora za manipulaciju i odabiranje „posebnih“ i „podobnih“ za ocjenu izvrstan i naročito uspješan jer u startu je već ograničeno na 20% zaposlenih u toj ustanovi dok ostatak MORA dobiti manju ocjenu. Isto tako u istom članku stavak 6. piše službeniku i namješteniku koji je ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“ prestaje služba redovitim otkazom u skladu s općim propisom o radu, smatram da je to preagresivno nakon jedne ocijene „ne zadovoljava“ otkaz službeniku jer opet ostavljamo mogućnost manipulacije čelnika tijela, jer pitanje je i ako se službenik žali na ocjenu koliko će čekati na rješavanje te žalbe i što u tom periodu odgovora na žalbu, jer neke žalbe se ne riješe i do godine dana. Smatram da treba staviti prva ocjena „ne zadovoljava“ opomena pred otkazom a ako bude druga ocjena</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Postupak ocjenjivanja će se detaljno propisati uredbama Vlade RH, a pri izradi navedenih uredbi vodit će se računa o tome da se definiraju kriteriji koji će osigurati objektivnost pri ocjenjivanju. Zahvaljujemo na komentaru vezanom uz posebne uvjete rada. Intencija predloženog Zakona i uredbi koje će biti donesene na temelju Zakona je da se posebni uvjeti rada vrednuju kroz koeficijent za obračun plaće kada isti predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta. Suprotno tome, dodatak na plaću za posebne uvjete rada se isplaćuje samo onda kada se u obavljanju poslova pojave specifične okolnosti koje od službenika i namještenika zahtijevaju dodatni napor i angažman u odnosu na redovne okolnosti obavljanja poslova radnog mjesta. S obzirom da su takve okolnosti povremenog odnosno privremenog karaktera, dodatak na plaću za posebne uvjete rada obračunava se na sate rada u takvim okolnostima.</p>

opet „ne zadovoljava“ onda otkaz. Dodatak za posebne uvjete rada Članak 23 Najveći problem je određivanja poslova s posebnim uvjetima rada i dodataka na plaću za njihovo obavljanje kolektivnim ugovorima. Naime, sukladno odredbama Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata („Narodne novine“, br. 93/14 i 26/15), mogućnost sudjelovanja u kolektivnom pregovaranju nemaju svi sindikati (primjerice Sindikat pravosudne policije Hrvatske, i mnogi drugi), a na njihove članove (i ne članove, službenike koji obavljaju te poslove) izravno se odnose odredbe o poslovima s posebnim uvjetima, što ih dovodi u prilično nepovoljan i diskriminatoran položaj te bez mogućeg utjecaja na rezultate pregovora. Napominjem da se odredba ovoga članka razlikuje od trenutno važeće definicije poslova s posebnim uvjetima rada kao poslova radnih mjesta na kojima službenicima i namještenicima koji ih obavljaju pretežiti dio svakoga radnog dana, zbog njihove naravi, težine i okolnosti u kojima se obavljaju, prijeteći opasnost od ugrožavanja života, profesionalne bolesti ili znatnog narušavanja zdravlja, koje se ne može izbjeći primjenom propisanih mjera zaštite na radu i ostalih mjera sukladno posebnim propisima. Razlika je u tome što trenutno važeća Uredba o poslovima s posebnim uvjetima rada („Narodne novine“, br. 74/02, 58/08, 119/11, 33/13, 65/15, 2/17 i 63/21) (u daljnjem tekstu: Uredba) propisuje da službenici i namještenici te poslove obavljaju pretežiti dio svakoga radnoga dana. Oni nemaju obilježje privremenosti i povremenosti, već stalnosti. S obzirom na različite poslove s posebnim uvjetima koji se obavljaju u različitim djelatnostima (carina, pravosudna policija, vatrogasci i dr.), činjenicu da službenici doista veći dio svoga radnog vremena provedu obavljajući takve poslove, postoji opravdani strah i briga službenika zaposlenih na takvim poslovima da će im postojeći dodatak određen Uredbom biti smanjen i/ili ukinut, a koji s obzirom na i ovako malu osnovnu plaću, doista je nužan kako bi ta ista plaća bila dovoljna za dostajan život. Posebice treba uzeti u obzir i realnu opasnost od ugrožavanja života, pojave profesionalne bolesti, narušavanja zdravlja i ostalo što se može dogoditi i/ili nastati prilikom obavljanja poslova s posebnim uvjetima rada, a što može doista narušiti kvalitetu života službenika. Potrebno je dobro razmisliti i razmotriti kojim propisom urediti navedenu problematiku, a da se ne mijenjaju već postojeći dodaci. Postavlja se i pitanje kako će se utvrditi i pratiti koliko sati je službenik proveo obavljajući takve poslove, kako odrediti kriterije za utvrđivanje da li primjerice pravosudni policajac koji radi na odjelu gdje borave zatvorenici, pravosudni policajac koji izvodi visoko rizičnog zatvorenika na sud ili pravosudni policajac koji je na vanjskom osiguranju kaznenog tijela gdje radi a svako radno mjesto taj isti pravosudni policajac može u jednom svom radnom danu od 12h smijene promjeniti i raditi. To je doista "sklizak teren" i potrebno je jako dobro razmisliti da li su odredbe ovoga članka doista dobre i primjenjive u praksi, jer je sada taj dodatak na plaću stalni dodatak, odnosno svi službenici koji obavljaju takve poslove obavljaju ih pretežito tijekom svog cijelog radnog dana i ne obračunava se po satima. Također,

	<p>u prijelaznim i završnim odredbama ovoga Nacrta prijedloga zakona navedeno je da, među ostalim, Uredba ostaje na snazi do dana stupanja na snagu uredbe Vlade Republike Hrvatske kojom će se utvrditi nazivi radnih mjesta, uvjeti za raspored, klasifikacija radnih mjesta te pripadajući platni razred te koeficijenti za obračun plaće. S obzirom da je u stavku 4. ovoga članka navedeno da će se poslovi s posebnim uvjetima rada i dodaci na plaću za njihovo obavljanje urediti kolektivnim ugovorima, važno je napomenuti mogućnost nastanka pravne praznine i opasnosti da se dogodi situacija da će određeno vrijeme, dok se ne potpiše kolektivni ugovor kojim će se urediti navedeno, a u međuvremenu stupi na snagu navedena uredba Vlade Republike Hrvatske, poslovi s posebnim uvjetima rada te dodaci na plaću za njihovo obavljanje ostati neregulirani, bez pravnog temelja u važećem propisu za isplaćivanje tih dodataka službenicima koji takve poslove obavljaju.</p>
<p>43 <b>Vitimir Begović</b> <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b> Jedno od najvažnijih pitanja primjene ovog Zakona je profesionalnost, stručnost, znanje i kvaliteta rada rukovodećih osoba. Oni prije svega moraju biti vrhunski znalci u svojem području. Ali to danas nije dovoljno. Od njih se očekuje ne samo da vladaju znanjem u području kojim upravljaju već i u drugim područjima od kojih je najosjetljivije rad s ljudima u radnom okruženju. Svaki rukovodeći državni službenik u državnoj službi, i rukovoditelji u javnim službama morali bi pohađati i završiti jednogodišnji program stručnog usavršavanja za rukovodeće dužnosti, kao što je to bilo 2010.g. kada su rukovodeći državni službenici pohađali poseban program u tadašnjem Središnjem državnom uredu za upravu (u vrijeme državnog tajnika Antuna Palarića). Jedan od modula tog obrazovanja odnosio se i na sve aspekte upravljanja ljudskim resursima. Budući sada na području edukacije djeluje vrlo angažirano i uspješno Državna škola za javnu upravu, logično je utvrditi obvezu usavršavanja za sve rukovodeće osobe u državnim i javnim službama. Bez takvog pristupa neće biti moguće uspješno primijeniti nove zakonske odredbe, i vrlo osjetljivo pitanje ocjenjivanja i dr.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b> Zahvaljujemo na komentaru i podržavamo ga, međutim isto nije predmet ovog Zakona.</p>
<p>44 <b>Sindikata djelatnika u vojsci i državnim službama</b> <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b> Predlažemo da potrebe uredbe za provedbu ovoga Zakona stupe na snagu isti dan kad stupa na snagu i Zakon. Tako ćemo imati jasan i cjeloviti paket propisa koji reguliraju plaće u državnim i javnim službama.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b> Uredbe donosi Vlada Republike Hrvatske na temelju ovlasti sadržane u Zakonu. Stoga je nužno da Zakon stupi na snagu kako bi na temelju istog Vlada mogla donijeti uredbe, pa nije moguće da uredbe stupe na snagu istovremeno kad stupi na snagu i Zakon.</p>
<p>45 <b>Gabrijela OSSE</b> <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b> Ovakav prijedlog zakona u startu stavlja u nepovoljan položaj zaposlenike s dugogodišnjim radnim stažem u odnosu na novozaposlene u državnoj službi, kojih vjerojatno neće tako skoro biti jer se konkretno na natječaj za zapisničara na Općinskom sudu nitko ne javlja niti će se javljati sa ovako sramotno malim plaćama i pravima. Jasno je</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b> Uvećanje plaće po osnovi radnog staža se predloženim Zakonom ne ukida već se izdvaja iz osnovne plaće, kako bi svi službenici i namještenici koji rade na istom radnom mjestu imali jednaku plaću. Sve dok je uvećanje plaće po osnovi radnog staža uvršteno u osnovnu plaću, dva će službenika koji rade na istom radnom mjestu dobiti različitu plaću zato što imaju različit broj godina radnog staža. U novom sustavu plaća potrebno je utvrditi plaće za radna</p>

vidljivo da je cilj kroz par godina ukinuti dodatak na radni staž i time jednostavno obezvrijediti radnike s dugogodišnjim radnim stažem i pokušati ih otjerati. Osnovnu bruto plaću zaposlenika treba činiti umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, neovisno o tome radi li zaposlenik u punom ili nepunom radnom vremenu jer svakom drugačijom definicijom osnovne plaće dolazi do znatnog gubitka prihoda radnika. Ocjenjivanje koje već postoji godinama bez ikakvih utjecaja na visinu plaće, ovim je prijedlogom opet loše zamišljeno i ne predstavlja činjenicu koja bi bila motivirajuća upravo zbog ograničavanja broja zaposlenika koji mogu biti ocijenjeni najboljim ocjenama na 5% i 15%, dok s druge strane uopće nije jasno propisano koje bi točno kriterije zaposlenih trebao ispuniti da bi dobio određenu ocjenu, te je ista u većini slučajeva subjektivno mišljenje pojedinca, što opet unosi nezdravu atmosferu među kolegama i frustraciju radi davanja neopravdano velikih ovlasti čelnicima pojedinih tijela. Potrebno je pratiti učinkovitost pojedinog radnog mjesta jer nažalost mjesečnu plaću dobiju i oni koji odgovorno rade i obavljaju svoj posao (česti izostanci radi neopravdanih bolovanja i odbijanje određenih poslova). Isto tako, totalno je nelogično, nerealno, neprihvatljivo i nesvršishodno da čelnik tijela donosi odluku o ocjeni, jer u stvarnom životu npr. predsjednik suda u kojem postoji nekoliko razina rukovoditelja ni ne zna koliko i kako radi svaki zapisničar kojeg ocjenjuje, ruku na srce nerijetko ne zna ni kako se zove taj isti zapisničar kojeg ocjenjuje i na taj način kroji njegovu sudbinu narednih godinu dana. Ocjena može i MORA isključivo biti donesena samo od neposredno nadređenog što je u slučaju zapisničara sudac s kojim rade u referadi, jer su se i do sada ocjene dijelile na temelju simpatičnosti, te se podrazumijevalo da će čelnici u tih 5% odabranih za "izvanredne" odabrati svoje najuže suradnike. Također predlažem da se broj potrebnih bodova za povećanje dodatka na plaću smanji kako bi veći broj službenika i namještenika koji uspješno i marljivo obavljaju svoje poslove moglo ostvariti veći dodatak na plaću. Iznos dodatka od 30% je praktično nedostižan kad se uzme koliko bodova službenik treba skupiti jer se ograničava da samo 5% službenika može dobiti ocjenu "izvrstan", a i ti malobrojni sretnici moraju najmanje 20 godina zaredom biti ocijenjeni s "izvrstan" da bi dosegli taj dodatak. Ograničavanjem broja tj. određivanjem postotka službenika za određenu ocjenu je kao da u školama propišu da ne mogu svi dobiti 5 iz znanja koliko god učili... mislite li da bi to motiviralo ikoga??? Umjesto takvog propisivanja trebalo bi uspostaviti sustav, odnosno odrediti kriterije što TOČNO djelatnici trebaju ostvariti kako bi dobili određenu ocjenu i pritom biti realan i u okviru njegovih radnih zadataka, a ne očekivati od službenika sa SSS i 25 godina radnog iskustva da izdaje znanstvene radove. Nadalje, Ministarstvo nije realno ocijenilo složenost poslova, stoga predlažem da se državne službenike zapisničare preimenuje u sudske suradnike jer realno davno je prošlo vrijeme "tipkačica" po diktatu. U realnom svijetu sudski

mjesta i osigurati provedbu načela jednake plaće za jednak rad. Stariji službenici i namještenici odnosno oni s više godina radnog staža ostvaruju veći dodatak na plaću od onih mlađih odnosno od službenika i namještenika s manje godina radnog staža. Postupak ocjenjivanja službenika i namještenika uredit će se uredbama Vlade RH pri čemu će se voditi računa o definiranju kriterija koji će jamčiti objektivnost pri ocjenjivanju.



	<p>zapisničar u svakom sudskom predmetu odrađuje veliki dio administrativnog posla, piše rješenja, zakazuje rasprave, pazi na rokove, zove stranke, održava zajedno sa sucem ročišta koja ponekad traju satima uz fizički i psihički rad koji zahtijeva izuzetnu koncentraciju i vještinu praćenja rasprava. Također kad se govori o dodacima na plaću sudski zapisničari bi trebali dobiti dodatak na rad sa strankama koje su kako javnost i sama može zaključiti ljudi koji se nisu uklopili u društvo, često su na raspravama incidentni, pa čak i agresivni što nikako nisu normalni uvjeti za rad. Jednako tako predlažem kao dodatak uvesti i rad na računalo jer je znanstveno dokazano koliko za zdravlje šteti upravo taj "sjedilački" posao u kojem po nekoliko sati sjedimo (najčešće na neprikladnim stolcima za neprikladnim stolovima), te koliko uz cijeli organizam stradava i mentalno zdravlje radi povećane razine stresa. Čak je i pravilnicima propisano da osoba koja pri obavljanju poslova koristi računalo sa zaslonom ukupno 4 ili više sati tijekom radnog dana ispunjava posebni uvjet rada. Ozbiljno se pozabavite prijedlozima ljudi koji zaista rade ovaj posao jer sa donošenjem "ovakvog" zakona ne samo da će ljudi odlaziti iz državne službe, nego nema šanse da će se mladi prijavljivati u istu jer prošlo je vrijeme šuti i radi, a Amerika više nije zemlja daleka.</p>
<p>46 <b>NIKŠA MARINKOVIĆ</b> <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b> Mišljenja san da zakon treba donijeti, ali ga dobro pripremiti. Po meni su ključna, sporna tri prijedloga iz ovog zakona: 1. Ocjenjivanje učinkovitost rada službenika i namještenika. Odluku o ocjeni učinkovitosti rada službenika i namještenika donosi čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe, znači ravnatelj neke bolnice, škole ili državne ustanove. Pitanje je kako postići da taj ravnatelj bude kompetentan i objektivan za taj posao ako možda i ne pozna sve zaposlene a neke je zaposlio ili je sa nekima jako blizak. 2. Prijedlog zakona u startu stavlja u nepovoljan položaj zaposlenike s dugogodišnjim radnim stažem, sa 30 i više godina, ukida im se vjernost u službi i bonusi od 4%-8%-10%. Zato predlažem da se unese u zakon, nagrada za sve zaposlenike za vjernost u službi, s jednim (1) bodom nagradili bi se svi službenici i namještenici za svaku godinu rada u dosadašnjoj službi. 3. Koeficijenti za obračun plaće u platnoj ljestvici određuju se u rasponu od 0,90 do 8,00. Platnu ljestvicu čini 16 platnih razreda. Pitanje je opet isto, kako postići pravednu podjelu unutar platnih razreda? Npr. jedna od mogućih podjela je po stručnoj spremi: NSS od 0,9 do 1,1 SSS od 1,2 do 1,4 VŠS od 1,5 do 1,7 VSS od 1,8 do čak 8 Deficitarni profesor matematike ili fizike bi tako imao koeficijent 1,8 a neki rukovoditelj u državnoj ustanovi 3 – 4 puta veći koeficijent (6-6,5) od njega. Kako postići pravednu podjelu unutar koeficijenata? Zakon će biti dobar ako uspijete donijeti učinkovit i pravedan zakon da većina službenika i namještenika bude zadovoljna sa vašim odlukama i da ga iduća vlada ne mora mijenjati.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b> Odluku o ocjeni, kao formalni akt, donosi čelnik tijela, ali će službenika i namještenika ocjenjivati njegov neposredno nadređeni rukovoditelj koji dobro poznaje službenika i način na koji radi. Postupak ocjenjivanja uredit će se uredbama Vlade RH. S obzirom na velik broj državnih službenika i namještenika koji su ostvarili uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima, odredbe članka 42. ovog Zakona mijenjaju se i 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. Što se tiče utvrđivanja koeficijenata za radna mjesta, sva će se radna mjesta vrednovati prema kriterijima iz članka 9. predloženog Zakona, kojima će biti obuhvaćene sve specifičnosti radnih mjesta i na temelju kojih će se za radna mjesta objektivno utvrditi koeficijenti za obračun plaća.</p>
<p>47 <b>Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova</b></p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b></p>

## **PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, sukladno odredbi čl. 22. st.1. Zakona o ravnopravnosti spolova („Narodne novine“, br. 82/08. i 69/17.), prati provedbu Zakona i drugih propisa koji se tiču ravnopravnosti spolova. Pravobraniteljica dostavlja glavnu primjedbu Zakona i to na čl.20 Zakona, koji govori o dodatku za učinkovitost rada i koji predviđa da se dodatak na plaću za učinkovitost rada isplaćuje službeniku i namješteniku na temelju ocjena njegove učinkovitosti rada te da svaka ocjena nosi određen broj bodova temeljem kojih onda službenik može ostvariti dodatak na plaću u određenom postotku. Dakle, proizlazi kako je uvjet za ostvarivanje navedenog dodatka taj da je službenik prethodno bio ocijenjen za kalendarsku godinu, a što u praksi neće biti moguće kod osoba koje koriste rodiljni, roditeljski dopust ili bolovanje u trudnoći u trajanju duljem od šest mjeseci tijekom kalendarske godine obzirom na odredbu čl.90.st.2. Prijedloga Zakona o državnim službenicima, a prema kojoj se ne ocjenjuju državni službenici koji su u prethodnoj kalendarskoj godini radili manje od šest mjeseci, neovisno o razlozima. Identičnu odredbu sadrži i važeći Zakon o državnim službenicima pri čemu ocjena niti na koji način ne utječe na visinu plaće. Navedeno će u praksi dovesti u nepovoljniji položaj trudnice i osobe koje koriste prava iz sustava rodiljnih i roditeljskih potpora u trajanju duljem od šest mjeseci u kalendarskoj godini, obzirom da iste neće moći biti ocijenjene, a čime im posljedično neće biti omogućeno niti ostvarivanje dodatka za učinkovitost rada. S tim u vezi, Pravobraniteljica ukazuje na slijedeće propise, stajališta i relevantnu praksu. Članak 6.st.2. Zakona o ravnopravnosti spolova (Narodne novine, broj 82/98, 69/17) propisuje: „Zabranjuje se diskriminacija na temelju bračnog i obiteljskog statusa. Nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom.“ Članak 11. st.1. i st.2. Zakona o ravnopravnosti spolova propisuje: „(1) Tijela državne uprave i pravne osobe u pretežitom vlasništvu države obvezna su primjenjivati posebne mjere i donijeti planove djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova. (2) Tijela iz stavka 1. ovoga članka svake četiri godine donose planove djelovanja iz djelokruga svoje nadležnosti na osnovi analize položaja žena i muškaraca, utvrđuju razloge za uvođenje posebnih mjera, ciljeve koje treba postići, način provedbe i metode nadziranja provedbe.“ Članak 13. st.1. Zakona o ravnopravnosti spolova propisuje: „(1) Diskriminacija na području zapošljavanja i rada zabranjena je u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na: 1. uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanimanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata/tkinja za radna mjesta, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije, 2. napredovanje na poslu, 3. pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, 4. uvjete zaposlenja i

Ovim Zakonom nije propisano koje kategorije službenika i namještenika se ne ocjenjuju već pravo na dodatak za učinkovitost rada. Postupak, kriteriji i način ocjenjivanja propisat će se uredbom Vlade RH. Pri izradi uredbe uzet će se u obzir Vaš komentar. Vežano za primjedbu na sastav povjerenstva iz članak 11. NPZ-a, ukazujemo da u skladu sa stavkom 3. ovog članka jedan član Povjerenstva za odlučivanje o prigovorima na ocjene mora biti predstavnik sindikata koji djeluje u samom tijelu odnosno javnoj službi. Slijedom navedenog, ako niti jedan službenik ili namještenik nije član sindikata, neće postojati obveza imenovanja predstavnika, pri čemu će čelnik morati voditi računa da imenovano Povjerenstvo ima neparan broj članova. Vežano za primjedbu na odredbu članka 31. stavka 2. NPZ-a iznosimo da se predloženim sustavom ocjenjivanja, na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najbolju ocjenu, želi se onemogućiti postojeća neobjektivnost ocjenjivanja koja se očituje u tome da se tijekom godine redovno većina službenika i namještenika ocjenjuje najvišim ocjenama pri tome nimalo ne vodeći brigu koliko je to realno u omjeru sa ostvarenim rezultatima. Uredbom Vlade Republike Hrvatske će se propisati kriteriji i postupak ocjenjivanja kako bi isti bio što objektivniji. Svi zaposleni ne daju jednak doprinos radu državnog tijela ili javne službe u kojoj rade. Stoga treba odabrati najbolje i ocijeniti ih višim ocjenama te isto ne predstavlja kršenje načela jednakosti plaća iz članka 6. Zakona.

rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti, 5. članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva, 6. usklađivanje profesionalnog i privatnog života, 7. trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbništva.“ Pravobraniteljica posebno ističe kako pozitivni radno-pravni zakonski korpus u Republici Hrvatskoj sadrži poseban skup mjera kojima je cilj zaštititi trudnice, materinstvo i majčinstvo te u potpunosti ukloniti diskriminaciju na temelju trudnoće i materinstva, a kako je majčinstvo imanentno samo ženama, nesporno je da se u tom smislu posebno štiti žene. Naime, europski propisi, kao i propisi Republike Hrvatske polaze od činjenice da formalna ravnopravnost spolova na razini propisane jednakosti nije dovoljna da se riješi stvarna nejednakost žena u praksi, pa se posebnom zaštitom žena i pogotovo trudnica i majki određuju situacije u kojima treba dati posebna prava ženama u odnosu na muškarce. Osim organskih zakona – Zakona o ravnopravnosti spolova i Zakona o suzbijanju diskriminacije, Zakon o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) u glavi 4. članku 30. Zakon propisuje zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja te zabranjuje nejednako postupanje prema trudnicama. Nadalje, isti članak u svom stavku 1. propisuje da poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima. U članku 32. istog Zakona propisana je posebna zaštita od ove vrste diskriminacije, tzv. „Pretpostavka rada u punom radnom vremenu“ u kojem se propisuje: „Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.“ Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (Narodne novine, broj 152/22). Navedenim se Zakonom radi zaštite materinstva, njege novorođenog djeteta i njegova podizanja, ravnopravne podjele prava i obveza skrbi o djetetu između oba roditelja te usklađenosti obiteljskog i poslovnog života propisuje pravo roditelja i njemu izjednačene osobe na vremenske i novčane potpore, uvjeti i način njihova ostvarivanja i financiranja te tijela nadležna za provedbu toga Zakona. Navedeni Zakon sadrži odredbe koje su u skladu sa sljedećim aktima Europske unije: 1. Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje

(deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28. 11. 1992.) 2. Direktiva 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ (SL L 180, 15. 7. 2010.) 3. Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12. 7. 2019.). Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine, broj 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14). Članak 3. Ustava propisuje kako su sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava. U svom članku 63. Ustav propisuje da država štiti materinstvo, djecu i mladež te stvara socijalne, kulturne, odgojne, materijalne i druge uvjete kojima se promiče ostvarivanje prava na dostojan život. Europski sud pravde je još prije dva desetljeća u odluci u predmetu Dekker (Predmet C-177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus (1990) I-03941) zauzeo jasno stajalište kako je nepovoljno postupanje temeljem trudnoće oblik spolne diskriminacije zato jer takvo postupanje proizvodi nepovoljne učinke isključivo za žene. Stoga svaka odluka kojom je osobi uskraćena neka korist kojoj bi ta osoba imala pristup da nije trudna predstavlja diskriminaciju temeljem njenog spola. Presuda Europskog suda pravde od 6.3.2014. godine u predmetu Napoli (C-595/12 Loredana Napoli v Ministero della Giustizia - Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria) izravno je primjenjiva na konkretnu situaciju. Sud je u predmetnom slučaju ponovo jasno naglasio da žena nakon završetka rodiljnog dopusta ima pravo vratiti se na isti ili ekvivalentan posao onome koji je obavljala prije trudnoće i to po istim uvjetima, odnosno po uvjetima koji ne smiju biti nepovoljniji za nju. U konkretnom slučaju, Sud je istaknuo kako činjenica da je gospođi Napoli bio onemogućen pristup stručnom usavršavanju zbog njenog odsustva temeljem trudnoće, što joj je posljedično onemogućilo da iskoristi poboljšanja u uvjetima rada na isti način kao i njezine kolege/ice koje su prošle stručno usavršavanje, predstavlja nepovoljno postupanje uvjetovano njenom trudnoćom te kao takvo predstavlja spolnu diskriminaciju. Pravobraniteljica je ovlaštena i dužna postupati prema Zakonu o ravnopravnosti spolova sukladno zahtjevima koji proizlaze iz anti-diskriminacijskih jamstava propisanih navedenim Zakonom. Temeljem svojih ovlasti, citiranih zakona, Ustava RH, europske pravne stečevine, te dosadašnje prakse, Pravobraniteljica je zauzela stav da se vrijeme koje žene provode na rodiljnom ili roditeljskom dopustu, odnosno na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći i

u vezi s trudnoćom, ima priznavati kao vrijeme provedeno u službi, kada se to vrijeme koristi kao kriterij za napredovanje na poslu. Svako suprotno postupanje predstavljalo bi diskriminaciju temeljem spola. Ovakvim tumačenjem zabrane diskriminacije iz članka 6. Zakona o ravnopravnosti spolova promiču se ciljevi navedeni u članku 5. Zakona o ravnopravnosti spolova prema kojem ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata. Shodno navedenom Pravobraniteljica je stava kako čl.20 Prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama predstavlja normativnu diskriminaciju zabranjenu navedenim međunarodnim i domaćim zakonodavnim okvirom i posebno člankom 6. stavkom 2. Zakona o ravnopravnosti spolova te predlaže da se isti promijeni na način da se razdoblja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljnima i roditeljskim potporama smatraju vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu. Pravobraniteljica ovim putem skreće pozornost na sličnu praksu u MUP-u koja je temeljem pritužbi, odnosno utvrđenja diskriminacije temeljem trudnoće i materinstva te izdanih upozorenja i preporuka Pravobraniteljice u potpunosti usklađena s antidiskriminacijskim zakonodavnim okvirom RH. Naime, nakon što je Pravobraniteljica utvrdila normativnu i direktnu diskriminaciju temeljem trudnoće i materinstva u MUP-u iz potpuno identičnih razloga, te istima uputila upozorenja i preporuke, MUP je izmijenio relevantne propise s diskriminatornim odredbama na temelju trudnoće i materinstva, a koje su uglavnom pogađale policijske službenice kojima je na taj način onemogućeno napredovanje u službi, a samim tim i produbljavao jaz u plaćama na štetu žena (prije MUP-a, a također temeljem intervencija Pravobraniteljice, opisanu diskriminatornu praksu prekinuo je i MORH). Sukladno istaknutom, 2022. godine na snagu je stupila nova Uredba o policijskim zvanjima (NN 7/2022, 149/2022), u kojoj su u članku 4. stavku 1. jasno navedeni svi razlozi odsustva službenika/ca s rada, a koji ne utječu na njegovo/njeno napredovanje: „(1) Za redovno promicanje policijskog službenika u neposredno više policijsko zvanje sukladno članku 3. stavku 1. točki 3. ove Uredbe, ne računa se godina u kojoj: – je ocijenjen ocjenom zadovoljava ili nezadovoljava – mu je izrečena kazna za težu povredu radne discipline – je bio odsutan te nije obavljao poslove svog radnog mjesta šest i više mjeseci, osim ako je odsutnost posljedica upućivanja na stručno usavršavanje, obavljanje drugih poslova u službene svrhe ili na temelju posebnih propisa te ako je

odsutnost posljedica korištenja roditeljnog ili roditeljskog dopusta odnosno bolovanja zbog komplikacija u trudnoći i u vezi s trudnoćom ili bolovanja kao posljedice nezgode u obavljanju službenih zadaća. (2) Za redovno promicanje u neposredno više policijsko zvanje sukladno članku 3. stavku 1. točki 3. ove Uredbe, policijskom službeniku koji nije obavljao poslove svog radnog mjesta šest i više mjeseci radi udaljenja iz službe, a u disciplinskom postupku mu nije izrečena disciplinska kazna radi teže povrede radne dužnosti, računa se godina u kojoj je udaljen iz službe.“ Stoga Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova smatra kako bi se čl.20 Prijedlog Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama trebao izmijeniti na način kako je to naprijed navedeno, odnosno predlaže da se isti promijeni na način da se razdoblja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama smatraju vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu. Nadalje, u čl.11.toč.c. Zakona, koji se odnosi na Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene, propisano je kako navedeno Povjerenstvo mora imati neparan broj članova, od kojih je jedan član predstavnik sindikata koji djeluje u državnom tijelu ili javnoj službi. S tim u vezi, Pravobraniteljica ukazuje kako bi navedena odredba mogla u praksi biti sporna, i to posebice kod manjih tijela državne uprave, odnosno tijela koja imaju manji broj službenika. Naime, u takvim tijelima je moguća situacija da nitko od službenika/ica nije član/ica niti jednog sindikata odnosno da u državnom tijelu ili javnoj službi ne djeluje sindikat pa se postavlja pitanje provedbe ove odredbe. Stoga bi detaljnije trebalo razraditi i precizirati navedenu odredbu, posebice u situacijama kada u državnom tijelu niti jedan od službenika/ica nije član/ica sindikata. Također, primjedba Pravobraniteljice odnosi se i na odredbu čl.31.st.1. i 2.Zakona, prema kojoj je propisano da tijekom jedne kalendarske godine najviše 5% od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika državnog tijela ili javne službe može dobiti ocjenu „izvrstan“, odnosno da tijekom jedne kalendarske godine najviše 15% od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika državnog tijela ili javne službe može dobiti ocjenu „naročito uspješan“. S tim u vezi, Pravobraniteljica ukazuje na potencijalne poteškoće u provedbi ove odredbe u praksi i to posebice u državnim tijelima u kojima je manji broj službenika i namještenika u kojima će čelnik tijela biti prisiljen nejednako postupati u slučajevima u kojima je više od 5% službenika i namještenika zaslužilo ocjenu „izvrstan“, odnosno u slučajevima u kojima je više od 15% službenika i namještenika zaslužilo ocjenu „naročito uspješan“, a što je i u suprotnosti sa čl. 8. Zakona koji govori o načelu zabrane diskriminacije.

48	<p><b>Ines Stanišak Pilatuš</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b></p> <p>Poštovani, Članak 21. potrebno je definirati u okviru koji je dogovoren u Temeljnem kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama NN 56/2022: 2. Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5 % ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec), 8 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije. IZMJENA U: Članak 21. (1) Osnovna plaća službenika uvećana za dodatak za radni staž uvećava se za: ◇ 5% ako službenik ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. ili univ. spec.) ◇ 8% ako službenik ima akademski stupanj magistra znanosti ◇ 15% ako službenik ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti. (2) Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5 % ako zaposlenik ima završen sveučilišni specijalistički studij (univ.spec ili spec.), 8 % ako zaposlenik ima magisterij, odnosno za 15 % ako zaposlenik ima doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti, neovisno o tome je li sveučilišni specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti u funkciji radnog mjesta ili nije. Gospodo, zakoni se ne donose prema načelu, nekome damo, pa oduzimamo jer se nama visokoškolovanim kadrovima nikada ništa nije dalo, već smo se za sve itekako sami naškolovali. Prije bilo kakvog donošenja ovakvih "nevjerojatnih" zakona koji odgovaraju samo Vama, revidirajte sve svoje dodatke koji se ne mogu ni pobrojati! Lp, mr. Ines Stanišak Pilatuš, dipl. uč.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Pravo na plaću u novom sustavu u cijelosti se povezuje s poslovima koje službenik obavlja i s njegovom učinkovitošću stoga je primjereno pravo na dodatke na osnovnu plaću za magistra i doktora znanosti te završen sveučilišni specijalistički studij vezati uz posao koji službenici obavljaju na način da se završeni poslijediplomski studij, odnosno stupanj akademskog zvanja treba odnositi na područje kojim se službenik bavi u okviru svog radnog mjesta, za razliku od sadašnjeg sustava kada službenik ostvaruje pravo na navedene dodatke na plaću neovisno o tome je li studij/akademsko zvanje vezano uz njegovo područje rada ili ne.</p>
----	---	--

49 **Jasmina Šižgorić**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ  
SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

Zakon je jeziv. Smatram da mu je osnovna svrha unošenje nezdrave atmosfere među službenicima kao i davanje neopravdano velikih ovlasti čelnicima pojedinih tijela. Kako inače objasniti da ste jednim potezom pera sve dosadašnje ocjene proglasili nebitnima i time dali šamar onima koji godinama rade u državnoj službi i koji su u tom periodu ostvarili izvrsne rezultate. Isčitavajući striktno slovo zakona proizlazi da je dovoljna jedna negativna ocjena za izvanredni raskid ugovora o radu što je protuzakonito i neustavno, a to da o žalbi službenika odlučuje povjerenstvo koje je, posebno u manjim sredinama, pod utjecajem tog istog čelnika koji je dao ocjenu ne vrijedi trošiti riječi. Odredba o 5% najboljih je skandalozna jer već samim time što ste ograničili broj onih koji zaslužuju bonus, dokazujete da vam do nekakve izvrsnosti u radu nije stalo. Ovim zakonom stavili ste pod istu kapu i pravosuđe i upravu i javne službe što je neprovedivo i osuđeno na propast, a ako uzmemo u obzir trodiobu vlasti i nezakonito jer bi plaće i prava pravosudnih službenika trebale biti regulirane posebnim zakonom. Ukidanje dodataka na staž i vjernost je udar na stečena prava. Najniži koeficijent bi trebao biti barem 1,00, nikako ispod toga. Zaključno - ne samo da ovaj zakon neće motivirati ljude da se zapošljavaju u državnoj službi nego će i one koji u njoj već rade dugo godina motivirati da iz nje izađu.

**Nije prihvaćen**

Cilj ovoga Zakona je uvođenje novog, pravednog i transparentnog sustava plaća, kojim će se omogućiti veći stupanj konkurentnosti državne i javnih službi na tržištu rada. Prema prvim procjenama, vidljivo je da će uspostavom ovog sustava značajnom broju službenika i namještenika rasti plaće i to, prije svega, onima s nižim sadašnjim koeficijentima bez obzira radili oni u pravosudnom tijelu, ministarstvu ili nekoj od javnih službi. Koeficijent 0,90 već je sada veći od postojećih najnižih koeficijenata složenosti poslova. Ograničenje mogućnosti ocjenjivanja najvišim ocjenama predloženo je zbog činjenice da je sada velika većina službenika i namještenika ocijenjena isključivo najvišim ocjenama neovisno o kriterijima i njihovim stvarnim rezultatima, što je dovelo do situacije da je ocjenjivanje izgubilo svoj smisao. Dosadašnje ocjene ne mogu se uzeti u obzir iz razloga što su donijete u drugim postupcima prema drugim kriterijima i dosadašnjim propisima koji neće vrijediti u budućnosti. Osim toga, u mnogim javnim službama do sada nije ni postojala obveza ocjenjivanja službenika i namještenika. Osnivanje povjerenstva za odlučivanje o prigovorima od kojih je jedan član predstavnik sindikata, predviđeno je zbog transparentnosti postupka i bržeg rješavanja prigovora. Napominjemo da ne postoji kategorija "pravosudnih službenika" već državnih službenika i namještenika koji rade u pravosudnim tijelima i nema niti jednog opravdanog razloga da oni ne bi mogli biti obuhvaćeni novim sustavom plaća.



50 **Branka Jukić**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ  
SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

Radim sa sss u ustanovi visokog obrazovanja iako imam završen fakultet. Za početak, mislim da se ovim zakonom ništa neće promijeniti jer bi preduvjet za to bila korjenita promjena cijelog sustava. Od načina prijema u službu koji omogućuje i potiče isključivo prijam "preko veze" pa do promjene struktura moći koji taj sustav crpe i zloupotrebljavaju (za što je potrebna promjena svijesti, a to je već drugi par rukava). To se pogotovo odnosi na manje sredine gdje svi sve znaju i gdje je politički i rodbinski nepotizam pravilo. Za to služi intervju s povjerenstvom, ako se već ne daju unaprijed odgovori na pitanja. Vezano za to, bilo bi zanimljivo dobiti podatak u koliko slučajeva se dogodilo da netko ostvari pravo prednosti pozivom na posebni zakon (kao manjina, branitelj ili osoba s invaliditetom). Vjerojatno nikad. Također, u javnoj službi, iako kolektivni ugovor to dopušta, nema premještaja bez objave javnog natječaja, što nas javne službenike stavlja u nepovoljniji položaj od državnih. Naime, uvijek treba ostaviti prostora za novo uhljebljivanje. Zato postavljam pitanje na koji način će ovaj Zakon omogućiti pravedan sustav plaća kad isti ljudi vladaju i postavljaju ljude koji odlučuju o tome? Tko će biti u 5% najbolje ocijenjenih? Kome će dodatno rasti već velike plaće? Samo podobnima, ujedno i nestručnima. To je cilj ovoga Zakona. Daljnji egzodus iz sustava onih koji znaju svoj posao i rade. Ishod je neupitno potpuno suprotan onome što se prezentira kao krajnji cilj donošenja istog.

**Primljeno na znanje**

Svrha ovog Zakona je uspostaviti sustav koji će biti jednoobrazan, pravedan i temeljiti se na detaljnoj analizi vrednovanja radnih mjesta pomoću unaprijed određenih kriterija te jedinstvenoj platnoj ljestvici kako bi se radna mjesta standardizirala i ostvarivala plaća za jednak rad neovisno o državnom tijelu/javnoj službi u kojoj službenik ili namještenik radi. Prema prvim procjenama, vidljivo je da će uspostavljanjem ovog sustava rasti plaće značajnom broju službenika i namještenika i to, prije svega, onima s nižim sadašnjim koeficijentima. Iako zapošljavanje nije predmet ovog Zakona, što se tiče zapošljavanja u državnoj službi, u tijeku su drugi projekti i donošenje propisa kojima se namjeravaju uvesti značajne novine i u tom području.

51 **Mirta Vučković**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**  
Poštovani, nacrtom prijedloga Zakona o državnim službenicima i Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama uređuje se novi sustav ocjenjivanja državnih službenika i namještenika, kako bi se uveo pravedniji, transparentniji, motivirajući i financijski održiv sustav plaća državnih službenika i zaposlenih u javnim službama. Naime, smatram kako radom i poštivanjem službene dužnosti administratori CTS-a državnih odvjetništava iskazuju kvalitetno i učinkovito izvršavanje službenih zadaća, pravovremeno i samostalno reagiraju na nepredviđene problemske situacije dajući konkretne prijedloge za njihovo rješavanje, čime unapređuju rad službe. Poštuju službene dužnosti kao i osobno ponašanje u skladu s Etičkim kodeksom državnih službenika. Pokazuju iznimnu motivaciju za rad, samostalno izvršavaju sve povjerene zadatke, pa i one koje im nisu povjerene, a u svrhu pravovremenog odrađivanja radnog zadatka za svoju službu, radno mjesto i okolinu uz koju rade. Aktivno sudjeluju u unapređenju i dodatno se angažiraju u području iz djelokruga državnog tijela. Administratori CTS-a obavljaju poslove u opsegu znatno većem od uobičajenog, koji rad je izvan opisa posla radnog mjesta na koji su raspoređeni i za koji snose ogromnu odgovornost. Samostalno izrađuju sva potrebna izvješća za izvješćivanje Županijskog državnog odvjetništva, DORH-a i Glavnog administratora DORH-a u skladu s opisom posla administratora CTS-a određenog Poslovníkom državnog odvjetništva (NN 128/19). Pored toga aktivno sudjeluju u svojoj problematici vezanoj za rad službenika i državnih odvjetnika u CTS aplikaciji, unapređenju rada i razvoja sustava u CTS aplikaciji, pravovremeno obavještavaju nadređena državna odvjetništva o svim uputama i promjenama koje je potrebno provesti u radu u CTS sustavu i o načinu provođenja istih, kao i o potrebnoj edukaciji i danim rješenjima u radu CTS aplikacije, te izravnoj komunikaciji s Glavnim administratorom CTS-a pri DORH-u radi otklanjanja poteškoća i unapređivanja rada u CTS aplikaciji. Napominjem, kako naš dohodak ovisi o koeficijentu radnog mjesta na koje smo raspoređeni, a ne administratora CTS-a, jer to radno mjesto nije utvrđeno Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi. Slijedom gore navedenog, a u cilju nagrađivanja, napredovanja i poticanja na kvalitetno i učinkovito izvršavanje službenih zadaća te kako bi se utvrdio doprinos u obavljanju poslova, mogućnost napredovanja i materijalnog nagrađivanja, mišljenja sam kako bi se prilikom donošenja Zakona o državnim službenicima i namještenicima, Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi trebalo uvesti radno mjesto naziva – Administrator sustava CTS-a -, klasifikaciju i vrednovanje istog radnog mjesta, te uvrstiti dodatak na plaću administratorima sustava CTS -a i E-spis-a i drugih e-sustava u skladu s člankom 18. stavku 1. nacrtu prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama. S poštovanjem,

**Primljeno na znanje**  
Nazivi radnih mjesta, uvjeti za raspored i koeficijenti za obračun plaće utvrdit će se uredbama Vlade Republike Hrvatske nakon provedene sveobuhvatne analize o postojećem stanju te mogućnosti i načinu prevođenja sadašnjih radnih mjesta na nova radna mjesta.

52	<p><b>Monika Butković</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>  Prijedlog zakona koji u startu stavlja u nepovoljan položaj zaposlenike s dugogodišnjim radnim stažem jer će se kroz par godina ukinuti taj dodatak na radni staž, a radni staž i "vjernost" su stečena prava koja se ne bi smjela ukidati. Time će se radnike s dugogodišnjim radnim stažem staviti u nepovoljniji položaj. Također loše je zamišljeno ocjenjivanje službenika i namještenika jer to nije nešto što bi bilo motivirajuće za bolji rad. Ograničavanje broja zaposlenika koji mogu biti ocijenjeni najboljim ocjenama na 5% i 15% isto tako nije pokazatelj rada neke službe, budući da u nekim organizacijama može biti većina izrazito kvalitetnog kadra, a ista ocjena je u većini slučajeva subjektivno mišljenje pojedinca, budući ne možemo biti ocijenjeni po učinku (jer ne prodajemo mi police osiguranja pa da bi se time mogla mjeriti naša uspješnost). Nejasno je misli li se pritom da različite skupine i opisi poslova u jednoj upravi spadaju u tih 5% odnosno 15% koji mogu biti ocijenjeni najboljim ocjenama. Također zaposlenicima sa preko 20 godina staža neće biti omogućeno sakupiti te bodove.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Budući da se utvrđuje novi model promicanja u plaći svi službenici doista neće ostvariti potreban broj bodova potrebnih za stjecanje prava na dodatak na plaću jer će u međuvremenu ostvariti pravo na mirovinu, ali isti neće biti u nepovoljnijem položaju jer će po osnovi ostvarenog radnog staža imati veći dodatak za radni staž od onih s manjim brojem godina radnog staža pa će im se na taj način plaća povećati. S obzirom na velik broj državnih službenika i namještenika koji su ostvarili uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima, odredbe članka 42. ovog Zakona mijenjaju se i 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. Ograničenje za ocjene "izvrstan" odnosno "naročito uspješan" tijekom jedne kalendarske godine računa se kao postotak od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika državnog tijela ili javne službe, a predloženo je s namjerom da se napusti dosadašnja redovna pojava masovnog ocjenjivanja službenika i namještenika sa isključivo najvišim ocjenama. Kriterije, postupak i način ocjenjivanja propisat će Vlada RH uredbama.</p>
53	<p><b>Marina Đuran</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>  Prijedlog zakona je katastrofa jer dok god sadrži ograničenja za dodjelu ocjena nemamo o čemu pričati.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ograničenja za dodjelu ocjena uvrštena su u tekst Zakona iz razloga što je dosadašnja praksa ocjenjivanja državnih službenika i namještenika tijekom godina pokazala uzastopna ocjenjivanja najvišim ocjenama što nikako nije opravdano niti odražava stvarnu učinkovitost i rezultate rada.</p>
54	<p><b>TATJANA BAJO</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>  Dragi ministre ili AP, ovim novim prijedlogom zakona, plaće će i dalje ostati mizerne !!! Ako mislite da ćete nas time ušutkati i da će prestati odljev službenika i namještenika, varate se !!!</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Prema novom Zakonu i provedbenim propisima povećat će se plaće za veliki broj službenika i namještenika, a do sada najniži koeficijenti za obračun plaća povećava se na 0,90 od kojeg počinje raspon koeficijenata u platnoj ljestvici. Cilj ovoga Zakona nije smanjenje plaća, nego uvođenje novog, harmoniziranog, pravednog i transparentnog sustava plaća.</p>
55	<p><b>Mandica Hrvoj</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>  Potrebno je pratiti učinkovitost pojedinog radnog mjesta jer nažalost mjesečnu plaću dobiju i oni koji odgovorno rade i obavljaju svoj posao, ali i oni koji su samo broj na platnoj listi. Kriterij ocjenjivanja ne može biti pravedan ograničavajući ga godišnjim postotkom (izvršnih može biti samo 5%????)</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Kako sami navodite, pojedini službenici i namještenici ne obavljaju svoj posao odgovorno, a dosadašnja praksa ocjenjivanja državnih službenika i namještenika pokazuje ocjenjivanje službenika i namještenika većinom najvišim ocjenama. Iz tog razloga u Zakonu su predviđena ograničenja za dodjelu najviših ocjena, a kriterije, postupak i način ocjenjivanja propisat će Vlada RH uredbama.</p>

<p>56 <b>Vitimir Begović</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>          Za učinkovitu i kvalitetnu provedbu ovog zakona, vrlo je važno uz odgovarajuća znanja iz područja upravljanja ljudskim resursima, i dnevna predanost svih rukovoditelja upravljanju, praćenju i objektivnom vrednovanju rada svakog službenika. To znači svakodnevnu nazočnost i rad s ljudima u radnoj sredini u kojoj si preuzeo dužnost rukovođenja. Da bi to bilo moguće bilo bi logično da npr. ravnatelji ili drugi rukovoditelji određenih ustanova koji su ujedno i saborski zastupnici prepuste dužnost u ustanovi drugoj osobi, jer nije moguće tako složene poslove obavljati istovremeno, što i praksa potvrđuje. Isto se odnosi i na slučajeve imenovanja ravnatelja ili voditelja službi na dužnosničke funkcije, kada je potrebno provesti postupak izbora ili imenovanja odgovarajuće zamjene. Posao i ljudi ne smiju biti uskraćeni, izbor pojedinca što će i gdje raditi je slobodan ,ali to podrazumijeva i obvezu poštivanja općeg interesa i potreba; i službenika i korisnika. Nije moguće istovremeno uspješno djelovati na dva“ fronta“, koji nisu komplementarni i oba zahtijevaju puni angažman pojedinca.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Zahvaljujemo na komentaru, međutim imenovanje na dužnost i raspored na rukovodeća radna mjesta nisu predmet Zakona o plaćama.</p>
<p>57 <b>Vitimir Begović</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>          U svakom slučaju dobro je da se konačno pristupilo donošenju ovog zakona i podzakonskih propisa, ali se isto čekalo predugo, puno toga se izgubilo , a što je još važnije mnogi službenici u javnim i državnim službama su zakinuti, bez mogućnosti da ih se obešteti, a to će osjetiti i kada završe radni vijek. Neki su izgubili strpljenje čekajući stalne najave promjena na bolje i otišli su drugdje bez povratka. A neke je teško zamijeniti ! Statistika može dati različite podatke i tumačenja, ali stvarnost se vidi i osjeti. Troškovi rastu a plaće i mirovine drastično padaju ! <a href="https://www.vecernji.hr/vijesti/poskupljenja-su-nam-zestoka-cijene-hrane-su-iznad-prosjeka-eu-skupljis-mo-od-spanjolske-ceske-1689588">https://www.vecernji.hr/vijesti/poskupljenja-su-nam-zestoka-cijene-hrane-su-iznad-prosjeka-eu-skupljis-mo-od-spanjolske-ceske-1689588</a> Teški uvjeti rada i vrednovanje u javnim službama i dalje je otvorena tema, gotovo u svim segmentima, a posebno zbog nedostatka stručnih kadrova u zdravstvu, zatim, u obrazovanju, predškolskom odgoju, socijalnoj skrbi. Kad je u pitanju državna uprava samo Zakon o plaćama neće riješiti dugotrajne probleme državne uprave ,a bez rješavanja tog pitanja neće se polučiti očekivani efekti. „Vatrogasne mjere“ na kratki rok odgađaju kvalitetna rješenja, stvarajući zabludu i daljnje probleme. Neki potezi koji su bez pravih analiza i procedura učinjeni 2018.g. pokazali su se neuspješnima i nepromišljenima, a one promjene koje je trebalo učiniti su izostale. Dakle, posebno pitanje je državna služba kojoj je potrebno cjelovito preoblikovanje. Potrebna je prava organizacijska reforma ,usklađivanje poslova i nadležnosti, optimizacija strukture i broja izvršitelja ,uključivo i smanjenje rukovodećih pozicija, postavljanje visokih etičkih normi i jasnih ciljeva uz mjerenje učinka. Primjera radi, već dugi niz godina suočeni smo s nepopunjenošću sistematiziranih poslova inspektora u području zaštite na radu , kojih nedostaje gotovo</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          U komentaru se daje osvrt na širu problematiku rada u državnoj službi i javnim službama te nije usko vezan uz predloženi Zakon.</p>

34 posto, a u odnosu na kriterije ILO nedostaje ih više nego dvostruko, u pravosudnoj policiji, pravosudnim tijelima i nekim drugim operativnim poslovima slični su trendovi, bez naznaka mjera kojima će se to riješiti. Istovremeno boljom unutrašnjom organizacijom i objedinjavanjem srodnih poslova , preraspodjelom kadrova iz drugih tijela državne uprave moguće je nadomjestiti manjkove u drugim važnim područjima , i osigurati da se bez značajnijeg povećanja mase sredstava za plaće osigura zakonito, svrhovito, djelotvorno i učinkovito obavljanje poslova, uz primjereno nagrađivanje rezultata rada. Na žalost zbog oportunitizma i izostanka prave reforme, na snazi je predugo vremena bila šetna odluka o zabrani zapošljavanja u javnim i državnim službama, što je rezultiralo odljevom značajnog broja najkvalitetnijih službenika.“Vatrogasne“ mjere u vidu hitnih dodataka ne mogu biti supstitut za osmišljenu politiku razvoja javnih službi kojih su sastavni i vrlo važni dio i službenici te namještenici . Upravljanje ljudskim potencijalima mora se postaviti na visoku razinu;od propisanih i ujednačenih uvjeta za određene poslove, za upražnjene poslove popunjavanje uz javni natječaj i interni oglas ,posebno za rukovodeća radna mjesta na kojima je potrebno višegodišnje radno iskustvo na odgovarajućim poslovima u državnoj službi, transparentnost u selekcijskom postupku, provedba koncepta cjeloživotnog učenja te jednake šanse za razvoj i napredovanje temeljem ostvarenih radnih rezultata. Zato je ključna pretpostavka i donošenje kvalitetnog novog Zakona o državnim službencima , koji treba iskoristiti za oblikovanje nove suvremene uprave., a što je posebno važno s aspekta rukovođenja i ocjenjivanja. Kad su u pitanju nagrade službencima , one ne moraju biti samo materijalne ,već i nematerijalne naravi. U vrijeme kad se broj stanovništva smanjuje,širi AI , uvodi digitalizacija i drugi suvremeni oblici rada, državna tijela moraju se moći prilagoditi promjenjivim okolnostima. U suprotnome samim reguliranjem plaća neće se postići potrebni sveobuhvatni učinci ka profesionalnom i efikasnom javnom sektoru. Kvaliteta javne uprave i upravljanja važan je čimbenik gospodarske uspješnosti i dobrobiti građana. Učinkovite državne i javne službe služe građanima i poduzećima. I to se mora vidjeti ne samo u propisima ,već u organizaciji, vrednovanju, transparentnom ocjenjivanju, nagrađivanju, napredovanju uz jednake šanse i dr.

58 **Ksenija Trošelj**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**  
 Poštovani, što je sa službencima i namještenicima u lokalnoj samoupravi,dali će i oni biti obuhvaćeni novim zakonom?U praksi su ogromne razlike u plaćama i materijalnim pravima zaposlenih u lokalnim jedinicama.Bilo bi uputno da se to ujednači i da se uzme u obzir veličina jedinice i obim posla.

**Nije prihvaćen**  
 Predloženim Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama nisu obuhvaćene plaće službenika i namještenika u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave. O tome se također dugoročno promišlja.

59	<p><b>Antonio</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>          Poštovani, Potrebno uvesti zapošljavanja invaliditetom za državni službenici i namještenici .Obavezno prednosti zapošljavanja invaliditetom zbog diskriminacija.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Sukladno odredbama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, tijela državne uprave, tijela sudbene vlasti, tijela državne vlasti i druga državna tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave ( tijela javne uprave) te javne službe, javne ustanove, izvanproračunski i proračunski fondovi, pravne osobe u vlasništvu ili u pretežitom vlasništvu Republike Hrvatske, pravne osobe u vlasništvu ili pretežitom vlasništvu jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave te pravne osobe s javnim ovlastima dužni su prilikom zapošljavanja osobi s invaliditetom dati prednost pod jednakim uvjetima. Da bi ostvarila pravo prednosti pri zapošljavanju, osoba s invaliditetom dužna je u prijavi, odnosno ponudi na javni natječaj ili oglas pozvati se na to pravo te priložiti sve dokaze o ispunjavanju traženih uvjeta, kao i dokaz o invaliditetu. Napominjemo da zapošljavanje osoba s invaliditetom nije predmet uređenja ovoga Zakona.</p>
60	<p><b>matija Jurišić</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>          Prvo treba fosile sa čelnih mjesta maknuti, hvala im na službi ali dosta je mladima prepustiti sve, jer ocjena ko ocjena, podobni i nesposobni će dobivati 5 a sposobni i pametni 2-3 kao i trenutno što je sada stanje. Također treba za svaku službu odredit s kojim faksom se može napredovati a ne da npr. Dr.veterine bude načelnik u mupu,a ljudi koji imaju kriminalistiku ili pravo završeno moraju raditi na ulici ko prašinari . Prvo zaštitite radnika i stanite uz njega, a nakon toga dode plaća, to je mišljenje zdravo razumnog čovjeka, a ne sindikaliste kojemu su samo novci u očima i nije ga briga za zaštitu radnika, nego gleda kako će samo sebi moć povećati</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Komentar je općenite prirode i ne odnosi se na predmet ovoga Zakona.</p>

61	<p><b>ines novačko</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>  Što očekivati od Zakona u kojem Hrvatski zavod za socijalni rad čak nije niti naveden kada se nabrajaju zavodi. Ne ulazim u mogućnosti ocjenjivanja u drugim sustavima no u socijalnom radu ne vidim na koji se način mogu ocjenjivati najbolji jer definitivno u našem poslu uglavnom svi izgaraju za dobrobit naših korisnika, a iz ovog prijedloga proizlazi da samo 5 ili 15% može biti eventualno nagrađeno. Nešto mi je jasnije kod ocjene zadovoljava ili ne zadovoljava. Možda su u ranijem ocjenjivanju bolje ocjene bile i realne no ovdje je neprihvatljivo da više djelatnika bude izvrsno ili naročito uspješno "zbog fiskalne neodrživosti". Jasno je da takvu ocjenu mogu dobiti samo podobni djelatnici ili djelatnici koji su bliži čelniku. Ja sam u svojem poslu okružena djelatnicima koji se izuzetno trude te niti ja koja vidim koliko naporno rade moje kolegice ne bih mogla izabrati samo 5 ili 15% djelatnika za napredovanje. Od kada se krenulo pričati o Zakonu o plaćama u državnoj službi i javnim službama slušamo o pravednosti u plaćama, no ja ju ne vidim u ovom zakonu. Nigdje se ne navode koeficijenti te nikome nije jasno što će se desiti s plaćama. Ne vidim niti preveliko uključivanje u komentiranje ovog prijedloga. Nadam se da će sindikati imati nešto više za reći.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Hrvatski zavod za socijalni rad jedna je od pravnih osoba koje su kao proračunski korisnici državnog proračuna navedeni u Registru proračunskih i izvanproračunskih korisnika te nema potrebe izrijekom ga navoditi. Nabrojani zavodi (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje i Hrvatski zavod za zapošljavanje) izrijekom su navedeni jer se radi o izvanproračunskim korisnicima na koje će primjenjivati Zakon o plaćama.</p>
62	<p><b>Helena Jerković</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b>  Ne slažem se sa međusobnim isključivanjem dodataka za poslijediplomske studije. Osobno imam završen doktorski i specijalistički studij, oboje sam ih sama platila preko studentskih kredita, polagala sve ispite, pisala dva završna rada, i stekla potpuno drugačija znanja i vještine svakim od studija. Jako mi je žao da se to ne vrednuje i preko plaće, to je vrlo demotivirajuće i negira sav trud koji je uložen u školovanje. Pogotovo jer radim na radnom mjestu na kojem su mi oba studija korisna i potrebna, svaki pruža druge potrebne vještine i znanje. Također se nadam da će se ovim novim Zakonom razriješiti pitanje razlike 'kliničkog psihologa' i 'psihologa'. Klinički psiholozi posjeduju dodatno kompleksno znanje i vještine, koje psiholog bez te specijalizacije nema, smatram da se to treba također vrednovati na plaći. U drugim državama klinički psiholozi imaju koeficijent plaće jednak liječnicima, s punim prvom. Klinički psiholozi rade mnogo složenije procjene i tretmane, te unutar zdravstva npr. smiju obavljati druge dodatne DTP postupke, koje psiholozi koji nisu kliničari ne smiju.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Zakonom je propisan dodatak za završeni studij na poslijediplomskoj razini i visina dodataka, pod uvjetom da završen sveučilišni specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, ali se odnosi na područje kojim se službenik u okviru poslova svog radnog mjesta bavi. Dodaci od 5%, 8% i 15% međusobno se isključuju, jer je logično da se službeniku isplaćuje samo jedan dodatak za završeni studij na poslijediplomskoj razini (za najviši stečeni akademski naziv ili akademski stupanj).</p>
63	<p><b>Tina Bebić</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA</b>  Ako je smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti), onda se postavlja pitanje zašto se ovim Zakonom razlikuju</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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</p>

kategorije javnih službenika, odnosno suprotno odredbama Ustava Republike Hrvatske i Zakona o sprječavanju diskriminacije, predviđa se uvođenje jednakosti vrednovanja rada u svim javnim službama, ali samo onima koje se financiraju iz državnog proračuna. Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. U suprotnome, ovaj Zakon pada već na prvoj stepenici provjere ustavnosti, jer diskriminira i dovodi u nepovoljniji položaj dio javnih službenika i namještenika. Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, članak 1. stavak 3. propisano je kako su dječji vrtići javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja obavljaju kao javnu službu. Stoga nesporno, uz navođenje Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama, nužno je dodati kako i Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju donosi propise o formiranju plaća zaposlenih u javnim ustanovama – vrtićima. Nastavno, nužno je i ovim prijedlogom Zakona kao i u samoj Uredbi Vlade RH definirati kategorije službenika i namještenika u javnim službama, uvrstiti zaposlene u predškolskim ustanovama na način kako su definirani i zaposleni u osnovnim školama. Nužno je nedvojbeno, potpuno i razumljivo potvrditi zaposlenima u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i ovim Zakonom sva prava koja ostvaruju javni službenici i namještenici, primjerice pravo na dodatak na plaću od 13,725% koje imaju zaposleni u osnovnim i srednjim školama i fakultetima. To pravo imaju i zaposleni odgojno obrazovni radnici u predškolskim ustanovama, a koje pravo se već godinama ostvaruje isključivo prema tome želi li osnivač vrtića ili ne želi priznati ovo pravo, sve zbog toga što pravo koje Zakon jamči nije jasno definirano na koga sve se odnosi. Zaposleni u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja zoran su primjer kako se isto pravo drugačije tumači kod različitih tijela i institucija, a da bi ostvarili svoje pravo, zaposleni u javnoj službi RPOO moraju tužbenim zahtjevima isto utvrđivati, budući da su izostavljeni iz akata koji bi im zakonima jamčena prava osigurali i u provedbi. U konkretnome, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u svome članku 51. ističe kako zaposleni u vrtićima moraju imati najmanje jednaka materijalna i druga prava kakva imaju zaposleni u osnovnim školama. No ta odredba zapinje u provedbi na više razina, ponajprije zato što u Zakonu o plaćama u javnim službama nije definirano kako se on odnosi i na zaposlene u predškolskim ustanovama, u Uredbi Vlade RH o složenosti koeficijenata nema jasno navedene kategorije odgojitelja u predškolskim ustanovama niti stručnih suradnika (pedagoga, psihologa, logopeda, edukacijskog rehabilitatora) u predškolskim ustanovama, i poslodavci odbijaju ispuniti zakonsku obvezu ispunjavanja plaća pozivajući se na nedostatak i nejasnoću odredbi u Zakonu o plaćama u javnim službama. Ako je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, pa i njegovim posljednjim izmjenama iz svibnja 2022., nedvojbeno definirano kako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i

Zakona o plaćama u javnim službama.



obrazovanje, onda je nesporno kako su zaposleni u tim javnim službama – službenici i namještenici u javnim službama. Stoga zahtijevamo da se zaposleni u dječjim vrtićima jasno i nedvojbeno uvrste u sve vezane akte, pa tako i u Zakon o plaćama u državnim službama i javnim službama, te im se tako osiguraju prava koja im jamče drugi zakoni i provedba načela jednakosti plaća koju za cilj ima ovaj Zakon. Nastavno na sustav nagrađivanja, kada govorimo o dječjim vrtićima, on je vrlo daleka budućnost ukoliko zaposleni u vrtićima temelj tome pravu ne dobiju u jasnim odredbama ovoga Zakona. Naime, zaposleni u javnoj službi dječjih vrtića u velikom postotku ne ostvaruju niti temeljno pravo na plaću kakvu imaju zaposleni u osnovnim školama, a sustav nagrađivanja trpi iznimno velike regionalne razlike, ukoliko je uopće uspostavljen. I ne samo to, već se i pojava priznavanja uvećanog koeficijenta za visinu obrazovanja, kakva se jamči svim javnim službenicima, u slučaju zaposlenih u javnoj službi dječjih vrtića često ne priznaje, te se za ostvarivanje ovoga prava mnogi magistri RPOO moraju boriti, i često u tome ne uspiju. Sve to je još jedan razlog zašto je nužno uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici, kako bi i ovi građani Republike Hrvatske, sukladno članku 31. Ustava RH bili jednaki pred zakonom. Zaključno, prava javnih službenika ne mogu se razlikovati po tome u kojoj javnoj službi pojedini radnik radi, niti ih se smije diskriminirati prema tome iz kojeg proračuna primaju plaću, već ta plaća mora biti ista za jednak odnosno rad jednake vrijednosti.

64 **Ana Božić**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA**

Slažem se sa ovim komentarom i prenosim ga u cijelosti: "Ako je smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti), onda se postavlja pitanje zašto se ovim Zakonom razlikuju kategorije javnih službenika, odnosno suprotno odredbama Ustava Republike Hrvatske i Zakona o sprječavanju diskriminacije, predviđa se uvođenje jednakosti vrednovanja rada u svim javnim službama, ali samo onima koje se financiraju iz državnog proračuna. Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. U suprotnome, ovaj Zakon pada već na prvoj stepenici provjere ustavnosti, jer diskriminira i dovodi u nepovoljniji položaj dio javnih službenika i namještenika. Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, članak 1. stavak 3. propisano je kako su dječji vrtići javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja obavljaju kao javnu službu. Stoga nesporno, uz navođenje Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama, nužno je dodati kako i Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju donosi propise o formiranju plaća zaposlenih u javnim ustanovama – vrtićima. Nastavno, nužno je i ovim

**Nije prihvaćen**

Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.

prijedlogom Zakona kao i u samoj Uredbi Vlade RH definirati kategorije službenika i namještenika u javnim službama, uvrstiti zaposlene u predškolskim ustanovama na način kako su definirani i zaposleni u osnovnim školama. Nužno je nedvojbeno, potpuno i razumljivo potvrditi zaposlenima u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i ovim Zakonom sva prava koja ostvaruju javni službenici i namještenici, primjerice pravo na dodatak na plaću od 13,725% koje imaju zaposleni u osnovnim i srednjim školama i fakultetima. To pravo imaju i zaposleni odgojno obrazovni radnici u predškolskim ustanovama, a koje pravo se već godinama ostvaruje isključivo prema tome želi li osnivač vrtića ili ne želi priznati ovo pravo, sve zbog toga što pravo koje Zakon jamči nije jasno definirano na koga sve se odnosi. Zaposleni u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja zoran su primjer kako se isto pravo drugačije tumači kod različitih tijela i institucija, a da bi ostvarili svoje pravo, zaposleni u javnoj službi RPOO moraju tužbenim zahtjevima isto utvrđivati, budući da su izostavljeni iz akata koji bi im zakonima jamčena prava osigurali i u provedbi. U konkretnome, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u svome članku 51. ističe kako zaposleni u vrtićima moraju imati najmanje jednaka materijalna i druga prava kakva imaju zaposleni u osnovnim školama. No ta odredba zapinje u provedbi na više razina, ponajprije zato što u Zakonu o plaćama u javnim službama nije definirano kako se on odnosi i na zaposlene u predškolskim ustanovama, u Uredbi Vlade RH o složenosti koeficijenata nema jasno navedene kategorije odgojitelja u predškolskim ustanovama niti stručnih suradnika (pedagoga, psihologa, logopeda, edukacijskog rehabilitatora) u predškolskim ustanovama, i poslodavci odbijaju ispuniti zakonsku obvezu ispunjavanja plaća pozivajući se na nedostatak i nejasnoću odredbi u Zakonu o plaćama u javnim službama. Ako je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, pa i njegovim posljednjim izmjenama iz svibnja 2022., nedvojbeno definirano kako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje, onda je nesporno kako su zaposleni u tim javnim službama – službenici i namještenici u javnim službama. Stoga zahtijevamo da se zaposleni u dječjim vrtićima jasno i nedvojbeno uvrste u sve vezane akte, pa tako i u Zakon o plaćama u državnim službama i javnim službama, te im se tako osiguraju prava koja im jamče drugi zakoni i provedba načela jednakosti plaća koju za cilj ima ovaj Zakon. Nastavno na sustav nagrađivanja koji se ovim Zakonom predlaže uspostaviti, kada govorimo o dječjim vrtićima, on je vrlo daleka budućnost ukoliko zaposleni u vrtićima temelj tome pravu ne dobiju u jasnim odredbama ovoga Zakona. Naime, zaposleni u javnoj službi dječjih vrtića u velikom postotku ne ostvaruju niti temeljno pravo na plaću kakvu imaju zaposleni u osnovnim školama, a sustav nagrađivanja trpi iznimno velike regionalne razlike, ukoliko je uopće uspostavljen. I ne samo to, već se i pojava priznavanja uvećanog koeficijenta za visinu obrazovanja, kakva se jamči svim javnim službenicima, u slučaju zaposlenih u javnoj službi

	<p>dječjih vrtića često ne priznaje, te se za ostvarivanje ovoga prava mnogi magistri RPOO moraju boriti, i često u tome ne uspiju. Sve to razlozi su zašto je nužno uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici, kako bi i ovi građani Republike Hrvatske, sukladno članku 31. Ustava RH bili jednaki pred zakonom. Zaključno, prava javnih službenika ne mogu se razlikovati po tome u kojoj javnoj službi pojedini radnik radi, niti ih se smije diskriminirati prema tome iz kojeg proračuna primaju plaću, već ta plaća mora biti ista za jednak odnosno rad jednake vrijednosti." "</p>
<p>65 <b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA</b> Smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti). Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. Slijedom toga, sukladno članku 31. Ustava RH koji propisuje jednakost svih građana pred zakonom, nužno je uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b> U tekstu Zakona utvrđeno je tko se smatra javnim službenicima i namještenicima. U članku 2. stavku 1. Zakona propisano je da se odredbe Zakona primjenjuju na službenike i namještenike u državnoj službi i javnim službama, a u članku 3. Zakona su utvrđene definicije državnih tijela i javnih službi u kojima su te osobe zaposlene. Riječ je o pravnim osobama u kojima se plaće zaposlenika financiraju iz državnog proračuna</p>

66 **SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb  
PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ  
SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, I. USTAVNA  
OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA**

Stajališta smo da bi za donošenje ovako važnog Zakona bila primjerena produžena javna rasprava u kojoj bi se Zakon mogao kvalitetno raspraviti, jer se istim iz temelja mijenja sustav reguliranja plaća u državnoj, a osobito u javnim službama te se ta dva sustava ovim Zakonom povezuju u novu cjelinu. Rok od 15 dana koji je postavljen u e-savjetovanju je prekratak, a u okviru kojeg je svega 9 radnih dana. Slijedom toga, zadani rok ne pruža dovoljno vremena za potrebno razmatranje svih mogućih učinaka Prijedloga Zakona koja će imati itekakav učinak na 250 000 službenika i namještenika u javnim i državnoj službi. Određivanje kraćeg roka za dostavu komentara na tako opsežan zakon, u navedenom periodu, može negativno utjecati na povjerenje građana, a osobito državnih i javnih službenika i namještenika koji žele dati doprinos u kreiranju kvalitetnog zakonodavnog prijedloga koji izravno utječe na njihov radno-pravni status. Prijedlog Zakona pruža samo osnovni okvir za uređenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama, dok će sva ključna pitanja biti propisana uredbama Vlade Republike Hrvatske. Predviđeno je donošenje čak deset uredbi, koje bi u potpunosti trebale urediti:

- način primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta;
- postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada;
- nazive i klasifikaciju radnih mjesta te pripadajuće platne razrede;
- visinu dodatka za policijsko zvanje;
- visinu dodatka za rad na programima i projektima
- te raspon koeficijenata u platnim razredima.

S obzirom na navedeno, bez teksta navedenih uredbi otežano je procjenjivanje učinka Prijedloga Zakona na službenike i namještenike te kvalitete predloženih zakonskih rješenja. Iako postoji obveza predlagatelja ovog Zakona temeljem Nacionalnog plana oporavka i otpornosti 2021. – 2026. u kojem je navedena mjera C2.2. R2 Novi modeli plaća i rada u državnoj službi i javnim službama, prema kojoj je predviđeno da će se Prijedlog Zakona izraditi na temelju analize stanja i usporedbe plaća u državnoj službi i javnim službama, u okviru koje će biti prikazane razlike u plaćama u pojedinim segmentima državne službe i javnih službi te revizija koeficijenata, nigdje u tekstu ovoga Zakona ne nalazimo da je potrebna analiza i napravljena. Slijedom toga, bez predmetne analize napravljen je bitan propust od strane predlagatelja ovog Zakona i isti predstavlja značajno ograničenje u postupku donošenja kvalitetnog i učinkovitog Zakona, jer zainteresirana javnost nema saznanja o bitnim činjenicama i okolnostima koje su utjecale na donošenje pojedinih odredbi u Prijedlogu Zakona. Stoga smo mišljenja da je bilo potrebno prije izrade Prijedloga Zakona napraviti analizu stanja i usporedbu plaća, kako je navedeno, javno predstaviti prikupljene podatke te detaljno iznijeti analizu stanja i usporedbu plaća u poglavlju II. Prijedloga Zakona.

**Primljeno na znanje**

Provođenje skraćenog trajanja postupka savjetovanja za Nacrt prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama nužno je s obzirom na rokove iz Nacionalnog plana oporavka i otpornosti 2021.-2026. (NPOO). Naime, u okviru NPOO-a provodi se investicija Unaprjeđenje sustava plaća u državnoj upravi i javnim službama, sustava HRM-a i COP-a, a pokazatelj ispunjenja navedene investicije je stupanje na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama do 30. lipnja 2023. Zbog kratkoće rokova koji su predviđeni NPOO-om, kompleksnosti sadržaja samog zakona i zbog velikog broja sudionika koji su bili uključeni u postupak pripreme (tijela državne uprave i sindikati državnih i javnih službi), bilo je nemoguće pripremiti prijedlog zakona dok sa sudionicima nije postignuta suglasnost. Zbog prethodno navedenih razloga rok za javno savjetovanje utvrđen je od 7. do 22. lipnja 2023. godine. Usporedno s postupkom donošenja ovog Zakona, u tijeku je detaljna analiza svih radnih mjesta i koeficijenata složenosti poslova radnih mjesta u državnoj i javnim službama te razmatraju mogućnosti i načini razvrstavanja postojećih radnih mjesta prema utvrđenim kriterijima kako bi se što prije pripremili tekstovi uredbi Vlade RH sukladno novom Zakonu o plaćama.

67	<p><b>Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA</b>  S obzirom da je u Zakonu o državnim službenicima još 2005. godine predviđeno donošenje Zakona o plaćama, to smatramo nedostatnim stavljanje ovog Zakona u javnu raspravu nakon 18 godina na rok od dva tjedna, a od toga devet radnih dana. Ovo osobito stoga što se iz temelja mijenja sustav reguliranja plaća u državnoj, a osobito u javnim službama te se ta dva sustava ovim Zakonom povezuju u novu cjelinu. Za donošenje ovako važnog Zakona bila bi primjerena poduža javna rasprava u kojoj bi se Zakon mogao kvalitetno raspraviti. Osim toga, teško je procijeniti ostvarenje najavljenih ciljeva Zakona s obzirom da će njegova provedba ovisiti o brojnim uredbama koje će nam tek dati uvid u to kako će sustav plaća izgledati. Nadalje, Zakon o plaćama vezuje se i za kolektivne pregovore pa u tom smislu ističemo ustavno problematične odredbe Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata koji u državnoj službi ne razlikuje pojedina državna tijela u odnosu na vrste poslova koji se tamo obavljaju niti uvažava činjenicu da postoje značajno brojniji dijelovi državne službe. To dovodi do toga da pojedini bitni dijelovi državne službe ne mogu sudjelovati u kolektivnom pregovaranju. Zakon nije konzistentan glede načela koja proklamira (jednaka plaća za jednaki rad) te ne nudi adekvatna rješenja u smislu valoriziranja dosadašnjeg rada službenika i namještenika. Problematično je što će umjesto Odbora za državnu službu kao tijela koje je imenovala Vlada i koja je odlučivalo o svim žalbama državnih službenika o ocjenama, sada to prijeći u nadležnost niza povjerenstava koja će imenovati čelnici tijela što ne garantira niti nepristran, niti ujednačen pristup u ocjenjivanju u državnoj službi. Ovo je tim više problem što sva državna tijela odnosno javne službe imaju postotno ograničenje broja najviših ocjena, a što često nije u korelaciji s objektivnim stanjem stvari.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Provođenje skraćenog trajanja postupka savjetovanja za Nacrt prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama nužno je s obzirom na rokove iz Nacionalnog plana oporavka i otpornosti 2021.-2026. (NPOO). Naime, u okviru NPOO-a provodi se investicija Unaprjeđenje sustava plaća u državnoj upravi i javnim službama, sustava HRM-a i COP-a, a pokazatelj ispunjenja navedene investicije je stupanje na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama do 30. lipnja 2023. Zbog kratkoće rokova koji su predviđeni NPOO-om, kompleksnosti sadržaja samog zakona i zbog velikog broja sudionika koji su bili uključeni u postupak pripreme (tijela državne uprave i sindikati državnih i javnih službi), bilo je nemoguće pripremiti prijedlog zakona dok sa sudionicima nije postignuta suglasnost. Zbog prethodno navedenih razloga rok za javno savjetovanje utvrđen je od 7. do 22. lipnja 2023. godine. Nejasan je komentar da Zakon nije konzistentan glede načela koja proklamira jer ne pojašnjavate u kojem smislu ne nudi adekvatna rješenja dosadašnjeg rada službenika i namještenika. Vezano za primjedbu da je problematično prenošenje nadležnosti za odlučivanje o žalbama na ocjene, ukazujemo da se ovim Zakonom ne reguliraju samo plaće i osnove ocjenjivanja za državne službenike i namještenike već i za službenike i namještenike u javnim službama, za koje ni do sada nije bio nadležan Odbor za državnu službu već su zaštitu prava mogli ostvarivati isključivo na način propisan Zakonom o radu (podnošenjem zahtjeva za zaštitu prava i uz mogućnost sudske zaštite). Ukoliko se želi postići cilj Zakona, a to je osigurati jednakost svih službenika i namještenika, smatramo da je potrebno uvesti i jednaki način pravne zaštite svih službenika i namještenika.</p>
68	<p><b>Ured pučke pravobraniteljice</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA</b>  nastavno na savjetovanje s javnošću o Nacrtu prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama (u daljnjem tekstu: Prijedlog Zakona) koje je otvoreno 7. lipnja 2023. godine, a traje do 22. lipnja 2023. godine, u skladu s ovlastima koje proizlaze iz članka 18. stavka 2. Zakona o pučkom pravobranitelju (Narodne novine, br. 76/12.), dostavljamo Vam naše mišljenje, s primjedbama i prijedlozima na isti. Prije svega, smatramo bitnim ukazati da je ostavljen prekratak rok za savjetovanje sa zainteresiranom javnošću, s obzirom da se radi o ključnom zakonu kojim se uređuje sustav plaća u državnoj službi i javnim službama, koji obuhvaća otprilike 250.000 zaposlenika. Osim što je sami ostavljeni rok od 15 dana prekratak, savjetovanje je otvoreno u periodu unutar kojega su dva neradna dana, što je dodatno otežalo razmatranje i</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b>  Zahvaljujemo na podršci reformi sustava plaća. Provođenje skraćenog trajanja postupka savjetovanja za Nacrt prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama nužno je s obzirom na rokove iz Nacionalnog plana oporavka i otpornosti 2021.-2026. (NPOO). Naime, u okviru NPOO-a provodi se investicija Unaprjeđenje sustava plaća u državnoj upravi i javnim službama, sustava HRM-a i COP-a, a pokazatelj ispunjenja navedene investicije je stupanje na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama do 30. lipnja 2023. Zbog kratkoće rokova koji su predviđeni NPOO-om, kompleksnosti sadržaja samog zakona i zbog velikog broja sudionika koji su bili uključeni u postupak pripreme (tijela državne uprave i sindikati državnih i javnih službi), bilo je nemoguće pripremiti prijedlog zakona dok sa sudionicima nije postignuta suglasnost. Zbog prethodno navedenih razloga rok za javno savjetovanje utvrđen je od 7. do 22. lipnja 2023. godine. Vezano za činjenicu da će dio sustava biti</p>

djelotvorno komentiranje predloženih zakonskih odredbi. Stoga smo mišljenja da rok od 15 dana, a u okviru kojeg je svega 9 radnih dana, ne pruža dovoljno vremena za potrebno razmatranje svih mogućih učinaka Prijedloga Zakona. Dodatna otegotna okolnost odnosi se na činjenicu da je istovremeno s Prijedlogom Zakona otvoreno savjetovanje i za Nacrt prijedloga Zakona o državnim službenicima. S obzirom na pravnu i sadržajnu povezanost dva navedena zakona, prilikom davanja komentara u postupku savjetovanja s javnošću potrebno je istovremeno proučavati prijedloge u oba zakonska teksta, što je iznimno zahtjevno u tako kratkom roku. Ukazujemo da je odredbama Kodeksa savjetovanja sa zainteresiranom javnošću u postupcima donošenja zakona, drugih propisa i akata (Narodne novine, br. 140/09) propisano kako je savjetovanje dvosmjerni proces tijekom kojeg državna tijela traže i primaju povratne informacije od građana, odnosno zainteresirane javnosti u postupku donošenja zakona, a istim je dokumentom navedeno kako ono treba biti djelotvorno. Određivanje kraćeg roka za dostavu komentara na tako opsežan zakon, u navedenom periodu, može negativno utjecati na povjerenje građana, a osobito državnih i javnih službenika i namještenika koji žele dati doprinos u kreiranju kvalitetnog zakonodavnog prijedloga koji izravno utječe na njihov radno-pravni status. Imajući na umu navedeno, ističemo kako ćemo u daljnjem zakonodavnom postupku donošenja ovog Zakona po potrebi dati dodatne primjedbe i prijedloge, s obzirom da rok od 15 dana ne daje dovoljno vremena za sveobuhvatno očitovanje na predloženo zakonsko uređenje plaća u državnoj i javnim službama. Također ukazujemo na potrebu revidiranja Prijedloga Zakona prije slanja u daljnju proceduru, radi potrebne dorade ocjene stanja, otklanjanja omaški u tekstu te njegova ujednačavanja. Nastavno na sam tekst Prijedloga Zakona, ističemo kako podržavamo ciljeve koji se reformom sustava plaća u državnoj službi i javnim službama žele postići. Prijedlogom Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama može se ostvariti cilj uspostavljanja pravednog, transparentnog, dosljednog, motivirajućeg i financijski održivog sustava plaća. Nesporno je pri tome da već duži niz godina postoji potreba za uvođenjem novog modela plaća, s obzirom da je razina plaće za neka radna mjesta nedostatna za privlačenje i zadržavanje stručnih kadrova, ali i za omogućavanje dostojanstvenog života nemalog broja službenika i namještenika. S druge strane, postoje brojni primjeri nekonzistentnosti i fragmentacije u određivanju plaća što dovodi do značajnog odstupanja od načela jednake plaće za jednaki rad, odnosno rada jednake vrijednosti. Naglašavamo kako se Prijedlogom Zakona pruža samo osnovni okvir za uređenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama, dok će sva ključna pitanja biti propisana uredbama Vlade Republike Hrvatske. Predviđeno je donošenje čak deset uredbi, koje bi u potpunosti trebale urediti: način primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta; postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada; nazive i klasifikaciju radnih mjesta te pripadajuće platne

uređen uredbama Vlade Republike Hrvatske naglašavamo da se istovremeno s izradom Nacrta prijedloga zakona provodi detaljna analiza postojećeg stanja te razmatraju mogućnosti i načini razvrstavanja postojećih radnih mjesta prema utvrđenim kriterijima, kako bi se što prije pripremile navedene uredbe. Djelomično je prihvaćen vaš komentar vezano za II. Poglavlje Nacrta prijedloga zakona te će u tekstu biti navedeni podaci o broju službenika i namještenika obuhvaćenih ovim Zakonom. Pri tome, smatramo da struktura zaposlenih s obzirom na spol i dob nisu relevantni za predmet uređenja ovog Zakona. Nije prihvatljiv vaš prijedlog da se mjesečna naknada za rad mentora uvrsti u ovaj Zakon jer se ta naknada isplaćuje se privremeno i povremeno, odnosno za vrijeme trajanja vježbeničkog staža osobe kojoj je službenik mentor i ne smatra se dijelom plaće.

razrede; visinu dodatka za policijsko zvanje; visinu dodatka za rad na programima i projektima te raspon koeficijenata u platnim razredima. S obzirom na navedeno, bez teksta navedenih uredbi otežano je procjenjivanje učinka Prijedloga Zakona na službenike i namještenike te kvalitete predloženih zakonskih rješenja. U sklopu Nacionalnog plana oporavka i otpornosti 2021. – 2026. navedena je mjera C2.2. R2 Novi modeli plaća i rada u državnoj službi i javnim službama, prema kojoj je predviđeno da će se Prijedlog Zakona izraditi na temelju analize stanja i usporedbe plaća u državnoj službi i javnim službama, u okviru koje će biti prikazane razlike u plaćama u pojedinim segmentima državne službe i javnih službi te revizija koeficijenata. Međutim, u poglavlju II. Prijedloga Zakona (Ocjena stanja i osnovna pitanja koja se trebaju urediti Zakonom te posljedice koje će donošenjem Zakona proisteći) ne navodi se analiza stanja. Nenavođenje rezultata analize koja bi trebala utvrditi razmjere razlika u plaćama i brojnost koeficijenata predstavlja značajno ograničenje u postupku donošenja kvalitetnog i učinkovitog zakona jer zainteresirana javnost nema saznanja o bitnim činjenicama i okolnostima koje su utjecale na donošenje pojedinih odredbi u Prijedlogu Zakona. Stoga smo mišljenja da je bilo potrebno prije izrade Prijedloga Zakona napraviti analizu stanja i usporedbu plaća, kako je navedeno, javno predstaviti prikupljene podatke te detaljno iznijeti analizu stanja i usporedbu plaća u poglavlju II. Prijedloga Zakona. U poglavlju II. Prijedloga Zakona nisu navedeni neki od osnovnih podataka koji su ključni pri donošenju zakona. Naime, nisu navedeni točni podatci o ukupnom broju zaposlenih u državnoj službi i javnim službama, promjeni broja zaposlenih kroz godine, strukturi zaposlenih s obzirom na obrazovanje, dob, spol i druge relevantne kriterije, a koji su bitni za potrebe analize Prijedloga Zakona kao i kasnijeg praćenja njegovih učinaka. Poglavlje III. Prijedloga Zakona (Ocjena i izvori potrebnih sredstava za provođenje Zakona) također ne sadrži dovoljno informacija o ukupnom kretanju mase plaća kroz godine, specifičnom učinku Prijedloga Zakona posebno za državnu i posebno za javne službe te očekivanom kretanju broja zaposlenih kroz godine. Bez navedenih podataka neće biti moguće pratiti potencijalne financijske učinke u prvih 10 godina provedbe Zakona, za koje se očekuje fiskalni učinak od 1,8 milijardi eura. Stoga predlažemo da se u daljnjoj zakonodavnoj proceduri javnosti učine dostupnim navedeni podatci, što će pozitivno utjecati i na povjerenje u očekivane učinke Prijedloga Zakona. Dodatna odredba Ukoliko se mjesečna naknada za rad mentora smatra dijelom plaće, mišljenja smo da bi ista trebala biti propisana odredbama ovog Prijedloga Zakona kao zakona kojim se predlaže na jedinstven način urediti sustav plaća. Stavljanje jednog od dodataka na plaću u Nacrt Prijedloga Zakona o državnim službenicima doprinijelo bi daljnjoj fragmentiranosti sustava plaća. Stoga predlažemo da se mjesečna naknada za rad mentora uvrsti u ovaj Prijedlog Zakona, te da se istovjetna odredba u Nacrtu Prijedloga Zakona o državnim službenicima izostavi.

**II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI, Plaće službenika i namještenika u državnoj službi**

Ako je smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti), onda se postavlja pitanje zašto se ovim Zakonom razlikuju kategorije javnih službenika, odnosno suprotno odredbama Ustava Republike Hrvatske i Zakona o sprječavanju diskriminacije, predviđa se uvođenje jednakosti vrednovanja rada u svim javnim službama, ali samo onima koje se financiraju iz državnog proračuna. Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. U suprotnome, ovaj Zakon pada već na prvoj stepenici provjere ustavnosti, jer diskriminira i dovodi u nepovoljniji položaj dio javnih službenika i namještenika. Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, članak 1. stavak 3. propisano je kako su dječji vrtići javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja obavljaju kao javnu službu. Stoga nesporno, uz navođenje Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama, nužno je dodati kako i Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju donosi propise o formiranju plaća zaposlenih u javnim ustanovama – vrtićima. Nastavno, nužno je i ovim prijedlogom Zakona kao i u samoj Uredbi Vlade RH definirati kategorije službenika i namještenika u javnim službama, uvrstiti zaposlene u predškolskim ustanovama na način kako su definirani i zaposleni u osnovnim školama. Nužno je nedvojbeno, potpuno i razumljivo potvrditi zaposlenima u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i ovim Zakonom sva prava koja ostvaruju javni službenici i namještenici, primjerice pravo na dodatak na plaću od 13,725% koje imaju zaposleni u osnovnim i srednjim školama i fakultetima. To pravo imaju i zaposleni odgojno obrazovni radnici u predškolskim ustanovama, a koje pravo se već godinama ostvaruje isključivo prema tome želi li osnivač vrtića ili ne želi priznati ovo pravo, sve zbog toga što pravo koje Zakon jamči nije jasno definirano na koga sve se odnosi. Zaposleni u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja zoran su primjer kako se isto pravo drugačije tumači kod različitih tijela i institucija, a da bi ostvarili svoje pravo, zaposleni u javnoj službi RPOO moraju tužbenim zahtjevima isto utvrđivati, budući da su izostavljeni iz akata koji bi im zakonima jamčena prava osigurali i u provedbi. U konkretnome, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u svome članku 51. ističe kako zaposleni u vrtićima moraju imati najmanje jednaka materijalna i druga prava kakva imaju zaposleni u osnovnim školama. No ta odredba zapinje u provedbi na više razina, ponajprije zato što u Zakonu o plaćama u javnim službama nije definirano kako se on odnosi i na zaposlene u predškolskim ustanovama, u Uredbi Vlade RH o složenosti

**Nije prihvaćen**

Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.



koeficijenata nema jasno navedene kategorije odgojitelja u predškolskim ustanovama niti stručnih suradnika (pedagoga, psihologa, logopeda, edukacijskog rehabilitatora) u predškolskim ustanovama, i poslodavci odbijaju ispuniti zakonsku obvezu ispunjavanja plaća pozivajući se na nedostatak i nejasnoću odredbi u Zakonu o plaćama u javnim službama. Ako je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, pa i njegovim posljednjim izmjenama iz svibnja 2022., nedvojbeno definirano kako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje, onda je nesporno kako su zaposleni u tim javnim službama – službenici i namještenici u javnim službama. Stoga zahtijevamo da se zaposleni u dječjim vrtićima jasno i nedvojbeno uvrste u sve vezane akte, pa tako i u Zakon o plaćama u državnim službama i javnim službama, te im se tako osiguraju prava koja im jamče drugi zakoni i provedba načela jednakosti plaća koju za cilj ima ovaj Zakon. Nastavno na sustav nagrađivanja, kada govorimo o dječjim vrtićima, on je vrlo daleka budućnost ukoliko zaposleni u vrtićima temelj tome pravu ne dobiju u jasnim odredbama ovoga Zakona. Naime, zaposleni u javnoj službi dječjih vrtića u velikom postotku ne ostvaruju niti temeljno pravo na plaću kakvu imaju zaposleni u osnovnim školama, a sustav nagrađivanja trpi iznimno velike regionalne razlike, ukoliko je uopće uspostavljen. I ne samo to, već se i pojava priznavanja uvećanog koeficijenta za visinu obrazovanja, kakva se jamči svim javnim službenicima, u slučaju zaposlenih u javnoj službi dječjih vrtića često ne priznaje, te se za ostvarivanje ovoga prava mnogi magistri RPOO moraju boriti, i često u tome ne uspiju. Sve to je još jedan razlog zašto je nužno uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici, kako bi i ovi građani Republike Hrvatske, sukladno članku 31. Ustava RH bili jednaki pred zakonom. Zaključno, prava javnih službenika ne mogu se razlikovati po tome u kojoj javnoj službi pojedini radnik radi, niti ih se smije diskriminirati prema tome iz kojeg proračuna primaju plaću, već ta plaća mora biti ista za jednak odnosno rad jednake vrijednosti.

<p>70</p>	<p><b>Dijana Klarić Rebac</b>  <b>II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI, Plaće službenika i namještenika u državnoj službi</b>  Prijedlog Zakona se oslanja na postojeći sustav definiran Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi. Ta Uredba ima obilježja nehumanosti i nejednakosti. Još i više uredba nije nastala sustavnom analizom, promišljanjem i unapređenjem shodno napretku i ciljevima društva, već je skup djelomičnih akcija i netransparetnosti. Osvrnuti ću se samo na nehumanost i netransparentnost. NEHUMANOST-koeficijenti složenosti posla su rangirani od 0.9-8.0. Koji su to ljudi koji rade poslove manje od osnovne jedinice vrednovanja sustava 1.0. ? Koji su to radni zadaci koji su ocjenjeni robovskim koeficijentom? Da li je njihov rad imalo vrijedan i nužan kada nisu zaslužili ni osnovu platnog koeficijenta? U mojoj sredini, kolege koji rade te poslove su duboko povređeni takvim koeficijentima. Naravno svaki pokušaj zapošljavanja na te poslove je trenutno nemoguć: mala osnovica i nehumani koeficijenti. NETRANSPARENTNOST-naziva radnih mjesta u državnoj upravi. Postupak priznavanja specifičnosti radnih mjesta je na Ministarstvu uprave, koje može i odbiti zahtjeve, ali nekako ne može obrazložiti zašto je za veoma slično specifično radno mjesto već odobren specifičan naziv., a za drugo nije. Puno je primjera , postupak priznavanja radnog mjesta nije niti javan, niti je stručno vođen. I sada na temelju Uredbe koja nije transparentna uvodimo Zakon o platnim razredima. Početak je već loš.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Svi nedostaci sadašnjih uredbi o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova koje navodite u svom komentaru su i bili razlozi za reformu sustava plaća i utvrđivanje adekvatnih naziva i koeficijenata radnih mjesta. Koeficijent 0,90 određen u platnoj ljestvici kao najniži koeficijent znači da nijedno radno mjesto ne može imati manji koeficijent od toga. Usporedbe radi, sadašnji koeficijent radnog mjesta namještenika IV. vrste u državnoj službi (npr. spremačica) je 0,631. Najniži koeficijent u platnoj ljestvici utvrđen je u skladu s minimalnom plaćom propisanom posebnim zakonom i nastojanjem da nijedno radno mjesto u državnoj službi i javnim službama nema manju plaću od propisane minimalne plaće, što je sada slučaj.</p>
<p>71</p>	<p><b>Ivana Eterović-Sorić</b>  <b>II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI, Plaće službenika i namještenika u državnoj službi</b>  ODGOJITELJI = JAVNI SLUŽBENICI Ako je smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti), onda se postavlja pitanje zašto se ovim Zakonom razlikuju kategorije javnih službenika, odnosno suprotno odredbama Ustava Republike Hrvatske i Zakona o sprječavanju diskriminacije, predviđa se uvođenje jednakosti vrednovanja rada u svim javnim službama, ali samo onima koje se financiraju iz državnog proračuna. Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. U suprotnome, ovaj Zakon pada već na prvoj stepenici provjere ustavnosti, jer diskriminira i dovodi u nepovoljniji položaj dio javnih službenika i namještenika. Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, članak 1. stavak 3. propisano je kako su dječji vrtići javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja obavljaju kao javnu službu. Stoga nesporno, uz navođenje Zakona o odgoju i</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.</p>

obrazovanju u osnovnim i srednjim školama, nužno je dodati kako i Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju donosi propise o formiranju plaća zaposlenih u javnim ustanovama – vrtićima. Nastavno, nužno je i ovim prijedlogom Zakona kao i u samoj Uredbi Vlade RH definirati kategorije službenika i namještenika u javnim službama, uvrstiti zaposlene u predškolskim ustanovama na način kako su definirani i zaposleni u osnovnim školama. Nužno je nedvojbeno, potpuno i razumljivo potvrditi zaposlenima u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i ovim Zakonom sva prava koja ostvaruju javni službenici i namještenici, primjerice pravo na dodatak na plaću od 13,725% koje imaju zaposleni u osnovnim i srednjim školama i fakultetima. To pravo imaju i zaposleni odgojno obrazovni radnici u predškolskim ustanovama, a koje pravo se već godinama ostvaruje isključivo prema tome želi li osnivač vrtića ili ne želi priznati ovo pravo, sve zbog toga što pravo koje Zakon jamči nije jasno definirano na koga sve se odnosi. Zaposleni u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja zoran su primjer kako se isto pravo drugačije tumači kod različitih tijela i institucija, a da bi ostvarili svoje pravo, zaposleni u javnoj službi RPOO moraju tužbenim zahtjevima isto utvrđivati, budući da su izostavljeni iz akata koji bi im zakonima jamčena prava osigurali i u provedbi. U konkretnome, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u svome članku 51. ističe kako zaposleni u vrtićima moraju imati najmanje jednaka materijalna i druga prava kakva imaju zaposleni u osnovnim školama. No ta odredba zapinje u provedbi na više razina, ponajprije zato što u Zakonu o plaćama u javnim službama nije definirano kako se on odnosi i na zaposlene u predškolskim ustanovama, u Uredbi Vlade RH o složenosti koeficijentata nema jasno navedene kategorije odgojitelja u predškolskim ustanovama niti stručnih suradnika (pedagoga, psihologa, logopeda, edukacijskog rehabilitatora) u predškolskim ustanovama, i poslodavci odbijaju ispuniti zakonsku obvezu ispunjavanja plaća pozivajući se na nedostatak i nejasnoću odredbi u Zakonu o plaćama u javnim službama. Ako je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, pa i njegovim posljednjim izmjenama iz svibnja 2022., nedvojbeno definirano kako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje, onda je nesporno kako su zaposleni u tim javnim službama – službenici i namještenici u javnim službama. Stoga zahtijevamo da se zaposleni u dječjim vrtićima jasno i nedvojbeno uvrste u sve vezane akte, pa tako i u Zakon o plaćama u državnim službama i javnim službama, te im se tako osiguraju prava koja im jamče drugi zakoni i provedba načela jednakosti plaća koju za cilj ima ovaj Zakon. Nastavno na sustav nagrađivanja, kada govorimo o dječjim vrtićima, on je vrlo daleka budućnost ukoliko zaposleni u vrtićima temelj tome pravu ne dobiju u jasnim odredbama ovoga Zakona. Naime, zaposleni u javnoj službi dječjih vrtića u velikom postotku ne ostvaruju niti temeljno pravo na plaću kakvu imaju zaposleni u osnovnim školama, a sustav nagrađivanja trpi iznimno velike regionalne

	<p>razlike, ukoliko je uopće uspostavljen. I ne samo to, već se i pojava priznavanja uvećanog koeficijenta za visinu obrazovanja, kakva se jamči svim javnim službenicima, u slučaju zaposlenih u javnoj službi dječjih vrtića često ne priznaje, te se za ostvarivanje ovoga prava mnogi magistri RPOO moraju boriti, i često u tome ne uspiju. Sve to je još jedan razlog zašto je nužno uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici, kako bi i ovi građani Republike Hrvatske, sukladno članku 31. Ustava RH bili jednaki pred zakonom. Zaključno, prava javnih službenika ne mogu se razlikovati po tome u kojoj javnoj službi pojedini radnik radi, niti ih se smije diskriminirati prema tome iz kojeg proračuna primaju plaću, već ta plaća mora biti ista za jednak odnosno rad jednake vrijednosti.</p>
<p>72 <b>SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI, Plaće službenika i namještenika u državnoj službi</b></p> <p>Točna definicija tko su sve službenici i namještenici u javnim službama nužan je korak za zaposlene u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. U članku 1. stavka 3. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju jasno stoji da su dječji vrtići javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja obavljaju kao javnu službu što znači da su zaposleni u dječjim vrtićima javni službenici. Osim što već više od 20 godina, točnije 26 godina nisu usklađene visine plaća prema članku 51.st.1 Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju koji ih jasno propisuje i Osnivači vrtića su ga dužni poštivati na cjelokupnom teritoriju RH to i dalje nije tako jer se stalno dovodi u pitanje što zaposlenima u dječjim vrtićima pripada, a što ne. Upravo je jedan od glavnih razloga nepoštivanja visine plaća i nedorečenost i izostanak jasnog definiranja statusa zaposlenih u dječjim vrtićima. Model financiranja nikako ne smije biti razlog nepriznavanja i izokretanja zakonskih odredbi. Upravo iz tog razloga nejasnog ili bolje reći krivo tumačenog statusa zaposlenih u dječjim vrtićima problem se preslikava i na status odgojno-obrazovnih zaposlenika u situacijama kada doživljavaju razne oblike napada na radnom mjestu što nije tema ovog savjetovanja, ali dodatno ističe važnost točnog definiranja i posljedično priznavanja statusa.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>U članku 2. stavku 1. NPZ-a propisano je da se odredbe Zakona primjenjuju na službenike i namještenike u državnoj službi i javnim službama, a u članku 3. su utvrđene definicije državnih tijela i javnih službi u kojima su te osobe zaposlene. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju iz državnog proračuna. 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.</p>
<p>73 <b>DARKO PERHAT II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI, Plaće službenika i namještenika u državnoj službi</b></p> <p>Smatramo da bi državne službenike zaposlene u državnim odvjetništvima trebalo izdvojiti iz dosadašnjeg u zaseban sustav jer je njihov posao toliko specifičan, kompleksan, vezan za jako kratke zakonske rokove kao i specifične stranke i situacije, da se teško može uspoređivati s radom ostalih državnih službenika. To proizlazi i iz same zakonske</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Nijedan od argumenata koje ste naveli u svom komentaru ne predstavlja prepreku da se utvrde adekvatne plaće za radna mjesta u Državnom odvjetništvu, kao samostalnom pravosudnom tijelu jer predloženi Zakon nema utjecaja na neovisnost rada Državnog odvjetništva. Koeficijenti radnih mjesta bit će utvrđeni uredbama Vlade Republike Hrvatske, a sva radna mjesta službenika i namještenika će se vrednovati pomoću standardnih mjerila iz članka 9. Zakona te će se na objektivan način utvrditi koeficijenti za obračun plaća. S obzirom da prema važećim propisima namještenici, kao što su čistačice,</p>

definicije da je Državno odvjetništvo Republike Hrvatske samostalno i neovisno pravosudno tijelo, a mnoštvo je specifičnosti koje razdvajaju ovo pravosudno tijelo ne samo od sudova već i od svih ostalih državnih službi. Primjerice prilikom samog postupka prijema, osim općih uvjeta, potrebna je temeljna sigurnosna provjera službenika i namještenika, službenici u državnim odvjetništvima su osobe od posebnog povjerenja na koje se odnosi dužnost čuvanja tajnosti klasificiranih podataka, o njihovoj stručnosti, brzini, preciznosti i profesionalnosti uvelike ovisi nesmetan i pravilan rad na spisima, osim državnog ispita oni su dužni položiti i poseban pravosudni ispit za službenike u pravosudnim tijelima. Specifičnost njihovog posla očituje se i u nužnosti konstantne koncentracije u radu, kontinuiranog učenja, svakodnevnog stresa i pritiska zbog kratkih rokova, komunikacija s mnogim državnim i javnim službama kao i sa strankama i odvjetnicima, od čega posebno izdvajamo izloženost neprimjerenoj komunikaciji od strane počinitelja kaznenih djela, stoga je nužno razlikovati državnoodvjetničke službenike od ostalih državnih službenika, te je potpuno pogrešno preslikati Pravilnik o sudskim službenicima i namještenicima na službenike u državnim odvjetništvima. Prilikom određivanja koeficijenata, treba se poštovati zakonska odredba da su općinska državna odvjetništva podređena županijskim državnim odvjetništvima, te da službenici u županijskim državnim odvjetništvima koji nadziru rad službenika općinskih državnih odvjetništava, ne mogu imati iste ili čak niže koeficijente od njih (ovo se odnosi na rukovodeće službenike s obzirom na broj dužnosnika u pojedinom tijelu, konkretno – voditelj državnoodvjetničke pisarnice i/ili voditelj pisarnice državnoodvjetničke uprave u ŽDO do 10 dužnosnika ima manji koeficijent od voditelja državnoodvjetničke pisarnice i/ili voditelja pisarnice državnoodvjetničke uprave u ODO s većim brojem dužnosnika). Ako nije moguće predmetno riješiti kroz koeficijente, tada se sustav nadređenosti svakako treba vrednovati kroz određene dodatke. Na terenu postoje situacije gdje je osoba voditelj zajedničke kaznene i građanske pisarnice, a ima isti koeficijent kao osoba koja je voditelj ili samo kaznene pisarnice ili samo građanske pisarnice, jer Uredba o koeficijentima ne predviđa takve situacije, pa se i to pitanje treba riješiti ili novim koeficijentima ili kroz dodatke na plaću. Nadalje, postoji i situacija gdje je voditelj državnoodvjetničke pisarnice prema Pravilniku o unutarnjem redu, nadređen administrativnom referentu-državnoodvjetničkom zapisničaru, a zadnjom Izmjenom Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi, voditelj ima manji koeficijent od službenika kojemu je nadređen. S obzirom na brojnost kaznenih djela koja se na općinskoj ili županijskoj razini rješavaju, količinu i opseg posla koji je svakim danom sve veći i zahtjevniji i povezan je sa velikim stresom zbog izuzetno kratkih zakonskih rokova, dužnost poznavanja i besprijekorna primjena svih pravila i akata kojima se uređuje široka materija radnih zadataka službenika, vođenje brojnih upisnika i u fizičkom obliku i u elektroničkom programu,

imaju nizak koeficijent, ukazuje se da prema članku 28. stavku 2. Nacrta prijedloga zakona utvrđen najniži koeficijent 0.90, što je svakako više od sada najnižeg koeficijenta složenosti poslova radnih mjesta namještenika. Dodatak za pripravnost za rad (pasivno dežurstvo) jedan je od mogućih dodataka utvrđen u članku 25. Zakona, a visina dodatka bit će utvrđena kolektivnim ugovorom.

obnašanje brojnih funkcija sukladno posebnim zakonima što uključuje dodatne radne zadatke, nedostatak zamjena u slučaju dugotrajnog bolovanja, jasno je da se rad državnoodvjetničkih službenika ne može usporediti s radom ostalih državnih službenika. Isto tako potrebno je naglasiti da svi službenici u ŽDO (administrativni referenti – upisničari, administrativni referenti – državnoodvjetnički zapisničari te voditelji državnoodvjetničkih pisarnica te informatički referent) svakodnevno u komunikaciji i neposrednom kontaktu sa počiniteljima najtežih kaznenih djela i kojima je dostupno ime i prezime službenika jer se nalazi na svakom zapisniku, a poznat mu je i fizički izgled službenika jer sudjeluju na snimanjima ispitivanja okrivljenika, nikome od službenika nije svejedno raditi s počiniteljima najtežih kaznenih djela i znati da uvijek može biti izložen kakvoj odmazdi, a za svoj rad i strah nema baš nikakav dodatak ili uvećan koeficijent, što je svakako potrebno urediti, a poglavito zato što su dužnosnici osigurani s tog aspekta beneficiranim radnim stažem. Posebna stavka je pasivno dežurstvo koje se službenicima plaća temeljem službene evidencije o satima provedenim na pasivnom dežurstvu u visini bruto 10 % od iznosa sata rada osnovne plaće za svaki sat pasivnog dežurstva, što iznosi cca 0,50 eura ili 50 centi bruto po svakom satu pasivnog dežurstva. Dakle, u vrijeme pasivnog dežurstva službenici su na raspolaganju poslodavcu tijekom 16 ili 24 sata, te im je onemogućena bilo kakva organizacija privatnog života koja bi uključivala izbivanje ili aktivnost izvan mjesta prebivališta za 50 centi bruto, ili cca 20 centi neto, što smatramo degradirajućim i sramotnim. Dakle, službenici u državnom odvjetništvu nakon redovnog 8-satnog radnog dana i dalje su na raspolaganju poslodavcu i to 16 sati za iznos od 3,20 eura neto preko tjedna, odnosno 24 sata za iznos od 4,80 eura neto vikendom ili blagdanom. Treba spomenuti da zbog sve većeg opsega posla, ali i sve manjeg broja službenika, službenici često ostaju raditi i nakon 8 satnog radnog dana, kako bi odradili sve zadatke i poslove da bi se posao odvijao bez zastoja i uredno, te od takvog tempa budu zaista iscrpljeni. Niti s plaćanjem aktivnog dežurstva nismo zadovoljni, jer je i taj iznos minoran i neprimjeren odgovornosti i uvjetima posla koji se odrađuje u dežurstvu. Napominjemo i to da u službene svrhe svakodnevno koristimo privatni mobitel za što ne dobivamo nikakvu naknadu. Valja napomenuti da vozači-dostavljači u državnom odvjetništvu gotovo svakodnevno susreću se sa osobama iz kriminalnog miljea prilikom dostavljanja razno-raznih pismena bez ikakve adekvatne zaštite i izloženi su mogućim neugodnim i agresivnim situacijama, za što nije adekvatno plaćen, pa je potrebno to urediti kroz eventualni dodatak na plaću ili stimulaciju. Osvrćući se i na posao čistača/ice nedopustivo je da državna plaća bude manja od zakonom utvrđene minimalne plaće u Republici Hrvatskoj. Za takvu plaću potrebno je svakomjesečno vršiti korekciju bruto plaće (pozitivan plus) radi uvećanja za iznos koji je dopuna do zakonom utvrđene minimalne plaće koja iznosi 700 eura bruto. Isto tako, a ne manje bitno, službenici u odjeljcima materijalno-financijskog

	<p>poslovanja degradirajuće su potplaćeni za poslove koji su im propisani zakonima i pravilnicima o unutarnjem redu. Ti službenici svakodnevno uz kratke rokove vrše uplate, isplate, korekcije platnog prometa prema trećim osobama, vrše isplate plaća i drugih materijalnih prava svih zaposlenika ne samo tijela čije su zaposlenice već i drugih državnih odvjetništava (dva i više). Osim navedenog iste vrše godišnja, polugodišnja i tromjesečna izvješća, projekcije financijskih planova za buduća razdoblja i sve druge materijalno-financijske poslove. Sve to ne za jedno državno odvjetništvo nego za tri. Stoga je potrebno urediti plaću službenika i voditelja odjeljaka materijalno-financijskog poslovanja barem kroz dodatke ovisno o broju državnih tijela za koje obavljaju navedeno poslovanje.</p>
<p>74 <b>Marina Đuran</b> <b>II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI, Plaće službenika i namještenika u državnoj službi</b> Prijedlog zakona je katastrofa dok sadrži ograničenja promicanja u plaći nemamo o čemu pričati i to je kraj priče</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b> Ograničenja za dodjelu ocjena uvrštena su u tekst Zakona iz razloga što je dosadašnja praksa tijekom godina pokazala ocjenjivanja državnih službenika i namještenika većinom najvišim ocjenama, što nikako nije opravdano niti odražava stvarnu učinkovitost i rezultate rada.</p>
<p>75 <b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b> <b>II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI, Plaće službenika i namještenika u javnim službama</b> Iako su nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova definirani jedinstvenom Uredbom, u praksi je tijekom proteklih 20-ak godina DOŠLO DO POJAVE RAZLIČITIH PLAĆA ZA ISTA RADNA MJESTA, ponajviše kao rezultat raznih dodataka na plaću ugovorenih granskim kolektivnim ugovorima za pojedine javne službe ili pak kroz neke oblike sporazuma, ovisno koji je sindikat uspio ispregovarati bolje uvjete za službenike i namještenike iz javne službe u kojoj djeluje. U sustavu zdravstva unazad godinu dana evidentna je negativna posljedica takve politike, a usudili bi se reći da možemo govoriti i o diskriminaciji radnika po osnovi obrazovanja, jer radnici koji se nalaze u istoj ili sličnoj situaciji imaju različite plaće, iako imaju istu razinu obrazovanja sukladno HKO (Hrvatskom kvalifikacijskom okviru). Smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti). Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. Slijedom toga, sukladno članku 31. Ustava RH koji propisuje jednakost svih građana pred zakonom, nužno je uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b> Trenutno stanje uređenosti sustava plaća pojašnjeno je u Ocjeni stanja uz Nacrt prijedloga zakona. Vezano za vaš komentar da treba dodati odredbe tko su javni službenici i namještenici ukazuju da je isto sadržano u tekstu Zakona. Tako se u članku 2. stavku 1. Zakona propisano da se odredbe Zakona primjenjuju na službenike i namještenike u državnoj službi i javnim službama, a u članku 3. Zakona su utvrđene definicije državnih tijela i javnih službi u kojima su te osobe zaposlene. Riječ je o pravnim osobama u kojima se plaće zaposlenika financiraju iz državnog proračuna</p>
<p>76 <b>Udruga SIDRO</b> <b>II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI, Plaće službenika i namještenika u</b></p>	<p><b>Nije prihvaćen</b> Nije prihvaćen. Člankom 3. stavkom 2. predloženog Zakona propisuju se javne službe u smislu ovoga Zakona. Zajedničko je svim navedenim pravnim osobama da se plaće njihovih zaposlenika financiraju</p>

### **javnim službama**

Ako je smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti), onda se postavlja pitanje zašto se ovim Zakonom razlikuju kategorije javnih službenika, odnosno suprotno odredbama Ustava Republike Hrvatske i Zakona o sprječavanju diskriminacije, predviđa se uvođenje jednakosti vrednovanja rada u svim javnim službama, ali samo onima koje se financiraju iz državnog proračuna. Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. U suprotnome, ovaj Zakon pada već na prvoj stepenici provjere ustavnosti, jer diskriminira i dovodi u nepovoljniji položaj dio javnih službenika i namještenika. Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, članak 1. stavak 3. propisano je kako su dječji vrtići javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja obavljaju kao javnu službu. Stoga nesporno, uz navođenje Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama, nužno je dodati kako i Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju donosi propise o formiranju plaća zaposlenih u javnim ustanovama – vrtićima. Nastavno, nužno je i ovim prijedlogom Zakona kao i u samoj Uredbi Vlade RH definirati kategorije službenika i namještenika u javnim službama, uvrstiti zaposlene u predškolskim ustanovama na način kako su definirani i zaposleni u osnovnim školama. Nužno je nedvojbeno, potpuno i razumljivo potvrditi zaposlenima u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i ovim Zakonom sva prava koja ostvaruju javni službenici i namještenici, primjerice pravo na dodatak na plaću od 13,725% koje imaju zaposleni u osnovnim i srednjim školama i fakultetima. To pravo imaju i zaposleni odgojno obrazovni radnici u predškolskim ustanovama, a koje pravo se već godinama ostvaruje isključivo prema tome želi li osnivač vrtića ili ne želi priznati ovo pravo, sve zbog toga što pravo koje Zakon jamči nije jasno definirano na koga sve se odnosi. Zaposleni u javnoj službi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja zoran su primjer kako se isto pravo drugačije tumači kod različitih tijela i institucija, a da bi ostvarili svoje pravo, zaposleni u javnoj službi RPOO moraju tužbenim zahtjevima isto utvrđivati, budući da su izostavljeni iz akata koji bi im zakonima jamčena prava osigurali i u provedbi. U konkretnome, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju u svome članku 51. ističe kako zaposleni u vrtićima moraju imati najmanje jednaka materijalna i druga prava kakva imaju zaposleni u osnovnim školama. No ta odredba zapinje u provedbi na više razina, ponajprije zato što u Zakonu o plaćama u javnim službama nije definirano kako se on odnosi i na zaposlene u predškolskim ustanovama, u Uredbi Vlade RH o složenosti koeficijenata nema jasno navedene kategorije odgojitelja u predškolskim ustanovama niti stručnih suradnika (pedagoga, psihologa, logopeda, edukacijskog rehabilitatora) u predškolskim ustanovama, i poslodavci odbijaju ispuniti zakonsku

iz državnog proračuna. 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.



obvezu ispunjavanja plaća pozivajući se na nedostatak i nejasnoću odredbi u Zakonu o plaćama u javnim službama. Ako je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, pa i njegovim posljednjim izmjenama iz svibnja 2022., nedvojbeno definirano kako su dječji vrtići javne ustanove u kojima se kao javna služba provodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje, onda je nesporno kako su zaposleni u tim javnim službama – službenici i namještenici u javnim službama. Stoga zahtijevamo da se zaposleni u dječjim vrtićima jasno i nedvojbeno uvrste u sve vezane akte, pa tako i u Zakon o plaćama u državnim službama i javnim službama, te im se tako osiguraju prava koja im jamče drugi zakoni i provedba načela jednakosti plaća koju za cilj ima ovaj Zakon. Nastavno na sustav nagrađivanja, kada govorimo o dječjim vrtićima, on je vrlo daleka budućnost ukoliko zaposleni u vrtićima temelj tome pravu ne dobiju u jasnim odredbama ovoga Zakona. Naime, zaposleni u javnoj službi dječjih vrtića u velikom postotku ne ostvaruju niti temeljno pravo na plaću kakvu imaju zaposleni u osnovnim školama, a sustav nagrađivanja trpi iznimno velike regionalne razlike, ukoliko je uopće uspostavljen. I ne samo to, već se i pojava priznavanja uvećanog koeficijenta za visinu obrazovanja, kakva se jamči svim javnim službenicima, u slučaju zaposlenih u javnoj službi dječjih vrtića često ne priznaje, te se za ostvarivanje ovoga prava mnogi magistri RPOO moraju boriti, i često u tome ne uspiju. Sve to je još jedan razlog zašto je nužno uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici, kako bi i ovi građani Republike Hrvatske, sukladno članku 31. Ustava RH bili jednaki pred zakonom. Zaključno, prava javnih službenika ne mogu se razlikovati po tome u kojoj javnoj službi pojedini radnik radi, niti ih se smije diskriminirati prema tome iz kojeg proračuna primaju plaću, već ta plaća mora biti ista za jednak odnosno rad jednake vrijednosti.

**77 Davor Koleno**  
**II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI, Plaće službenika i namještenika u javnim službama**

„Za razliku od državnih službenika i namještenika, zaposleni u javnim službama ne ostvaruju pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova za 4%-8%-10% (tzv. vjernost službi), što također dovodi do različitih plaća za ista odnosno istovrsna radna mjesta u državnoj službi u odnosu na javne službe.“  
 Navedeni dodatak za vjernost u javnim službama ukinut je davne 2014. godine, dok državne službe taj dodatak imaju do danas. Žalosno je što su naši sindikati u javnim službama to potpisali, kao što je žalosno što do dan danas nisu to pokušali vratiti da ne bude i dalje diskriminacije u državnim i javnim službama kao i Vi što sada spominjete. Sada taj dodatak ukidate i državnim službenicima i omogućavate korištenje do 2027. godine, a javnim službenicima ne da i oni koriste do 2027. godine te opet nastavljate diskriminaciju između državnih i javnih službenika.

**Nije prihvaćen**

Ukidanje prava na uvećanje koeficijenta složenosti poslova u državnoj službi dovest će do jednoobraznog sustava plaća i u državnoj i u javnim službama, jer je točan Vaš navod kako su javne službe izgubile to pravo 2014. godine. Nema argumenata za zadržavanje ovoga prava, jer ono narušava načelo jednake plaće za rad na istom radnom mjestu, a također, omogućuje i dvostruko vrednovanje radnog staža. Upravo zato se ovo pravo ukida i u državnoj službi.

<p>78</p>	<p><b>Joso Milovac</b>  <b>II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI, Plaće službenika i namještenika u javnim službama</b>  "Unatoč tome što su nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova definirani jedinstvenom Uredbom, u praksi je tijekom proteklih 20-ak godina došlo do pojave različitih plaća za ista radna mjesta, ponajviše kao rezultat raznih dodataka na plaću ugovorenih granskim kolektivnim ugovorima za pojedine javne službe, ovisno koji je sindikat uspio ispregovarati bolje uvjete za službenike i namještenike iz javne službe u kojoj djeluje". Opisat ću stvarnu situaciju: javna ustanova, dva zaposlenika A i B, obadva rade na službeničkim radnim mjestima, to jest stručni suradnik i stručni savjetnik. Obadva u ugovorima o radu imaju stavku: "osim poslova za radno mjesto opisanih u ugovoru, obvezuju se raditi i druge poslove po nalogu poslodavca i/ili voditelja službe". Zaposlenik A, VSS, radno mjesto II. vrste stručni suradnik, koeficijent 1,048, redovito radi hrpu svih mogućih drugih poslova po nalogu poslodavca/voditelja službe, i to poslova koji spadaju pod poslove za VSS, ali prema ugovoru o radu prima plaću po koeficijentu 1,048. Zaposlenik B, stručni savjetnik, VSS, koeficijent 1,220, vrlo rijetko radi ili uopće ne radi druge poslove po nalogu poslodavca/voditelja službe. Mjesečna netto plaća im se razlikuje za cca. 140 eura. U kakvoj poziciji se nalazi zaposlenik A iz opisane situacije? Ako zaposlenik A radi druge poslove po nalogu poslodavca koji su VSS prema sistematizaciji poslova u ustanovi, a u ugovoru o radu ima plaću prema koeficijentu za VSS, ostvaruje li on natprosječne rezultate rada? Da li se nekim granskim ili Temeljnim kolektivnim ugovorom za javne službe propisuje da zaposlenik osim poslova prema ugovoru o radu mora raditi i druge poslove po nalogu poslodavca ili voditelja službe? Da li Zakon o radu propisuje da zaposlenik u javnoj ustanovi mora raditi i "druge poslove po nalogu poslodavca"? Ako stavka "drugi poslovi po nalogu poslodavca" postoji u ugovoru o radu, mišljenje Ministarstva rada kaže da u tom slučaju drugi poslovi po nalogu poslodavca trebaju biti na neki način povezani sa poslovima koje je zaposlenik ugovorio sa poslodavcem, a ne može se desiti da npr.: u javnoj ustanovi stručni suradnik radi poslove čistačice, vozača, recepcionera, zidara, prodaje piće, sladolede i suvenire.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Pitanje o kojemu govorite u svom komentaru nije predmet uređenja ovoga Zakona. Iz perspektive ovoga Zakona, jednaka plaća za jednak rad znači jednaku plaću na istim radnim mjestima.</p>
<p>79</p>	<p><b>Natko Nordin Muslić</b>  <b>II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI, Plaće službenika i namještenika u javnim službama</b>  Može li se negdje pronaći pročišćena verzija Uredbe o nazivima radnih mjesta obzirom da su navedena izdanja koja su objavljena u NN-u samo pokrivaju izmjene/dodavanje određenih naziva radnih mjesta?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Vaš upit nije vezan uz predmet uređenja ovoga Zakona.</p>

80	<p><b>Marija Horvat</b></p> <p><b>II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI, Reformska mjera iz Nacionalnog plana oporavka i otpornosti 2021.-2026.</b></p> <p>Od 2013 godine, Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama se mijenjala 39 puta uz 2 ispravka što znači da se mijenjala u prosjeku 4 puta godišnje. Sama po sebi već ima navedena posebna radna mjesta s pripadajućim koeficijentima složenosti poslova, što se godinama samo povećavalo ovisno o tome koliko je čelnik institucije bio "jak" i pobrinuo se za svoje radnike. Tako se dolazi do nejednakosti u plaćama bilo posebno u javnom sektoru. Kolektivni ugovori pojačavaju dodatke na osnovne uvjete po Uredbi tako da ne treba svu nejednakost u plaćama svesti na kolektivno ugovaranje. Prvenstveno su to izmjene Uredbe koje uvode posebna radna mjesta u pojedinim institucijama koja često i ne zaslužuju naziv „posebna“. Nadalje nejednakost postupanja je druga stvar koja pridonosi do različitosti i nejednakosti u plaćama. Primjerice zadnjim izmjenama Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi, službenici koji rade na provedbi reformi i ulaganja u okviru NPOO-a imaju pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta, za vrijeme trajanja provedbe reforme i ulaganja i to do 30% voditelj tima, zamjenik voditelja do 20%, stručni član do 15% te administrativno-tehnička podrška do 15%, i naravno čelnik tijela određuje službenike. Službenici i namještenici iz javnih službi koje također provode reforme i ulaganja u okviru NPOO-a, to pravno na uvećanje plaće nemaju.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b></p> <p>Zahvaljujemo na komentaru. Fragmentacije propisa kojima se uređuju plaće, izdvajanje pojedinih skupina službenika i namještenika iz sustava i druge nejednakosti nastoje se ispraviti ovim Zakonom.</p>
----	--	--

81	<p><b>Marija Ulovec</b>  <b>II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI, Pitanja koja se uređuju ovim Zakonom te posljedice koje će donošenjem Zakona proisteći</b></p> <p>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. Kako bi se odradile sve svakodnevne zadaće i one nove koje konstantno pristižu potrebna je velika količina vremena, učenja i usavršavanja. 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." Prema svim parametrima vrednovanja od potrebne razine formalnog obrazovanja, dodatnih znanja i vještina, raznovrsnosti poslova i područja rada, brojnosti zadataka, samostalnosti u radu, utjecaja na donošenje odluka u smislu pravnog savjetovanja i suradnje i komunikacije s drugim tijelima i institucijama tajnik škole, kao tajnik jedne ustanove kroz čiji ured prolaze apsolutno svi poslovni događaji jedne institucije zaslužuje koeficijent koji je najmanje izjednačen s koeficijentom učitelja. Sve manje od toga bilo bi nepoštivanje elemenata vrednovanja koji se navode u ovom prijedlogu zakona.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Predloženim Zakonom ne utvrđuju se 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 standardnih mjerila iz članka 9. predloženog Zakona te na objektivan način utvrditi novi koeficijenti.</p>
----	--	--

82	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI, Pitanja koja se uređuju ovim Zakonom te posljedice koje će donošenjem Zakona proisteći</b></p> <p>Smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti). Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. Slijedom toga, sukladno članku 31. Ustava RH koji propisuje jednakost svih građana pred zakonom, nužno je uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>U tekstu Zakona utvrđeno je tko se smatra javnim službenicima i namještenicima. U članku 2. stavku 1. Zakona propisano je da se odredbe Zakona primjenjuju na službenike i namještenike u državnoj službi i javnim službama, a u članku 3. Zakona su utvrđene definicije državnih tijela i javnih službi u kojima su te osobe zaposlene. Riječ je o pravnim osobama u kojima se plaće zaposlenika financiraju iz državnog proračuna</p>
83	<p><b>ŽELJKA KNEZIĆ</b>  <b>II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI, Pitanja koja se uređuju ovim Zakonom te posljedice koje će donošenjem Zakona proisteći</b></p> <p>Članak 31. je protuustavan. Njime se direktno krše odredbe članka 3. i članka 14. Ustava RH. Ako su svi građani RH pred zakonom jednaki onda su i svi službenici i namještenici jednaki u smislu mogućnosti i polaznog prava da mogu biti ocijenjeni najvišom ocjenom. Ograničavanjem broja službenika i namještenika koji mogu biti ocijenjeni određenom ocjenom oduzima im se to pravo i pojedince se dovodi u nejednak, nepravedan i diskriminirajući položaj.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Ograničavanje broja službenika koji se mogu ocijeniti ocjenama „izvrstan“ i „naročito uspješan“ potrebno je kako ne bi došlo do toga da svi ili većina službenika bude ocijenjena najboljim ocjenama, jer to pokazuje neobjektivnost u ocjenjivanju. Svi zaposleni ne daju jednak doprinos radu državnog tijela ili javne službe u kojoj rade. Stoga treba odabrati najbolje i ocijeniti ih višim ocjenama te isto ne predstavlja kršenje odredaba Ustava Republike Hrvatske.</p>

84	<p><b>Marijan Milovac</b></p> <p><b>II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI, Pitanja koja se uređuju ovim Zakonom te posljedice koje će donošenjem Zakona proisteći</b></p> <p>Ako se želi jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti, onda se ne smiju događati situacije da zaposlenik radi poslove koji spadaju u viši platni razred od onog koji ima u ugovoru o radu. Ako poslodavac zaposleniku zadaje da radi „druge poslove po nalogu poslodavca“, ako ti drugi poslovi spadaju u viši platni razred poslova od onih koji zaposlenik ima u ugovoru o radu, ako zaposlenik te druge poslove uredno i kvalitetno obavlja, onda takav zaposlenik svakako zaslužuje bolje plaćeno radno mjesto, razumijevanje poslodavca, unapređenje, pod uvjetom da ispunjava uvjete propisane zakonom. Pod uvjete propisane zakonom misli se na uvjete koji su propisani trenutno važećim Zakonom o državnim službenicima za radna mjesta stručni suradnik, stručni savjetnik i viši stručni savjetnik, te na uvjete koje propisuje uredba o napredovanju. Niže je naveden isječak iz mišljenja ministarstva pravosuđa i uprave u vezi obavljanja poslova drugog radnog mjesta, ili ako povučemo paralelu, drugih poslova po nalogu poslodavca ili voditelja službe (kad se govori o javnoj službi): -"Kako je mogućnost obavljanja poslova drugog radnog mjesta temeljem pisanog naloga čelnika tijela predviđena člankom 29. Zakona o državnim službenicima samo za iznimne ili hitne slučajeve, te su navedeni poslovi privremenog karaktera, tj. mogu se obavljati najduže 30 dana neprekidno...". Što ako službenik, zaposlen u javnoj službi radi druge poslove po nalogu poslodavca ili voditelja službe , recimo već pet (5)godina , redovito svake godine u periodu od travnja do studenog? Kako se zove ovakva situacija, kako to urediti zakonom?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Predloženim Zakonom uvodi se mogućnost promicanja u plaći, što znači mogućnost dobivanja veće plaće na istom radnom mjestu, ali pored tog tzv. horizontalnog napredovanja, službenici i namještenici imaju mogućnost i tzv. karijernog napredovanja tj. napredovanja na više radno mjesto, što nije predmet ovog Zakona. Kriteriji za ocjenjivanje bit će propisani uredbama Vlade RH. Cilj ovog Zakona je uspostaviti bolji i pravedniji sustav plaća s primjerenijim koeficijentima za obračun plaća čime se očekuje da državna tijela i javne službe postanu konkurentniji na tržištu rada.</p>
----	--	--

85	<p><b>Davor Koleno</b></p> <p><b>II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI, Pitanja koja se uređuju ovim Zakonom te posljedice koje će donošenjem Zakona proisteći</b></p> <p>Kao i do sada pokušati ću napisati svoju primjendbu ili prijedlog ali vjerujem kao do sada da ćete to odbiti, da je ovo e-savjetovanje čista forma za zadovoljiti zakonsku proceduru. Tko će provesti realno vrednovanje radnih mjesta pomoću unaprijed definiranih kriterija i na temelju toga će se utvrditi koeficijenti za obračun plaća za radna mjesta? Npr. u školi, tajnik ili voditelj računovodstva koji imaju isto završen fakultet kao učitelji i stručni suradnici, a nemaju isti koeficijent za istu razinu obrazovanja. Već dosta manji, da li složenost poslova tajnika nije velika, samo u zadnjih godina uz poslove definirane našim pravilnikom o djelokrugu rada dobili smo dodatne poslove koje nisu propisane u našem pravilniku o djelokrugu rada niti dodatno plaćeni kao npr. službenik za informiranje, službenik za zaštitu osobnih podataka, administrator za izbor udžbenika, ugovori, prijave, odluke vezano za pomoćnike u nastavi itd. Da kada nema ravnatelja njegove poslove i rukovođenje školom ne radi njegov zamjenik već tajnik škole kako bi mogla škola funkcionirati, a da ne uspoređujemo koliki ima koeficijent ravnatelj škole, a koliki tajnik škole. Tko će realno odrediti na kraju pravu složenost poslova i odgovornost rada tajnika u školi i za to ne dobiti manji koeficijent od kolege učitelja i stručnog suradnika, a možda približno kao ravnatelj škole?</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b></p> <p>Vrednovanje radnih mjesta provest će se primjenom standardnih mjerila za klasifikaciju i vrednovanje radnih mjesta propisanih ovim Zakonom. Metodologiju odnosno način primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta utvrđuje uredbama Vlada Republike Hrvatske (za državna tijela na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose, a za javne službe na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad), uz prethodno mišljenje Vijeća za praćenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama. Prijedlozi navedenih uredbi dostavljaju se na mišljenje sindikatima. U postupak vrednovanja radnih mjesta uključit će se projektni timovi osnovani u resornim tijelima za provedbu reforme sustava plaća.</p>
----	--	--

86	<p><b>Joso Milovac</b></p> <p><b>II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI, Pitanja koja se uređuju ovim Zakonom te posljedice koje će donošenjem Zakona proisteći</b></p> <p>Ako se želi jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti, onda se ne smiju događati situacije da zaposlenik mora raditi poslove koji spadaju u viši platni razred od onog koji ima u ugovoru o radu. U ugovorima o radu treba zabraniti stavke „drugi poslovi po nalogu poslodavca i /ili voditelja službe“ jer takvi drugi poslovi vrlo često, čak redovito budu poslovi koje je zaposlenik prisiljen obavljati, ali ne prima plaću za njih. To se dešava zbog „sivih zona“ u zakonima, zbog toga što poslodavci imaju slobodu da ignoriraju, ne žele ili neće da zaposlenike unaprijede iako imaju uvjete za unaprjeđenje, ali istovremeno zaposlenicima zadaju da rade poslove koji nisu u ugovorima o radu, poslove koji spadaju viši u platni razred zaposlenika a ne prima adekvatnu plaću za njih, poslove za koje zaposlenici nisu educirani, kvalificirani, itd.... Ako poslodavac može zaposleniku zadati da radi „druge poslove po nalogu poslodavca“, zaposlenik ih kvalitetno i odgovorno obavlja, onda takav zaposlenik svakako treba napredovati i dobiti bolje plaćeno radno mjesto, ako ispunjava uvjete za napredovanje propisane zakonom. Pod uvjete propisane zakonom misli se na uvjete koji su propisani trenutno važećim Zakonom o državnim službenicima za radna mjesta stručni suradnik, stručni savjetnik i viši stručni savjetnik, te na uvjete koje propisuje uredba o napredovanju (redovnom i izvanrednom) državnih službenika. Osim ocjenjivanja i nagrađivanja, trebalo bi voditi računa o internom napredovanju unutar službe, to jest unutar jedne ustanove, osobito kad se radi o javnim ustanovama. Nagrađivanje i napredovanje su dvije različite stvari. Napredovanje bi trebalo biti precizno definirano uvjetima propisanim zakonom, na način da bude ono što se kolokvijalno zove „napredovanje automatizmom“. Kod izrade pravilnika o unutarnjem redu/ustrojstvu, poslodavac i upravna vijeća bi trebali voditi računa da predvide napredovanja zaposlenika bez odgoda i dugog čekanja, dakle trebaju u pravilnicima imati predviđena slobodna radna mjesta na koja će biti unaprijeđivani oni zaposlenici koji protokom vremena i stjecanja višeg stupnja naobrazbe ispune uvjete za redovno ili izvanredno napredovanje.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Predloženim Zakonom uvodi se mogućnost promicanja u plaći, što znači mogućnost dobivanja veće plaće na istom radnom mjestu, ali pored tog tzv. horizontalnog napredovanja, službenici i namještenici imaju mogućnost i tzv. karijernog napredovanja tj. napredovanja na više radno mjesto, što nije predmet ovog Zakona. Što se tiče traženja mišljenja sindikata u postupku vrednovanja radnih mjesta, njihovo se mišljenje traži upravo zato što isti predstavljaju službenike i namještenike, uz napomenu da se mišljenje ne traži od sindikalnih predstavnika u pojedinim ustanovama već od sindikata koji djeluje u određenom području.</p>
----	---	--



87	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, III. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA</b></p> <p>U poglavlju II. Prijedloga Zakona nisu navedeni neki od osnovnih podataka koji su ključni pri donošenju zakona. Naime, nisu navedeni točni podatci: <input type="checkbox"/> ukupnom broju zaposlenih u državnoj službi i javnim službama, <input type="checkbox"/> promjeni broja zaposlenih kroz godine, <input type="checkbox"/> strukturi zaposlenih s obzirom na obrazovanje, dob, spol i druge relevantne kriterije, a koji su bitni za potrebe analize Prijedloga Zakona kao i kasnijeg praćenja njegovih učinaka. Poglavlje III. Prijedloga Zakona (Ocjena i izvori potrebnih sredstava za provođenje Zakona) također ne sadrži dovoljno informacija: <input type="checkbox"/> ukupnom kretanju mase plaća kroz godine, <input type="checkbox"/> specifičnom učinku Prijedloga Zakona posebno za državnu i posebno za javne službe <input type="checkbox"/> te očekivanom kretanju broja zaposlenih kroz godine. Bez navedenih podataka neće biti moguće pratiti potencijalne financijske učinke u prvih 10 godina provedbe Zakona, za koje se očekuje fiskalni učinak od 1,8 milijardi eura od čega se 158,3 milijuna eura odnosi na isplatu godišnjih bonusa, a 1.7 milijardi eura na promicanje službenika i namještenika u plaći, odnosno na isplatu dodatka na plaću za učinkovitost na radu. Stoga predlažemo da se u daljnjoj zakonodavnoj proceduri javnosti učine dostupnim navedeni podatci.</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b></p> <p>Prihvatili smo Vašu primjedbu vezanu uz Poglavlje II nenormativnog dijela Zakona te smo istu nadopunili predloženim podatkom. Što se tiče podataka o obrazovanju, dobi i spolu zaposlenih, isti nisu relevantni za materiju koja se uređuje ovim Zakonom. U Poglavlju III se ne prikazuju odvojeno podaci za državnu službu u odnosu na javne službe, jer predloženi Zakon uređuje pitanje plaća i za državnu i za javne službe.</p>
88	<p><b>Ivan Sabol PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, III. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA</b></p> <p>Nejasan je izvor potrebnih sredstava?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>U Prijedlogu zakona, u poglavlju Ocjena i izvori potrebnih sredstava, za provedbu reforme sustava plaća navedeno je da će reforma imati značajan fiskalni učinak na državni proračun. Prema tome, državni proračun je izvor sredstava.</p>
89	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA</b></p> <p>Stajališta smo da bi za donošenje ovako važnog Zakona bila primjerena produžena javna rasprava u kojoj bi se Zakon mogao kvalitetno raspraviti, jer se istim iz temelja mijenja sustav reguliranja plaća u državnoj, a osobito u javnim službama te se ta dva sustava ovim Zakonom povezuju u novu cjelinu. Rok od 15 dana koji je postavljen u e-savjetovanju je prekratak, a u okviru kojeg je svega 9 radnih dana. Slijedom toga, zadani rok ne pruža dovoljno vremena za potrebno razmatranje svih mogućih učinaka Prijedloga Zakona koja će imati itekakav učinak na 250 000 službenika i namještenika u javnim i državnoj službi. Određivanje kraćeg roka za dostavu komentara na tako opsežan zakon, u navedenom periodu, može negativno utjecati na povjerenje građana, a osobito državnih i javnih službenika i namještenika koji žele dati doprinos u kreiranju kvalitetnog zakonodavnog prijedloga koji izravno utječe na njihov radno-pravni status. Prijedlog Zakona pruža samo osnovni okvir za uređenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama, dok će sva ključna pitanja biti propisana uredbama Vlade Republike Hrvatske. Predviđeno je donošenje</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Reforma sustava plaća je predviđena Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026. - C2.2. R2 – Novi modeli plaća i rada u državnoj službi i javnim službama , a u okviru iste je predviđena investicija C2.2. R2 I1- Unaprjeđenje sustava plaća u državnoj upravi i javnim službama, sustava HRM-a i COP-a . S obzirom da je uvjet za povlačenje sredstava izvršenje mjere, a riječ je o kompleksnoj materiji koja je zahtijevala usuglašavanje sa socijalnim partnerima i projektnim timovima u ministarstvima, rok za javno savjetovanje utvrđen je od 7. do 22. lipnja 2023. godine. Službenici i namještenici u javnim službama te u državnoj službi definirani su člankom 3. predloženog Zakona.</p>

čak deset uredbi, koje bi u potpunosti trebale urediti:

- način primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta;
- postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada;
- nazive i klasifikaciju radnih mjesta te pripadajuće platne razrede;
- visinu dodatka za policijsko zvanje;
- visinu dodatka za rad na programima i projektima
- te raspon koeficijenata u platnim razredima.

S obzirom na navedeno, bez teksta navedenih uredbi otežano je procjenjivanje učinka Prijedloga Zakona na službenike i namještenike te kvalitete predloženih zakonskih rješenja. Iako postoji obveza predlagatelja ovog Zakona temeljem Nacionalnog plana oporavka i otpornosti 2021. – 2026. u kojem je navedena mjera C2.2. R2 Novi modeli plaća i rada u državnoj službi i javnim službama, prema kojoj je predviđeno da će se Prijedlog Zakona izraditi na temelju analize stanja i usporedbe plaća u državnoj službi i javnim službama, u okviru koje će biti prikazane razlike u plaćama u pojedinim segmentima državne službe i javnih službi te revizija koeficijenata, nigdje u tekstu ovoga Zakona ne nalazimo da je potrebna analiza i napravljena. Slijedom toga, bez predmetne analize napravljen je bitan propust od strane predlagatelja ovog Zakona i isti predstavlja značajno ograničenje u postupku donošenja kvalitetnog i učinkovitog Zakona, jer zainteresirana javnost nema saznanja o bitnim činjenicama i okolnostima koje su utjecale na donošenje pojedinih odredbi u Prijedlogu Zakona. Stoga smo mišljenja da je bilo potrebno prije izrade Prijedloga Zakona napraviti analizu stanja i usporedbu plaća, kako je navedeno, javno predstaviti prikupljene podatke te detaljno iznijeti analizu stanja i usporedbu plaća u poglavlju II. Prijedloga Zakona. Smisao i svrha ovoga Zakona, kako to predlagatelj navodi, na jedinstven način urediti sustav plaća u državnoj službi i javnim službama koji se temelji na načelu jednakosti plaća (jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti). Javna služba i rad javnih službenika i namještenika našoj državi moraju vrijediti jednako, bez obzira financira li se taj rad iz državnog ili lokalnog proračuna. Slijedom toga, sukladno članku 31. Ustava RH koji propisuje jednakost svih građana pred zakonom, nužno je uvrstiti jasne odredbe tko su to sve javni službenici i namještenici.

90 **Sveučilište u Zagrebu, Prirodoslovno-matematički fakultet**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

S obzirom na važnost ovoga propisa, predlažemo produžiti trajanje savjetovanja za dodatnih 15 dana.

**Nije prihvaćen**

Reforma sustava plaća je predviđena Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026. - C2.2. R2 – Novi modeli plaća i rada u državnoj službi i javnim službama, a u okviru iste je predviđena investicija C2.2. R2 I1- Unaprjeđenje sustava plaća u državnoj upravi i javnim službama, sustava HRM-a i COP-a. S obzirom da je uvjet za povlačenje sredstava izvršenje mjere, a riječ je o kompleksnoj materiji koja je zahtijevala usuglašavanje sa socijalnim partnerima i projektnim timovima u ministarstvima, rok za javno savjetovanje utvrđen je od 7. do 22. lipnja 2023. godine.

91	<p><b>Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja</b>  <b>I. UVODNE ODREDBE, Članak 1.</b>  Načelno gledajući, Zakon je pod-normiran i ne definira gotovo ništa od pobrojanih stvari. Ključne dijelove novog sustava plaća prepušta podzakonskim aktima što nema opravdanja, stvara nesigurnosti i nepredvidivost kod zaposlenika na koje bi se trebao reflektirati, onemogućava utjecaj javnosti na kreiranje ovako važnog sustava te bi mogao dovesti do problema i neusklađenosti kod izrade samih podzakonskih akata. Zakon je trebao kao privitak sadržavati matricu novih platnih razreda i koeficijenta te je paralelno s postupkom izrade Zakona trebalo provesti postupak vrednovanja postojećih radnih mjesta i provesti prevođenje istih u novi sustav platnih razreda i koeficijenta. Bez navedenog nije moguće ocijeniti učinak Zakona na buduće plaće. Zakon reducira broj dodataka te neke značajne dodatke koji čine velik dio plaća u nekim sustavima uopće ne spominje kao dio buduće bruto plaće. Tijekom rada na Zakonu, od strane predlagatelja bilo je komunicirano kreiranje hibridnih koeficijenta koji bi uključivali navedene dodatke, međutim, Zakon navedeno ne spominje.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Ne smatramo da je Zakon podnormiran zbog činjenice da će uredbama Vlade Republike Hrvatske biti uređen dio pitanja vezan za plaće. Ističemo da se istovremeno s izradom Nacrta prijedloga zakona provodi detaljna analiza postojećeg stanja te razmatraju mogućnosti i načini razvrstavanja postojećih radnih mjesta prema utvrđenim kriterijima, kako bi se što prije pripremile uredbe. Dio dodataka na plaću koji se sada primjenjuju bit će sadržani u koeficijentima za obračun plaće, na temelju vrednovanja radnih mjesta primjenom stadardnih mjerila iz članka 9. Nacrta prijedloga zakona.</p>
92	<p><b>Vitomir Begović</b>  <b>I. UVODNE ODREDBE, Članak 1.</b>  Temeljno pitanje je kako stvoriti uvjete za promjene u organizaciji javnih i državnih službi ;kako postići učinkovitost u radu, zadovoljstvo zaposlenih i korisnika usluga. Preduvjet je postaviti kvalitetno upravljanje ljudskim resursima, od selekcije i zapošljavanja, do napredovanja i nagrađivanja uz primjenu objektivnih i transparentnih kriterija. Ocjenjivanje rada je individualni razgovor između zaposlenika i rukovoditelja. Upravljanje radnim učinkom je periodičan, sustavan i objektivan proces razvoja zaposlenika, pa je ocjena rada dio upravljanja radnim učinkom. Za implementaciju ovog zakona i pratećih uredbi izuzetno je značajno stručno upravljanje ljudskim resursima u državnim i javnim službama.Sada je to vrlo slabašno i uzrokuje niz problema, nezadovoljstva kvalitetnih kadrova, a uzrokuje i neispunjavanje određenih zadataka.I to se mora promijeniti ukoliko se želi napustiti model uranilovke, i naknade neovisno o ostvarenim rezultatima rada. Primjera ima napretek, pa ćemo ovom prilikom navesti samo jedan. Od stupanja na snagu Zakona o zaštiti na radu u kolovozu 2014.g. ,proteklo je više od 8 godina a još uvijek nisu donijeta 3 važna pravilnika iz nadležnosti Ministarstva zdravstva koji se odnose na područje zaštite na radu , a temeljem čl.103 st.5 Zakona o zaštiti na radu (NN 71/14,118/14,154/14,94/18,96/18) u kojem je određeno da će "Ministar nadležan za zdravlje uz suglasnost ministra rada donijeti propise iz članka 17.st.7, čl.36 st.6,čl.56 st.4 i čl.81 st.2. , i to u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu Zakona o zaštiti na radu". Predmetni Zakon stupio je na snagu u kolovozu 2014.godine a obveza do danas nije izvršena ! Vidljivo je očito da nisu utvrđeni ciljevi i isporučeni rezultati. Ali po pitanju nagrađivanja ili penalizacije nije se dogodilo nikome ništa. Potrebno</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Zahvaljujemo na komentaru. Pitanja organizacije rada i unutarnjeg ustrojstva u državnim tijelima i javnim službama, zapošljavanja i napredovanja nisu predmet ovog Zakona. Kako je postavljanje ciljeva i upravljanje učinkom dio postupka ocjenjivanja, isto će biti uređeno uredbama Vlade Republike Hrvatske. Opisi poslova radnih mjesta i dalje će se utvrđivati pravilnicima o unutarnjem redu, koji moraju biti usklađeni s uredbama iz članka 15. stavka 3. i stavka 4. NPZ-a.</p>

je postaviti optimalnu organizacijsku shemu, zatim unutrašnju organizaciju, broj izvršitelja, procese rada, propisati uvjete za svako radno mjesto i isto uskladiti u cjelini, zatim ,izraditi konkretne opise poslova i radnih zadataka, a zatim se fokusirati na upravljanje radnim učinkom. Učinkovito upravljanje učinkom pomaže organizacijama osigurati da zaposlenici razumiju svoje uloge, primaju konstruktivne povratne informacije i imaju podršku potrebnu za postizanje svojih ciljeva i ciljeva organizacije. Upravljanje učinkom je skup procesa i sustava usmjerenih na razvoj zaposlenika kako bi svoj posao obavljali najbolje što mogu. Cilj je pomoći zaposlenicima da izgrade vještine koje im omogućuju da bolje obavljaju svoje uloge, dosegnu svoj potencijal i povećaju svoj uspjeh, a istovremeno ostvaruju strateške ciljeve organizacije. Učinkovito upravljanje učinkom uspostavlja kontinuirani razgovor između službenika, rukovoditelja i stručnjaka za ljudske resurse. Proces upravljanja učinkom je strateški i sustavan. Kombinira usmene i pisane komponente, koje se odvijaju tijekom cijele godine, a kulminiraju godišnjom ocjenom rada . Proces uključuje sljedeće: uspostavljanje jasnih očekivanja; postavljanje individualnih ciljeva i ciljeva koji su u skladu s timskim i organizacijskim ciljevima; pružanje stalnih povratnih informacija i ocjenjivanje rezultata. Upravljanje učinkom omogućuje zaposlenicima da vide kako su njihovi pojedinačni ciljevi usklađeni s ciljevima organizacije i razumiju kako doprinose njihovom postizanju, potičući njihov angažman. Odluke o karijeri, uključujući stimulacije, napredovanja, i sankcije , povezane su s procesom upravljanja učinkom. Kada zaposlenik može vidjeti svoj napredak na poslu i jasno razumije svoj put u karijeri i što treba učiniti da bi ostvario pravično unapređenje, to dovodi do angažiranijih zaposlenika koji će vjerojatno ostati u državnoj ili javnoj službi. Upravljanje učinkom zaposlenika u konačnici dovodi do značajnih poboljšanja u organizacijskom učinku, uključujući i zadovoljstvo korisnika; građana , poduzetnika i dr. Ukratko, u fazi planiranja potrebno je utvrditi očekivanja učinka kod pojedinog zaposlenika. Opisi poslova trebaju jasno ocrtati te ciljeve. Nakon toga potrebno je potvrditi ta očekivanja i zajedno postaviti SMART ciljeve . Pomoću ovih ciljeva moguće je učinkovito mjeriti izvedbu i uočiti prilike za poboljšanje. Nakon faze praćenja i razvijanja, završna faza je ocjenjivanje i nagrađivanje. Učinak zaposlenika potrebno je redovito ocjenjivati tijekom cijele godine . To pomaže u kvantificiranju učinka zaposlenika, utvrđivanju vrijednosti koju svaki zaposlenik dodaje organizaciji i uvođenju bilo kakvih promjena prema potrebi. I zaposlenici i rukovoditelji trebali bi dati svoje ocjene za povratnu informaciju od 360 stupnjeva . Upravljanje učinkom trebao bi biti stalan dijalog koji se odvija tijekom cijele godine, a ne samo tijekom godišnjeg pregleda. Ovaj pristup omogućuje pravovremenu povratnu informaciju, učinkovito postavljanje ciljeva i točnije procjene učinka svakog zaposlenika. Rukovoditelji su sastavni dio uspjeha programa upravljanja učinkom. Oni igraju važnu ulogu u angažiranju, motiviranju i razvoju zaposlenika. Stoga je ključno da organizacijske

	jedinice za upravljanje ljudskim resursima imaju jasan plan za njihovo osposobljavanje.	
93	<p><b>Gradska knjižnica Beli Manastir</b>  <b>I. UVODNE ODREDBE, Članak 1.</b>  Zakonom o knjižnicama i knjižničnoj djelatnosti propisano je da je ista od interesa za RH i uživa njezinu osobitu zaštitu. U čl. 2. istoga Zakona propisano je da se osigurava obavljanje knjižnične djelatnosti kao JAVNE SLUŽBE. U Republici Hrvatskoj djeluje 194 narodnih knjižnica s ukupno 1.735 zaposlenih koji polažu državni stručni ispit i usavršavaju se sukladno Pravilniku Ministarstva kulture i medija RH. Kako su osnivači narodnih knjižnica jedinice lokalne i područne samouprave, spomenuti nisu obuhvaćeni ovim Prijedlogom, stoga se kao građani RH stavljaju u nejednaki položaj, naime za isti obavljeni posao ne dobivaju ista materijalna prava. Ovim komentaramo želimo Zakonodavcu ukazati na pažnju da se spomenuto područje ponovno preispita te da svakako obuhvati novim Zakonim. Naime, svaki bi knjižničar, odnosno javni službenik, za isti posao, odnosno za istovrsno radno mjesto u smislu razine složenosti poslova, odgovornosti, utjecaja na donošenje odluka i rukovođenja, treba svrstati u isti platni razred, kako je ovim Prijedlogom i predviđeno. Molimo Vas da u tome budete SVEOBUHVAŤNI.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženi zakon ne odnosi se na plaće zaposlenih u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave čije se plaće ne financiraju iz državnog proračuna već isključivo na zaposlenike čije se plaće financiraju iz državnog proračuna.</p>
94	<p><b>Marija Mihaljević</b>  <b>Primjena zakona, Članak 2.</b>  Definitivno državne službenike i namještenike u pravosudnim tijelima izdvojiti u cijelosti pa tako i u odnosu na plaće i ostala prava i obveze regulirati posebnim zakonom s naglaskom na poseban položaj, ovlaštenja i generalno status sudskih savjetnika.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Vaš prijedlog nije prihvatljiv jer nema opravdanih razloga da se na službenike i namještenike u sudovima ne primjenjuju odredbe ovoga Zakona. Plaće tih službenika i namještenika osiguravaju se iz državnog proračuna te na njih treba primjeniti ista pravila kao i na plaće svih ostalih službenika i namještenika u državnim tijelima i javnim službama. Primjenom standardnih mjerila iz članka 9. Zakona vrednovat će se sva radna mjesta u državnim tijelima i javnim službama, pa tako i radnih mjesta u pravosudnim tijelima.</p>
95	<p><b>Marija Horvat</b>  <b>Primjena zakona, Članak 2.</b>  Početak zakona i odmah izdvojena radna mjesta. Prijedlog da se stavci 3 i 4 brišu.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ne prihvaća se prijedlog za brisanje odredaba članka 2. stavka 3. i 4. Zakona jer osobe navedene u tim odredbama nisu državni službenici već se s njima sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme, a najduže do isteka mandata ministra, sukladno odredbi članka 47. stavka 3. Zakona o sustavu državne uprave. Navedene se odredbe odnose na poslove podrške ministru te, sukladno stavku 9. istog članka, odgovarajuće primjenjuju i na poslove podrške u Uredu predsjednika Vlade Republike Hrvatske i Uredu predsjednika Hrvatskoga sabora. Međutim, odredbe ovoga Zakona primjenjivat će se na te osobe u dijelu kojim je propisano vrednovanje radnih mjesta i osnovna plaća.</p>

96	<p><b>Tena Dundović</b>  <b>Primjena zakona, Članak 2.</b>  Predlaže se izmjena prijedloga zakonskog teksta na način da se u čl. 2. st. 2. doda "i na službenike zaposlene u pravosudnim tijelima". Predlaže se brisati st. 3. i čl. 4. predmetnog članka. Obrazloženje: Službenike zaposlene u pravosudnim tijelima potrebno je izdvojiti u posebnu kategoriju, zasebnu od kategorija državnih i javnih službenika. Ne postoji razlog da se osobe zaposlene na poslovima podrške ministru te u Uredu predsjednika Vlade i Uredu predsjednika Hrvatskog sabora izdvajaju u posebnu kategoriju te da se njihov položaj ne uredi uredbom Vlade jednako kao i za sve druge državne službenike. Iz ovako šturog obrazloženja predmetne odredbe zakonskog teksta, nije vidljivo zbog čega bi se prihvatio ovakav izuzetak koji narušava konzistentnost ovog propisa. Za primijetiti je i da predmetnom odredbom nisu obuhvaćene osobe zaposlene u Uredu predsjednika Republike Hrvatske kao i u Uredu predsjednika Vrhovnog suda Republike Hrvatske.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Nema opravdanih razloga da se na službenike u sudovima ne primjenjuju odredbe ovoga Zakona. Također, ne prihvaća se ni vaš prijedlog za brisanje odredaba stavka 3. i 4. u članku 2. Zakona, s obzirom da osobe navedene u tim odredbama nisu državni službenici već se s njima sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme, a najduže do isteka mandata ministra.</p>
97	<p><b>Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja</b>  <b>Primjena zakona, Članak 2.</b>  Zakon je primjenjiv na zaposlene u državnoj službi i dijelu javnih službi, međutim, neki njegovi dijelovi (primjerice sustav ocjenjivanja i promicanja u plaći temeljem ocjenjivanja), na način na koji su predloženi, nisu primjenjivi za neka radna mjesta u javnim službama, primjerice liječnike, znanstvenike, sveučilište profesore, itd. Nejasno je zašto se u st. 4. propisuje izuzetak.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Smatramo da je učinkovitost rada svakog radnika, pa tako i državnog i javnog službenika, moguće ocijeniti primjenom kriterija specifičnih za pojedina radna mjesta. Stoga je u članku 11. propisano da će, zbog specifičnosti pojedinih javnih službi, ministar nadležan za pojedinu javnu službu, uz kriterije koji će se primjenjivati na sve službenike i namještenike u javnim službama, utvrditi i dodatne (posebne) kriterije ocjenjivanja učinkovitosti rada službenika i namještenika u tim javnim službama. U članku 2. stavku 4. propisuje se izuzimanje od primjene odredaba o ocjenjivanju, promicanju i nagrađivanju osoba iz članka članka 47. stavka 3. Zakona o sustavu državne uprave. Navedene se odredbe odnose na poslove podrške ministru te, sukladno stavku 9. istog članka, odgovarajuće primjenjuju samo na poslove podrške u Uredu predsjednika Vlade Republike Hrvatske i Uredu predsjednika Hrvatskoga sabora.</p>
98	<p><b>Goran Lipljan</b>  <b>Primjena zakona, Članak 2.</b>  Smatram da bi plaće u pravosuđu kao zasebnoj grani vlasti trebale biti regulirane posebnim propisom.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Vaš komentar nije prihvatljiv jer ne postoje opravdani razlozi zbog kojih bi se plaće službenika i namještenika u pravosudnim tijelima izuzele od primjene odredaba ovog Zakona. Plaće tih službenika i namještenika osiguravaju se iz državnog proračuna te na njih treba primjeniti ista pravila kao i na plaće svih ostalih službenika i namještenika u državnim tijelima i javnim službama.</p>
99	<p><b>DALIBOR ŠEMPER</b>  <b>Primjena zakona, Članak 2.</b>  Odredba stavka 3. bi se trebala odnositi i na Ured potpredsjednika Vlade koji nije čelnik ministarstva jer se radi o poslovima ekvivalentnim poslovima podrške ministru i dijelom istovrsnim poslovima koji se obavljaju u Uredu predsjednika Vlade..</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  U članku 2. stavku 3. NPZ-a riječ je o radnim mjestima propisanim odredbom članka 47. stavka 3. Zakona o sustavu državne uprave. Navedene se odredbe odnose na poslove podrške ministru te, sukladno stavku 9. istog članka, odgovarajuće primjenjuju samo na poslove podrške u Uredu predsjednika Vlade Republike Hrvatske i Uredu predsjednika Hrvatskoga sabora.</p>

100	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Primjena zakona, Članak 2.</b>          Članak 2. stavak 1. prijedloga Zakona o plaćama U članku 2. stavku 1. predlažemo iza riječi „službama“ brisati točku i dodati zarez te dio rečenice „za koje se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu.“          Obrazloženje: navedena odredba usklađuje se s dijelom teksta u poglavlju „Pitanja koja se uređuju ovim Zakonom te posljedice koje će donošenjem Zakona proisteći“, a u kojem je napisano da će se Zakon primjenjivati na zaposlene u državnoj službi i javnim službama za koje se sredstava za plaće osiguravaju u državnom proračunu.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          U članku 2. NPZ-a određuju se osobe na koje će se primjenjivati plaće (službenici i namještenici), dok su u članku 3. definirana tijela u kojima su oni zaposleni odnosno pojašnjavaju pojmovi : "državna tijela" i "javne službe".</p>
101	<p><b>Županijski sud Slavonski Brod, Stalna služba u Požegi</b>  <b>Primjena zakona, Članak 2.</b>          Zakon sklepan na brzinu samo da ga se skine s vrata. Dok god imamo Ministra državne uprave i pravosuđa, u pravosuđu se ništa neće događati niti će se poboljšati uvjeti rada i primjerena plaća jer nama treba ministar pravosuđa koji se razumije u sustav i koji zna kako pravosuđe funkcionira. Dok se to ne razdvoji nema pomaka jer nije isto raditi u nekakvim upravama (zapošljavanje po stranačkim linijama) i sjediti na raspravama i istražnim ročištima, raditi s kriminalcima. Te dvije institucije treba razdvojiti jer ne idu zajedno, a isto tako je potreban ministar pravosuđa koji će razumjeti problematiku. Povijest je pokazala da spajanje ministarstva pravosuđa i ministarstva uprave nikada nije bilo učinkovito, zato imamo u 30 godina nekoliko spajanja i razdvajanja</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          U komentaru se daje osvrt na ustrojstvo i djelokrug tijela državne uprave, što nije predmet ovog Zakona.</p>
102	<p><b>Jasna Martinec</b>  <b>Primjena zakona, Članak 2.</b>          Predlažem da se stavci 3. i 4. ovoga članka brišu. Na ovaj način u državnu službu se uvode radna mjesta posebnih savjetnika i asistenata u kabinetu ministra budući bi se na njih trebale primjenjivati i odredbe ovog Zakona koje se odnose na vrednovanje radnih mjesta i dodatke na osnovnu plaću. Međutim, vrednovanje njihovoga rada nije moguće jer kompetencije za njihova radna mjesta, osim visoke stručne spreme, nisu propisane, ne obavljaju poslove iz djelokruga tijela u kojima su zaposleni, nisu dužni imati radno iskustvo, itd. Isto tako, dodaci na osnovnu plaću utvrđeni su kolektivnim ugovorom, zakonima i drugim propisima kojima se uređuju prava i obveze državnih službenika, no ti se propisi, sukladno odredbi stavka 7. članka 47. Zakona o sustavu državne uprave na ove osobe ne primjenjuju.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Navedena radna mjesta propisana su odredbom članka 47. stavka 3. Zakona o sustavu državne uprave i nije sporno da osobe na tim radnim mjestima nisu državni službenici. Međutim, kako je u stavku 8. istog članka propisano da osobe na ovim radnim mjestima imaju pravo na plaću koju čini umnožak utvrđenog koeficijenta i osnovice koja se primjenjuje na obračun plaća državnih službenika, a isti se novim sustavom napušta, potrebno ih je predvidjeti i obuhvatiti u dijelu koji se odnose na vrednovanje radnih mjesta i osnovnu plaću. Ove osobe se ne ocjenjuju te ne mogu niti ostvariti pravo na dodatak na plaću za učinkovitost rada.</p>

103	<p><b>Ivan Sabol</b>  <b>Primjena zakona, Članak 2.</b>          Članak 2 Prema gornjoj litaniji objašnjenja poanta ovog zakona je smanjiti broj iznimki ali se eto odmah u članku 2 dodaju iznimke !?!? Dok su iznimke u stavku 2 apsolutno opravdane, stavak 3 se čini predviđen za uhljebjivanje? Ovako pisano ispada da nema ocjenjivanja podobnih pa osoba koja daje podršku može i ne dolaziti na posao a zadržati plaću (fotelju) jer nema ocjenjivanja, a nagrade i promicanje mogu biti i proizvoljne? Sigurno neće doprinijeti percepciji uređene i transparentne zemlje.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Osobe iz članka 2. stavka 3. Prijedloga zakona su osobe koje i sada prema Zakonu o sustavu državne uprave nemaju status državnih službenika već se s njima sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme, a najduže do isteka mandata ministra. Stoga je opravdano izuzeti te osobe od ocjenjivanja i nagrađivanja temeljem ocjene učinkovitosti rada.</p>
104	<p><b>Tena Dundović</b>  <b>Pojmovi u ovom Zakonu, Članak 3.</b>          Predlaže se brisati pravosudna tijela iz st. 1. točke 1. Alternativno, predlaže se da se pravosudna tijela izdvoje u točku 3. istog stavka (čime dosadašnje točke 3., 4. i 5. postaju točke 4., 5. i 6.) te da se doda sljedeći tekst: "3. Pravosudna tijela su sudovi i državna odvjetništva." U dosadašnjoj točki 3. predlaže se izmjena zakonskog teksta na način da se iza "u javnim službama" doda: "i pravosudnim tijelima". Obrazloženje: S obzirom na to da zakonska norma mora biti jasna, određena i precizna, potrebno je definirati što su to pravosudna tijela. Poslovi koje obavljaju osobe zaposlene u pravosuđu poslovi su od posebnog društvenog značaja te je, s obzirom da sudbena vlast predstavlja treću granu vlasti, zaposlenike u pravosuđu potrebno izdvojiti u posebnu kategoriju sudskih službenika unutar ovoga zakona, odnosno donijeti novi zakon kojim će se cjelokupno urediti status, prava i obveze pravosudnih službenika, u skladu s podjelom vlasti na zakonodavnu, izvršnu i sudbenu.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Nesporno je da su pravosudna tijela sudovi i državna odvjetništva, što je jasno propisano Zakonom o sudovima i Zakonom o državnom odvjetništvu. Stoga nema razloga da se isto pojašnjava u ovom Zakonu, kao ni da se pravosudna tijela izdvajaju u posebnu točku u članku 3.</p>
105	<p><b>Matica hrvatskih sindikata</b>  <b>Pojmovi u ovom Zakonu, Članak 3.</b>          U članku 3. stavku 1. točki 2., kod navođenja javnih službi na koje se ovaj Zakon odnosi, nužno je dodati i ustanove socijalne skrbi čiji je osnivač Republika Hrvatska ili jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu, budući da se plaće zaposlenika i u tim ustanovama trenutno reguliraju važećim Zakonom o plaćama u javnim službama i Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Predloženi Zakon definira javne službe kao pravne osobe koje su kao proračunski korisnici državnog proračuna navedeni u Registru proračunskih i izvanproračunskih korisnika. Dakle, uvidom u navedeni Registar jednostavno je utvrditi na koje se pravne osobe odnosi predloženi Zakon. Dosadašnja formulacija javnih službi iz Zakona o plaćama u javnim službama, prema kojoj su javne službe ustanove i druge pravne osobe kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu je bila nejasna i dvojbena i zato su se javne službe predloženim Zakonom utvrdile na precizniji način. Ukoliko su ustanove socijalne skrbi navedene u Registru kao proračunski korisnik državnog proračuna, tada se na iste odnosi predloženi Zakon. Međutim, ako se radi o ustanovama čiji su osnivači jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave kojima se sredstva za plaće osiguravaju u lokalnim proračunima, tada one nisu obuhvaćene ovim Zakonom.</p>



106	<p><b>Ured pučke pravobraniteljice</b>  <b>Pojmovi u ovom Zakonu, Članak 3.</b>  U članku 3. točki 1. Prijedloga Zakona navedeno je kao državno tijelo Povjerenstvo za sprječavanje sukoba interesa. Predlažemo da se navedena odredba izmijeni na način da se navede točan naziv državnog tijela: Povjerenstvo za odlučivanje o sukobu interesa. Člankom 3. točkom 2. Prijedloga Zakona određeno je značenje pojma javne službe. Predlažemo razmotriti mogućnost preciznijeg određenja javne službe budući da nisu sve pravne osobe koje su kao proračunski korisnici državnog proračuna navedeni u Registru proračunskih i izvanproračunskih korisnika ujedno i javna služba. Isto tako, posebno su kao javna služba naznačeni Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje i Hrvatski zavod za zapošljavanje iako su sva 3 tijela uvrštena kao izvanproračunski korisnik državnog proračuna.</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b>  Hvala na ukazanom. U članku 3. točki 1. radi se o očitog pogrešci koja će biti ispravljena. Vezano za drugi komentar, pojašnjavamo da su Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Hrvatski zavod za zapošljavanje i Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje obvezni 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.</p>
107	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Pojmovi u ovom Zakonu, Članak 3.</b>  Članak 3. točka 2. prijedloga Zakona o plaćama – u članku 3. točki 2. navedeno je da su javne službe pravne osobe koje su kao proračunski korisnici navedeni u Registru proračunskih i izvanproračunskih korisnika. Navedena definicija je nejasna i ne primjenjuje se jednako na sva regulatorna javnopravna tijela. Naime, sama činjenica da je pojedino javnopravno tijelo uvedeno u Registar proračunskih korisnika ne znači da se isto financira direktno iz državnog proračuna (općih prihoda i primitaka). Osobito zato što pojedina javnopravna tijela, koja imaju javnopravne ovlasti, nisu upisana u Registar proračunskih i izvanproračunskih korisnika, i na njih se ne primjenjuju odredbe Zakona o plaćama, iako se financiraju iz državnog proračuna. Agencija se u cijelosti financira iz vlastitih prihoda, a ne državnog proračuna, a gotovo 90% ukupnih prihoda ostvaruje se od stranih fizičkih i pravnih osoba (putnici na odlaznim letovima iz Republike Hrvatske i zračni prijevoznici koji koriste hrvatski zračni prostor). Promjena postojećeg modela regulacije plaća radnika Agencije bi sasvim sigurno umanjila sposobnost i kvalitetu obavljanja poslova iz nadležnosti Agencije, jer bi dovela do kadrovskog osipanja, pada kvalitete i nemogućnosti obavljanje bitnih funkcija iz nadležnosti Agencije. To se prije svega odnosi na održavanje i zapošljavanje dovoljnog broja stručnog osoblja potrebnog za primjereno i efikasno obavljanje poslova iz nadležnosti Agencije, a koja obveza je propisana člankom 5. stavak 19. Zakona o zračnom prometu. Obveza osiguravanja potrebnih ljudskih resursa propisana je i člankom 62. stavak 3. Uredbe (EU) 2018/1139 Europskog Parlamenta i Vijeća o zajedničkim pravilima u području civilnog zrakoplovstva i osnivanju Europske agencije za sigurnost zračnog promet kojim je propisana obveza država članica osigurati da su njihova nacionalna nadležna tijela neovisna prilikom donošenja tehničkih odluka o certifikaciji, nadzoru i osiguravanju provedbe propisa te da obavljaju svoje zadaće nepristrano i transparentno i da su organizirana,</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo je neprofitna pravna osoba s javnim ovlastima koja je navedena u Registru proračunskih i izvanproračunskih korisnika, a koja sredstva za rad ostvaruje, između ostaloga, od naknada koje ubire u ime države. Vlastiti prihodi koje Agencija ostvaruje su također izvori financiranja u državnom proračunu, a Agencija ih ostvaruje na temelju javnih ovlasti koje su joj dane posebnim zakonom. Budući da je Agencija proračunski korisnik čije se plaće financiraju iz državnog proračuna, nema argumenata za izuzećem od primjene Zakona. S obzirom da će se sva radna mjesta u državnim tijelima i javnim službama vrednovati primjenom istih standardnih mjerila, utvrđenih u članku 9. NPZ-a, nejasno je kako bi promjena postojećeg modela regulacije plaća radnika Agencije umanjila sposobnost i kvalitetu obavljanja poslova iz nadležnosti Agencije.</p>

<p>popunjena kompetentnim osobljem i da se njima upravlja na odgovarajući način. Države članice moraju osigurati da njihova nacionalna nadležna tijela imaju potrebne resurse i sposobnosti za učinkovito i pravodobno izvršavanje zadaća koje su im dodijeljene na temelju te Uredbe. Člankom 3. Uredbe (EU) 965/2012 o utvrđivanju tehničkih zahtjeva i upravnih postupaka u vezi s letačkim operacijama propisano je da države članice moraju osigurati da nadležno tijelo ima potrebne sposobnosti za osiguravanje nadzora nad svim osobama i organizacijama, koje su obuhvaćene njihovim programom nadzora, uključujući dovoljne resurse za ispunjavanje zahtjeva te Uredbe. Obzirom na navedeno, predlažemo da se u članku 3. doda novi stavak u kojem će se navest da se odredbe Zakona o plaćama, ne primjenjuju na javnopravna tijela koja se financiraju iz naknada po posebnim propisima i iz vlastitih prihoda (dakle, neovisno o tome jesu li navedena u Registru proračunskih i izvanproračunskih korisnika – koji ne može biti jedini kriterij za primjenu predloženog Zakona o plaćama).</p> <p>108 <b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b> <b>Pojmovi u ovom Zakonu, Članak 3.</b> Članak 3. prijedloga Zakona o plaćama „Pojmovi u ovom Zakonu“ – prijedlog Zakona o plaćama nije dao definiciju odnosno značenje određenih pojmova koji se koriste u Zakonu što dovodi do pravne nesigurnosti, i to prvenstveno: - nije jasna definicija na koga se primjenjuju odredbe prijedloga Zakona o plaćama u dijelu javnih službi budući sama činjenica upisa u Registar proračunskih i izvanproračunskih korisnika ne bi trebala biti osnova za primjenu Zakona o plaćama na javne službe koje se direktno ne financiraju iz državnog proračuna, već se financiraju temeljem naknada po posebnim propisima i iz vlastitih prihoda. - nije utvrđena definicija što se smatra „nagradom“ u smislu članka 5. prijedloga Zakona o plaćama, - nije utvrđena definicija što se smatra „elementima za obračun plaće“, a koji se javno objavljuju sukladno odredbama članka 7. prijedloga Zakona o plaćama, - nije utvrđena definicija što se smatra „ostalim primicima u skladu s općim propisom o radu“, a koja ulaze u plaću prema članku 12. prijedloga Zakona o plaćama.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b> U članku 3. NPZ-a jasna je i precizna definicija javnih službi, a nije prihvatljiv stav da činjenica upisa u Registar proračunskih i izvanproračunskih korisnika ne bi trebala biti osnova za primjenu Zakona o plaćama na javne službe koje se direktno ne financiraju iz državnog proračuna, već se financiraju temeljem naknada po posebnim propisima i iz vlastitih prihoda. U članku 5. NPZ-a utvrđuje se da službenik i namještenik ima pravo na plaću i nagrade utvrđene navedenim Zakonom, dok je novčana nagrada za radne rezultate (bonus) preciznije uređena u članku 32. Zakona. U članku 7. NPZ-a nije potrebno definirati elemente za obračun plaće radnog mjesta, budući da je isto propisano u članku 12. NPZ-a. Ostali primici u skladu s općim propisima o radu uređeni su Zakonom o radu, kao općim propisom koji uređuje radne odnose u Republici Hrvatskoj.</p>
<p>109 <b>DRŽAVNI URED ZA REVIZIJU</b> <b>Pojmovi u ovom Zakonu, Članak 3.</b> U članku 3. u okviru pojma državna tijela, u smislu ovog Zakona, naveden je DRŽAVNI URED ZA REVIZIJU te ga iz ovog članka treba izuzeti odnosno brisati, jer se plaća ovlaštenih državnih revizora uređuje posebnim zakonom, a u pripremi je i novi Zakon o Državnom uredu za reviziju u okviru kojeg je uređena plaća svih zaposlenika Državnog ureda za reviziju. Stavljanjem Državnog ureda za reviziju u ovaj Nacrt Prijedloga Zakona izravno se dovodi u pitanje neovisnost Državnog ureda za reviziju koja je uređena Ustavom Republike Hrvatske i Zakonom o Državnom uredu za reviziju i Međunarodnim standardima vrhovnih revizijskih institucija (INTOSAI). Neovisnost vrhovnih revizijskih institucija (VRI) je jedan od postulata Europske unije, što je bio i jedan od uvjeta koji je trebala ispuniti Republika</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b> Državni ured za reviziju je državno tijelo u kojem se plaće zaposlenih osiguravaju i isplaćuju iz državnog proračuna te nema opravdanog razloga da se isti izuzmu od primjene ovog Zakona. Odredbe posebnih propisa kojima su sada regulirane plaće u državnim tijelima ostaju na snazi do stupanja na snagu uredbe Vlade iz članka 15. stavka 3. Zakona. Standardna mjerila za klasifikaciju i vrednovanje radnih mjesta primjenjiva su na sva državna tijela i javne službe, a nejasan je komentar da standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta nisu primjereni poslovima iz djelokruga Državnog ureda. Naime, vještine i potrebna znanja dio su standardnog mjerila "Kompetencije", utvrđenog u članku 9. NPZ-a, pa će se posebna znanja i vještine za državne revizore vrednovat će se primjenom tog mjerila.</p>

Hrvatska za zatvaranje poglavlja 32. Financijski nadzor i ulazak Republike Hrvatske u Europsku uniju. Zakonom o plaćama ovlaštenih državnih revizora u vrijeme pregovora dokazana je naša financijska neovisnost te da nismo pod utjecajem izvršne vlasti u sustavu određivanja plaća. Zakonom o Državnom uredu za reviziju propisano je da Državni ured za reviziju kao vrhovna revizijska institucija u svom radu primjenjuje Međunarodne standarde vrhovnih revizijskih institucija (INTOSAI) koje naglašavaju da vrhovne revizijske institucije mogu objektivno i učinkovito izvršavati svoje zadatke samo ako su neovisne od subjekata revizije i zaštićene od vanjskih utjecaja. Vrhovne revizijske institucije trebaju imati organizacijsku, funkcionalnu i financijsku neovisnost. Financijska i funkcionalna neovisnost podrazumijeva dostupnost odgovarajućih ljudskih, materijalnih i novčanih resursa. Prema INTOSAI GUID 9030, NAČELO 8, utvrđeno je između ostalog: VRI trebaju imati na raspolaganju potrebne i razumne ljudske, materijalne i novčane resurse—izvršna vlast ne bi trebala kontrolirati niti usmjeravati pristup tim resursima. VRI upravljaju vlastitim proračunom i raspoređuju ga na odgovarajući način. Zakonodavno tijelo ili jedno od njegovih povjerenstava odgovorno je osigurati da VRI imaju odgovarajuće resurse za ispunjavanje svog mandata. VRI imaju pravo izravne žalbe zakonodavnom tijelu ako su osigurana sredstva nedovoljna da im omoguće ispunjavanje njihovog mandata. Vrhovne revizijske institucije trebaju imati ovlasti za razvoj vlastite politike ljudskih resursa i prakse odvojene od izvršnih i drugih sličnih državnih tijela. Osim navedenih načela, neovisnost vrhovnih revizijskih institucija je utvrđena INTOSAI – P 1 Limska deklaracija i INTOSAI-10 Meksička deklaracija o neovisnosti vrhovnih revizijskih institucija te rezolucijom UN. Ujedinjeni narodi (UN) su u svojoj posljednjoj rezoluciji (br. 69 iz 2014.) pozvali države članice da ojačaju vrhovne revizijske institucije i zadrže njihovu potpunu neovisnost. Na taj način UN ima za cilj promovirati učinkovitost, odgovornost, djelotvornost i transparentnost u javnoj upravi. Osim navedenog što se odnosi na neovisnost Državnog ureda za reviziju, sljedeći argument zašto treba Državni ured za reviziju brisati iz ovog Nacrta Prijedloga Zakona je i pitanje kompetencija utvrđenih člankom 9. ovog Nacrta Prijedloga Zakona jer su kompetencije zaposlenika Državnog ureda za reviziju utvrđene Međunarodnim standardima vrhovnih revizijskih institucija – STANDARDI KOMPETENCIJA COMP 700-799 i COMP 7000 – 7499 te ISSAI 150 – Kompetencije revizora. Nadalje i druga standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta nisu primjereni poslovima iz djelokruga Državnog ureda za reviziju jer se zadaće, vještine i potrebna znanja za državne revizore bitno razlikuju od zadaća, vještina i znanja zaposlenika u drugim državnim i javnim službama. Vrednovanje učinka vrhovnih revizijskih institucija utvrđeno je INTOSAI – P 12 Vrijednosti i koristi od vrhovnih revizijskih institucija – pokretanje promjena u životu građana. Isto tako neprimjenjive su odredbe iz članka 15. Koeficijenti za obračun plaća, jer mjerila za vrednovanje radnih mjesta u Državnom uredu za

	<p>reviziju značajno razlikuju od mjerila za radna mjesta zaposlenika u drugim državnim i javnim službama. Iz članka 45. treba brisati točku 7. u kojoj se govori o Zakonu o plaćama ovlaštenih državnih revizora i članku 31. Zakona o Državnom uredu za reviziju. Slijedom navedenog, potrebno je da se iz navedenog Nacrta Prijedloga Zakona izuzme Državni ured za reviziju.</p>	
110	<p><b>Sindikat zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi Hrvatske</b>  <b>Pojmovi u ovom Zakonu, Članak 3.</b>  U članku 3. kod točke 2. treba dodati al. f) koja glasi: 2. javne službe su: f) ustanove socijalne skrbi čiji je osnivač Republika Hrvatska ili jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženi Zakon definira javne službe kao pravne osobe koje su kao proračunski korisnici državnog proračuna navedeni u Registru proračunskih i izvanproračunskih korisnika. Dakle, uvidom u navedeni Registar jednostavno je utvrditi na koje se pravne osobe odnosi predloženi Zakon. Dosadašnja formulacija javnih službi iz Zakona o plaćama u javnim službama, prema kojoj su javne službe ustanove i druge pravne osobe kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu je bila nejasna i dvojbena i zato su se javne službe predloženim Zakonom utvrdile na precizniji način. Ukoliko su ustanove socijalne skrbi navedene u Registru kao proračunski korisnik državnog proračuna, tada se na iste odnosi predloženi Zakon. Međutim, ako se radi o ustanovama čiji su osnivači jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave kojima se sredstva za plaće osiguravaju u lokalnim proračunima, tada one nisu obuhvaćene ovim Zakonom.</p>
111	<p><b>Andy</b>  <b>Pojmovi u ovom Zakonu, Članak 3.</b>  Netočan naziv državnog tijela - naziv tijela nije Povjerenstvo za sprečavanje sukoba interesa već Povjerenstvo za odlučivanje o sukobu interesa.</p>	<p><b>Prihvaćen</b>  Hvala na ukazanom. Radi se o očitoj pogrešci koja će biti ispravljena.</p>
112	<p><b>Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja</b>  <b>Pravo na plaću, Članak 5.</b>  Pojam „nagrade“ potrebno je zamijeniti širim pojmom „druga materijalna prava“. Temeljem Pravilnika o porezu na dohodak, poslodavci osim nagrada mogu isplatiti svojim zaposlenicima potpore, naknade, otpremnine, darove, dnevnice i premije, što sve čini ponuđenu formulaciju ograničavajućom.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Pojam "nagrade" ne može se zamijeniti pojmom "druga materijalna prava" budući da je riječ o nagradama za učinkovitost rada službenika i namještenika, dok su druga materijalna prava pojam koji je, kako i sami navodite, širi od pojma "nagrade" i nisu vezani uz učinkovitost rada službenika i namještenika. Na primjer, otpremnina je materijalno pravo službenika i namještenika koje se prema važećim propisima ostvaruje pri odlasku u mirovinu ili ako službeniku i namješteniku prestaje služba po nekoj drugoj propisanoj osnovi.</p>
113	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Pravo na plaću, Članak 5.</b>  U članku 5. prijedloga Zakona o plaćama navodi se da službenik i namještenik u državnoj i javnim službama ima pravo na plaću i nagrade pod uvjetima utvrđenim ovim Zakonom, drugim propisima i kolektivnim ugovorom. U Zakonu nije definirano što se smatra „nagradom“ te na koje propise se odnosi pojam „drugim propisima“. Smatra li se „nagradom“ samo bonus iz članka 32. prijedloga Zakona o plaćama?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Pod nagradom se smatra nagrada iz članka 32. NPZ-a, ali postoji mogućnost utvrđivanja istih pod uvjetima utvrđenim ovim Zakonom, drugim propisima i kolektivnim ugovorima. U članku 26. propisuje se da pravilo da prava utvrđena ovim Zakonom ne mogu biti uređena na drugačiji način u kolektivnim ugovorima, ali se u istom članku predviđa mogućnost uređivanja drugih materijalnih prava službenika i namještenika, koja nisu uređena ovim Zakonom.</p>

<p>114</p>	<p><b>Martina Topolovac</b>  <b>Načelo jednakosti plaća, Članak 6.</b>  U odnosu na "jednaku plaću za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti" ističem kako su kao državni službenici u pravosudnim tijelima (između ostalih) zaposleni i sudski savjetnici, viši sudski savjetnici i viši sudski savjetnici-specijalisti, koji svi obavljaju jednake poslove, štoviše nakon promaknuća na radno mjesto višeg sudskog savjetnika, ostaju raditi na istim predmetima na kojima su radili i kao sudski savjetnici, a za koje radno mjesto je propisan drugačiji - viši koeficijent, stoga ovaj članak nije primjenjiv na osobe koje su zaposlene na radnim mjestima koja su prethodno istaknuta. Slijedom navedenog, kako bi se načelo jednake plaće za jednak rad ostvarilo potrebno je za više kategorije savjetnika koji za svoj rad primaju veću plaću odrediti i rad na poslovima većeg opsega, što je u skladu i s njihovim radnim iskustvom. Osim toga ističe se još jedan aspekt nepoštivanja načela jednake plaće za jednak rad. Naime, Pravilnikom o mjerilima za rad službenika u zemljišnoknjižnim odjelima, čl. 14 st. 2. propisano je da se na sudske savjetnike kojima se dodjeljuju posebni zemljišnoknjižni predmeti primjenjuju okvirna mjerila propisana za rad sudaca umanjena za 20%, što znači da sudski savjetnici (viši sudski savjetnici i viši sudski savjetnici specijalisti) rade na istim predmetima kao i suci, odnosno u svrhu ostvarenja načela jednake plaće za jednak rad, potrebno je propisati i koeficijent plaće sudskog savjetnika koja će i iznositi 80% plaće suca. Imajući u vidu navedeno, kategoriju sudskih savjetnika potrebno je izdvojiti iz kategorije svih ostalih državnih službenika, te posebno urediti njihov položaj i status u okviru ovog zakona, odnosno donošenjem novog zakona.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Vaš se komentar odnosi na koeficijente složenosti poslova radnih mjesta u sudovima, što nije predmet uređenja ovoga Zakona. Sva radna mjesta će se vrednovati prema kriterijima utvrđenim člankom 9. predloženog Zakona i na temelju toga odrediti novi koeficijenti za obračun plaća. Ovakav način vrednovanja radnih mjesta treba doprinijeti većoj objektivnosti u utvrđivanju koeficijenata za obračun plaća.</p>
<p>115</p>	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>Načelo jednakosti plaća, Članak 6.</b>  Iako su nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova definirani jedinstvenom Uredbom, u praksi je tijekom proteklih 20-ak godina DOŠLO DO POJAVE RAZLIČITIH PLAĆA ZA ISTA RADNA MJESTA, ponajviše kao rezultat raznih dodataka na plaću ugovorenih granskim kolektivnim ugovorima za pojedine javne službe ili pak kroz neke oblike sporazuma, ovisno koji je sindikat uspio ispregovarati bolje uvjete za službenike i namještenike iz javne službe u kojoj djeluje. U sustavu zdravstva unazad godinu dana evidentna je negativna posljedica takve politike, a usudili bi se reći da možemo govoriti i o diskriminaciji radnika po osnovi obrazovanja, jer radnici koji se nalaze u istoj ili sličnoj situaciji imaju različite plaće, iako imaju istu razinu obrazovanja sukladno HKO (Hrvatskom kvalifikacijskom okviru).</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Sustav zdravstva je jedan od sustava koji prednjači po broju dodataka na plaću ugovorenih granskim kolektivnim ugovorom. Upravo zato se predloženim Zakonom definiraju mogući dodaci na plaću, kako bi se zaustavila dosadašnja praksa ugovaranja brojnih dodataka na plaću granskim kolektivnim ugovorima, sporazumima, odlukama itd., a time derogirao pojam osnovne plaće radnog mjesta. Reformi sustava plaća se i pristupilo ponajviše zbog nejednakih plaća za ista radna mjesta. U izradi Nacrta prijedloga Zakona sudjelovali su i predstavnici resornog Ministarstva zdravstva.</p>

116	<p><b>TAJANA NOVOSEL MATOŠEVIĆ</b>  <b>Načelo jednakosti plaća, Članak 6.</b>  Pravilnikom o mjerilima za rad službenika u zemljišnoknjižnim odjelima (čl. 14 st. 2., NN 125/2022) propisano je da se na sudske savjetnike kojima se dodjeljuju posebni zemljišnoknjižni predmeti primjenjuju okvirna mjerila propisana za rad sudaca umanjena za 20 %. Dakle, radna obveza sudskog savjetnika (i višeg sudskog savjetnika i višeg sudskog savjetnika - specijalista) koji radi na posebnim zemljišnoknjižnim predmetima vezana je uz ispunjenje sudačke obveze ( obveze pravosudnih dužnosnika) propisane okvirnim mjerilima za rad sudaca u 80% dijela te obveze. Posebni zemljišnoknjižni predmeti koji se dodjeljuju u rad sucima i sudskim savjetnicima su podjednaki prema vrsti i složenosti. Prema tome, zadovoljenje načela jednake plaće za jednak rad bilo bi u tome da sudski savjetnik koji radi na prethodno navedenim predmetima za svoj rad prima 80% plaće sudaca. Nadalje, na sudovima sudski savjetnici, viši sudski savjetnici i viši sudski savjetnici specijalisti obavljaju poslove podjednake složenosti za koji posao snose podjednaku odgovornost, a u prilog čemu govori i činjenica da sudski savjetnik nakon napredovanja na radno mjesto višeg sudskog savjetnika ostaje raditi na istim predmetima na kojima je radio kao sudski savjetnik, za veću plaću. Kategorije sudskih savjetnika (sudski savjetnik, viši sudski savjetnik i viši sudski savjetnik specijalist) i nadalje moraju postojati jer mogućnost napredovanja nedvojbeno motivira savjetnike na postizanje boljih rezultata rada kao i na ostanak u sustavu pravosuđa, no u cilju zadovoljenja načela jednake plaće za jednak rad potrebno je za više kategorije savjetnika koji za svoj rad primaju veću plaću odrediti i rad na poslovima većeg opsega, a što je u skladu i s činjenicom da isti imaju više znanja i radnog iskustva od sudskog savjetnika "početnika".</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Plaće pravosudnih dužnosnika nisu predmet ovog Zakona te se stoga ne može vrednovati radna mjesta državnih službenika zaposlenih na sudovima u odnosu na pravosudne dužnosnike već isključivo u odnosu na radna mjesta drugih državnih i javnih službenika. Stvarni zahtjevi svih radnih mjesta, pa tako i radnih mjesta službenika u pravosudnim tijelima utvrđivat će se u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta primjenom standardnih mjerila iz članka 9. NPZ-a (Kompetencije, Složenost poslova, Odgovornost i utjecaj na donošenje odluka, Suradnja i komunikacija). Nazivi radnih mjesta nisu predmet ovog Zakona već će biti uređeni uredbama Vlade Republike Hrvatske, sukladno odredbama članka 15. stavka 3. i 4. NPZ-a.</p>
-----	---	--

117 **Ured pučke pravobraniteljice**  
**Načelo jednakosti plaća, Članak 6.**  
Predlažemo članak 6. podijeliti na dva članka, od kojih bi se prvi odnosio na načelo jednakosti plaća, a drugi na načelo jednakosti plaća žena i muškaraca. Naime, načelo jednakosti plaća odnosi se na situacije kada službenici i namještenici rade na istim radnim mjestima te mjestima iste razine složenosti poslova i odgovornosti, ali su plaće različite ovisno o tome u kojoj državnoj ili javnoj službi rade. Stoga ukazujemo da ako se za određivanje plaće koristi sustav klasifikacije radnih mjesta, on se mora temeljiti na jedinstvenim i objektivnim kriterijima koji isključuju svaki oblik diskriminacije po bilo kojoj od diskriminacijskih osnova. S druge strane, načelo jednakosti plaća žena i muškaraca jamči jednaku plaću za jednaki rad i rad jednake vrijednosti muškarcima i ženama. U tom kontekstu je izrazito bitno istaknuti kako su koeficijenti nekih radnih mjesta ponekad u korelaciji s rodnim kriterijima, u kojim slučajevima su radna mjesta na kojima su pretežno zaposlene žene označena nižim koeficijentom nego radna mjesta na kojima su pretežno zaposleni muškarci, iako se radi o radnim mjestima iste razine složenosti poslova ili odgovornosti te za koja je uvjet ista razina formalnog obrazovanja. Također, dodatci propisani u članku 18. stavku 1. Prijedloga Zakona mogu imati različite učinke na muškarce i žene, osobito dodatak za učinkovitost rada ako žena koristi roditeljski dopust, odnosno ako skrbi o članovima obitelji. Slijedom navedenoga, predlažemo da se navedena načela razdvoje u dva zasebna članka, na način da novi članak glasi: Načelo jednakosti plaća žena i muškaraca Članak 6a. (1) Žene i muškarci imaju pravo na jednaku plaću za jednaki rad i rad jednake vrijednosti. (2) Poslodavac je dužan osigurati pravo na jednaku plaću iz stavka 1. ovoga članka u skladu s posebnim zakonom koji uređuje radne odnose. Poseban zakon jest Zakon o radu (Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22) koji u članku 91. stavcima 2. i 3. propisuje što se smatra jednakim radom i radom jednake vrijednosti. Navedena odredba usklađena je s Direktivom Vijeća 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL, L 204, 26. 07. 2006.), Direktivom Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2. 12. 2000.) i Direktivom Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o provedbi načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo (SL, L 180, 19. 7. 2000.).

**Nije prihvaćen**  
Slažemo se s vašim komentarom da je bitno istaknuti načelo jednakosti plaća žena i muškaraca za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti. Međutim, kako se odredbe članka 6. Nacrta prijedloga zakona odnose se na načelo jednakosti plaća općenito, nomotehnički je prihvatljivije da se u istom članku utvrdi načelo jednakosti plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti i načelo jednakosti plaća žena i muškaraca za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti. Vezano za mogućnost utvrđivanja koeficijenata za obračun plaće prema rodnim kriterijima, ukazujemo da će nazivi radnih mjesta i koeficijent i za obračun plaće biti uređeni uredbama Vlade Republike Hrvatske, na temelju provedenog postupka vrednovanja radnih mjesta primjenom standardnih mjerila iz članka 9. Nacrta prijedloga zakona, koja su jedinstvena za sva državna tijela i javne službe. U postupku vrednovanja radnih mjesta primjenom tih mjerila i utvrđivanja novih naziva radnih mjesta, vodit će se računa da ne dođe do povrede načela jednakosti plaća žena i muškaraca.

118	<p><b>Jelena Grgić</b>  <b>Načelo jednakosti plaća, Članak 6.</b>  Nije jasno na koji način i temeljem kojih objektivnih kriterija bi se navedeno načelo primjenjivalo. U praksi je navedeno izuzetno teško postići imajući u vidu da na sudovima postoje istovrsne referade različitog ranga rješavatelja, pa tako se očekuje jednaka učinkovitost na istovrsnim predmetima od sudskog savjetnika za plaću od 980 eura kao i od suca s plaćom od 2000 eura.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  U članku 6. propisano je da načelo jednakosti plaća podrazumijeva jednaku plaću za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti. Navedeno znači jednaku plaću za sve službenike koji rade na istom radnom mjestu. Radna mjesta vrednovat će se prema kriterijima iz članka 9. ovog Zakona.</p>
119	<p><b>BARBARA MAŽURANIĆ</b>  <b>Načelo jednakosti plaća, Članak 6.</b>  Kako će se primjenjivati načelo jednakoga rada ili rada jednake vrijednosti u različitim državnim i javnim službama, kad ga nije moguće provesti niti unutar istog sustava? Na sudovima sudski savjetnici, viši sudski savjetnici, viši sudski savjetnici-specijalisti i suci obavljaju de facto isti posao za dijametralno suprotnu plaću. K tome, među sudskim savjetnicima nema nikakve razlike u poslu izuzev što je jedina propisana kvalifikacija za radno mjesto duljina radnog staža (čl. 109. Zakona o sudovima).</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  U članku 6. propisano je da načelo jednakosti plaća podrazumijeva jednaku plaću za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti. Navedeno znači jednaku plaću za sve službenike koji rade na istom radnom mjestu. Radna mjesta vrednovat će se prema kriterijima iz članka 9. ovog Zakona.</p>
120	<p><b>Marko Dragičević</b>  <b>Načelo jednakosti plaća, Članak 6.</b>  Određivanje "jednagog rada" ili "rada jednake vrijednosti" može biti izazovno jer se vrijednost rada može razlikovati ovisno o različitim faktorima kao što su iskustvo, stručnost ili rezultati. Subjektivna procjena rada može dovesti do narušavanja načela jednakosti u plaćama. Ne postoji rad jednake vrijednosti (osim kao model) u uvjetima kada viša rukovodeća mjesta, koja su najčešće politički obojana i zasigurno vode većoj vjerojatnosti odabranih u 5 ili 15% najbolje ocijenjenih, ili dobivanju godišnjeg bonusa, nisu jednako dostupna svim zaposlenicima, i to bez obzira na njihove ulazne vrijednosti kao osoba i radnika (zbog čega rad također ni horizontalno nikada nije jednak ni jednake vrijednosti). Isto vrijedi i u smislu da pravo na dodatno obrazovanje nije bilo uvijek i svima jednako dostupno.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  U članku 6. propisuje se načelo jednakosti plaća radnog mjesta i znači jednaku plaću za sve službenike koji rade na istom radnom mjestu. Rezultati rada, koji su, između ostaloga, uvjetovani radnim iskustvom i stručnošću, ocjenjuju se u postupku ocjene učinkovitosti rada službenika i namještenika. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama budući se ne dovoljno ili nikako ne vodi briga koliko su dane ocjene doista u odgovarajućem omjeru sa ostvarenim rezultatima. Dakle, ovo ograničenje je predloženo upravo kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Uredbama Vlade Republike Hrvatske će se propisati kriteriji i postupak ocjenjivanja kako bi isto bilo što objektivnije</p>
121	<p><b>DARINKA KLARIĆ</b>  <b>Načelo jednakosti plaća, Članak 6.</b>  Načelo jednakosti plaća u kojem se koristi pojam "jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti" postaje samo fraza koja nema nikakvo značenje ako nema pojmovno određenje što je moguće propisati u čl. 3. To bi se trebalo odnositi na pripadajuću osnovnu plaću za vrednovano i klasificirano radno mjesto u okviru postojeće sistematizacije s eventualnim dodatkom ako ga zbog nekih posebnih okolnosti mogu koristiti svi radnici. Stoga rizičnost ovakve nejasnoće treba otkloniti i jasno propisati kako se ima primjenjivati načelo "jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti".</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  U članku 3. NPZ-a definiraju se pojmovi korišteni u Zakonu, a u članku 6. jasno je propisano da načelo jednakosti plaća podrazumijeva jednaku plaću za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti. Navedeno znači jednaku plaću za sve službenike koji rade na istom radnom mjestu.</p>



122	<p><b>Županijski sud Slavonski Brod, Stalna služba u Požegi</b>  <b>Načelo jednakosti plaća, Članak 6.</b>          Ne znam kako u državnim službama može funkcionirati jednaki radi za jednaku plaću, jer smatram da sudski službenici i namještenici trebaju biti izuzeti iz toga trebaju biti sami za sebe, bez uvrede nije isti posao raditi u sudstvu i nekakvoj državnoj ustanovi gdje zapošljavanja naravno idu po stranačkoj iskaznici. Pravosuđe je sasvim nešto drugo i nekada smo bili odvojeni i to je bilo u redu i funkcioniralo je, a strpati nas u isti koš je neprihvatljivo i to već trpimo niz godina. Kad se trebalo uzimati najprije se nama uzimalo, ali nikada nam se nije vratilo. Konkretno u Požegi je i Centar izvršenja kazne zatvora i mislim da rad sa zatvorenicima zaslužuje nešto bolju plaću a ne "jednaka plaća za jednaki rad".</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Sva radna mjesta vrednovat će se prema kriterijima navedenim u članku 9. predloženog Zakona, uključujući i specifičnosti poslova koji se obavljaju u posebnim uvjetima rada. Jednaka plaća za jednaki rad u smislu ovoga Zakona znači da će službenici na istom radnom mjestu dobiti jednaku plaću.</p>
123	<p><b>Draženka Krajačić</b>  <b>Načelo jednakosti plaća, Članak 6.</b>          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 obavljani 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.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          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 objektivnan 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.</p>

124	<p><b>Branka Jukić</b>  <b>Načelo jednakosti plaća, Članak 6.</b>  Vezano za jednakost rada, kako zakonodavac misli riješiti praksu propisivanja različitih uvjeta za radna mjesta na sveučilištima kad sveučilište ima autonomiju da radi što želi? Tako npr. na jednom fakultetu stručni suradnik, dakle radno mjesto s vss-om, mora imati bilo kakvo radno iskustvo, na drugom iskustvo u struci, a na trećem nikakvo! Ne mogu te osobe raditi isti posao. Uvjeti radnog mjesta diktiraju složenost posla, a ako ti uvjeti nisu ujednačeni, onda nema govora o jednakoj plaći za jednak rad. Kod uređenja plaća treba krenuti od srži problema gdje postoji niz nelogičnosti koje nitko ne spominje, a kamoli rješava.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Uredbama Vlade Republike Hrvatske iz članka 15. stavka 3. i 4. ovog Zakona, uz nazive radnih mjesta, klasifikaciju radnih mjesta i pripadajući platni razred te koeficijente za obračun plaće u državnim tijelima /javnim službama, propisat će se i uvjeti za raspored na radno mjesto.</p>
125	<p><b>Veronika</b>  <b>Načelo jednakosti plaća, Članak 6.</b>  Za provedbu ovog načela, koje jako lijepo zvuči, ali ne znači ništa, potrebno je prvo revidirati uvjete radnih mjesta s obzirom na to da širok raspon različitih struka za neka radna mjesta zasigurno ne jamči osnovnu postavku o radu jednake vrijednosti. Prvenstveno je za većinu radnih mjesta upitan kriterij znanja jer neki posao ne može obavljati na jednak način i jednako kvalitetno bilo tko bilo koje struke. Nered u sustav unosi nepresušan broj ljudi koji nemaju temeljnih znanja o sustavu jer nemaju odgovarajuće obrazovanje. Isto tako, potrebno je iz temelja preispitati način ustrojavanja tijela. Trenutno unutar ministarstava postoji bezbroj odjela bez i jednog podređenog službenika, kao i nebrojeno službi koje nemaju nijedan odjel, a kamoli dovoljan broj službenika kako to zahtijeva Uredba o načelima za unutarnje ustrojstvo tijela državne uprave. Iako ta rukovodeća radna mjesta podrazumijevaju rukovođenje ustrojstvenom jedinicom i ljudima, što je jedan od kriterija za vrednovanje radnog mjesta, u realnosti to nije slučaj. Što se uvjeta tiče, i traženo radno iskustvo za rukovodeća radna mjesta je samo četiri godine, što također govori u prilog nerealnom vrednovanju tih radnih mjesta, u odnosu na ona izvršiteljska. Rukovodeći službenici najvišeg ranga (koje imenuje Vlada) čak ne moraju ni dokazati svoju stručnost putem testiranja, što dovoljno govori samo za sebe o tome jesu li njihove plaće (i hoće li i dalje biti) ekvivalentne poslu koji obavljaju.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  U novom će se sustavu plaća vrednovati radna mjesta pomoću 14 kriterija i na objektivni način utvrditi koeficijenti za obračun plaća. Procjenjuje se da će se znatnom broju službenika i namještenika povećati plaća te se u budućnosti očekuje smanjenje rukovodećih radnih mjesta koja nisu potrebna u ustroju pojedinog tijela.</p>

<p>126</p>	<p><b>Marijan Milovac</b>  <b>Načelo jednakosti plaća, Članak 6.</b>          Što je jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti? Imamo javnu službu, u kojoj postoje razna radna mjesta, određena pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu: U toj ustanovi imamo zaposlenike koji imaju SSS, VŠS i VSS stupnjeve formalne naobrazbe. Jedan zaposlenik, SSS, radi poslove koji su VŠS ili VSS, ali nema koeficijent niti plaću u skladu sa VŠS ili VSS, već ima plaću prema SSS, onako kako mu i piše u ugovoru o radu. Drugi zaposlenik, ima 20 godina neprekidnog radnog staža u ustanovi. U ugovoru o radu mu stoji radno mjesto II. vrste, VŠS, koeficijent 1,048, prosječna mjesečna plaća oko 830 eura. U toku radnog vijeka stekao je VSS stupanj izobrazbe, ali poslodavac nije stvorio niti mu je ponudio radno mjesto u skladu sa VSS naobrazbom. Taj zaposlenik 15 godina radi i " druge poslove po nalogu poslodavca", i to poslove koji su svrstani kao VSS poslovi, ali poslodavac nije tog zaposlenika unaprijedio u radno mjesto I. vrste, to jest za radno mjesto koje zahtijeva VSS stupanj naobrazbe. U kakvoj situaciji se nalazi taj zaposlenik? Da li su "drugi VSS poslovi po nalogu poslodavca" koje taj zaposlenik obavlja 15 godina jednake vrijednosti kao poslovi njegovog kolege koji u ugovoru o radi ima VSS, koeficijent 1,523, radno mjesto viši stručni savjetnik i 250 eura veću plaću od njega? Dakle, obojica u istoj ustanovi rade poslove jednake vrijednosti, ali im se plaće razlikuju za npr. 30%. Tko će i kako srediti ovakve situacije? Što je rad jednake vrijednosti ako se gleda iz perspektive poslodavca koji je odgovoran za funkcioniranje jedne ustanove?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Vaš komentar nije predmet uređenja ovoga Zakona. Iz perspektive ovoga Zakona, jednaka plaća za jednak rad znači jednaku plaću za sve službenike koji rade na istom radnom mjestu.</p>
<p>127</p>	<p><b>Dominik Tomislav Vladić</b>  <b>Načelo jednakosti plaća, Članak 6.</b>          Neće biti jednak rad jednako plaćen odnosno rad jednake vrijednosti u državnoj službi i javnim službama imaju pravo na jednaku plaću, ali će sve ovim zakonom biti jednako loše plaćeno i raspoređeno. Npr. ako postoje dvije institucije čija je djelatnost ista, i ako na jednoj instituciji djelatnik IT-a obavlja održavanje softvera i nemaju potrebu razvijati nove usluge i novi softver, a na drugoj to rade, bit će za visoko stručni posao plaćeni isto ali ne obavljaju jednako vrijedan posao. Isto tako onaj koji radi na projektima radi na poslovima visoke vrijednosti a to ovim zakonom nije vrednovano. Povećanje od 3% ili neki drugi smiješan iznos ne može biti nadoknada za ovakvu razliku. Imalo bi smisla čak i u većem postotku za isti opis posla i jednak razvoj usluga.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Sva radna mjesta vrednovat će se prema 14 kriterija iz članka 9. predloženog Zakona. Takav postupak vrednovanja radnih mjesta na objektivniji će način utvrditi koeficijente za obračun plaća radnih mjesta u odnosu na sadašnji sustav u kojemu ne postoje kriteriji na temelju kojih su se utvrdili koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta. Dakle, sve specifičnosti poslova nekog radnog mjesta bit će uzete u obzir u postupku vrednovanja. Dodatak na plaću od 3% odnosi se na vrednovanje učinkovitosti rada službenika i namještenika, a ne na vrednovanje radnog mjesta. Što se tiče rada na projektima, takav će se rad vrednovati posebnim dodatkom za rad na projektima predviđenim u članku 24. predloženog Zakona.</p>

128	<p><b>Joso Milovac</b>  <b>Načelo jednakosti plaća, Članak 6.</b>  komentar članak 6, stavak 1. : Što je jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti?  Recimo ovako: imamo jednu javnu ustanovu u kojoj postoje razna radna mjesta određena pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu: U toj ustanovi imamo zaposlenike koji imaju SSS, VŠS i VSS stupnjeve formalne naobrazbe. Jedan zaposlenik, SSS, radi poslove koji su VŠS ili VSS, ali nema koeficijent niti plaću u skladu sa VŠS ili VSS, već ima plaću prema SSS, onako kako mu i piše u ugovoru o radu. Drugi zaposlenik, ima 20 godina radnog staža kod istog poslodavca u javnoj ustanovi. U ugovoru o radu mu stoji radno mjesto II. vrste, VŠS, koeficijent 1,048, prosječna mjesečna netto plaća oko 830 eura. U toku radnog vijeka stekao je VSS stupanj izobrazbe, ali poslodavac mu nije ponudio radno mjesto u skladu sa VSS naobrazbom. Taj zaposlenik 15 godina radi i " druge poslove po nalogu poslodavca", i to poslove koji su svrstani kao VSS poslovi, ali poslodavac neće ili ne želi da tog zaposlenika unaprijedi u radno mjesto I. vrste, to jest za radno mjesto koje zahtijeva VSS stupanj naobrazbe. U kakvoj situaciji se nalazi taj zaposlenik? Da li su ti drugi VSS poslovi po nalogu poslodavca koje taj zaposlenik obavlja 15 godina jednake vrijednosti kao poslovi njegovog kolege koji u ugovoru o radu ima VSS, koeficijent 1,523, radno mjesto viši stručni savjetnik i 280 eura veću plaću od kolege koji ima VŠS. Dakle, obojica u istoj ustanovi rade poslove jednake vrijednosti, ali jedan ima VŠS a drugi VSS, te im se plaće razlikuju za npr. 30%. Tko će i kako srediti ovakve situacije? Zakonodavac treba jasno razlikovati situacije kad se npr.: u jednu javnu ustanovu zapošljava novi radnik, netko izvana tko tek zasniva radni odnos u jednoj ustanovi i situacije kad jedan zaposlenik već radi 10 ili 15 godina u toj istoj ustanovi, trudi se obrazovati i konačno napredovati na osnovu svojeg stečenog znanja i obrazovanja. Valjda bi i poslodavac trebao izići u susret tome dugogodišnjem zaposleniku da ga bez odugovlačenja unapređuje u skladu sa zakonskim propisima</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti znači da dva službenika koja obavljaju iste ili istovrsne poslove za svoj rad trebaju dobiti jednaku plaću. Upravo zato je iz definicije osnovne plaće u Prijedlogu zakona izuzeto iz plaće uvećanje po osnovi radnog staža, jer se radi o individualnoj kategoriji koja ovisi od osobe do osobe. To što neki službenik i namještenik ima više godina radnog staža znači da će dobiti veći postotak dodatka na plaću po toj osnovi pa mu je na taj način vrednovan radni staž. Problem koji opisujete u svom komentaru kada službenik radi poslove koji zahtijevaju viši stupanj obrazovanja od onoga koji ima nije predmet ovog Zakona.</p>
129	<p><b>Ivan Sabol</b>  <b>Načelo jednakosti plaća, Članak 6.</b>  "rad jednake vrijednosti" - Nažalost ovo je teško objektivno ocjenjivo</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Službenicima i namještenicima isplaćuje se jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti, što znači da će svi službenici koji obavljaju iste poslove odnosno rade na istim ili sličnim radnim mjestima dobiti jednaku osnovnu plaću.</p>
130	<p><b>Dorotea Kršnjavi</b>  <b>II. NAČELA SUSTAVA PLAĆA, Načelo transparentnosti plaća</b>  Komentar Sindikalne podružnice MDC: U članak dodati da bi se kod objave natječaja za pojedino radno mjesto trebao navesti osnovni obračunski koeficijent te dodaci propisani TKU i GKU.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Elementi za obračun plaće su koeficijent za obračun plaće radnog mjesta, osnovica i dodaci propisani ovim Zakonom. Prema članku 7. predloženog Zakona, podaci o tome bit će javno dostupni na mrežnoj stranici tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose/tijela državne uprave nadležnog za rad.</p>

131	<p><b>Marko Dragičević</b>  <b>Načelo transparentnosti plaća, Članak 7.</b>  Samo objavljivanje brojki o plaćama bez konteksta može biti problematično. Bez dodatnih informacija o radnom iskustvu, obrazovanju, radnim zadacima i drugim relevantnim čimbenicima, teško je pružiti adekvatno razumijevanje i interpretaciju plaća. Plaće sami po sebi ne pružaju cjelovitu sliku o vrijednosti rada ili doprinosu pojedinaca. Ostali faktori kao što su kvalifikacije, iskustvo, rezultati i odgovornosti mogu biti jednako važni, ali se ne odražavaju uvijek jasno u plaćama. Stoga, javno objavljene plaće mogu pružiti nepotpunu sliku o radnikovoj ukupnoj vrijednosti.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Kriteriji koje navodite u svom komentaru kao što su kvalifikacije, radno iskustvo, odgovornost u radu i drugi su kriteriji navedeni u članku 9. predloženog Zakona i na temelju njih će se vrednovati radna mjesta te u konačnici utvrditi pripadajući koeficijenti za obračun plaća. Koeficijent za obračun plaće treba vrednovati radno mjesto prema svim kriterijima navedenim u članku 9. predloženog Zakona.</p>
132	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Načelo transparentnosti plaća, Članak 7.</b>  Nejasno je što se smatra "elementima" za obračun plaće.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Elementi plaće definirani su u članku 12. NPZ-a. Plaća službenika i namještenika može se sastojati od osnovne plaće i dodataka na osnovnu plaću te ostalih primitaka u skladu s općim propisom o radu. U članku 13. definirana je osnovna plaća, u članku 14. osnovica za obračun plaće, a u članku 15. koeficijent za obračun plaće. Dodaci su propisani u 3. poglavlju NPZ-a.</p>
133	<p><b>Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja</b>  <b>Načelo zabrane diskriminacije, Članak 8.</b>  S obzirom da neke kasnije odredbe ovog Zakona sugeriraju da bi isti mogao dovesti do značajnog pada plaća odmah po usvajanju (čl. 21.), a druge odredbe (čl. 40.) da bi do pada moglo doći od 1.1.2028., smatramo kako je u ovom dijelu Zakona nužno predvidjeti dodatan članak koji bi glasio:  „Načelo neutralnosti Zakona na postojeću razinu plaća Članak 9. (1)Plaća službenika i namještenika u javnim i državnim službama ne smije pasti kao posljedica primjene ovog Zakona i podzakonskih akata predviđenih ovim Zakonom. (2)U slučaju da primjena Zakona i podzakonskih akata dovede do manje razine plaće od one koju je službenik i namještenik ostvarivao u trenutku donošenja Zakona i podzakonskih akata, isti zadržava pravo na zatečenu razinu plaće, a postepeno usklađivanje elemenata njegove plaće potrebno je predvidjeti podzakonskim aktima koji proizlaze iz ovog Zakona.”</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Vaš prijedlog za postupno usklađivanje elemenata plaće službenika i namještenika koji bi ostvarivali manju plaću sukladno novim propisima o plaći jer se ne bi postigao jedna od temeljnih ciljeva ovog zakona, a to je da službenici i namještenici primaju jednaku plaću za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti. U članku 40. Zakona utvrđena je zaštita službenika koji bi po novim propisima imali niži koeficijent za obračun plaće (a ne plaću), pri čemu zadržava pravo na povoljniji koeficijent do 31. prosinca 2017. godine. Isto tako, s obzirom na velik broj državnih službenika i namještenika koji su ostvarili uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima, odredbe članka 42. ovog Zakona mijenjaju se i 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. Napominjemo da će se, prema do sada provedenim analizama, temeljem novih propisa o plaćama povećati plaće za veliki broj službenika i namještenika.</p>

134	<p><b>Marko Dragičević</b>  <b>Načelo zabrane diskriminacije, Članak 8.</b>  Ovim člankom se gube prava članova sindikata dobivena zadnjim izmjenama Kolektivnog ugovora. Predlažem da se u prijedlogu Zakona doda članak koji će definirati stečena prava članova sindikata te članak 8. izmjeni na način da zabrana diskriminacije za članove sindikata ne isključuje taj članak.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Kolektivni ugovori će se uskladiti s odredbama ovog Zakona.</p>
135	<p><b>Ivan Sabol</b>  <b>Načelo zabrane diskriminacije, Članak 8.</b>  Čl 8 "zabranjena je diskriminacija na osnovi.... jezika..." Jezik je problematičan jer je razumni uvjet za zapošljavanje na neko radno mjesto i stoga očito diskriminirajući faktor zašto osoba X može biti na ovom ili onom radnom mjestu "članstva u sindikatima" Zbog sveobuhvatnosti trebalo bi dodati i članstva u političkoj stranci</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Kada se u predloženom Zakonu govori o zabrani diskriminacije po osnovi jezika i članstva u sindikatima, smatra se da u postupku ostvarivanja prava iz ovoga Zakona (plaće, dodataka na plaću, bonusa, promicanja u plaći i drugo) ne smije biti diskriminacije između službenika i namještenika po toj osnovi.</p>
136	<p><b>Nada Lovrić</b>  <b>Standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta, Članak 9.</b>  kod c) odgovornost i utjecaj na donošenje odluka dodati kriterij * odgovornosti za rast i razvoj društva Razumljivo mi je da je teško pronaći zajedničke kriterije za sve javne i državne službe, ali u predloženoj kategoriji prepoznaje se važnost zdravstva, policije... i sličnih službi, ali nema nikakvog prepoznavanja važnosti obrazovanja kako temeljne službe za rast i razvoj države i društva. Podjednako se ne prepoznaje važnost socijalne službe kao nažalost ni institucija u kulturi. Na predloženi način, otvara se mogućnost vrednovanja i ovih važnih javnih službi.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Veća odgovornost određenih radnih mjesta u sustavu obrazovanja će svakako biti vrednovana temeljem kriterija iz članka 9. predloženog Zakona. U okviru standardnog mjerila "Odgovornost i utjecaj na donošenje odluka" svakako će se vrednovati odgovornost određenih skupina zaposlenih, uključujući zaposlene na poslovima koje navodite u komentaru, a koji imaju širi utjecaj na društvo. Način primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta bit će utvrđen uredbama Vlade Republike Hrvatske, sukladno odredbama članka 9. stavka 3. i 4. NPZ-a.</p>
137	<p><b>Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja</b>  <b>Standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta, Članak 9.</b>  Postupak vrednovanja postojećih radnih mjesta i klasifikaciju istih trebalo je provesti paralelno s procesom izrade Zakona. Bez navedenog nije moguće ocijeniti učinak Zakona na buduće plaće. S obzirom na relevantnost navedenih uredbi i njihov utjecaj na zaposlene u javnim i državnim službama nakon stavka 4. potrebno je dodati novi stavak koji će glasiti: „Tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose i tijelo državne uprave nadležno za rad, prilikom kreiranja prijedloga uredbi iz st. 3. i 4. dužna su formirati radne skupine u čiji će rad uključiti po jednog predstavnika svake reprezentativne sindikalne središnjice.“ U st. 5. potrebno je izbaciti drugi dio rečenici koji kaže da ako sindikati ne dostave mišljenje u roku od 15 dana, smatra se da su suglasni s prijedlogom. Sindikati mogu biti u nemogućnosti u tako kratkom roku dostaviti mišljenje, a mogu oko uredbe biti i indiferentni, niti se s istom slagati, niti joj se protiviti. Predlažemo formulirati stavak 5. na sljedeći način: „Prijedlog uredbe iz stavka 3. i 4. ovog članka dostavlja se na mišljenje sindikatima koji svoje prijedloge i mišljenja mogu dostaviti u roku od 30 dana od dostave uredbe.“</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Formiranje radnih skupina u provedbi reforme sustava plaća, čiji je prvi korak donošenje predloženog Zakona, je uobičajena praksa, što se pokazalo i kod izrade ovog Nacrta prijedloga zakona, kada je formirana Radna skupina sastavljena i od predstavnika sindikata. Stoga nešto što se podrazumijeva ne treba posebno naglašavati u Zakonu. Što se tiče produljenja roka od 15 dana za očitovanje sindikata u stavku 5., Radna skupina (u kojoj su bili i predstavnici sve tri sindikalne središnjice) bila je stava da je 15 dana dovoljno dug rok te ostajemo pri dogovorenom na Radnoj skupini.</p>

138	<p><b>DALIBOR ŠEMPER</b>  <b>Standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta, Članak 9.</b>  Također bi trebalo vrednovati količinu obavljenog posla i opterećenost službenika jer je notorna činjenica da se ona za isto radno mjesto s istim opisom poslova u velikom ministarstvu u odnosu na neko malo državno tijelo može razlikovati i deset puta, npr. broj predmeta, akata, pismena, stranaka... po službeniku.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Opseg poslova radnog mjesta obuhvaćen je u standardnom mjerilu za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta "Složenost", utvrđeno u članku 9. NPZ-a. Opterećenost pojedinog službenika je mjerilo/kriterij za ocjenu učinkovitosti rada službenika a ne za vrednovanje pojedinog radnog mjesta.</p>
139	<p><b>Matica hrvatskih sindikata</b>  <b>Standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta, Članak 9.</b>  U članku 9. stavku 2. točki c) potrebno je dodati i kriterij odgovornosti za rast i razvoj društva te stručni rad kao jedno od standardnih mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta, čime bi se valorizirala i odgovornost zaposlenika u sustavu obrazovanja, kulture, socijalne skrbi i drugim djelatnostima unutar javnih i državnih službi.</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b>  Veća odgovornost određenih radnih mjesta u sustavu obrazovanja će svakako biti vrednovana temeljem kriterija iz članka 9. predloženog Zakona. U okviru standardnog mjerila "Odgovornost i utjecaj na donošenje odluka" svakako će se vrednovati odgovornost određenih skupina zaposlenih, uključujući zaposlene na poslovima koje navodite u komentaru, a koji imaju širi utjecaj na društvo. Način primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta bit će utvrđen uredbama Vlade Republike Hrvatske, sukladno odredbama članka 9. stavka 3. i 4. NPZ-a.</p>
140	<p><b>Ured pučke pravobraniteljice</b>  <b>Standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta, Članak 9.</b>  Odredbom članka 9. stavka 5. Prijedloga Zakona propisano je da se prijedlog uredbe iz stavka 3. i 4. dostavlja na mišljenje sindikatima. S obzirom da u Republici Hrvatskoj djeluje nekoliko stotina sindikata, od kojih značajan broj djeluje samo u privatnom sektoru, mišljenja smo da navedene prijedloge uredbi nije potrebno dostavljati svim sindikatima, već samo onima koji djeluju u državnoj službi ili javnim službama. Isti komentar vrijedi i za ostale odredbe u kojima se propisuje pribavljanje prethodnog mišljenja sindikata.</p>	<p><b>Prihvaćen</b>  Odredbe NPZ-a doradit će se kako predlažete. U članku 9. stavku 5. i članku 15. stavku 5. Zakona propisat će se da se prijedlozi uredbi dostavljaju na mišljenje sindikatima koji djeluju u državnoj službi ili javnim službama.</p>
141	<p><b>DARINKA KLARIĆ</b>  <b>Standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta, Članak 9.</b>  U čl. 9.st. 2 pod a) kompetencije treba dodati novu alineju aktivno znanje stranog jezika potrebnog za obavljanje poslova pod b) sudjelovanje u timskom radu pod c) ročnost pod d) vještina pregovaranja, promicana ideja za unapređenje poslovanja</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Nema potrebe da se predloženo uvrsti kao posebna standardna mjerila s obzirom da su mjerila koja predlažete već sadržana u standardnim mjerilima iz članka 9. NPZ-a. Znanje stranog jezika i vještine pregovaranja dio su standardnog mjerila "Kompetencije". Sudjelovanje u timskom radu dio je standardnog mjerila "Suradnja i komunikacija". Točnost nije standardno mjerilo za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta već isto predstavlja kriterij ocjenjivanja učinkovitosti rada pojedinog službenika i namještenika.</p>

142 **Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo**  
**Standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju**  
**radnih mjesta, Članak 9.**

U članku 9. stavak 2. a) prijedloga Zakona o plaćama „Kompetencije“ dodati: dozvole, certifikati, licence te drugi odgovarajući dokazi proizašli iz školovanja i usavršavanja kojima se stječu dodatna znanja i vještine potrebne za obavljanje poslova (npr. dozvola pilota PPL/CPL,ATPL, odgovarajuća dozvola zrakoplovnog mehaničara, dozvola kontrolora leta i sl.) Predloženom odredbom nisu obuhvaćeni svi zahtjevi koji se traže prilikom zapošljavanja stručnih kadrova. Tako se primjerice u civilnom zrakoplovstvu, koje je jedno od najsloženijih i najreguliranijih područja djelatnosti, za obavljanje stručnih poslova s područja civilnog zrakoplovstva u svrhu nadzora sigurnosti u zračnom prometu zahtijeva zapošljavanje visokoobrazovanih stručnjaka koji posjeduju posebne dozvole, certifikate i licence i koji podliježu odgovarajućem školovanju i usavršavanju radi produžavanju valjanosti istih. Člankom 9. stavkom 4 prijedloga Zakona o plaćama propisano je da se način primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta u javnim službama utvrđuje uredbom Vlade RH na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad. Navedena odredba suprotna je: - članku 62. stavak 3. Uredbe (EU) 2018/1139 Europskog Parlamenta i Vijeća o zajedničkim pravilima u području civilnog zrakoplovstva i osnivanju Europske agencije za sigurnost zračnog promet kojim je propisana obveza država članica osigurati da su njihova nacionalna nadležna tijela neovisna prilikom donošenja tehničkih odluka o certifikaciji, nadzoru i osiguravanju provedbe propisa te da obavljaju svoje zadaće nepristrano i transparentno i da su organizirana, popunjena kompetentnim osobljem i da se njima upravlja na odgovarajući način. Države članice također moraju osigurati da njihova nacionalna nadležna tijela imaju potrebne resurse i sposobnosti za učinkovito i pravodobno izvršavanje zadaća koje su im dodijeljene na temelju te Uredbe i - članku 3. Uredbe (EU) 965/2012 o utvrđivanju tehničkih zahtjeva i upravnih postupaka u vezi s letaćkim operacijama kojim je propisano da države članice moraju osigurati da nadležno tijelo ima potrebne sposobnosti za osiguravanje nadzora nad svim osobama i organizacijama koje su obuhvaćene njihovim programom nadzora, uključujući dovoljne resurse za ispunjavanje zahtjeva te Uredbe. Državno tijelo za rad ne može biti upućeno u specifičnost poslova Agencije i samim time ne može samostalno određivati mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta. Obzirom na navedeno predlažemo da se Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo izuzme od primjene Zakona o plaćama.

**Nije prihvaćen**

U članku 9. stavku 2. točka a) NPZ-a utvrđuje se standardno mjerilo: "Kompetencije" koje podrazumijeva dozvole, certifikate, licence i slično, što navodite u komentaru. Sve se te kompetencije dokazuju određenim ispravama. Nema potrebe posebno isticati u zakonskim odredbama sve vrste ispita, licenci i slično s obzirom na brojnost tih uvjeta na različitim radnim mjestima u državnoj službi i javnim službama. Način primjene standardnih mjerila bit će propisan uredbama Vlade Republike Hrvatske iz članka 9. stavka 3. i 4. NPZ-a.



143	<p><b>OSNOVNA ŠKOLA - SCUOLA ELEMENTARE "DOLAC"</b>  <b>Standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta, Članak 9.</b>  Važno je napomenuti da u sustavu, postoje radna mjesta za koja nisu predviđeni stručni ispiti, a koji imaju vrlo visoku razinu složenosti poslova i odgovornosti i utjecaja na donošenje odluka, pa čak i rukovođenje, npr. ravnatelj i tajnici u školama te voditelji računovodstava. Kako bi se predmetno trebalo stupnjevati u sustavu obrazovanja, učitelji i nastavnici donose odluke svaki dan, odgovaraju za svoje i tuđe zdravlje i život, polažu stručne ispite, trebali bi biti barem VŠS? Također, odgovornost za malu djecu je veća od one za maloljetnike ili odrasle osobe, uzima li se i to u nekakvo stupnjevanje? Ideja je jako dobra, ali tko bi trebao biti dio tima koji će vrednovati svaku od ovih točaka na realan način. Hoće li u tom povjerenstvu biti predstavnici odgojno-obrazovnih djelatnosti, administrativnih djelatnika iz sektora odgoja i obrazovanja te predstavnici nacionalnih manjina?</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b>  U postupku vrednovanja radnih mjesta iz sustava obrazovanja sudjelovat će tijelo državne uprave nadležno za obrazovanje. Veća odgovornost određenih radnih mjesta u sustavu obrazovanja će svakako biti vrednovana temeljem kriterija iz članka 9. predloženog Zakona.</p>
144	<p><b>Dominik Tomislav Vladić</b>  <b>Standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta, Članak 9.</b>  Tko će to provjeriti. Kako definirati potrebne kompetencije kada ne postoji nešto kao što je za IT SFIA - The global skills and competency framework for the digital world. I to se ne primjenjuje niti postoje naznake da bi se itko time bavio. Sam potreban stupanj obrazovanja je besmislen jer često netko tko ima manji stupanj obrazovanja ima bolje kvalitete kao i netko tko uopće nema traženi stupanj obrazovanja. Trenutno se traženi stupanj obrazovanja propisuje u skladu s potrebama tima koji donosi takvu odluku. Npr. kada se definiralo tko će predavati informatiku u školama prednost imaju svi osim IT stručnjaka. Tko će definirati sva ta mjerila i što će se poduzeti ako pojedina zanimanja ne budu prepoznata za neko mjerilo?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Potreban stupanj obrazovanja je samo jedan od kriterija pomoću kojega će se vrednovati radna mjesta. Za razliku od sadašnjeg sustava plaća u kojemu je najvažniji kriterij za određivanje plaće razina formalnog obrazovanja i godine radnog staža, u novom će sustavu plaća biti važni i drugi kriteriji - poput recimo potrebnih licenci, dodatnih znanja i vještina potrebnih za obavljanje poslova i drugo.</p>
145	<p><b>Joso Milovac</b>  <b>Standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta, Članak 9.</b>  komentar na a) kompetencije: Hoće li postojati nekakva komisija na nacionalnoj razini koja bi tumačila i određivala ove kompetencije pod slovom a) ? Ako jedan zaposlenik ima VSS, 15 godina radnog iskustva na odgovarajućim poslovima, on nije isti kao neki novi zaposlenik koji je jučer zaposlen u ustanovu, završio fakultet prije dva mjeseca i nema niti dana radnog iskustva na poslovima VSS.  Komentar na b) složenost: Ovo je klasična situacija koja je dosad bila opisana kao „drugi poslovi po nalogu poslodavca i/ili voditelja službe“ u velikom broju ugovora o radu. Složenost i opseg poslova na radnom mjestu su sasvim OK ako ih zaposlenik radi kao poslove koji su ugovoreni ugovorom o radu, ali što ako takav zaposlenik radi još i hrpu drugih poslova koje ne bi trebao raditi? Kakvo je mišljenje Ministarstva rada u vezi obavljanja „drugih poslova po nalogu poslodavca“?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Nema potrebe za osnivanje komisije na nacionalnoj razini, koja bi tumačila kompetencije službenika i namještenika, jer se kompetencije iz članka 9. stavka 2. podstavka a) dokazuju ispravama (diplomom, svjedodžbom, potvrdom o položenom državnom ispitu i slično, potvrdom, elektroničkim zapisom ili potvrdom o podacima evidentiranim u bazi podataka Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje i slično). Stoga, ne radi se o kompetencijama čije bi utvrđivanje ovisilo o volji poslodavca. Obavljanje dodatnih poslova, koji nisu u opisu radnog mjesta, vrednovat će se u postupku ocjenjivanja službenika i namještenika.</p>

146	<p><b>Institut Ruđer Bošković</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ</b>  <b>SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, IV.</b>  <b>OCJENJIVANJE UČINKOVITOSTI RADA</b></p> <p>Ovim prijedlogom predviđeno je ocjenjivanje svih službenika. Podsjećamo da je Zakonom o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti propisan sustav napredovanja znanstvenika na više radno mjesto te se njihov rad evaluira u postupku izbora/reizbora. Također je predviđeno ocjenjivanje suradnika jednom godišnje, u postupku kojeg utvrđuje znanstveni institut posebnim aktom.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Interni akti će se morati uskladiti s odredbama ovog Zakona i podzakonskim propisima koji će biti doneseni na temelju njega.</p>
-----	---	--

147 **Katarina Dundjer**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ  
SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, IV.**  
**OCJENJIVANJE UČINKOVITOSTI RADA**  
Ovaj nacrt zakona ocjenjivanju državnih službenika, upitno objektivnom instrumentu za vrednovanje državnih službenika koji se u praksi ne uzima kao relevantan pokazatelj nečije radne učinkovitosti, sposobnosti i etičnosti - daje dodatnu, veću vrijednost na temelju koje bi zaposlenicima mogla/trebala rasti primanja. Pri tome ne pojašnjava kojim kriterijima se namjerava ukloniti njegov ozbiljan nedostatak – subjektivna ocjena ocjenjivača - nego isto namjerava učiniti naknadno, podzakonskim aktom. Zapravo, postavlja se pitanje kakvi bi to kriteriji trebali biti koji bi ozbiljno uklonili nedostatke aktualnih kriterija u ocjenjivanju državnih službenika i hoće li se uopće doista mijenjati postojeći kriteriji ili tek kozmetički dotjerati. Jedini objektivno mjerljiv kriterij je onaj o poštivanju radnog vremena službenika. Pa čak ni kriterij pridržavanja rokova nije nužno objektivno mjerljiv jer ovisi o tome koliko su rokovi razumno zadani, kao ni kriterij, primjerice, ocjene pisanog izražavanja službenika čija ocjena ovisi o razini pismenosti ocjenjivača. Nedostatak objektivnosti kriterija poput učinkovitosti, djelotvornosti, motivacije, inovativnosti, kreativnosti službenika nema potrebe osobito naglašavati, kao ni kriterije za rukovodeći kadar. Primjerice o tome kako nadređeni motivira službenike ne pita se službenike koji bi jedini trebali biti mjerodavni odgovoriti na to pitanje, nego umjesto njih to čini nadređeni od nadređenog. U komentarima ovog nacrta zakona se s pravom mnogo govorilo o nedostacima gradiranja ocjena, bodovima, postocima rasta plaća, ukidanju uvećanja plaća za vjernost državnoj službi i ustavno upitnom ograničenju na 5 posto ocijenjenih izvrsnim od ukupno zaposlenih u jednoj instituciji. Ako bi se ozbiljno u obzir uzeli aktualni kriteriji potrebni za ostvarenje najviše ocjene u skućenim mogućnostima za izvrsnost državnog službenika, ostvarenje takve izvrsnosti eventualno bi se mjerilo u promilima. Stoga veće i brže mogućnosti napredovanja treba omogućiti službenicima s nižim ocjenama kako bi, se između ostaloga prevenirala dodatna demotiviranost i mogućnost izazivanja nezdravog natjecateljskog duha između službenika i u konačnici spriječio odljev iskusnih službenika, koji bi nužno rezultirao povećanjem troškova institucija zbog priljeva novih službenika za koje je upitno koliko dugo će se zadržati u službi. Koliko je teško ocjenjivanje državnih službenika uzeti u obzir kao objektivan instrument za vrednovanje i napredovanje službenika govori i činjenica da institucije Europske unije svoje službenike ocjenjuju isključivo s ocjenama zadovoljava ili ne zadovoljava i to čini neposredno nadređeni službenik. S obzirom na navedeno, ovaj nacrt zakona u svojim segmentima oboriv je pred Ustavnim sudom.

**Nije prihvaćen**  
Vaši komentari pretežno se odnose na kriterije, način i postupak ocjenjivanja, koji će biti propisani uredbama Vlade Republike Hrvatske iz članka 10. stavka 7. i 8. NPZ-a. Nejasan je komentar da treba pružiti veće i brže mogućnosti napredovanja službenicima s nižim ocjenama, budući da napredovanje nije predmet uređenja ovog Zakona. Za promicanje će se uzimati u obzir sve ocjene, osim ocjene "Zadovoljava" i "Ne zadovoljava".

148	<p><b>SAŠA PIGAC</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, IV.</b>  <b>OCJENJIVANJE UČINKOVITOSTI RADA</b></p> <p>Totalno je nelogično, nerealno, neprihvatljivo i nesvrshodno da čelnik tijela ili javne službe donosi odluku o ocjeni. Ocjena može i MORA isključivo biti donesena samo od neposredno nadređenog rukovoditelja. Mora se konačno u državnim i javnim službama uspostaviti jedino normalno i prihvatljivo hijerarhijsko upravljanje ljudima, a to je da neposredno nadređeni kompletno odgovora i ocjenjuje ljude koji direktno odgovaraju njemu. I onda takva shema se hijerarhijski "penje" prema gore. Zamislite neko tijelo ili službu s više od par stotina zaposlenika, gdje je od čelnika tijela do najniže rangiranog zaposlenika barem 4-5 razina: pa čelnik tijela vjerojatno nikad nije niti čuo za tog najniže rangiranog, tako da nema nikakvog prava suditi o njegovom radu. Imam ogromno radno iskustvo, većinu u realnom sektoru, u inozemnoj međunarodnoj korporaciji, i svugdje je ocjenjivanje rada zaposlenika isključivo takvo da samo neposredno nadređeni ocjenjuje zaposlenika.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Čelnik tijela donosi odluku o ocjeni, ali na temelju prijedloga neposredno nadređenog rukovoditelja, jer će službenika i namještenika ocjenjivati upravo neposredno nadređeni im rukovoditelj koji s njima svakodnevno radi i prati njihov rad. Postupak ocjenjivanja će se detaljno urediti uredbama Vlade RH, a predloženi Zakon postavlja okvir za sustav ocjenjivanja i poveznicu između ocjena i plaće službenika i namještenika.</p>
149	<p><b>STJEPAN NEKIĆ</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, IV.</b>  <b>OCJENJIVANJE UČINKOVITOSTI RADA</b></p> <p>Kao zaposlenik u javnoj službi, konkretno učitelj, smatram neprihvatljivim ocjenjivanje službenika od strane nadređenih što će u školama vrlo vjerojatno biti ravnatelj škola. Ocjenjivanje učitelja i njihovog učinka možda i može biti vanjsko, ali ogledalo njihovog rada su učenici i njihovi rezultati, a ne (pre)često subjektivno mišljenje jednog pojedinca. Ravnateljem škola postaje se političkim igrama i pogodovanjem lokalnih vlasti što znači da su njihova pozicija i posao stabilni i čvrsti, a ovime ravnatelji praktički postaju nedodirljivi jer tko će nego li Školski odbori (koji su mahom popunjeni ljudima koji podržavaju ili su članovi lokalnih vlasti) ocjenjivati njihov rad? U tom slučaju učitelji ili drugo školsko osoblje koje se usprotivi odlukama ravnatelja ili škole mora strahovati ravnateljevih negativnih ocjena samo jer razmišljaju drugačije. Učestalo se vidi kako su zapošljavanja u školama provođena preko raznih poznanstava i veza, a ocjenjivanjem ne da se neće zaustaviti takav trend nego će se stanje pogoršati sve dok ne dođe do pravog jednoulmlja unutar obrazovnog sustava. Negativne posljedice su nezamislive, a propadanje sustava će se nastaviti jače nego li do sad. Svaki radnik u sustavu obrazovanja ili će podleći pritiscima i prihvatiti apsolutno sve uvjete ili će dati otkaz (predviđam u velikom broju prođe li ovaj Prijedlog), a tada će valjda biti ispunjena politička pohlepa Vlade Republike Hrvatske.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada službenika i namještenika u javnim službama propisuje Vlada uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad, a zbog specifičnosti poslova pojedinih javnih službi, ministar nadležan za pojedinu javnu službu (u ovom slučaju ministar znanosti i obrazovanja), uz kriterije određene navedenom uredbom, pravilnikom utvrđuje posebne kriterije za ocjenjivanje učinkovitosti rada službenika i namještenika u ustanovama iz sustava obrazovanja. Dakle, Prijedlog zakona polazi od toga da će resorni ministar pravilnikom utvrditi dodatne kriterije kojima će se uvažiti specifičnosti nekog sustava pa slijedom toga, moguće je da jedan od kriterija na temelju kojega će se ocjenjivati učinkovitost rada učitelja budu rezultati učenika. Uvođenjem ovakve mogućnosti da resorni ministar utvrdi dodatne uvjete želi se postići veći stupanj objektivnosti u postupku ocjenjivanja učinkovitosti rada službenika i namještenika.</p>

150	<p><b>Vitimir Begović</b>  <b>IV. OCJENJIVANJE UČINKOVITOSTI RADA, Ocjenjivanje službenika i namještenika</b>  Vrlo važan dio , a posebno i provedbeni akti. Ukoliko se isto ne postavi na odgovarajući stručan način može uzrokovati umjesto pozitivnih , negativne efekte. Posebno je važna i objektivnost i stručna razina znanja onih koji ocjenjuju, a sada je to nedorečeno, i prilično subjektivno a manje analitično i sistematično. Svi rukovoditelji koji su ujedno i ocjenitelji drugih moraju imati odgovarajući legitimitet .</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Postupak ocjenjivanja službenika i namještenika nije propisan ovim Zakonom već će biti propisan uredbama Vlade Republike Hrvatske. Intencija navedenih uredbi je smanjiti mogućnost subjektivnog ocjenjivanja na što je moguće manju mjeru.</p>
151	<p><b>Marija Horvat</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  Stavak 3, članka 10 treba dopuniti, na način da se navede i neposredni rukovoditelj obzirom da čelnik institucije sa preko par stotina radnika ne može znati sve radnike.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  U članku 10. stavku 3. propisuje se ovlast čelnika državnog tijela i čelnika javne službe, odnosno osobe koju ovlaste, za donošenje formalnog akta o ocjeni. Postupak ocjenjivanja bit će propisan uredbama Vlade, sukladno odredbama članka 10. stavka 7. i 8. Zakona. U postupku ocjenjivanja svakako će ocjenu predlagati neposredno nadređeni rukovoditelj.</p>
152	<p><b>Tena Dundović</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  Predlaže se da se iza stavka 8. doda stavak 9. koji glasi: "Postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada službenika i namještenika u pravosudnim tijelima, odnosno sudovima i državnim odvjetništvima, propisuje Vlada uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za poslove pravosuđa." Dosadašnji stavci 9., 10. i 11. postaju stavci 10., 11. i 12. Obrazloženje: Tijelo državne uprave nadležno za poslove pravosuđa je središnje tijelo državne uprave u nadležnosti kojeg se nalaze pravosudna tijela. Naime, iako su poslovi pravosuđa trenutno u nadležnosti istog ministarstva u okviru kojeg su službenički odnosi, s obzirom na specifičnost sudbene vlasti, potrebno je napraviti distinkciju i nomotehničkom smislu te pravosudna tijela izdvojiti kao posebnu kategoriju. Predlaže se produljenje roka u čl. 10. st. 2. tako da druga rečenica u predmetnom stavku glasi: "Ako sindikati ne dostave mišljenje u roku od 30 dana, smatra se da su suglasni s prijedlogom." Obrazloženje: Rok od 15 dana prekratko je vrijeme u kojem sindikati moraju dati mišljenje na postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada službenika i namještenika u državnim tijelima. Nema razloga da se ne omogući rok od 30 dana. Iza stavka 10. predlaže se dodati st. 11. koji glasi: "Zbog specifičnosti poslova koji se obavljaju u pravosudnim tijelima, ministar nadležan za poslove pravosuđa, uz kriterije određene na način iz st. 7. ovog članka, pravilnikom utvrđuje posebne kriterije za ocjenjivanje učinkovitosti zaposlenih u pravosudnim tijelima." Dosadašnji st. 11. postaje st. 12. U vezi dosadašnjeg st. 11., postavlja se pitanje koje su to "pojedine javne službe". Zakonska norma nije dovoljno jasna, precizna i određena. Predlaže se definirati točno o kojim javnim službama se radi.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Postupak, kriteriji i način ocjenjivanja svih državnih službenika propisat će se jednom Uredbom i nema opravdanih razloga za izdvajanje službenika u pravosudnim tijelima, kao ni za utvrđivanje posebnih kriterija ocjenjivanja. Napominjemo da se i važeći kriteriji ocjenjivanja utvrđeni Uredbom o postupku i kriterijima ocjenjivanja državnih službenika primjenjuju i na službenike i namještenike u pravosudnim tijelima. Rok od 15 dana za davanje mišljenja na uredbu usuglašen je socijalnim partnerima i projektnim timovima u ministarstvima, pa stoga nije prihvatljiv vaš prijedlog da se isti produži na 30 dana. U članku 10. stavku 11. Zakona jasno je propisano da će se posebni kriteriji ocjenjivanja utvrditi za javne službe u kojima za to postoji potreba, s obzirom na specifičnosti (na primjer u zdravstvu, obrazovanju i slično).</p>
153	<p><b>Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  Ovakav sustav ocjenjivanja nije u skladu s načinom</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b>  Postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada službenika i namještenika u državnim tijelima propisuje Vlada uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose, a u javnim</p>

funkcioniranja nekih sustava u javnim službama. Primjerice, na radna mjesta znanstvenika i sveučilišnih profesora, čiji je karijerni put i napredovanje regulirano drugim propisima ovaj sustav nije primjenjiv. No, i kod zaposlenika na koje je primjenjiv, a i poželjan jer su njihove karijerne mogućnosti vrlo sužene, otvara se niz vrlo važnih pitanja koja Zakon ostavlja nedefiniranima. Jedno od ključnih je kako sustav ocjenjivanja učiniti objektivnim, odnosno, kako spriječiti arbitrarnost i samovolju onih koji ocjenjuju? U posebno nezgodnoj poziciji nalaze se zaposlenici koji zbog nekih razloga uđu u sukob s poslodavcem zbog prijavljivanja nepravilnosti u radu, sindikalnog angažmana ili sličnih stvari. Nužno je da sustav ocjenjivanja bude postavljen na način da i one koji ocjenjuju netko ocjenjuje te da se zna gdje i na kome završava odgovornost za sustav ocjenjivanja, kao i koje su posljedice u slučaju zloupotrebe? Primjerice, odluku o ocjeni rada službenika i namještenika čelnik ustanove bi trebao donijeti tek nakon pribavljenih prethodnih mišljenja voditelja ustrojbenih jedinica, odnosno neposredno nadređenih zaposlenicima o kojima donosi ocjenu. Istovremeno, ključno je i da voditelja ustrojbenih jedinica ocjenjuju njegovi neposredno podređeni, te da čelnik ustanove ocjenu o njegovom radu donosi temeljem prethodno pribavljenih ocjena neposredno podređenih voditelju ustrojbenih jedinica. Na isti način i čelnika ustanove ocjenjuju voditelji ustrojbenih jedinica te odluku o ocjeni čelnika donosi čelnik tijela koje ga je imenovala uz prethodno pribavljene ocjene voditelja ustrojbenih jedinica. Ocjene neposredno podređenih moraju u svakom slučaju činiti relevantan ponder u ukupnoj ocjeni onoga koga se ocjenjuje, a postupak, kriteriji i način ocjenjivanja moraju biti jasni, transparentni i poznati svim zaposlenicima te što manje podložni arbitrarnim procjenama. S obzirom na relevantnost navedenih uredbi i njihov utjecaj na zaposlene u javnim i državnim službama nakon stavka 8. potrebno je dodati novi stavak koji će glasiti: „Tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose i tijelo državne uprave nadležno za rad, prilikom kreiranja prijedloga uredbi iz st. 7. i 8. dužna su formirati radne skupine u čiji će rad uključiti po jednog predstavnika svake reprezentativne sindikalne središnjice.“ U st. 9. potrebno je izbaciti drugi dio rečenice koji kaže da ako sindikati ne dostave mišljenje u roku od 15 dana, smatra se da su suglasni s prijedlogom. Sindikati mogu biti u nemogućnosti u tako kratkom roku dostaviti mišljenje, a mogu oko uredbi biti i indiferentni, niti se s istom slagati, niti joj se protiviti. Predložimo formulirati stavak 9. na sljedeći način: „Prijedlog uredbi iz stavka 7. i 8. ovog članka dostavlja se na mišljenje sindikatima koji svoje prijedloge i mišljenja mogu dostaviti u roku od 30 dana od dostave uredbi.“ S obzirom na relevantnost pravilnika iz st. 11. i njegov utjecaj na zaposlene u pojedinim javnim službama nakon tog stavka 11. potrebno je dodati dva nova stavka koji će glasiti: „Ministar nadležan za pojedinu javnu službu prilikom kreiranja pravilnika za utvrđivanje posebnih kriterija ocjenjivanja u toj javnoj službi dužan je formirati radnu skupinu u čiji će rad uključiti predstavnike

službama na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad. U uredbama će se propisati jasni i mjerljivi kriteriji za ocjenjivanje učinkovitosti rada službenika i namještenika i nastojati subjektivnost neposredno nadređenog službenika ili čelnika tijela svesti na najmanju moguću mjeru. Rok od 15 dana za davanje mišljenja na uredbi usuglašen je socijalnim partnerima i projektnim timovima u ministarstvima, pa stoga nije prihvatljiv vaš prijedlog da se isti produži na 30 dana. Prihvaćen je vaš prijedlog da se prijedlog pravilnika dostavlja na mišljenje sindikatima koji djeluju u državnoj ili javnim službama.

	<p>reprezentativnih sindikata u toj javnoj službi. Prijedlog pravilnika iz stavka 11. ovog članka dostavlja se na mišljenje sindikatima koji svoje prijedloge i mišljenja mogu dostaviti u roku od 30 dana od dostave pravilnika.“</p>	
154	<p><b>VATROSLAV ZOVKO</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>          Treba omogućiti i da državni i javni službenici i namještenici mogu ocjenjivati i svoje nadređene te da se pravilnikom ili uredbom jasno definira mehanizam ocjenjivanja.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Postupak, način i kriteriji ocjenjivanja nisu predmet ovog Zakona već će biti uređeni uredbama Vlade Republike Hrvatske iz članka 11. stavka 7. i 8. Zakona.</p>
155	<p><b>Martina Topolovac</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>          Metodologijom ocjenjivanja rada sudskih i državnoodvjetničkih savjetnika čl. 5. - mjerila za ocjenjivanje, propisano je kako se ocjena rada savjetnika u svojstvu državnog službenika utvrđuje sukladno zakonu koji uređuje prava i obveze državnih službenika, a o čemu ovisi bodovanje u postupcima imenovanja sudaca općinskih, trgovačkih i upravnih sudova te zamjenika općinskih državnih odvjetnika. Za predmetno mjerilo ocjene rada u svojstvu državnog službenika, kandidat u postupku imenovanja suca/zamjenika, može ostvariti najviše 65 bodova, odnosno 65% od maksimalnog broja bodova, dok se u odnosu na ostala mjerila propisana člankom 5 st. 1 metodologije može ostvariti preostalih 35 bodova, iz čega proizlazi kako kriterij ocjene prema zakonu o državnim službenicima nosi pretežit dio konačne ocjene prilikom imenovanja. Imajući u vidu navedeno, kategoriju sudskih savjetnika, potrebno je izdvojiti iz kategorije svih ostalih državnih službenika, te posebno urediti njihov položaj i status u okviru ovog zakona, odnosno donošenjem novog zakona. S obzirom na navedeno nužno je nakon st. 10. dodati st. 11: Zbog specifičnosti poslova koji se obavljaju u pravosudnim tijelima, ministar nadležan za poslove pravosuđa, uz kriterije određene na način iz st. 7 ovog članka pravilnikom utvrđuje posebne kriterije za ocjenjivanje učinkovitosti zaposlenih u pravosudnim tijelima.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Način ostvarivanja bodova koji su uvjet za ostvarivanje prava na dodatak na plaću utvrđeni su u članku 20. Nacrta prijedloga zakona. U komentaru navodite kriterije i bodove u postupku imenovanja sudaca, što nije predmet ovog Zakona. Nema opravdanog razloga zbog koje bi se sudske savjetnike izdvojilo iz kategorije svih ostalih državnih službenika, budući da u državnim tijelima postoji niz drugih specifičnih radnih mjesta i na sve se mogu primjeniti jednaki kriteriji.</p>

156	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b></p> <p>Članak 10. stavak 2. Postavlja se pitanje što je cilj zakona? Nagrađivanje ili kažnjavanje? Kažnjavanje je već definirano kroz odredbe ZOR-a i pravilnike ustanova, ali ne i nagrađivanje, pa bi pozitivni pomak bio kada bi ovaj Zakon definirao nagrađivanje. Predlažemo da se iz prijedloga Zakona IZBACI ocjena NE ZADOVOLJAVA, jer je već dovoljna kazna ako za prethodnu kalendarsku godinu službenik ili namještenik ne bude nagrađen pa time neće imati mogućnost napredovanja kroz svoj platni razred, a samim time neće ostvariti pravo na uvećanu plaću. Za neradnike, kao što je već spomenuto postoji dovoljno odredbi kroz druge zakone, propise, pravilnike i kolektivne ugovore da ih se kazni za nerad. Izražavamo bojazan da bi se ocjena „ne zadovoljava“ mogla dijeliti po nekim drugim kriterijima, umjesto po kriteriju uspješnosti, odnosno mogla bi postati kriterij za kako se riješiti „nepoželjnog radnika“. Nasuprot tome, ocjena „izvrstan i naročito uspješan“ u praksi može postati kriterij ocjenjivanja „po podobnosti“ i „simpatičnosti“ pa time i nezasluženo napredovanje ispodprosječnih radnika. Članak 10., stavak 6. Navodi da službeniku i namješteniku koji je ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“ prestaje služba redovitim otkazom u skladu s općim propisom o radu. Stajališta smo da je ovo neopravdano prestroga kognitivna pravna norma i da bi trebalo uvesti i kriterij „izvanrednog ocjenjivanja“ nakon 6 mjeseci po dobijanju ocjene „ne zadovoljava“.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Ne slažemo se s vašim komentarom da bi ocjena "ne zadovoljava" mogla dodijeliti po nekom drugom kriteriju umjesto po kriteriju uspješnosti. Kriteriji ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade Republike Hrvatske iz članka 11. Zakona, a posebni kriteriji za pojedine javne službe i pravilnicima iz stavka 11. istog članka. Službenik i namještenik imat će pravo prigovora Povjerenstvu, a nakon toga i pravo na sudsku zaštitu. Napominjemo da u državnoj službi sustav ocjenjivanja postoji više desetljeća te nema takve posljedice na koje ukazujete u komentaru. Vezano za komentar da je prestroga odredba o prestanku službe zbog ocjene "Ne zadovoljava", smatramo da posljedica neodgovarajućeg radnog učinka službenika i namještenika tijekom cijele kalendarske godine treba biti prestanak službe. Naime, ocjenom "Ne zadovoljava" ocijenit će se službenik i namještenik čiji je rad ispod očekivanja i prihvatljivog obavljanja službe, te nema opravdanja da se takvom službeniku i namješteniku omogući još 6 mjeseci dodatnog rada. Također, u uredbi kojom će biti propisan postupak ocjenjivanja propisat će se da službeniku treba dati upozorenje na mogućnost dobivanja negativne ocjene ukoliko ne popravi svoj rad određeno vrijeme prije isteka kalendarske godine.</p>
157	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b></p> <p>Ovaj nacrt zakona prvi put uvodi obvezu poslodavcima u javnim službama da pristupe ocjenjivanju svojih službenika i namještenika. Sustav ocjenjivanja koji će se uvesti u sve javne službe, pa tako i u sustav zdravstva i socijalne skrbi, smatramo UPITNO OBJEKTIVNIM INSTRUMENTOM za vrednovanje koji se u praksi NE UZIMA kao relevantan pokazatelj nečije radne učinkovitosti, sposobnosti i etičnosti temeljem koje bi zaposlenik ostvario dodatnu i veću vrijednost za rast svojih primanja (plaće), već će na postupak ocjenjivanja ponajviše utjecati SUBJEKTIVNA OCJENA OCJENJIVAČA. Predmetni Zakon NIGDJE se ne pojašnjava kojim kriterijima se namjerava ukloniti njegov ozbiljan nedostatak – subjektivna ocjena ocjenjivača - nego isto namjerava učiniti naknadno, podzakonskim aktom koji je za sve nas u postupku ovog e-savjetovanja samo apstraktna misao. I na kraju, ako NEPOSREDNO NADREĐENI budu ocjenjivali svoje zaposlenike (jer to ne može biti isključivo čelnik javne ustanove), tko će pak njih ocjenjivati i na kraju tko će ocjenjivati samu vertikalu „neposredno nadređenih ocjenjivača“ sve do čelnika javne ustanove !?</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b></p> <p>Slažemo se s vašim komentarom da je teško postići objektivnost u ocjenjivanju. Ne postoji jamstvo za postizanje veće objektivnosti niti pravednijeg ocjenjivanja. Stoga će se opći kriteriji ocjenjivanja svih službenika i namještenika urediti uredbama Vlade Republike Hrvatske iz članka 11. Zakona, a posebni kriteriji za pojedine javne službe i pravilnicima iz stavka 11. istog članka. Službenik i namještenik imat će pravo prigovora Povjerenstvu, a nakon toga i pravo na sudsku zaštitu. Napominjemo da u državnoj službi sustav ocjenjivanja postoji više desetljeća, tijekom kojeg razdoblja su se nastojali umanjiti subjektivni elementi u postupku ocjenjivanja. Postupak ocjenjivanja bit će također uređen uredbama Vlade Republike Hrvatske, pri čemu će se voditi računa da se uredi način i postupak ocjenjivanja službenika koji upravljaju pojedinim ustanovama, ako imaju status službenika.</p>



158	<p><b>DALIBOR ŠEMPER</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  Umjesto dosadašnjeg sustava subjektivnog ocjenjivanja (procjenivanja) prema opisnim kriterijima ili dodatno uz njega potrebno je uvesti ključne pokazatelje uspješnosti (KPI) kojima će se objektivno mjeriti kvalitativni rezultati rada i kvantitativno utvrditi količina obavljenog posla, kao što se već godinama primjenjuje u realnom sektoru.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Vaš komentar odnosi se na kriterije ocjenjivanja, koji će biti propisani uredbama Vlade Republike Hrvatske i koji nisu predmet ovog Zakona.</p>
159	<p><b>Institut Ruđer Bošković</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  Prijedlog Zakona ne predviđa davanje upozorenja pred otkaz ugovora o radu zaposleniku koji je ocijenjen ocjenom "ne zadovoljava", kao što je to predviđeno Zakonom o radu.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  U članku 10. stavku 6. NPZ-a izrijeком je propisano da službeniku i namješteniku koji je ocijenjen ocjenom "zadovoljava" prestaje služba redovitim otkazom u skladu s općim propisima o radu, a Zakonom o radu propisana je obveza davanja upozorenja. Nema potrebe ono što je već regulirano u Zakonu o radu propisivati u ovom Zakonu.</p>
160	<p><b>Institut Ruđer Bošković</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  Upitan je smisao prigovora na ocjenu s obzirom da je propisan maksimalan postotak zaposlenika koji mogu dobiti ocjenu „izvrstan“ ili „naročito uspješan“. Nema mogućnosti promjene odluke ako je kvota već popunjena čak i ako Povjerenstvo po uloženom prigovoru ustanovi da određeni službenik zaslužuje ocjenu „izvrstan“.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Svaki službeniku i namješteniku mora se pružiti mogućnost pravnog lijeka protiv odluke o ocjeni pa se stoga vaš komentar ne može prihvatiti. Ograničenje broja službenika i namještenika koji mogu biti ocijenjeni određenom vrstom ocjene nije razlog da se isključi pravna zaštita službenika i namještenika u postupku ocjenjivanja.</p>
161	<p><b>Ured pučke pravobraniteljice</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  Predlažemo da se u članku 10. stavku 3., kojim se propisuje da odluku o ocjeni učinkovitosti rada službenika i namještenika donosi čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe odnosno osoba koju on ovlasti, doda da se ocjena donosi uzimajući u obzir prijedlog neposredno nadređenog dužnosnika, odnosno službenika. Ovo je naročito važno u velikim sustavima gdje čelnik tijela nema redovni kontakt sa službenikom i namještenikom čiji rad treba ocijeniti, dok neposredno nadređeni dužnosnik, odnosno službenik ima najviše saznanja o kvaliteti rada tog službenika i namještenika. Prethodno predlažemo neovisno o odredbi članka 93. stavka 1. Nacrta prijedloga Zakona o državnim službenicima, prema kojoj prijedlog ocjene daje neposredno nadređeni državni službenik (Zakon se u ovom trenutku također nalazi u fazi savjetovanja sa zainteresiranom javnošću). Naime, dok se ovaj Prijedlog Zakona odnosi i na državnu službu i na sve javne službe, Nacrt prijedloga Zakona o državnim službenicima predviđa isto samo za državne službenike. S obzirom da je ovim Prijedlogom Zakona propisano da se istim, između ostaloga, uređuju: sustav plaća, načela sustava plaća, vrednovanje radnih mjesta i ocjenjivanje učinkovitosti rada, mišljenja smo da uređivanje načina prestanka službe izlazi izvan okvira opsega primjene Prijedloga Zakona. Isto tako, odredba u članku 10. stavku 6. Prijedloga Zakona temeljem koje službeniku i namješteniku koji je ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“ prestaje služba redovitim otkazom u skladu s općim propisom o radu nije u potpunosti usklađena niti s postojećom odredbom članka 88. stavka 2. Zakona o državnim</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b>  U odredbi članka 10. stavka 3. NPZ-a utvrđuje se ovlaštenje čelnika državnog tijela ili čelnika javne službe odnosno osobe koju oni ovlaste za donošenje formalnog akta o ocjeni. Postupak, kriteriji i način ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade Republike Hrvatske iz stavka 7. i 8. istog članka. U tim će propisima biti, u okviru postupka, propisano da prijedlog ocjene daje neposredno nadređeni službenik odnosno tko daje prijedlog ocjene ukoliko nema neposredno nadređenog službenika. Prihvaća se vaš komentar na način prestanka službe državnim službenicima i namještenicima predložen u članku 10. Zakona. Odredbe članka 10. Zakona doradit će se i propisati da državnom službeniku i namješteniku koji je ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“ prestaje državna služba po sili zakona danom dostave odluke povjerenstva o prigovoru iz stavka 5. ovoga članka, a ako prigovor nije izjavljen, istekom roka za prigovor. O prestanku službe donosi se rješenje. U stavicima 7. i 8. predloženog članka 10. NPZ-a predviđeno je donošenje dvije uredbe prvenstveno zbog specifičnosti kriterija ocjenjivanja službenika i namještenika zaposlenih u javnim službama. Uredbe će se pripremati uz suradnju tijela ovlaštenih za predlaganje pa će dio općih kriterija primjenjivih na sve službenike i namještenike biti usuglašen. Nije prihvatljivo propisivati mogućnost utvrđivanja dodatnih (posebnih) kriterija za pojedina državna tijela, s obzirom da su manje izražene specifičnosti poslova u tim tijelima nego u javnim službama. Također, u pripremu uredbe iz članka 10. stavka 7. Zakona bit će uključena sva državna tijela, kako bi se uvažile specifičnosti poslova pojedinih državnih tijela.</p>

službenicima (prema kojoj državnom službeniku koji je ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“ državna služba prestaje po sili zakona) niti s Nacrtom prijedloga Zakona o državnim službenicima. Pritom, iako Nacrt prijedloga Zakona o državnim službenicima predviđa u članku 97. stavku 2. odredbu istovjetnu onoj u članku 10. stavku 6. Prijedloga Zakona, predloženom regulacijom se stvaraju dva različita postupka unutar sustava državnih službenika. Naime, dok će u slučaju nezadovoljavajuće ocjene služba prestajati redovitim otkazom u skladu s općim propisom o radu, u ostalim slučajevima predviđenim člankom 150. državna služba će prestajati ili po sili zakona ili donošenjem rješenja o prestanku državne službe. Mišljenja smo da stvaranje dva paralelna sustava prestanka službe neće doprinijeti pravnoj sigurnosti, već će moguće stvoriti dodatne nejasnoće u primjeni. U članku 10. stavcima 7. i 8. predviđeno je donošenje dviju uredbi o postupcima, kriterijima i načinu ocjenjivanja. Za službenike i namještenike u državnim tijelima uredbu bi trebalo predložiti tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose, a za službenike i namještenike u javnim službama tijelo državne uprave nadležno za rad. S obzirom da se donose posebne uredbi za državnu i javne službe od strane različitih tijela državne uprave, smatramo kako navedeno zakonsko rješenje može dovesti do različitog postupanja u istim situacijama te posljedično do odstupanja od temeljnih načela Prijedloga Zakona. Mišljenja smo da osnovni kriteriji za ocjenjivanje trebaju biti propisani Prijedlogom Zakona, a uredbi bi sadržavale postupak i način ocjenjivanja koji se razlikuju ovisno o tome radi li se o državnoj službi ili javnim službama, uzimajući u obzir specifičnosti svake od ovih službi. Slijedom navedenoga, predlažemo da se zajednički osnovni kriteriji za ocjenjivanje za sve na koje se odnosi ovaj Zakon, dakle službenike i namještenike u državnoj službi i službenike i namještenike u javnim službama propišu odredbom članka 10. Prijedloga Zakona. Također, obzirom na specifičnosti poslova pojedinih državnih tijela, predlažemo dodavanje novog stavka iza stavka 10. koji bi glasio: „(10.a) Zbog specifičnosti poslova pojedinog državnog tijela, čelnik državnog tijela može, uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za službeničke odnose, uz kriterije određene na način iz stavka 7. ovoga članka, pravilnikom utvrditi posebne kriterije za ocjenjivanje učinkovitosti rada službenika i namještenika u tom državnom tijelu.“

162 **Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH**  
**Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.**  
 Stavak 6. Odredba je u cijelosti nejasna u smislu donošenja odluke o otkazu sukladno općem propisu o radu.

**Nije prihvaćen**  
 U članku 10. stavku 6. jasno je propisano da službeniku i namješteniku ocijenjenom ocjenom "zadovoljava" prestaje služba redovitim otkazom, a Zakonom o radu propisan je postupak redovitog otkaza. S obzirom da je redovit otkaz reguliran odredbama Zakona o radu, kao općeg propisa o radu, nema potrebe da se dodatno pojašnjava u ovom Zakonu.

163	<p><b>Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  Predložimo da odredba stavka 10. glasi: "Zbog specifičnosti poslova pojedinih državnih tijela, nadležni ministar uz kriterije određene na način iz stavka 7. ovog članka pravilnikom utvrđuje posebne kriterije za ocjenjivanje učinkovitosti rada državnih službenika i namještenika u tim državnim tijelima."  Ovako je glasilo prvobitni prijedlog Vlade Republike Hrvatske koji se odnosio se na sva državna tijela te nije opravdano niti razumno ne uvažiti specifičnosti svih državnih tijela, nego samo policije.</p>	<p><b>Prihvaćen</b>  U postupku pripreme uredbe iz stavka 7. uključit će se sva državna tijela, pa smatramo da nema potrebe dodatno propisivati mogućnost donošenja posebnih kriterija za pojedina državna tijela. Pored navedenog, sva državna tijela i prema važećim propisima primjenjuju iste kriterije ocjenjivanja.</p>
164	<p><b>Akademija dramske umjetnosti</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  (6) Službeniku i namješteniku koji je ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“ prestaje služba redovitim otkazom u skladu s općim propisom o radu. Smatramo da je ovo ne opravdano prestoga kognitivna pravna norma te da se prestanak službe ex lege, po sili zakona može ostvariti ako su ispunjene zakonske pretpostavke da je službenik i namještenik dva puta uzastopno ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Nije opravdano službenika čiji je rad tijekom jedne kalendarske godine ispod očekivanja i prihvatljivog obavljanja službe pružiti mogućnost rada tijekom još jedne kalendarske godine. Osim toga, u uredbi kojom će biti propisan postupak ocjenjivanja propisat će se da službeniku treba dati upozorenje na mogućnost dobivanja negativne ocjene ukoliko ne popravi svoj rad određeno vrijeme prije isteka kalendarske godine.</p>
165	<p><b>goran olujić</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  Članak 10. stavak 2. Što je cilj zakona? Nagrađivanje ili kažnjavanje? Mrkva ili batina? Kažnjavanje je već definirano kroz odredbe ZOR-a i pravilnike ustanova. Nagrađivanje nije definirano. Bilo bi dobro da ovaj zakon bude zakon koji će definirati nagrađivanje. S toga predlažem da se izbaci ocjena ne zadovoljava jer je već dovoljna kazna ako za prethodnu kalendarsku godinu službenik ili namještenik ne bude nagrađen. Za neradnike, kao što je već spomenuto postoji dovoljno odredbi kroz druge zakone, propise ili pravilnike da ih se kazni za nerad. Na žalost, u RH postoje velike podjele po različitim osnovama, tako da postoji velika šansa da će se i ocjene, a pogotovo ocjena ne zadovoljava dijeliti po nekim drugim kriterijima, umjesto po kriteriju uspješnosti. Mislim da će se ocjenjivanje na kraju svesti po kriteriju podobnosti jer je već sada napredovanje uvjetovano podobnošću kod čelnika ustanove. Ovo govori radno iskustvo od 29 god. u javnoj ustanovi. Zato ću ponoviti još jednom: neka zakon bude zakon koji će definirati nagrađivanje i uspješnost, a ne da bude zakon da se trenutni čelnik ustanove rješava nepodobnih ili moguće konkurencije kod slijedećeg izbora za čelnika ustanove.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ocjenom "Ne zadovoljava" ocijenit će se službenik i namještenik čiji je rad ispod očekivanja i prihvatljivog obavljanja službe, a takva ocjena je važećim propisima za državne službenike u primjeni već niz godina. Službenik koji ne zadovoljava prestaje služba redovitim otkazom. Ne slažemo se s vašim komentarom da u Zakonu nisu sadržane odredbe o nagrađivanju, budući da se propisuje promicanje u plaći i nagrada za radne rezultate. Međutim, u ovom Zakonu mora se regulirati i utjecaj/posljedica neodgovarajućeg radnog učinka službenika i namještenika na plaću i mogućnost nagrađivanja.</p>

166	<p><b>BARBARA MAŽURANIĆ</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  Učinkovitost rada sudskih savjetnika na sudovima nije podobno podvrgnuti ocjenjivanju od strane čelnika državnog tijela s obzirom da se rad sudskih savjetnika na svim sudovima kvalitativno i kvantitativno mjeri ispunjenjem Okvirnih mjerila za rad sudaca (op.a. vidi čl. 6. st. 1. ovoga Zakona). Isključivo ocjena dodijeljena primjenom navedenih mjerila može biti objektivna i relevantna. Ne vidim temeljem kojih bi se drugih kriterija (op.a. koje bi propisala uredbom Vlada?!) isti mogli ocjenjivati. Osim toga, treba istaknuti da u najvećem broju slučajeva čelnik tijela nije neposredno nadređeni službenik pa niti ne zna što i koliko radi državni službenik kojeg ocjenjuje. Čak je pitanje i zna li to neposredno nadređeni službenik. Primjerice, predsjednik suda kao čelnik tijela i voditelj službe prijepisa kao neposredno nadređeni službenik imaju manje saznanja o učinkovitosti rada zapisničara od suca ili savjetnika s kojim zapisničar svakodnevno radi. U svakom slučaju se slažem s g. Dominikom Tomislavom Vladićem da bi objektivnu ocjenu učinkovitosti rada bilo moguće postići isključivo vanjskim vrednovanjem, jer je svako unutarne vrednovanje, a osobito od strane čelnika tijela, podložno opetovanim zloupotrebama.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada službenika i namještenika propisat će se uredbama Vlade RH. U ovom Zakonu propisuje se da čelnik tijela donosi odluku o ocjenjivanju kao formalni akt što proizlazi iz njegovih ovlaštenja da rukovodi i upravlja te je odgovoran za rezultate rada tijela. Detaljniji postupak ocjenjivanja uredit će se uredbama, između ostaloga i da da prijedlog ocjene daje neposredno nadređeni službenik ili dužnosnik koji neposredno prati i neposredno nadzire rad službenika. Vanjsko vrednovanje nije moguće jer upravo tada ne bi bilo osobe koja neposredno prati učinkovitost rada.</p>
167	<p><b>DARINKA KLARIĆ</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  Predlažem da se u čl. 10. iza stavka 3. doda novi stavak 4. tako da glasi: "Prije donošenja Odluke iz stavka 3. ovoga članka čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe odnosno osoba koju on ovlasti za ocjenjivanje učinkovitosti rada službenika i namještenika Prijedlog Odluke obvezno dostavlja na očitovanje radnicima ustrojstvene jedinice radnika koji se ocjenjuje. Izdvojena a obrazložena mišljenja koja su protivna ocjeni čelnika ne obvezuju ih u korekciji ocjene, ali su u slučaju prigovora radnika na ocjenu dostavljaju Povjerenstvu". Ovo iz razloga jer treba uspostaviti izvjesni kontrolni mehanizam u ocjenjivanju kako bi se otklonio pogubni rizik samovolje i neobjektivnosti. Naime, za ovakav sustav ocjenjivanja radnika, društvo treba postići određenu mjeru zrelosti odnosno svjesnosti o važnosti rada i savjesnosti prema predanom radniku .</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Smatramo da navedeni prijedlog nije jamstvo za postizanje veće objektivnosti niti pravednijeg ocjenjivanja.</p>

<p>168</p>	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  Članak 10. stavak 5. prijedloga Zakona o plaćama - Osniva li se Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene kao stalno tijelo ili se imenuje svake godine odnosno „ad hoc“ po izjavljenom prigovoru? Članak 10. stavak 6. prijedloga Zakona o plaćama - Na koji način je prilikom redovitog otkaza ugovora o radu zbog ocjene „ne zadovoljava“ predviđena primjena odredbe Zakona o radu o prethodnom pisanom upozorenju radnika na obveze iz radnog odnosa u odnosu na službenike i namještenike u javnim službama? Člankom 10. stavkom 8. prijedloga Zakona o plaćama propisano je da postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada službenika i namještenika u javnim službama propisuje Vlada RH uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad. Navedena odredba suprotna je članku 62. stavak 3. Uredbe (EU) 2018/1139 Europskog Parlamenta i Vijeća o zajedničkim pravilima u području civilnog zrakoplovstva i osnivanju Europske agencije za sigurnost zračnog promet kojim je propisana obveza država članica osigurati da su njihova nacionalna nadležna tijela neovisna prilikom donošenja tehničkih odluka o certifikaciji, nadzoru i osiguravanju provedbe propisa te da obavljaju svoje zadaće nepristrano i transparentno i da su organizirana, popunjena kompetentnim osobljem i da se njima upravlja na odgovarajući način. Državno tijelo za rad ne može biti upućeno u specifičnost poslova Agencije i samim time ne može samostalno određivati postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada radnika Agencije. Postupkom ocjenjivanja može se putem kriterija direktno utjecati na obavljanje ili neobavljanje poslova Agencije što bi bilo suprotno članku 62. stavak 3. Uredbe (EU) 2018/1139 Europskog Parlamenta i Vijeća o zajedničkim pravilima u području civilnog zrakoplovstva i osnivanju Europske agencije za sigurnost zračnog promet. Obzirom na navedeno predlažemo da se Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo izuzme od primjene Zakona o plaćama.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Odredbom članka 10. predloženog Zakona nije propisano razdoblje na koje će se imenovati članovi Povjerenstva što znači da odluku o tome donosi čelnik tijela prema svojoj procjeni. Postupak ocjenjivanja službenika i namještenika detaljno će se propisati uredbama Vlade RH, uključujući i postupak davanja prethodnog pisanog upozorenja.</p>
<p>169</p>	<p><b>Županijski sud Slavonski Brod, Stalna služba u Požegi</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  To ocjenjivanje samo potiče nerad jer se stvaraju revolti i to s pravom jer u većini slučajeva ne ocjenjuje se rad nego osoba ovisno o čelniku tijela. I mislim da to ne doprinosi boljem učinku rada nego samo netrepeljivosti među djelatnicima. Ovome društvu inače nedostaje samokritičnosti pa tako svaki zaposlenik misli da je zaslužio više. K tome negdje su ocjene svima iste, što dodatno stvara revolt.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Smatramo da način na koji su provedena dosadašnja ocjenjivanja nisu motivirajuća i da upravo kod onih koji su doista zaslužili da ih se ocjeni višim ocjenama činjenica da je velika većina službenika i namještenika ocjenjena najvišim ocjenama bez opravdanih razloga izaziva s pravom najveće negodovanje. Namjera je da se isto poboljša i da se u sustavu koji se temelji na načelu jednake plaće za rad jednake vrijednosti, dodatno nagrade putem promicanja ili bonusa oni službenici i namještenici koji doprinose više u postizanju veće učinkovitosti.</p>

170	<p><b>OSNOVNA ŠKOLA - SCUOLA ELEMENTARE "DOLAC"</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  U članku 10. trebalo bi unijeti sljedeće izmjene (6) Službeniku i namješteniku koji je prviput ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“ određuje se probni rok u trajanju od jedne godine, ukoliko se nezamijeti značajni boljitak u radnim rezultatima i radu prestaje služba redovitim otkazom u skladu s općim propisom o radu. (7) Službenika koji je čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe dužan je u slučaju iz prethodnog stavka imenovati povjerenstvo za praćenje službenika iz istog stavka. (8) Službeniku i namješteniku koji je drugiput ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“ prestaje služba redovitim otkazom u skladu s općim propisom o radu. Stavci od 7. do 11. postaju stavci 9. do 13.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Probni rad je institut koji se primjenjuje pri zapošljavanju u državno tijelo ili javnu službu, a ne institut koji se primjenjuje tijekom rada zaposlenog službenika i namještenika. Rad službenika čiji je učinak ispod očekivanja i prihvatljivog obavljanja službe ne mogu pratiti i nadzirati osobe koje mu nisu nadređene pa stoga nije prihvatljivo imenovati povjerenstva koja bi pratila rad takvog službenika/namještenika. Isto tako, s obzirom da se službenici i namještenici ocjenjuju jednom godišnje nema objektivnog opravdanja da se takvim službenicima/namještenicima pruža mogućnost rada tijekom još jedne kalendarske godine. Napominjemo da će se uredbama propisati da službenik ili namještenik može biti ocijenjen ocjenom "ne zadovoljava" pod uvjetom da je u određenom roku prije isteka ocjenjivačkog razdoblja pisanim putem upozoren na propuste i nepravilnosti u radu i mogućnost dobivanja negativne ocjene, te ni nakon toga nije otklonio propuste i nepravilnosti u radu.</p>
171	<p><b>Veronika</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  Obavezno podzakonskim propisom treba uvesti obostrano ocjenjivanje. Nužno je da se pri ocjeni o kvaliteti rukovođenja u obzir uzme i mišljenje o nadređenom službeniku onih koji su mu podređeni, posebice jer će ocjenjivanje, koje ima ograničenje od 5% izvrsnih, zasigurno u prilog ići upravo rukovodećim službenicima.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Vlada RH će uredbama propisati postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada službenika i namještenika te se isto ne uređuje samim Zakonom.</p>
172	<p><b>JOŠKO VUKUŠIĆ</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  Prijedlog dodavanja novog stavka u članku 10.: „Popis službenika i namještenika s ocjenama učinkovitosti rada službenika i namještenika objavljuje se interno na razini državnog tijela ili javne službe, u skladu s propisom o zaštiti tajnosti podataka.“  Obrazloženje: Objavljivanje internog popisa službenika i namještenika s ocjenama učinkovitosti rada službenika i namještenika doprinijet će povećanju objektivnosti prilikom ocjenjivanja. Stoga predlažem da se gore navedeni stavak uvrsti u Članak 10.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Postupak i način ocjenjivanja službenika i namještenika utvrdit će se uredbama Vlade Republike Hrvatske. Pri izradi navedenih uredbi uzet će se u obzir Vaša primjedba, uvažavajući odredbe o propisima o zaštiti osobnih podataka.</p>
173	<p><b>NIKŠA MARINKOVIĆ</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  (1) Učinkovitost rada službenika i namještenika ocjenjuje se jednom godišnje za prethodnu kalendarsku godinu. Možda bi trebalo dodati u stavku (1) da se u obrazovanju, školstvu, ocjenjuje jednom godišnje (31. kolovoza) za prethodnu školsku, akademsku, godinu.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ocjenjivanje službenika i namještenika je vezano uz kalendarsku, a ne školsku godinu, jer u školama ne rade samo učitelji čiji je rad vezan pretežno uz školsku godinu, već radi i administrativno, tehničko i drugo osoblje čiji rad nije vezan uz školsku godinu. Također, ocjenjivanje je vezano uz kalendarsku godinu i radi planiranja i izvršavanja državnog proračuna odnosno radi planiranja financijskih sredstava potrebnih za isplatu dodatka na plaću za one koji će se promaknuti u plaći.</p>

174	<p><b>Dominik Tomislav Vladić</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  Svako unutarnje vrednovanje nema smisla jer se ne može postići objektivnost. Vrednovanje treba biti vanjsko kao i u državnoj maturi.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ocjenjuje se učinkovitost rada. Neposredno nadređeni službenik službeniku/ namješteniku daje prijedlog ocjene iz razloga što on ima neposredni uvid u obavljene poslove i ostvarene rezultate koji se dalje usuglašava s hijerarhijski više nadređenima. Ocjenjivanje učinkovitosti rada ne može se poistovjetiti s državnom maturom, jer je ona provjera znanja, a ne rada i obavljanja poslova.</p>
175	<p><b>boris čakarun</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  U čl.10. treba dodati stavak u kome se izričito navodi kako je ocjenu (za prethodnu godinu), dakle ukupnu ocjenu svih ocijenjenih u nekom Odjelu, Odsjeku ili Službi potrebno izvjesiti na oglasnu ploču navedenih, kako bi svi imali uvid tj. treba uvesti transparentnost ocjenjivanja. Također, treba uvesti ocjenjivanje neposredno nadređenih od strane podređenih djelatnik / službenika jer su oni itekako mjerodavni da ocijene kako koji nadređeni radi i koliko je kompetentan. Slažem se s jednim od komentara kako nije mudro dati otkaz djelatniku / službeniku zbog jedne negativne ocijene, jer ona može biti pristrana (namjerno negativna), jer su "ocjenjivači" samo ljudi od krvi i mesa. Iz osobnog iskustva znam kako sindikati nemaju nikakav uvid u rad djelatnika / službenika, pa je upitna njihova mjerodavnost kod ocjenjivanja, stoga je transparentnost ocjena i žalba na iste, jedan od dobrih načina kontrole.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Vezano za način i kriterije ocjenjivanja rukovodećih službenika, skrećemo pozornost na odredbe Zakona kojima je propisano da će Vlada uredbom propisati postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada službenika i namještenika te se isto ne uređuje samim Zakonom. Uredbom će se propisati da službenik ili namještenik može biti ocijenjen ocjenom "ne zadovoljava" pod uvjetom da je u određenom roku prije isteka ocjenjivačkog razdoblja pisanim putem upozoren na propuste i nepravilnosti u radu i mogućnost dobivanja negativne ocjene, te ni nakon toga nije otklonio propuste i nepravilnosti u radu. Slična odredba sadržana je u važećem Zakonu o državnim službenicima (članak 84. stavak 3. podstavak b). Objava na oglasnoj ploči popisa službenika i namještenika, uz naznaku ocjena koje su dobili, nije u skladu s propisima o zaštiti osobnih podataka.</p>
176	<p><b>Ivan Sabol</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  Članak 10 stavak 6 Postoji li "popravni rok" ili je jedan propust dovoljan za otkaz? Prijedlog je dodati izvanredno ocjenjivanje nakon 6 mjeseci pa ako je i tada nedovoljno onda tek otkaz. Nije baš najbolje dobiti ocjenu bez mogućnosti da se prema kritikama popravi situaciju. Ili treba biti neka obaveza poslodavca negativne kritike dati zaposleniku i prije isteka jednog razdoblja kako bi mogao ukloniti nedostatke na vrijeme do prave ocjene? Članak 10 stavak 10/11 Poanta je smanjiti broj iznimaka pa je stoga neobična formulacija stavaka 10 i 11 koji se opet doimaju kao iznimke. Predlažem ispustiti ove stavke već to generički uvažiti u stavcima 7 i 8 navođenjem kako resorni ministar za državno tijelo ili javnu službu sudjeluje u izradi posebnih kriterija... uvažavajući specifičnosti poslova. Tako nema iznimki u cjelovitim pravilima ali se svako područje opisuje sa relevantnim specifičnostima.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Postupak ocjenjivanja službenika i namještenika uredit će se uredbama Vlade RH, kojima će se propisati obaveza davanja prethodne opomene službeniku i namješteniku u određenom roku prije davanja ocjene "ne zadovoljava", što znači da će službenik i namještenik imati vremena poboljšati svoj rad do prijedloga ocjene. Člankom 10. stavcima 10. i 11. nisu predviđene iznimke već propisivanje posebnih kriterija za ocjenjivanje učinkovitosti rada službenika i namještenika zbog specifičnosti pojedinih službi (npr. liječnici, policija, učitelji i drugi).</p>

177	<p><b>Sanja Matina</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  Sa 32 godine staža (sudski zapisničar - općinski i županijski sud/građansko i kazneno) imam potrebno iskustvo, znanje i vještine i do sada sam ocjenjivana ocjenom "primjeren" što me nije ni na koji način motiviralo, a motivaciju ne nalazim niti u ovom nacrtu prijedloga Zakona niti ne vidim kako bih napredovala ubuduće kroz ovako predloženo ocjenjivanje koje nije mjerljivo, a ne može biti niti objektivno. Ne postoji sustavna kontrola kvantitete i kvalitete nečijeg rada pa se samim time niti ne može ocijeniti pojedinačna učinkovitost. Tko je radio do sada radit će i nadalje za osnovnu plaću ili će dati otkaz.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Novim Zakonom o plaćama predviđa se donošenje uredbi kojima će se propisati postupak i kriteriji za ocjenjivanje službenika i namještenika u državnoj službi i javnim službama. Preduvjet za kvalitetno ocjenjivanje je praćenje rada službenika i namještenika od strane ocjenjivača - nadređenog službenika ili dužnosnika, koje uključuje kontrolu opsega i kvalitete rada službenika i namještenika.</p>
178	<p><b>DINA DODIG</b>  <b>Ocjenjivanje službenika i namještenika, Članak 10.</b>  Odluku o ocjeni će donijeti čelnik, ja kao sudski zapisničar 8 sati sjedim sa sutkinjom čelnik niti vidi kako radim niti zna što mi je posao, ovo će biti velik prostor za manipulaciju, jer su se i do sada ocjene dijelile na temelju simpatičnosti i koliko tko dugo radi, čelnici će dati sovjim najbilibižim osobama petice dok će drugi ostati zakinuti koji se ubijaju od posla.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  U Zakonu se propisuje tko donosi odluku kao formalni akt o ocjeni, dok će se postupak ocjenjivanja detaljnije urediti uredbom te, između ostaloga, propisati da prijedlog ocjene daje neposredno nadređeni službenik ili dužnosnik koji prati odnosno nadzire rad službenika.</p>
179	<p><b>Akademija dramske umjetnosti</b>  <b>IV. OCJENJIVANJE UČINKOVITOSTI RADA, Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene</b>  (6) Čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe donosi poslovnik o radu povjerenstva za odlučivanje o prigovorima na ocjene. Mislimo da ovo nije dobra normiranost, da bi ovaj poslovnik trebao donijeti nadležni ministar, a ne čelnik tijela koji je u prvom stupnju donio odluku o ocjeni službenika ili namještenika.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Poslovnik o radu povjerenstva donosi se neovisno o provođenju postupka ocjenjivanja i nije vezan uz određenu kalendarsku godinu. Uobičajeno je da čelnik tijela donosi poslovnike o radu povjerenstava ustrojjenih u tom tijelu, a na taj način mogu se bolje obuhvatiti sve specifičnosti vezane uz rad tog tijela.</p>
180	<p><b>Akademija dramske umjetnosti</b>  <b>IV. OCJENJIVANJE UČINKOVITOSTI RADA, Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene</b>  (a) Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene osniva čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe. Smatramo da ovo nije dobra normiranost zato što se ne ostvaruje dvostupnjevanost tako da jedno tijelo donosi odluku o ocjeni, a da drugo nezavisno tijelo odlučuje o prigovoru. Predlažemo da stavak glasi: Središnje tijelo ili drugo nadležno tijelo izvan državnog tijela ili jasne službe službenika ili namještenika odlučivat će po prigovorima na ocjene koje mu dostavi službenik ili namještenik.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ustrojavanje Povjerenstva unutar tijela koje će odlučivati o prigovoru sukladno je s odredbama Zakona o općem upravnom postupku, a predloženo je kako bi se postigla veća brzina (efikasnost) u ovim predmetima. Kao primjer navodimo da u državnoj službi postoji neovisno tijelo koje odlučuje o žalbama na određena rješenja iz područja službeničkih odnosa, između ostalog, o žalbama na rješenja o ocjenjivanju, ali se ti predmeti ne rješavaju dovoljno ažurno te postoji višegodišnji zaostatak. S obzirom da rezultat ocjenjivanja utječe na druga prava, a događaju se i učestale promjene u kadrovskom smislu, zaštita prava koja nije pravodobna, kao i samo ocjenjivanje gubi smisao.</p>
181	<p><b>Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja</b>  <b>Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene, Članak 11.</b>  U članku 11. u svezi s člankom 10. stavkom 6. potrebno je predvidjeti da prigovor odgađa izvršenje odluke o ocjeni učinkovitosti rada službenika i namještenika.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Odredba članka 20. predloženog Zakona bit će dorađena na način da službenik i namještenik ostvaruje pravo na dodatak na plaću po osnovi ocjenjivanja učinkovitosti rada nakon isteka roka za prigovor ako prigovor nije podnesen, odnosno dostavom odluke povjerenstva o prigovoru iz članka 11. ovoga Zakona.</p>



182	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene, Članak 11.</b></p> <p>Stajališta smo da osnivanje Povjerenstva za odlučivanje o prigovorima na ocjene NE PRUŽAJU dovoljno jamstava za provođenje transparentnog, učinkovitog i brzog postupka, jer nije jasno naznačena njegova uloga i način kako će ovo tijelo na nivou pojedinog poslodavca omogućiti nadziranje kvalitete ocjenjivanja službenika i namještenika sukladno objektivnim i unaprijed propisanim kriterijima. Nameće se i pitanje osiguravanja samostalnosti rada i odlučivanja Povjerenstva, obzirom da isto osniva čelnik tijela, koji ujedno i ocjenjuje službenike, što posredno može utjecati na objektivnost rješavanja prigovora. Ovakva odredba dovodi u sumnju objektivnost ocjenjivanja ne samo iz aspekta što članove Povjerenstva imenuje čelnik tijela, nego i s aspekta članstva u pojedinom sindikatu. Predlažemo da se u predmetni Zakon izriječno propiše sljedeće: <input type="checkbox"/> osniva li se Povjerenstvo kao stalno tijelo, na određeni vremenski period ili tijelo koje se osniva po potrebi, odnosno tek nakon zaprimanja prigovora; <input type="checkbox"/> navesti kriterije po kojima se imenuju članovi Povjerenstva, na koji vremenski period se izabiru (ukoliko se imenuju na određeno razdoblje) i razloge za razrješenje članova, te minimalan broj članova koje je potrebno imenovati u Povjerenstvo. Smatramo da je potrebno POVEĆATI BROJ PREDSTAVNIKA RADNIKA u Povjerenstvu i omogućiti njihov izbor i u ustanovama u kojima ne djeluje sindikat. Kriterij za broj predstavnika radnika može biti ukupan broj zaposlenika kod tog poslodavca ili jednostavnije kriterij za broj članova Radničkog vijeća kako propisuje ZOR. Naglašavamo da svi predstavnici radnika koji će biti imenovani u ovo Povjerenstvo moraju uživati povjerenje svih zaposlenih neovisno o njihovom članstvu u sindikatu. Ako u nekom državnom tijelu ili javnoj službi ne djeluje sindikat, predstavnici radnika trebali bi biti izabrani na SKUPU RADNIKA kojeg bi sazvao poslodavac sukladno odredbama ZOR.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Ovom odredbom daje se ovlast čelniku tijela ili javne službe za imenovanje članova Povjerenstva, zbog njegove osnovne zadaće da upravlja državnim tijelom ili javnom službom i odgovoran je za rad tog državnog tijela ili javne službe. Od istog se očekuje da će za članove Povjerenstva za odlučivanje o prigovorima na ocjene imenovati službenike s integritetom, koji su objektivni i stručni, upoznati s načinom rada državnog tijela ili javne službe te postupkom, kriterijima i načinom ocjenjivanja službenika i namještenika. Broj članova nije ograničen već se propisuje samo da povjerenstvo mora imati neparan broj članova. Također, jedan od članova povjerenstva bit će predstavnik sindikata kako bi se omogućila veća objektivnost. Poslovníkom o radu Povjerenstva uredit će se bitna pitanja za rad Povjerenstva. Ako niti jedan zaposlenik nije član sindikata, neće postojati obveza imenovanja predstavnika, pri čemu će čelnik morati voditi računa da imenovano Povjerenstvo ima neparan broj članova.</p>
183	<p><b>DALIBOR ŠEMPER Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene, Članak 11.</b></p> <p>Kako će se primijeniti u malim tijelima koja imaju manje od 10 službenika u kojima možda nitko nije član sindikata?</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b></p> <p>Ako niti jedan zaposlenik nije član sindikata, neće postojati obveza imenovanja predstavnika, pri čemu će čelnik morati voditi računa da imenovano Povjerenstvo ima neparan broj članova.</p>

<p>184</p>	<p><b>Ured pučke pravobraniteljice Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene, Članak 11.</b> Smatramo potrebnim razmotriti predložene odredbe glede osnivanja Povjerenstva za odlučivanje o prigovorima na ocjene, obzirom da iste ne pružaju dovoljno jamstava za provođenje transparentnog, učinkovitog i brzog postupka. Naime, i u samom obrazloženju navedenog članka nije jasno naznačena uloga Povjerenstva i način kako će ono omogućiti nadziranje kvalitete ocjenjivanja službenika i namještenika sukladno objektivnim i unaprijed propisanim kriterijima. Nameće se i pitanje osiguravanja samostalnosti rada i odlučivanja Povjerenstva, obzirom da isto osniva čelnik tijela, koji ujedno i ocjenjuje službenike, što posredno može utjecati na objektivnost rješavanja prigovora. Ukoliko predlagatelj ustraje na ovakvom rješenju, Prijedlogom Zakona bi trebalo izriekom odrediti osniva li se Povjerenstvo kao stalno tijelo, na određeni vremenski period ili tijelo koje se osniva po potrebi, odnosno tek nakon zaprimanja prigovora. Također bi trebalo propisati kriterije po kojima se imenuju članovi Povjerenstva, na koji vremenski period se izabiru (ukoliko se imenuju na određeno razdoblje), razloge za razrješenje članova te minimalan broj članova koje je potrebno imenovati u Povjerenstvo. Smatramo da je potrebno povećati broj predstavnika radnika u Povjerenstvu i omogućiti njihov izbor i u tijelima u kojima ne djeluje sindikat. Stoga, predlažemo da se u Povjerenstvu nalaze najmanje 2 predstavnika radnika, od kojih je jedan član predstavnik sindikata koji djeluje u državnom tijelu ili javnoj službi, a drugi se bira na skupu radnika. Ukoliko u nekom državnom tijelu ili javnoj službi ne djeluje sindikat, oba predstavnika radnika trebali bi biti izabrani na skupu radnika.</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b> Ovom odredbom daje se ovlast čelniku tijela ili javne službe za imenovanje članova Povjerenstva, zbog njegove osnovne zadaće da upravlja državnim tijelom ili javnom službom i odgovoran je za rad tog državnog tijela ili javne službe. Od istog se očekuje da će za članove Povjerenstva za odlučivanje o prigovorima na ocjene imenovati službenike s integritetom, koji su objektivni i stručni, upoznati s načinom rada državnog tijela ili javne službe te postupkom, kriterijima i načinom ocjenjivanja službenika i namještenika. Broj članova nije ograničen već se propisuje samo da povjerenstvo mora imati neparan broj članova. Također, jedan od članova povjerenstva bit će predstavnik sindikata kako bi se omogućila veća objektivnost. Ako niti jedan zaposlenik nije član sindikata, neće postojati obveza imenovanja predstavnika, pri čemu će čelnik morati voditi računa da imenovano Povjerenstvo ima neparan broj članova. Poslovníkom o radu Povjerenstva uredit će se bitna pitanja za rad Povjerenstva. Prihvaćen je vaš komentar da je nejasno je li riječ o stalnom tijelu, odredba članka 11. stavka 1. bit će doručena i propisano da čelnik državnog tijela ili javne službe osniva Povjerenstvo početkom svake kalendarske godine.</p>
<p>185</p>	<p><b>Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika RH Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene, Članak 11.</b> Odredba kojom nije osigurano odlučivanje "vanjskog tijela" o prigovorima na ocjene dovest će do povećanog broja sudskih sporova te će dodatno zatrpiti sudove. Ovo tim više što će ocjene sada utjecati na visinu plaće službenika i namještenika te na mogućnost dobivanja otkaza. Neozbiljno je u državnoj službi, s jedne strane uz ocjene vezati ozbiljnije posljedice u odnosu na sadašnje (uglavnom se radilo o danima godišnjeg odmora), a s druge strane maknuti to iz nadležnosti Odbora za državnu službu kao tijela koje osigurava veći stupanj nepristranosti nego li to mogu Povjerenstva imenovana u pojedinom državnom tijelu.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b> Ustrojavanje Povjerenstva unutar tijela koje će odlučivati o prigovoru sukladno je odredbama Zakona o općem upravnom postupku gdje je prigovor predviđen kao remonstrativni lijek (preispitivanje odluke tijela koje je odluku i donijelo), a predloženo je kako bi se postigla veća brzina (efikasnost) u ovim predmetima te postigla jednoobraznost u odnosu na javne službe u kojima nema posebno osnovanog drugostupanjskog tijela i u kojima službenici i namještenici općenito ostvaruju pravo na zaštitu povrijeđenog prava iz radnog odnosa sukladno odredbama Zakona o radu. Osim toga, učinkovitije je da se o prigovoru razmatra unutar jednog tijela jer će članovi Povjerenstva imati bolja saznanja o nečijem radu.</p>

186	<p><b>Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH</b>  <b>Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene, Članak 11.</b>  Stavak (c) i (d) Smatramo da predstavnika zaposlenih u državnom tijelu ili javnoj službi trebaju izabirati svi zaposleni u određenom tijelu ili javnoj službi za koje se imenuje Povjerenstvo. U tom smislu nije odgovarajuće rješenje prema kojem bi tu osobu imenovali sindikati, nego treba osigurati da se radi o osobi koja uživa povjerenje svih zaposlenih neovisno o njihovom članstvu u sindikatu. Ovakva odredba dovodi u sumnju objektivnost ocjenjivanja ne samo iz aspekta što članove Povjerenstva imenuje čelnik tijela, nego i s aspekta članstva u pojedinom sindikatu. Stoga, predlažemo da sindikati koji djeluju u pojedinom državnom tijelu odnosno javnoj službi samo predlažu članove Povjerenstva, a da člana Povjerenstva između predloženih kandidata biraju svi zaposleni u pojedinom državnom tijelu odnosno javnoj službi i to prema pravilima za izbor člana radničkog vijeća. Sadašnji prijedlog daje mogućnost sindikatu koji u svom članstvu teoretski može imati 5% zaposlenih u državnom tijelu, i to na radnim mjestima niže složenosti, da jednog od svojih članova imenuje u Povjerenstvo koje će ocjenjivati i službenike koji obavljaju poslove više složenosti.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Vaš prijedlog nije prihvatljiv jer bi imenovanje predstavnika koji uživa povjerenje svih zaposlenih bilo znatno otežano, osobito u državnim tijelima i javnim službama s velikim brojem zaposlenih, što bi vremenski produžilo osnivanje povjerenstva i sam postupak odlučivanja o prigovorima.</p>
187	<p><b>Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH</b>  <b>Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene, Članak 11.</b>  Stavak (a). Protivimo se. Povjerenstvo treba osnovati Vlada kao neovisno i stručno tijelo za cijelu državnu, odnosno posebno Povjerenstvo za sve javne službe, što bi moglo osigurati veću nepristranost u odlučivanju o prigovorima. U državnoj službi to se može povjeriti Odboru za državnu službu na način da se poveća broj zaposlenih u Odboru. Pritom odlučivanje o ocjeni "ne zadovoljava" treba biti prioritetno i vezano uz rok.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ustrojavanje Povjerenstva unutar tijela koje će odlučivati o prigovoru sukladno je odredbama Zakona o općem upravnom postupku, a predloženo je kako bi se postigla veća brzina (efikasnost) u ovim predmetima. U državnoj službi postoji neovisno tijelo koje odlučuje o žalbama na određena rješenja iz područja službeničkih odnosa, između ostalog, o žalbama na rješenja o ocjenjivanju, ali se ti predmeti ne rješavaju dovoljno ažurno te postoji višegodišnji zaostatak. S obzirom da rezultat ocjenjivanja utječe na druga prava, a događaju se i učestale promjene u kadrovskom smislu, zaštita prava koja nije pravodobna, kao i samo ocjenjivanje gubi smisao. Nadalje, u javnim službama trenutno radi oko 180.000 zaposlenih. Kada bi se osnovalo jedno Povjerenstvo koje bi odlučivalo o prigovorima na ocjene nadležno za 180.000 službenika i namještenika, teško da bi jedno Povjerenstvo za sve javne službe moglo odlučivati o prigovorima na ocjene u propisanom roku.</p>

188	<p><b>Marko Dragičević</b>  <b>Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene, Članak 11.</b>          Budući da čelnik državnog tijela ili javne službe osniva povjerenstvo i imenuje članove, postoji velika mogućnost nedostatka neovisnosti povjerenstva. Da bi odluke bile objektivne i pravedne, povjerenstvo bi trebalo biti izdvojeno iz tijela koje vrši ocjenjivanje te sastavljeno od nepristranih članova koji nisu izravno podložni utjecaju čelnika ili drugih rukovodećih kadrova. Ako postoji više sindikata u državnom tijelu ili javnoj službi, može biti izazovno postići dogovor o zajedničkom predstavniku sindikata u povjerenstvu. Nedostatak dogovora ili nesuglasice među sindikatima mogu dovesti do problema u imenovanju predstavnika i potencijalno narušiti nepristranost odlučivanja. Također je važno osigurati da sindikalni predstavnik zaista zastupa interese svih zaposlenika. Iako je propisan rok od 30 dana za odlučivanje o prigovorima, mogu postojati problemi u pridržavanju tog roka, posebno ako postoje velike količine prigovora ili složeni slučajevi. Ovo može dovesti do preopterećenosti sindikalnog predstavnika, koji će, osim rješavanja prigovora, imati i druge obaveze, što može rezultirati lošim ocjenama i drugim negativnim posljedicama. Ako čelnik državnog tijela ili javne službe ne donese jasan poslovnik o radu povjerenstva, može doći do nedostatka smjernica o postupku odlučivanja, pravilima dokazivanja, pravilima konflikta interesa i drugim važnim aspektima. Nedostatak jasnih smjernica može dovesti do nejednakog tretmana prigovora, narušiti povjerenje zaposlenika u postupak odlučivanja i tražiti alternativna pravna rješenja. Budući da Zakon propisuje ograničenje promicanja u plaći temeljem određenih postotaka, nije jasno kako bi Povjerenstvo moglo donijeti odluku o boljoj ocjeni koja bi zahtijevala povećanje plaće. Ovo bi moglo stvoriti konfuziju i nelogičnosti u postupku odlučivanja. Ukratko, kako bi Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene bilo učinkovito i pravedno, važno je osigurati neovisnost, razmotriti mogućnosti za imenovanje nepristranih članova, osigurati jasne smjernice postupanja, pružiti podršku sindikalnom predstavniku te riješiti pitanje promicanja u plaći kako bi se izbjegle nejasnoće i konfuzija.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Ovlast čelniku tijela ili javne službe za imenovanje članova Povjerenstva daje se zbog njegove osnovne zadaće da upravlja državnim tijelom ili javnom službom i odgovoran je za rad tog državnog tijela ili javne službe. Od istog se očekuje da će za članove Povjerenstva za odlučivanje o prigovorima na ocjene imenovati službenike s integritetom, koji su objektivni i stručni, upoznati s načinom rada državnog tijela ili javne službe te postupkom, kriterijima i načinom ocjenjivanja službenika i namještenika. Također, jedan od članova povjerenstva bit će predstavnik sindikata kako bi se omogućila veća objektivnost.</p>
189	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene, Članak 11.</b>          Članak 11. stavak 4. prijedloga Zakona o plaćama – pitanje imenovanja predstavnika sindikata kao člana Povjerenstva za odlučivanje o prigovorima na ocjene u slučajevima kada u javnoj službi ne postoji sindikat.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          U skladu sa stavkom 3. ovog članka, jedan član Povjerenstva za odlučivanje o prigovorima na ocjene mora biti predstavnik sindikata koji djeluje u samom tijelu odnosno javnoj službi. Slijedom navedenog, ako niti jedan službenik ili namještenik nije član sindikata, neće postojati obveza imenovanja predstavnika, pri čemu će čelnik morati voditi računa da imenovano Povjerenstvo ima neparan broj članova.</p>

190	<p><b>DARINKA KLARIĆ</b>  <b>Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene, Članak 11.</b>  Treba izrijekom u čl. 11. propisati da je Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene neovisno tijelo odnosno odgovornost Povjerenstva ako se utvrdi da čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe odnosno osoba koje po njihovom ovlaštenju ocjenjuju radnike i potom osnivaju Povjerenstvo utječu na rješavanje o prigovoru radnika odnosno ako im Povjerenstvo to omogućiti. Također treba propisati posebnu odgovornost osoba ako se u rješavanju po prigovoru radnika utvrdi da su donijele ocjenu po "kriteriju" podobnosti i time nanijele štetu radniku. Naime, ovdje imamo problem da čelnici tijela mogu i ocjenjivati i osnivati Povjerenstvo. Naime, ocjenjivanje radnika bi trebalo biti poticajno ali ako se omogućiti da se Zakon primjenjuje stihijski to može biti rizik koji će radni potencijal u javnopравnim tijelima dodatno osiromašiti.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ovlast čelniku tijela ili javne službe za imenovanje članova Povjerenstva daje se zbog njegove osnovne zadaće da upravlja državnim tijelom ili javnom službom i odgovoran je za rad tog državnog tijela ili javne službe. Od istog se očekuje da će za članove Povjerenstva za odlučivanje o prigovorima na ocjene imenovati službenike s integritetom, koji su objektivni i stručni, upoznati s načinom rada državnog tijela ili javne službe te postupkom, kriterijima i načinom ocjenjivanja službenika i namještenika. Također, jedan od članova povjerenstva bit će predstavnik sindikata kako bi se omogućila veća objektivnost. Posebnu odgovornost za rad Povjerenstva ne treba posebno propisivati, ali bi se način njihovog rada trebao uzeti u obzir prilikom njihovog ocjenjivanja.</p>
191	<p><b>Sindikat djelatnika u vojsci i državnim službama Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene, Članak 11.</b>  Smatramo da nije dobro rješenje da isto tijelo državne uprave ocjenjuje službenika i isto to tijelo državne uprave imenuje Povjerenstvo za odlučivanje o prigovoru. Postoji opravdani strah da će odgovorni u tijelu državne uprave utjecati na pojedine članove Povjerenstva prilikom odlučivanja o prigovoru nekih državnih službenika. Predlažemo formiranje Povjerenstva koje nije osnovano od istog tijela u kojem je državni službenik ocijenjen. Posebno iz razloga što će ocjena utjecati na plaću državnog službenika.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ovlast čelniku tijela ili javne službe za imenovanje članova Povjerenstva daje se zbog njegove osnovne zadaće da upravlja državnim tijelom ili javnom službom i odgovoran je za rad tog državnog tijela ili javne službe. Stoga se očekuje da će za članove Povjerenstva za odlučivanje o prigovorima na ocjene imenovati službenike s integritetom, koji su objektivni i stručni, upoznati s načinom rada državnog tijela ili javne službe te postupkom, kriterijima i načinom ocjenjivanja službenika i namještenika. Također, jedan od članova povjerenstva bit će predstavnik sindikata.</p>
192	<p><b>Veronika</b>  <b>Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene, Članak 11.</b>  Vezano uz stavak 1., ako dosad ocjenjivanje, koje nije imalo utjecaja na plaću, nije bilo pravedno, objektivno i sukladno zaslugama, nejasno je kako će se ovim zakonskim rješenjem to postići. Ako čelnik tijela ocjenjuje, ne može o prigovoru odlučivati tijelo koje on imenuje.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Osnivanje povjerenstva za odlučivanje o prigovorima od kojih je jedan član predstavnik sindikata, predviđeno je upravo zbog transparentnosti postupka. Čelnik državnog tijela/javne službe donosi odluku o ocjeni na temelju prijedloga neposredno nadređenog službenika službeniku/namješteniku kojeg se ocjenjuje. Postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada propisuje Vlada RH uredbama.</p>
193	<p><b>Zdenko Radić</b>  <b>Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene, Članak 11.</b>  Predlažem da se Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene bira na skupu radnika, a ne da ga imenuje čelnik jer time to povjerenstvo u startu gubi na objektivnosti</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ovlast čelniku tijela ili javne službe za imenovanje članova Povjerenstva daje se zbog njegove osnovne zadaće da upravlja državnim tijelom ili javnom službom i odgovoran je za rad tog državnog tijela ili javne službe. Stoga se očekuje da će za članove Povjerenstva za odlučivanje o prigovorima na ocjene imenovati službenike s integritetom, koji su objektivni i stručni, upoznati s načinom rada državnog tijela ili javne službe te postupkom, kriterijima i načinom ocjenjivanja službenika i namještenika.</p>

194	<p><b>Emil Radic</b>  <b>Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene, Članak 11.</b>  Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima trebalo bi biti izabrano od strane zaposlenika. Na taj način bi se isključila mogućnost da čelnik koji izriče ocjene razmatra i posredno odlučuje i o prigovorima. Isto se odnosi i na sindikat, naime sindikat zastupa interese svojih članova, te nema interesa zalagati se za prava ostalih zaposlenika niti kad se odlučuje o prigovorima na ocjene.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Osnivanje povjerenstva za odlučivanje o prigovorima od kojih je jedan član predstavnik sindikata, predviđeno je upravo zbog transparentnosti postupka te zbog postizanje veće učinkovitosti u tom postupku. Čelnik državnog tijela/javne službe donosi odluku o ocjeni, dok prijedlog ocjene daje neposredno nadređeni službenik službeniku/namješteniku kojeg se ocjenjuje. Postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada propisuje Vlada RH uredbama.</p>
195	<p><b>Ivan Sabol</b>  <b>Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene, Članak 11.</b>  Članak 11 stavak 2 zašto više povjerenstava? To unosi situaciju različitih interpretacija istog problema. Gore se u obrazloženju to predstavljalo kao dio današnjeg problema pa je onda loše nešto već problematično preuzeti za dalje. Stavak 5 Da li prigovor odgađa otkaz prema Čl 10 stavak 6?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Mogućnost osnivanja više povjerenstava je predviđena zbog velikih sustava tj. sustava s velikim brojem službenika poput policije i kliničkih bolničkih centara, a upravo kako bi se u što kraćem roku moglo odlučiti o prigovorima. Intencija Zakona je da postupak otkazivanja može započeti nakon što se donese odluka o prigovoru, odnosno istekom roka za prigovor ako nije podnesen.</p>
196	<p><b>Sanja Matina</b>  <b>Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene, Članak 11.</b>  Čelnik državnog tijela ocjenjuje! Čelnik državnog tijela osniva Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene! Dakle, čelnik donosi odluku o ocjeni, a članovi koje on imenuje u Povjerenstvo odlučuje o prigovorima! Da li sam ja to dobro shvatila!? Po tome ni jedan prigovor ne bi bio usvojen, odnosno bez uvida u ocjene naših kolega nećemo niti znati kako je tko ocjenjen pa se ne možemo niti uspoređivati i jednostavno nemamo čemu prigovarati.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Čelnik državnog tijela donosi formalni akt o ocjeni, ali službenika i namještenika ocjenjuje njegov neposredno nadređeni službenik ili dužnosnik. Službenicima i namještenicima u postupku ocjenjivanja osigurana je sudska zaštita.</p>
197	<p><b>Krešo Mišura</b>  <b>Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene, Članak 11.</b>  Poštovani, predlažem da se u Povjerenstvo za odlučivanje uz Sindikate uvrsti i Radničko vijeće sukladno odredbi članka 148. i 150. Zakona o radu. Obzirom da brojne ustanove imaju utemeljeno Radničko vijeće mišljenja sam da bi trebalo uvrstiti i predstavnika/e Radničkog vijeća u Povjerenstvo, a ne isključivo Sindikat tj. sindikalnog povjerenika. S poštovanjem, Krešo Mišura</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Propisuje se jednak sastav za državnu službu i javne službe, a u državnim tijelima nema radničkih vijeća. U tom smislu, sindikati su ovlašteni štiti prava i interese zaposlenih te paziti na pravedno i pravično postupanje.</p>
198	<p><b>Toni Mataija</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, V. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU</b>  Vrednovanje radnih mjesta: U sustavu obrazovanja treba jasno propisati i precizirati koji poslovi se u školi obavljaju i u čijem su zaduženju (pa tako i one ravnatelj). Pravilnik o djelokrugu rada Tajnika te administrativno-tehničkim i pomoćnim poslovima koji se obavljaju u srednjoškolskoj ustanovi je iz 2011. godine a do danas je opseg poslova porastao 400%. Novi načini poslovanja i digitalizacija zahtijevaju specifične vještine i znanja koje treba i adekvatno platiti. Nadalje, na radnim mjestima tajnika i voditelja računovodstva je najčešće samo jedna osoba koja obavlja sve poslove. Svaka škola je specifična te najčešće srednje škole imaju administratore a osnovne škole računovodstvene referente. Potrebno je i ostale djelatnike u školama i učeničkim</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Vaši komentari odnose se na pitanja koja nisu predmet ovog Zakona, pri čemu ukazujemo da će koeficijenti za obračun plaće biti uređeni uredbama Vlade Republike Hrvatske, na temelju provedenog vrednovanja radnih mjesta primjenom standardnih mjerila utvrđenih u članku 9. NPZ-a, za sve državne i javne službe. Pravo na dodatak za rad na programima i projektima utvrđeno je u članku 24. NPZ-a, a visina dodatka i kriteriji za stjecanje prava na dodatak bit će utvrđeni također uredbama Vlade Republike Hrvatske.</p>

domovima a koji imaju visoku stručnu spremu (ekonome, administratore, računovodstvene referente) zadužiti za poslove vss-a i tako rasteretiti voditelje računovodstva i tajnike, uz naravno adekvatno povećanje plaće/koefficijenta. Također trenutno zaposlenim ekonomskim tehničarima (sss) na radnom mjestu voditelja računovodstva treba uskladiti koefficijente s opisom poslova koje obavljaju. Obzirom da se radi o koefficijentu složenosti poslova a voditelji računovodstva vss i onaj sss odrađuju potpuno iste poslove, nejasno je zašto onda nemaju i isti koefficijent ili osnovnu plaću? Trenutni način poslovanja gdje je sve pušteno na nečiju slobodnu procjenu je neodrživ, jer poslove dobiva sposobniji a ne onaj tko bi ih stvarno trebao i odraditi. Također kako bi se rasteretilo tajnike i voditelje računovodstva određeni poslovi se prebacuju na administratore i ekonome što nije rješenje, jer oni onda odrađuju poslove visoke stručne spreme za plaću srednje stručne spreme. Predlažem promjenu naziva postojećih radnih mjesta tajnika i voditelja računovodstva u stručni suradnik za financije i stručni suradnik za pravne poslove, a ekonomu i administracije u voditelj nabave i administrativni voditelj (uz usklađenje koefficijenta). Naziv radnog mjesta voditelja računovodstva nije ispravan jer osoba na tom radnom mjestu samostalno vodi (cjelokupne) financije Škole, ne vodi ih ravnatelj jer on za to nema potrebne kompetencije. Cijela administrativna služba koja ustvari uz ravnatelja i vodi Ustanovu bi trebala biti VSS i za to biti adekvatno plaćena, prevelika je razlika između plaće ravnatelja i npr. voditelja računovodstva a nije tolika razlika u količini poslova koje obavljaju i za koje su odgovorni. Također je nejasno zašto se ravnateljska plaća mjeri brojem učenika dok ostalih zaposlenika ne. Napredovanje Nejasno je zašto u školstvu ravnatelji i stručni suradnici mogu napredovati po određenim kriterijima a isto nije omogućeno voditelju računovodstva i tajnicima koji bi po istim kriterijima ispunjavali za to uvjete. Dodatak za magisterij i doktorat Nepravedno je da vss osobe imaju pravo na uvećanje plaće za magisterij i doktorat, dok s druge strane administrator ili ekonom koji imaju završen fakultet nemaju pravo na vss plaću jer to njihovo radno mjesto ne zahtjeva. Ne zahtijevaju doktorat ni ostala radna mjesta pa djelatnici na to ostvaruju pravo. Dodatak za rad na programima i projektima U više od 50% aktivnosti koje provode nastavnici i stručni suradnici sudjeluju u nekoj mjeri i tajnici, voditelji računovodstva, administratori, jer niti jedno natjecanje, eu projekt, škola i zajednica, razne manifestacije u školi teško da se mogu odraditi bez barem jednog od njih. Većina dodatnih poslova je nastavnom osoblju dodatno i plaćena, dok kod nenastavnog to nije slučaj. Dodatak za rad na EU projektima 1. U samom startu je postotak rada na EU projektu neravnomjerno raspoređen odnosno na temelju nekog okvirnog postotka a ne stvarnih mjesečnih zaduženja i opisa poslova. Umanjenja norme su moguća samo kod nastavnog osoblja, na nenastavno se najčešće zaboravlja i nameću im se dodatni poslovi koji nisu u ugovoru o radu kojeg je osoba potpisala sa poslodavcem. Sate rada na eu projektu treba dodatno platiti kao određeni dodatak

na ukupnu redovnu plaću a ne postotak rada koji je nerealan. 2. Za svaki eu projekt u školi bi trebalo automatizmom osigurati sredstva za plaćanje računovodstva jer svaki projekt za sobom nosi i financijsko vođenje projekta (plaćanje računa, narudžbenice, knjiženje, putni nalozi, planiranje, financijski plan, rebalansi, izvještaji, obrazloženja, slanje dokumentacije, obračuni plaća, plan nabave, javna nabava, unos opreme u osnovna sredstva, inventure, usavršavanje i praćenje propisa itd.) 3. Dodatak od 30% koji dobije voditelj računovodstva raspoređen na 10% rada na eu projektu (a radi sve gore navedene poslove) iznosi oko 35€ bruto što niti odgovara stručnosti za obavljanje navedenih poslova, niti opisu radnog mjesta niti tržišnoj vrijednosti usluge koju bi netko platio/naplatio za obavljanje navedenih poslova. Predlažem da se rad valorizira po utvrđenoj cijeni u odnosu na količinu poslova koji se treba mjesečno odraditi (200€, 300€ i sl.) ili povećanjem koeficijenta/platnog razreda na određeno vrijeme trajanja projekta, a ne da se zadire u satnicu redovnog rada. Također nije idejno rješenje niti zaduživanje druge osobe za rad na projektu jer se posao ne može u toj mjeri razdvojiti (rebalansi, financijska izvješća, razni izvještaji), isto tako bi voditelj računovodstva dobio osobu "pod sobom" koju mora nadzirati i nadgledati jer je on odgovoran za npr. financijski izvještaj. 4. Na primjeru poslova financijskog vođenja Regionalnih centara kompetentnosti u kojima nema izravnih troškova djelatnika (nema predviđenog troška za rad voditelja računovodstva), već se radi o 3 milijuna kuna vrijedne nabave opreme. Postavlja se pitanje tko bi trebao (i zašto bez određene naknade) obaviti dodatne poslove: financijskih planova, plana nabave, obrazloženja, financijskih izvješća, plaćanja računa, knjiženja i unosa opreme u osnovna sredstva te kod kontrole biti na raspolaganju za sva pojašnjenja?

199

**Jelena Ostović**

**Plaća u državnoj službi i javnim službama, Članak 12.**

Predlažem da se članak 12. izmjeni na način da isti glasi: "(1) Plaća službenika i namještenika sastoji se od osnovne plaće. (2) Pored osnovne plaće iz stavka 1. ovoga članka, službenik ostvaruje dodatak na osnovnu plaću u skladu s odredbama ovog Zakona te ostale primitke u skladu s općim propisom o radu." Smatram da je nomotehnički ovo ispravnije rješenje, između ostalog, iz razloga koje navodi Ured pučke pravobraniteljice.

**Nije prihvaćen**

Radi se o tome da svi službenici i namještenici, pored osnovne plaće, uvijek ostvaruju pravo i na dodatak na plaću za radni staž. To je dodatak na plaću koji pripada svim službenicima i namještenicima pa bi bilo pogrešno izjednačiti pojam plaće s pojmom osnovne plaće.



200	<p><b>Ured pučke pravobraniteljice</b>  <b>Plaća u državnoj službi i javnim službama,</b>  <b>Članak 12.</b></p> <p>Iz predloženog zakonskog rješenja proizlazi kako se plaća službenika i namještenika može sastojati od osnovne plaće, dodatka na osnovnu plaću i ostalih primitaka, na temelju čega se može zaključiti da se plaća ne mora nužno sastojati od svih navedenih elemenata. Slijedom navedenoga, predlažemo da se odredba preformulira na sljedeći način: „Plaća službenika i namještenika sastoji se od osnovne plaće i dodatka na osnovnu plaću te ostalih primitaka u skladu s općim propisom o radu.“</p> <p>Također, skrećemo pozornost da je odredbom članka 5. Prijedloga Zakona propisano da službenik i namještenik ima pravo na plaću i nagrade pod uvjetima utvrđenim ovim Zakonom, drugim propisima i kolektivnim ugovorima. U obrazloženju navedenog članka nije pojašnjeno kojim propisima mogu biti utvrđeni plaća i nagrade. U članku 12. navedeno je da su jedan od elemenata plaće i ostali primici u skladu s općim propisom o radu. S obzirom da je Zakonom o radu kao općim propisom koji uređuje radne odnose u članku 90. stavku 6. propisano da su ostali primici radnika primici koje poslodavac isplaćuje radniku u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu, postavlja se pitanje mogu li ostali primici službenika i namještenika biti određeni pravilnikom o radu ili aktom poslodavca, iako se isti ne mogu smatrati propisom u smislu članka 5. Prijedloga Zakona. Kako bi se otklonile eventualne nedoumice predlažemo da se u obrazloženju odredbe članka 5. Prijedloga Zakona pojasni o kojim propisima je riječ, a u članku 12. Prijedloga Zakona jasnije propiše odnosi li se isti samo na određivanje ostalih primitaka kao jednog od elemenata plaće ili i na način kako se oni mogu utvrditi (točnije, mogu li se utvrditi putem pravilnika o radu ili akta poslodavca).</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b></p> <p>Vaš je prijedlog djelomično prihvaćen u dijelu koji se odnosi na definiciju plaće te će odredba biti promijenjena na način na koji ste predložili.</p>
201	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Plaća u državnoj službi i javnim službama,</b>  <b>Članak 12.</b></p> <p>Nejasno je što se smatra ostalim primicima u skladu s općim propisom o radu, a koji ulaze u plaću službenika i namještenika.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b></p> <p>Pod ostalim primicima u skladu s općim propisom o radu misli se na primitke iz članka 90. stavka 3. Zakona o radu.</p>
202	<p><b>Institut Ruđer Bošković</b>  <b>1. PLAĆA, Osnovna plaća</b></p> <p>Postoje EU projekti na kojima se zapošljavaju javni službenici, a koji predviđaju isplatu bruto plaće u iznosu koji je točno utvrđen projektom (npr. Marie Curie i neki drugi).</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Plaće zaposlenih u javnim službama trenutno su propisane Zakonom o plaćama u javnim službama, što znači da ne postoji pravna osnova za utvrđivanje plaća na drukčiji način od propisanog. Sastavni elementi plaće: koeficijent, osnovica, uvećanje plaće od 0,5% za radni staž i dodaci na plaću propisani su za javne službe navedenim Zakonom kao i kolektivnim ugovorima i sve pravne osobe koje sklapaju ugovore o radu trebaju se pridržavati navedenih propisa.</p>

203	<p><b>Republički sindikat radnika</b>  <b>Osnovna plaća, Članak 13.</b>  u stavak 2 dodati: ..."uvećane za minimalno evidentiranu stopu mjesečne inflacije." te isti sada glasi: (2) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je službenik i namještenik raspoređen i osnovice za obračun plaće uvećane za minimalno evidentiranu stopu mjesečne inflacije.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Člankom 14. predloženog Zakona predviđen je način utvrđivanja osnovice, a to je kolektivnim ugovorom, što znači u dogovoru sa socijalnim partnerima.</p>
204	<p><b>Ured pučke pravobraniteljice</b>  <b>Osnovna plaća, Članak 13.</b>  S obzirom da samo državni službenici i namještenici mogu biti raspoređeni, dok službenici i namještenici u javnim službama sklapaju ugovore o radu, predlažemo da se odredbe članka 13. stavka 1. i 2. Prijedloga Zakona preformuliraju na sljedeći način: „(1) Osnovna plaća je plaća koju službenik i namještenik ostvaruje za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je raspoređen ili za koje je sklopio ugovor o radu za redovan rad u punom radnom vremenu za razdoblje od jednog mjeseca. (2) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je službenik i namještenik raspoređen ili za koje je sklopio ugovor o radu i osnovice za obračun plaće.“ Također, predlažemo da se zamijeni redoslijed stavaka 3. i 4. te njihovo usklađivanje s terminologijom Zakona o minimalnoj plaći (Narodne novine, br. 118/18 i 120/21) na sljedeći način: „(3) Osnovna plaća službenika i namještenika za rad u punom radnom vremenu ne može biti isplaćena u iznosu manjem od minimalne plaće propisane posebnim zakonom. (4) Ako službenik i namještenik radi u nepunom radnom vremenu, pripada mu plaća razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlen.“ S obzirom da Zakon o radu i Zakon o minimalnoj plaći koriste izraz brutoplaća, radi konzistentnosti predlažemo sljedeću formulaciju stavka 5.: „(5) Osnovnom plaćom u smislu ovoga Zakona smatra se iznos brutoplaće.“</p>	<p><b>Prihvaćen</b>  Prihvaćena je vaša primjedba vezana uz odredbu članka 13. stavka 1. i 2. kao i primjedba vezana uz redoslijed stavaka. Primjedba vezanu uz stavak 5. nije prihvaćena, jer ista ne govori o osnovnoj plaći već o osnovici.</p>

205	<p><b>Agencija za mobilnost i programe Europske unije Osnovna plaća, Članak 13.</b>  Obzirom da postoje razni instrumenti financiranja znanstveno-istraživačkih projekata čija pravila određuju fiksne iznose osnovne plaće koji su izvjesno veći od osnovne plaće definirane člankom 13. ovog Prijedloga Zakona, predlažemo osigurati mogućnost isplate takvih plaća jer se u suprotnom ne ispunjavanju obveze preuzete potpisanim ugovorima o dodjeli bespovratnih sredstava, što može negativno utjecati na privlačenje i dolazak izvrsnih stranih istraživača u RH. Tako u programu Obzor Europa programska pravila Marie Skłodowska-Curie (MSCA), ERA Chair-a i ERC, određuju fiksne iznose plaće istraživača zaposlenog na znanstveno-istraživačkom projektu. Primjerice, kada strani istraživač u sklopu MSCA projekta dolazi raditi na hrvatsku znanstvenu organizaciju, bruto plaća mu mora fiksno iznositi 5.000,00 eura te se taj iznos mora isplatiti prema pravilima programa Obzor Europa. Dodatno, MSCA projektna pravila vezana za iznos plaće su unaprijed definirana temeljem radnog programa MSCA, a metoda izračuna visine plaće određena je odlukom EK. Zaključno, važnost privlačenja izvrsnih istraživača u RH, kao i osiguranje uvjeta njihova ostanka, istaknuto je u Nacionalnoj razvojnoj strategiji Republike Hrvatske do 2030. godine, koja navodi za Prioritetna područja javnih politika za strateški cilj 1. »Konkurentno i inovativno gospodarstvo«, Razvoj znanosti i tehnologije sljedeće: „U skladu s politikom razvoja ljudskih potencijala stvorit će se radni uvjeti za istraživače koji će ih ohrabrivati na ostanak u zemlji, ali i poticati povratak hrvatskih znanstvenika iz inozemstva te dolazak inozemnih istraživača u Hrvatsku.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženi Zakon definira plaće za državne službenike i namještenike te službenike i namještenike u javnim službama. Iz Vašeg upita nije vidljivo kakav je radni status stranih istraživača ni kakvu vrstu ugovora oni sklapaju kada dolaze raditi u hrvatsku znanstvenu organizaciju. No, i u sadašnjem sustavu plaća, plaće svih zaposlenih u javnim službama propisane su Zakonom o plaćama u javnim službama i ne mogu se utvrđivati proizvoljno.</p>
206	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo Osnovna plaća, Članak 13.</b>  Članak 13. prijedloga Zakona o plaćama – stavak 3. bi trebao biti stavak 5., a stavak 4. stavak 3, i stavak 5. stavak 4. U dosadašnjem stavku 4. trebalo bi navesti: „Osnovna plaća službenik i namještenika ne može biti isplaćena u iznosu manjem od minimalne plaće propisane posebnim zakonom za puno radno vrijeme.” Ovakvim načinom uređenja može se tumačiti da i kod nepunog radnog vremena plaća ne može biti manja od minimalne propisane posebnim propisom.</p>	<p><b>Prihvaćen</b>  Zahvaljujemo na Vašoj primjedbi koju smo prihvatili i u predloženom Zakonu pojasnili navedenu odredbu.</p>
207	<p><b>OSNOVNA ŠKOLA - SCUOLA ELEMENTARE "DOLAC" Osnovna plaća, Članak 13.</b>  (2) Osnovnu bruto plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža. ...  (4) Osnovna plaća službenika i namještenika ne može biti isplaćena u iznosu manjem od minimalne plaće propisane posebnim zakonom. Ukoliko je službenik i namještenik zaposlen na nepuno radno vrijeme, ne može dobiti plaću manju od razmjernog dijela minimalne plaće s obzirom na njegovo radno vrijeme.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Iz definicije osnovne plaće izuzeto je uvećanje plaće po osnovi navršenih godina radnog staža radi toga da bi svi službenici i namještenici koji rade na istom radnom mjestu imali jednaku plaću. Radni staž je individualna kategorija koja se razlikuje od službenika do službenika i sve dok je to uvećanje sadržano u osnovnoj plaći, ne možemo govoriti o jednakoj plaći na istom radnom mjestu. Međutim, vrednovanje radnog staža je i dalje zadržano u obliku dodatka na plaću. Odredba o isplati plaće razmjerno ugovorenom radnom vremenu je jasna.</p>

208	<p><b>Zdenko Radić</b>  <b>Osnovna plaća, Članak 13.</b>          čl.13. st.2.: predlažem da se osnovna plaća definira kao što je to bilo i do sada u TKU za javne službe: Osnovnu bruto plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, neovisno o tome radi li zaposlenik u punom ili nepunom radnom vremenu. Svakom drugačijom definicijom osnovne plaće dolazi do znatnog gubitka prihoda radnika.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Osnovna plaća definirana ovim Zakonom osigurava usporedbu radnih mjesta na kojima se obavljaju isti ili slični poslovi i provedbu načela jednake plaće za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti, dok to nije moguće uključivanjem u osnovnu plaću dodatka za radni staž (jer je uvećanje od 0,5% za svaku navršenu godinu radnoga staža različito kod pojedinih službenika i namještenika). Međutim, promjena u definiciji osnovne plaće ne vodi smanjenju plaće, jer se dodaci na plaću obračunavaju na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž.</p>
209	<p><b>Ivan Sabol</b>  <b>Osnovna plaća, Članak 13.</b>          Članak 13 stavci 3,4 Redoslijedom stavaka ispada da se za rad na nepuno radno vrijeme i dalje isplaćuje minimalno "minimalna plaća" (a ne samo razmjerni dio minimalne plaće)? Dakle netko zaposli "kuma" na 1 sat mjesečno a daje mu 100% minimalca?</p>	<p><b>Prihvaćen</b>          Prihvaća se. U stavku 3. članka 13. izričito je propisano da službeniku i namješteniku koji radi u nepunom radnom vremenu pripada plaća razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlen. Međutim, radi jasnoće, u stavku 4. članka 13. dodat će se da je riječ o osnovnoj plaći službenika i namještenika koju ostvaruje u punom radnom vremenu.</p>
210	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>Osnovica za obračun plaće , Članak 14.</b>          Predlažemo da se navedena zakonska odredba izmjeni na način da se točno navedu nazivi kolektivnih ugovora kojima se utvrđuje osnovica, a to su Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike i Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          U Zakonu nije potrebno navoditi nazive važećih kolektivnih ugovora jer se Zakonom osigurava primjena iste osnovice za obračun plaće za sve službenike i namještenike, pri čemu se ne može sada znati naziv kolektivnog ugovora kojim će se ista utvrditi.</p>
211	<p><b>Jelena Ostović</b>  <b>Osnovica za obračun plaće , Članak 14.</b>          Predlažem da se navedena zakonska odredba izmjeni na način da ista glasi: "(1) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike i Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama. (2) Ako se Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike i Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama ne ugovori visina osnovice do donošenja državnog proračuna Republike Hrvatske za narednu godinu, utvrdit će je odlukom Vlada Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Vlada). (3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, osnovica za obračun plaće ne može biti niža od iznosa zadnje ugovorene osnovice Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike i Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama koji su bili na snazi prije stupanja na snagu ovog Zakona. Obrazloženje: Trenutno su na snazi ova dva kolektivna ugovora, no iz predložene odredbe Zakona jasno ne proizlazi kojim točno kolektivnim ugovorom se utvrđuje osnovica za obračun plaće, odnosno postoji li ovdje intencija zakonodavca da se sklopi jedan kolektivni ugovor koji će obuhvatiti državne službenike i namještenike zaposlene u državnim tijelima te službenike i namještenike u javnim službama.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          U Zakonu nije potrebno navoditi nazive važećih kolektivnih ugovora jer se Zakonom osigurava primjena iste osnovice za obračun plaće za sve službenike i namještenike. U članku 14. stavku 3. propisano je da osnovica iz stavka 2. ne može biti niža od iznosa zadnje ugovorene osnovice. Kako se odredba odnosi na buduće slučajeve nema potrebe navoditi nazive važećih kolektivnih ugovora kojima je zadnja osnovica ugovorena.</p>

212	<p><b>Dinka Barić</b>  <b>1. PLAĆA, Koeficijent za obračun plaće</b>          Poštovani, ne znam da li je ovo pravo mjesto za unos mog komentara ali trebalo bi donjeti odluku o priznavanju visoke stručne spreme medicinskim sestrama i to uskladiti sa pripadajućim koeficijentom kako bi ulužno vrijeme, novac i trud u formalnu edukaciju svakoj medicinskoj sestri bilo nadoknađeno. Nice potrebno izmišljavati neke dodatne specijalizacije i slično, svaka je medicinska sestra na svom radilištu i više nego specijalizirana za posao i službu koju obavlja a i sama se mora dodatno educirati u tom dijelu kakko bi stručnije mogla obavljati svoje radne zadatke. Ovo pišem u svoje ime ali i kao predsjednica Hrvatske udruge grupa za potporu dojenju gdje sam od 2013.g. vodila više važnih projektnih aktivnosti za edukaciju patronažnih sestara i drugih zdravstvenih djelatnika koji sudjeluju u pružanju podrške u dojenju. Također, pokrenula sam i inicirala osnivanje Banke humanog mlijeka i drugo, sve na volonterskoj bazi a od 2024.g. sam magistra sestrinstva kojoj visoka stručna sprema nije priznata a voditelji službe do nedavno su mi bile kolegice sa dodiplomskim studijem. To je vrlo nemotivirajuće i može utjecati na učinkovitost. Također, međunarodno sam certificirama savjetnica za dojenje već više od dest godina i radim u patronažnoj službi više od 28 godina. Zar bi se sada trebala dodatno specijalizirati?!? Nadam se da će se donjeti uredba vezano za priznavanje kojeficijetna visoko obrazovanim medicinskim sestrama.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Vaša primjedba se ne odnosi na predloženi Zakon već na uredbu kojom će se propisati nazivi radnih mjesta, uvjeti za raspored i pripadajući koeficijenti. Izrada navedene uredbe je prilika da se uzme u obzir Vaš komentar. 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.</p>
213	<p><b>Marin Ivković</b>  <b>1. PLAĆA, Koeficijent za obračun plaće</b>          Ovo je prilika da se ispravi neujednačeno postupanje temeljem kojeg su osobe raspoređene na radno mjesto viši savjetnik - specijalist (čl.3a) točka 4 Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi) zakinite za dodatak na temelju rada na EU projektima (čl. 26.a) iste Uredbe) jer u ovom članku za radno mjesto viši savjetnik - specijalist nije predviđen posebni (uvećani) koeficijent kao što je to slučaj sa svim ostalim, i niže i više "rangiranim" radnim mjestima u strukturi (od stručnog suradnika do načelnika sektora). U tijelima koja nisu u Strukturi koeficijent za radno mjesto viši savjetnik - specijalist isti je koeficijentu radnog mjesta voditelj službe, a budući da uvećani koeficijent nije predviđen člankom 26.a, one osobe koje rade u Strukturi na radnom mjestu viši savjetnik - specijalist imaju niži koeficijent i od voditelja odjela, a tek neznatno viši od višeg stručnog savjetnika na istim poslovima.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Vaš komentar se ne odnosi na predloženi Zakon već na Uredbu o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi. Ističemo da će se prije donošenja novih uredbi sva radna mjesta vrednovati prema kriterijima iz članka 9. predloženog Zakona i na objektivan način će se utvrditi novi koeficijenti za obračun plaća.</p>

214	<p><b>Ines Rajčić</b>  <b>1. PLAĆA, Koeficijent za obračun plaće</b>  Ne vjerujem da ćete uvažiti moj komentar, ali evo da se negdje čuje i naš glas. Mislim da nije u redu da tajnici i voditelji računovodstava s VSS spremom u školama rade za koeficijent 1,325, dakle malo je viši od koeficijenta učitelja s VŠS spremom koji iznosi mislim 1,310. Mislim da su s obzirom na obim posla koji se dosta povećao zadnjih godina tajnici i računovođe dosta zakinuti što se tiče plaće. A pod tim mislim u startu na koeficijent koji nam je nepravredno smanjen, nemogućnost isplate prekovremenih sati kojih itekako bude, što u školi, što kod kuće, a da ne spominjem da ne postoji mogućnost da budemo mentori. Što se bolovanja tiče, teško je naći nekog tko će odmah pohvatati konce. Mi smo u školstvu građani drugog reda, a pod tim mislim da sva radna mjesta s istom stručnom spremom imaju veći koeficijent od nas. Prvenstveno malo nas ima i ispada da nikog nije briga za nas. Smatram da bi se pri izradi koeficijenata trebalo voditi računa o tome koliko škole imaju djece i zaposlenika.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Vaš komentar se ne odnosi na predloženi Zakon već na Uredbu o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama. Ističemo da će se prije donošenja novih uredbi sva radna mjesta vrednovati prema kriterijima iz članka 9. predloženog Zakona i na objektivan način će se utvrditi novi koeficijenti za obračun plaća.</p>
215	<p><b>Mandica Hrvoj</b>  <b>1. PLAĆA, Koeficijent za obračun plaće</b>  U osnovnoškolske ustanove ustrojiti radno mjesto zdravstvenog radnika (medicinska sestra ili brat) radi povećanih (nažalost) oboljenja sve mlađe i mlađe populacije (šećerne bolesti, epi napadi, ozljede pri izvođenju nastavnog procesa najčešće TZK i slično)</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženi Zakon ne utvrđuje nazive radnih mjesta već će isti biti propisani uredbama Vlade RH.</p>
216	<p><b>Mandica Hrvoj</b>  <b>1. PLAĆA, Koeficijent za obračun plaće</b>  Kako se razlikuje koeficijent ravnatelja na osnovu broja učenika u osnovnoj školi isto bi bilo uputno definirati i za ostale poslove (učitelj, tajnik, voditelj računovodstva, računovodstveni i administrativni referent....) Do sad je slučaj da istu plaću ima učitelj koji ima razredni odjel sa dva učenika i 2o učenika.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženi Zakon ne utvrđuje nazive radnih mjesta već će isti biti propisani uredbama Vlade RH.</p>
217	<p><b>Mandica Hrvoj</b>  <b>1. PLAĆA, Koeficijent za obračun plaće</b>  Obavezno voditi računa da se koeficijenti u instituciji vežu uz stupanj stručne spreme, a ne uz radno mjesto, npr. ako voditeljica računovodstva i tajnica imaju VŠS u osnovnoškolskoj ustanovi njihov koeficijent ne smije biti manji od VŠS učitelja u osnovnoj školi (što je do sad slučaj), isto se do sad događalo i sa VSS voditelj računovodstva i VSS tajnik.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženi Zakon ne utvrđuje nazive i koeficijente radnih mjesta već će isti biti propisani uredbama Vlade RH.</p>

218	<p><b>Mandica Hrvoj</b>  <b>1. PLAĆA, Koeficijent za obračun plaće</b>  Prilikom utvrđivanja raspona koeficijenata platnog razreda u koje je razvrstano radno mjesto treba imati u vidu da se prizna viša stručna sprema računovodstvenom i administrativnom referentu ( koji ju ima) iz razloga što su poslovi takvog radnog mjesta odgovorni i ukoliko zaposlenik ima VŠS treba dati mogućnost da mu se to prizna. (Molimo razmotrite, odgovorna sam mirovinskom, poreznoj, radim plaću za preko 100 zaposlenika, sastavljam JOPPD obrasce, godišnje rekapitulacije za Mirovinsko, obračunavam i knjižim plaće COP ali i plaće iz lokalne riznice, upisujem i vodim EOJN, poslovi SSS su mi zapravo samo blagajna i obračun putnih naloga).</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  U postupku vrednovanja radnih mjesta, jedan od kriterija je i razina formalnog obrazovanja potrebna za obavljanje poslova na nekom radnom mjestu, a ne razina obrazovanja koju ima pojedinac koji radi na tom radnom mjestu. To znači da ako osoba koja radi na radnom mjestu administrativnog tajnika ima višu razinu formalnog obrazovanja od potrebne, to neće utjecati na njegovu/njezinu plaću, jer je srednja stručna sprema propisana kao potrebna razina za obavljanje poslova na tom radnom mjestu.</p>
219	<p><b>Tena Dundović</b>  <b>Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.</b>  Iza stavka 4. predlaže se dodati stavak 5. koji glasi: “5) Nazive radnih mjesta, uvjete za raspored, klasifikaciju radnih mjesta i pripadajući platni razred te koeficijente za obračun plaće u pravosudnim tijelima utvrđuje Vlada uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za poslove pravosuđa.” Dosadašnji st. 5. postaje st. 6.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Nazivi radnih mjesta, uvjeti za raspored i druga pitanja sukladno odredbi članka 15. stavka 3. Zakona uredit će se jednom uredbom za sva državna tijela. Kao što je već istaknuto u odgovorima na vaše ranije komentare, ne postoje opravdani razlozi za izuzimanje radnih mjesta u pravosudnim tijelima pa vaš prijedlog nije prihvatljiv.</p>
220	<p><b>Katarina Budimir</b>  <b>Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.</b>  Do 2013. tajnici škola s visokom stručnom spremom imali su isti koeficijent kao i učitelji, nastavnici i stručni suradnici s visokom stručnom spremom. 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, ovlaštenici poslodavca zaštite na radu, sudjelovanje u radu povjerenstava za zapošljavanje radnika 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.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim Zakonom ne utvrđuju se 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 objektivnan način utvrditi novi koeficijenti.</p>

221	<p><b>Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja</b>  <b>Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.</b>  Postupak vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta trebalo je provesti paralelno s postupkom izrade Zakona, a platni razredi i njihovi rasponi trebali su biti sastavni dio, odnosno prilog Zakona. S obzirom na relevantnost navedenih uredbi i njihov utjecaj na zaposlene u javnim i državnim službama nakon stavka 3. i 4. potrebno je dodati novi stavak koji će glasiti: „Tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose i tijelo državne uprave nadležno za rad, prilikom kreiranja prijedloga uredbi iz st. 3. i 4. dužna su formirati radne skupine u čiji će rad uključiti po jednog predstavnika svake reprezentativne sindikalne središnjice.“ U st. 5. potrebno je izbaciti drugi dio rečenice koji kaže da ako sindikati ne dostave mišljenje u roku od 15 dana, smatra se da su suglasni s prijedlogom. Sindikati mogu biti u nemogućnosti u tako kratkom roku dostaviti mišljenje, a mogu oko uredbe biti i indiferentni, niti se s istom slagati, niti joj se protiviti. Predložemo formulirati stavak 5. na sljedeći način: „Prijedlog uredbe iz stavka 3. i 4. ovog članka dostavlja se na mišljenje sindikatima koji svoje prijedloge i mišljenja mogu dostaviti u roku od 30 dana od dostave uredbe.“</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Formiranje radnih skupina u provedbi reforme sustava plaća, čiji je prvi korak donošenje predloženog Zakona, je uobičajena praksa, što se pokazalo i kod izrade ovog Nacrta prijedloga zakona, kada je formirana Radna skupina sastavljena i od predstavnika sindikata. Stoga nešto što se podrazumijeva ne treba posebno naglašavati u Zakonu. Što se tiče produljenja roka od 15 dana za očitovanje sindikata u stavcima 3. i 4., Radna skupina (u kojoj su bili i predstavnici sve tri sindikalne središnjice) bila je stava da je 15 dana dovoljno dug rok te ostajemo pri dogovorenom na Radnoj skupini.</p>
222	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.</b>  Navedena odredba nije dovoljno jasna s obzirom na činjenicu da se predlaže promijenjena kriterija utvrđivanja „koeficijenta složenosti poslova“. Naime, osim kriterija „složenosti poslova“ uvest će se i neki drugi kriteriji koji će se koristiti u postupku vrednovanja radnih mjesta pa se zato postojeći naziv „koeficijent složenosti poslova“ mijenja u naziv „koeficijent za obračun plaće“. Slijedom toga, predložemo da se stavak 2. dodatno pojašni tako da se odredi kako će se utvrđivati koeficijent za obračun plaće u okviru raspona u pojedinom platnom razredu i koji su to drugi kriteriji koji će se uzimati u postupak vrednovanja radnih mjesta. Stajališta smo da je pitanje koeficijenata i njihovo razvrstavanje u platne razrede jedno od ključnih pitanja ovoga Prijedloga Zakona koje ne može u potpunosti biti prepušteno uređivanju putem Uredbi iz stavaka 3. i 4. već bi osnovni kriteriji i platni razredi trebali biti određeni i u samom Prijedlogu Zakona.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Kriteriji na temelju kojih će se vrednovati radna mjesta izrijekom su navedeni u članku 9. predloženog Zakona, a stavcima 3. i 4. je definirano da način primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta u državnim tijelima utvrđuje uredbom Vlada Republike Hrvatske na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose, a u javnim službama na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad.</p>



223	<p><b>Ured pučke pravobraniteljice</b>  <b>Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.</b>  Iz odredbe članka 15. stavka 2. Prijedloga Zakona proizlazi kako se koeficijent za obračun plaće radnog mjesta utvrđuje u okviru raspona koeficijenata platnog razreda u koje je razvrstano radno mjesto. Međutim, predložena odredba ne pojašnjava na koji način će se odrediti točni koeficijent za pojedinog službenika i namještenika prilikom raspoređivanja ili sklapanja ugovora o radu. Pritom niti iz obrazloženja navedene odredbe nije razvidno temeljem kojih kriterija će se utvrđivati koeficijent određenog radnog mjesta, niti se navodi da će ovo pitanje biti propisano uredbom Vlade. S obzirom da navedena odredba nije dovoljno jasna i imajući na umu potrebu što manjeg stupnja arbitrarnosti, predlažemo da se stavak 2. dodatno pojaśni na način da se odredi kako će se utvrđivati koeficijenti u okviru raspona u pojedinom platnom razredu. Mišljenja smo da je pitanje koeficijenata i njihovo razvrstavanje u platne razrede jedno od ključnih pitanja ovoga Prijedloga Zakona koje ne može u potpunosti biti prepušteno uređivanju putem uredbi iz stavaka 3. i 4. već bi osnovni kriteriji i platni razredi trebali biti određeni i u samom Prijedlogu Zakona.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Kriteriji za vrednovanje radnih mjesta navedeni su u članku 9. predloženog Zakona. Na temelju tih kriterija radna mjesta će se vrednovati i za njih će se utvrditi koeficijenti za obračun plaća. Člankom 15. stavcima 3. i 4. predloženog Zakona propisuje se da koeficijente utvrđuje Vlada RH uredbama.</p>
-----	--	--

224 **Rosana Guslov**

**Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.**

Poštovani, ovo je prilika da se ispravi dugogodišnja diskriminacija tajnika i voditelja računovodstva koji unatoč VSS imaju znatno niži koeficijent od onoga stručnog suradnika i nastavnog osoblja. U potpunosti stojim iza komentara kolege: "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."

**Primljeno na znanje**

Člankom 9. ovog Zakona utvrđeni su kriteriji za vrednovanje radnih mjesta na temelju kojih će se na objektivan način radna mjesta razvrstati u odgovarajuće platne razrede s primjerenim koeficijentima kako u sustavu obrazovanja tako i u ostalim službama.

225	<p><b>Tatjana B</b>  <b>Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.</b>  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.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Člankom 9. ovog Zakona utvrđeni su kriteriji za vrednovanje radnih mjesta na temelju kojih će se na objektivan način radna mjesta razvrstati u odgovarajuće platne razrede s primjerenim koeficijentima kako u sustavu obrazovanja tako i u ostalim službama.</p>
226	<p><b>Sanja Đurasević</b>  <b>Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.</b>  Zbog čega se rad tajnika i voditelja računovodstva škola s VSS manje vrednuje od rada stručnih suradnika/stručnih radnika istog stupnja obrazovanja? Posebice tajnika i voditelja računovodstva u onim ustanovama koje provode više od jedne djelatnosti (osnovna i srednja škola, predškolski program, socijalne usluge) i to bez ikakvog dodatka na plaću.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Člankom 9. ovog Zakona utvrđeni su kriteriji za vrednovanje radnih mjesta na temelju kojih će se na objektivan način radna mjesta razvrstati u odgovarajuće platne razrede s primjerenim koeficijentima kako u sustavu obrazovanja tako i u ostalim službama.</p>

227	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.</b>          Članakom 15. stavkom 4. prijedloga Zakona o plaćama propisano je da nazive radnih mjesta, uvjete za raspored, klasifikaciju radnih mjesta i pripadajući platni razred te koeficijente za obračun plaće u javnim službama utvrđuje Vlada RH uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad, uz prethodno mišljenje Vijeća za praćenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama. Navedena odredba suprotna je: - članku 62. stavak 3. Uredbe (EU) 2018/1139 Europskog Parlamenta i Vijeća o zajedničkim pravilima u području civilnog zrakoplovstva i osnivanju Europske agencije za sigurnost zračnog promet kojim je propisana obveza država članica osigurati da su njihova nacionalna nadležna tijela neovisna prilikom donošenja tehničkih odluka o certifikaciji, nadzoru i osiguravanju provedbe propisa te da obavljaju svoje zadaće nepristrano i transparentno i da su organizirana, popunjena kompetentnim osobljem i da se njima upravlja na odgovarajući način i - članku 3. Uredbe (EU) 965/2012 o utvrđivanju tehničkih zahtjeva i upravnih postupaka u vezi s letačkim operacijama kojim je propisano da države članice moraju osigurati da nadležno tijelo ima potrebne sposobnosti za osiguravanje nadzora nad svim osobama i organizacijama koje su obuhvaćene njihovim programom nadzora, uključujući dovoljne resurse za ispunjavanje zahtjeva te Uredbe. Državno tijelo za rad ne može biti upućeno u specifičnost poslova Agencije i samim time ne može samostalno određivati nazive radnih mjesta, uvjete za raspored, klasifikaciju radnih mjesta i pripadajući platni razred te koeficijente za obračun plaće radnika Agencije. Obzirom na navedeno predlažemo da se Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo izuzme od primjene Zakona o plaćama.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Osim izuzetaka propisanih u članku 2. stavku 2. Zakona nije predviđeno da se ovaj Zakon ne primjenjuje na neko državno tijelo ili jednu od javnih službi. To što je neko tijelo neovisno u svom radu, ne znači da se radna mjesta na kojima se obavljaju poslovi u tom tijelu ne mogu objektivno vrednovati prema kriterijima utvrđenim u članku 9. ovog Zakona tim više što je predviđena platna ljestvica od 16 platnih razreda s koeficijentima u rasponu od koeficijenta 0,90 do 8,00.</p>
228	<p><b>Ivana Slatina</b>  <b>Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.</b>          Poštovani, radno mjesto tajnik školske ustanove je dinamično i izazovno te zahtjeva stručnost, brzinu i fleksibilnost. Prilikom vrednovanja radnog mjesta tajnika školske ustanove treba se držati opsega posla koje obavljamo i prilikom razrada platnih razreda imati na umu da treba razraditi nadodane nam poslove ( službenik za dostojanstvo, službenik za informiranje, službenik za zaštitu podataka, ima li škola ili ne administrativnog referenta (jer ako nema a kod većine je tako, tajnik preuzima kompletan administrativni dio i poslove pisarnice), pojačani poslovi oko ustroja uredskog poslovanja, školska prehrana, produženi boravak, pomoćnici u nastavi, EU projekti, provedba jednostavne nabave, naručivanje za školsku kuhinju i suradnja s dobavljačima, iznajmljivanje školske dvorane, osiguranje za učenike, poslovi vezani za Gradski ureda za obrazovanje, sport i mlade...). Prekovremeni rad nam se treba isplatiti kao i ostalim radnicima jer nerijetko je zbog povećanog opsega posla, kratkih rokova i nepredvidivih situacija taj rad odrađen na radnom mjestu a i od kuće.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Člankom 9. ovog Zakona utvrđeni su kriteriji za vrednovanje radnih mjesta na temelju kojih će se na objektivan način radna mjesta razvrstati u odgovarajuće platne razrede s primjerenim koeficijentima kako u sustavu obrazovanja tako i u ostalim službama.</p>

229	<p><b>OSNOVNA ŠKOLA - SCUOLA ELEMENTARE "DOLAC"</b>  <b>Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.</b>          Glavno pitanje je tko će biti u tom Vijeću, hoće li biti prisutni predstavnici raznih djelatnosti iz odgoja i obrazovanja (učitelji, administrativno i tehničko osoblje) i hoće li biti predstavnici institucija koje rade na jeziku i pismu nacionalnih manjina (škole, ustanove u kulturi isl.)? Hoće li ponovno tajnici i voditelji računovodstva biti u nepovoljnijem položaju od učitelja i stručnih suradnika? Hoće li za mnjine postojati poseban viši koeficijent zbog dvojezičnog rada ili će se to kompenzirati kroz dodatak na plaću?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          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. Za dvojezični rad nije predviđen dodatak na plaću.</p>
230	<p><b>Ana Svat</b>  <b>Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.</b>          Inicijativa rješavanja pitanja o koeficijentima već je odavno trebala biti tema o kojoj se raspravlja. Naime u osnovnim školama na radnim mjestima voditelja računovodstva i tajnika većinom su zaposleni djelatnici s visokom stručnom spremom. Opseg posla u periodu od 5 godina udeseterostručio se, što nebi predstavljalo problem kada bi za taj posao bili adekvatno i plaćeni i nagrađeni. Od posla nitko ne bježi i da, rad u državnoj i javnoj službi predstavlja neku vrstu sigurnosti, pogotovo u ovo nesigurno vrijeme, ali to ne znači da trebamo samo šutjeti i trpiti stalno nametanje novih zadataka bez odgovornosti onih kojima je očito izvršavanje naših zadataka jako bitno. Neću popisivati sve naše zadatke jer će sigurno biti dosta kolega koji će si dati truda i pomno sve nabrojati ali činjenica je da toga ima napretek. Izjednačavanjem koeficijenta svih koji imaju VSS barem ne bismo bili manje vrijedni. Naime, nije li demotivirajuće obračunavati plaću učiteljici u produženom boravku (VSS) koja nema dana staža, položila je stručni ispit i nema prijevoz a ima pozamašno veću plaću od voditeljice računovodstva (VSS), s jednim djetetom kao olakšicom i prijevozom. Znae, kada nam takve informacije nebi prolazile kroz ruke možda bi nam bilo lakše, ovako nikako nije. Činjenica je da smo kontinuirano pod nekim pritiskom zbog kratkih rokova tako da posao konstantno nosimo doma, godišnji odmor u komadu ljeti postao je luksuz, o bolovanju niti ne razmišljamo (dobro da ne nosimo laptove i u bolnice s djecom) jer bez nas bi svijet propao. Izjednačite nas onda po stručnoj spremi, dozvolite nam isplatu prekovremenog rada i samo nas platite za ono što ZASLUŽUJEMO! Voditeljica računovodstva</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Vaš komentar se odnosi na objektivno utvrđivanje koeficijenata za obračun plaće, a to je pitanje koje će se urediti uredbama Vlade RH. Predloženi Zakon utvrđuje kriterije 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 voditelja računovodstva, kao i druga radna mjesta.</p>

231

**Dajana Jaklin****Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.**

Poštovani, potrebno je ponovno vrednovati radno mjesto tajnika u školskim ustanovama s obzirom na složenost, raznovrsnost, razinu obrazovanja potrebu za obavljanje tog posla, količinu posla i odgovornosti u poslu kojom se utječe na donošenje konačnih odluka. Opseg poslova koje tajnici škola zaista obavljaju nije u skladu s Pravilnikom o djelokrugu rada tajnika te administrativno-tehničkim i pomoćnim poslovima koji se obavljaju u osnovnoj školi (NN 40/14). U posljednjem desetljeću se količina i raznovrsnost poslova koje obavlja tajnik školske ustanove iznimno povećala. Tajnik obavlja poslove vezane uz pripreme obračuna plaću od kojih ovisi ispravna isplata plaće zaposleniku i ostvarenje drugih prava iz radnog odnosa zaposlenika i mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. O količini, raznovrsnosti i odgovornosti posla tajnici su se na e-savjetovanjima prethodno oglašavali, a o njihovom načinu rada je poznato i Ministarstvo znanosti i obrazovanja. Gotovo isključivo tajnik osnovne škole obavlja i posao administratora čije zapošljavanje se brojnim školama ne dozvoljava zbog nedostatka proračunskih sredstava iako u potpunosti zadovoljavaju uvjete za zapošljavanje istog, a i trenutno propisani uvjeti za zapošljavanje administratora ne prate stvarnu potrebu za njihovim zapošljavanjem zbog povećanja opsega posla. 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, te se samostalno usavršavaju. Prije 10 godina tajnik i učitelj su imali istu razinu stručne spreme i isti koeficijent složenosti poslova. Slijedom navedenog vrednovanje radnog mjesta tajnika škole (posebno kriterija složenosti, raznovrsnosti i odgovornosti ) potrebno je ponovno preispitati i isto ne može vrijediti manje od radnog mjesta ostalih zaposlenika s jednakom stručnom spremom pri čemu u provedbi Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama treba poštovati ustavnopravna načela jednakosti i nediskriminacije.

**Primljeno na znanje**

Vaš komentar se odnosi na objektivno utvrđivanje koeficijenata za obračun plaće, a to je pitanje koje će se urediti uredbama Vlade RH. Predloženi Zakon utvrđuje kriterije 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.

232 **Ivana Vidoša Mučan**

**Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.**

Poštovani, potrebno je ponovno vrednovati radno mjesto tajnika u školskim ustanovama s obzirom na složenost, raznovrsnost, razinu obrazovanja potrebu za obavljanje tog posla, količinu posla i odgovornosti u poslu kojom se utječe na donošenje konačnih odluka . U posljednjem desetljeću se količina i raznovrsnost poslova koje obavlja tajnik školske ustanove iznimno povećala. Tajnik obavlja poslove vezane uz pripreme obračuna plaću od kojih ovisi ispravna isplata plaće zaposleniku i ostvarenje drugih prava iz radnog odnosa zaposlenika i mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. O količini, raznovrsnosti i odgovornosti posla tajnici su se na e-savjetovanjima prethodno oglašavali, a o njihovom načinu rada je poznato i Ministarstvo znanosti i obrazovanja. Nerijetko tajnik škole obavlja poslove i administratora čije zapošljavanje se brojnim školama ne dozvoljava zbog nedostatka proračunskih sredstava iako u potpunosti zadovoljavaju uvjete za zapošljavanje istog, a i trenutno propisani uvjeti za zapošljavanje administratora ne prate stvarnu potrebu za njihovim zapošljavanjem zbog povećanja opsega posla. Tajništva (ministarstva, agencija, sudova) zapošljavaju velik broj zaposlenika i u njima službenici obavljaju raznovrsne poslove u različitim odjelima (pisarnica, kadrovske, pravne i administrativne). Tajnici škola u svojim organizacijama sve te poslove obavljaju samostalno. Prije 10 godina tajnik i učitelj su imali istu razinu stručne spreme i isti koeficijent složenosti poslova. Slijedom navedenog vrednovanje radnog mjesta tajnika škole (posebno kriterija složenosti, raznovrsnosti i odgovornosti ) potrebno je ponovno preispitati i isto ne može vrijediti manje od radnog mjesta ostalih zaposlenika s jednakom stručnom spremom pri čemu u provedbi Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama treba poštovati ustavnopravna načela jednakosti i nediskriminacije.

**Primljeno na znanje**

Vaš komentar se odnosi na objektivno utvrđivanje koeficijenata za obračun plaće, a to je pitanje koje će se urediti uredbama Vlade RH. Predloženi Zakon utvrđuje kriterije 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.

233 **Suzana Mlakar Pičuljan**  
**Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.**  
Do 2013. tajnici škola s visokom stručnom spremom imali su isti koeficijent kao i učitelji, nastavnici i stručni suradnici s visokom stručnom spremom. 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, ovlaštenici poslodavca zaštite na radu, sudjelovanje u radu povjerenstava za zapošljavanje radnika 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.

**Primljeno na znanje**  
Vaš komentar se odnosi na objektivno utvrđivanje koeficijenata za obračun plaće, a to je pitanje koje će se urediti uredbama Vlade RH. Predloženi Zakon utvrđuje kriterije 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.



<p>234</p>	<p><b>Tanja Dimnik</b>  <b>Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.</b>          Poštovani, potrebno je ponovno vrednovati radno mjesto tajnika u školskim ustanovama s obzirom na složenost, raznovrsnost, razinu obrazovanja potrebu za obavljanje tog posla, količinu posla i odgovornosti u poslu kojom se utječe na donošenje konačnih odluka . U posljednjem desetljeću se količina i raznovrsnost poslova koje obavlja tajnik školske ustanove povećala. tajnik obavlja poslove vezane uz pripreme obračuna plaću od kojih ovisi ispravna isplata plaće zaposleniku i ostvarenje drugih prava iz radnog odnosa zaposlenika i mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Za nepravilno izvršenje spomenutih odgovornih zadataka predviđene su velike novčane kazne i za samog tajnika. O količini, raznovrsnosti i odgovornosti posla tajnici su se na e-savjetovanjima prethodno oglašavali, a o njihovom načinu rada je upoznato i Ministarstvo znanosti i obrazovanja. Nerijetko tajnik škole obavlja poslove i administratora čije zapošljavanje se brojnim školama ne dozvoljava zbog nedostatka proračunskih sredstava iako u potpunosti zadovoljavaju uvjete za zapošljavanje istog. 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 odjelima (pisarnica, kadrovske, pravne i administrativne). Tajnici škola u svojim organizacijama sve te poslove obavljaju samostalno. Prije 10 godina tajnik i učitelj su imali istu razinu stručne spreme i isti koeficijent složenosti poslova. Slijedom navedenog vrednovanje radnog mjesta tajnika škole (posebno kriterija složenosti, raznovrsnosti i odgovornosti ) potrebno je ponovno preispitati i isto ne može vrijediti manje od radnog mjesta ostalih zaposlenika s jednakom stručnom spremom pri čemu u provedbi Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama treba poštovati ustavnopravna načela jednakosti i nediskriminacije.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Vaš komentar se odnosi na objektivno utvrđivanje koeficijenata za obračun plaće, a to je pitanje koje će se urediti uredbama Vlade RH. Predloženi Zakon utvrđuje kriterije 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.</p>
<p>235</p>	<p><b>Draženka Krajačić</b>  <b>Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.</b>          "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 sustava plaća u državnoj službi i javnim službama." Ukoliko Vlada propiše uvjet VŠS ili VSS za radno mjesto voditelja računovodstva, zatečeni sa SSS trebao bi dobiti koeficijent zaposlenog sa VŠS. Takva odluka ne bi bila presedan jer je postojala i nekad, dok su u školama radili učitelji i tajnici sa SSS. Kada je VŠS postavljena za uvjet na ta radna mjesta, oni su se podigli s koeficijentom i platnim razredom.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Vrednovanje radnih mjesta provest će se primjenom standardnih mjerila za klasifikaciju i vrednovanje. Metodologiju odnosno način primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta utvrdit će Vlada uredbom. Također Vlada će uredbama utvrditi koeficijente za radna mjesta službenika i namještenika (u državnim tijelima na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose, a u javnim službama na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad).</p>

236

**Damir Mikolji****Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.**

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.

**Primljeno na znanje**

Vaš komentar se odnosi na objektivno utvrđivanje koeficijenata za obračun plaće, a to je pitanje koje će se urediti uredbama Vlade RH. Predloženi Zakon utvrđuje kriterije 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.

237	<p><b>Davor Koleno</b>  <b>Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.</b>  Kao i do sada pokušati ću napisati svoju primjedbu ili prijedlog ali vjerujem kao do sada da ćete to odbiti, da je ovo e-savjetovanje čista forma za zadovoljiti zakonsku proceduru. Tko će provesti realno vrednovanje radnih mjesta pomoću unaprijed definiranih kriterija i na temelju toga će se utvrditi koeficijenti za obračun plaća za radna mjesta? Npr. u školi, tajnik ili voditelj računovodstva koji imaju isto završen fakultet kao učitelji i stručni suradnici, a nemaju isti koeficijent za istu razinu obrazovanja. Već dosta manji, da li složenost poslova tajnika nije velika, samo u zadnjih godina uz poslove definirane našim pravilnikom o djelokrugu rada dobili smo dodatne poslove koje nisu propisane u našem pravilniku o djelokrugu rada niti dodatno plaćeni kao npr. službenik za informiranje, službenik za zaštitu osobnih podataka, administrator za izbor udžbenika, ugovori, prijave, odluke vezano za pomoćnike u nastavi itd. Da kada nema ravnatelja njegove poslove i rukovođenje školom ne radi njegov zamjenik već tajnik škole kako bi mogla škola funkcionirati, a da ne uspoređujemo koliki ima koeficijent ravnatelj škole, a koliki tajnik škole. Tko će realno odrediti na kraju pravu složenost poslova i odgovornost rada tajnika u školi i za to ne dobiti manji koeficijent od kolege učitelja i stručnog suradnika, a možda približno kao ravnatelj škole?</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Vrednovanje radnih mjesta provest će se primjenom standardnih mjerila za klasifikaciju i vrednovanje. Metodologiju odnosno način primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta utvrdit će Vlada uredbom. Također Vlada će uredbom utvrditi koeficijente za radna mjesta službenika i namještenika (u državnim tijelima na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose, a u javnim službama na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad). Prijedlozi navedenih uredbi obavezno se dostavljaju na mišljenje sindikatima. U postupak vrednovanja radnih mjesta uključit će tijela državne uprave nadležna za pojedine javne službe.</p>
238	<p><b>Ivan Sabol</b>  <b>Koeficijent za obračun plaće , Članak 15.</b>  Članak 15 stavak 2 Platni razred bi trebao biti definiran ranije. Možda jednostavnom zamjenom stavaka 2 i 3 Zapravo je stavak 2 pretežno sadržan u stavku 3/4 ionako</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Odredba članka 15. stavaka 2. i 3. je jasna. Članak 15. stavak 2. propisuje pravilo prema kojem se koeficijent za obračun plaće radnog mjesta utvrđuje u okviru raspona koeficijenata platnog razreda u koje je razvrstano radno mjesto i isto nije sadržano u stavcima 3. i 4. istoga članka.</p>
239	<p><b>Dorotea Kršnjavi</b>  <b>Koeficijent za obračun plaće vježbenika, Članak 16.</b>  Komentar Sindikalne podružnice MDC: Dodati "pripravnik". U javnim službama se koristi termin "pripravnik", a u državnim "vježbenik".</p>	<p><b>Prihvaćen</b>  S obzirom da se za osobe bez radnog iskustva u državnoj službi koristi pojam : "vježbenik", a u Zakonu o radu, kao općem propisu o radnim odnosima, pojam: "pripravnik" , Vaš smo prijedlog prihvatili.</p>
240	<p><b>Martina Topolovac</b>  <b>Koeficijent za obračun plaće vježbenika, Članak 16.</b>  Kategoriju sudačkih vježbenika potrebno je izdvojiti iz kategorije svih ostalih državnih službenika, odnosno mužno je vezati koeficijent plaće sudačkog vježbenika uz plaću sudskog savjetnika, obzirom da se u praksi radi o osobama koje će nakon dovršetka staža i polaganja pravosudnog ispita, konkurirati za radno mjesto sudskog savjetnika.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Koeficijenti za obračun plaće ne uređuju se ovim Zakonom već će biti utvrđeni uredbama Vlade. U članku 16. Zakoa utvrđuje se da vježbenik (neovisno o državnom tijelu ili javnoj službi u kojoj obavlja vježbenički staž), ima pravo na koeficijent za obračun plaće umanjen za 90% vrijednosti koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je raspoređen. Nema opravdanih razloga za izdvajanje bilo koje kategorije vježbenika od primjene ove odredbe.</p>
241	<p><b>Dominik Tomislav Vladić</b>  <b>Koeficijent za obračun plaće vježbenika, Članak 16.</b>  Trebalo definirati i odnos plaće djelatnika i studenta. Trenutno imamo situaciju u IT-u da je na jednoj instituciji student plaćen 6 do 7 eura na sat u neto iznosu a na drugoj je za iste poslove djelatnik plaćen 4,50 eura na sat. Kako je realno očekivati da će djelatnik s manjom plaćom ili minimalno višom imati volju podučavati studente i pripremati ih za rad?</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Studentski ugovori nisu predmet ovo Zakona. Prema novom Zakonu i provedbenim propisima očekuje se povećanje plaća znatnom broju službenika i namještenika.</p>

242	<p><b>Ivan Sabol</b>  <b>Koeficijent za obračun plaće vježbenika, Članak 16.</b>  Ovaj stavak jako strši u okolini. Jako je izvan konteksta Status vježbenika bi trebao biti "modifikator" jednak kao i stručni/državni ispit a ne zasebni članak Izgledno je da je to već sadržano u Članku 28 stavak 2 gdje je minimalni koeficijent 0,9 što vjerojatno predstavlja vježbenike?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Minimalni koeficijent u platnoj ljestvici određen ovim Prijedlogom zakona je 0,9 i on se ne odnosi na vježbenike već predstavlja najniži mogući koeficijent za neko radno mjesto. S obzirom da u trenutnom sustavu plaća radno mjesto spremačice tj. radna mjesta IV. vrste imaju najniži koeficijent, odredba članka 28. stavka 2. znači da ta radna mjesta neće moći imati koeficijent manji od 0,9. U članku 16. predloženog Zakona propisuje se da vježbenik ima pravo na 90% vrijednosti koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.</p>
243	<p><b>VATROSLAV ZOVKO</b>  <b>Cijena sata rada, Članak 17.</b>  Predmetna odredba nije usuglašena sa Zakonom o radu. Zakon o radu ne poznaje mjesečni fond sati. Čl. 61. st. 1 ZoR-a jasno kaže da puno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati tjedno. Stoga bi cijenu sata rada trebalo određivati na tjednoj razini. U skladu s navedenim, plaća bi se mogla ugovarati kao tjedna plaća, a obračunavati kao i do sada, do svakog 15-tog u mjesecu</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Odredba članka 17. nije u suprotnosti sa Zakonom o radu.</p>
244	<p><b>DALIBOR ŠEMPER</b>  <b>Cijena sata rada, Članak 17.</b>  Čini se dobar prijedlog budući da sam nedavno za 19 prekovremenih sati rada dobio 50 eura manje nego mjesec prije za 16 sati.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Zahvaljujemo na komentaru. Cilj je odredbi članka 17. NPZ-a da se mjesečni fond sati rada utvrđuje 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.</p>
245	<p><b>Ured pučke pravobraniteljice</b>  <b>Cijena sata rada, Članak 17.</b>  Odredbom članka 17. određuje se cijena sata rada koji se koristi za obračun plaće, naknade plaće i dodataka na plaću. Skrećemo pozornost da trenutačna formulacija upućuje da će se i u slučaju korištenja godišnjeg odmora ili privremene nesposobnosti za rad naknada plaće obračunavati za određeni broj sati sukladno odredbi članka 17. Prijedloga Zakona, čime bi se derogirale odredbe o naknadi plaće za vrijeme godišnjeg odmora iz Zakona o radu i naknadi plaće iz Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju (Narodne novine, br. 80/13, 137/13, 98/19 i 33/23). Mišljenja smo da bi se cijena sata rada za obračun naknade plaće trebala koristiti samo za naknade plaće predviđene Prijedlogom Zakona (iako nije jasno naznačeno u kojim slučajevima službeniku i namješteniku pripada pravo na obračun naknade plaće sukladno odredbi članka 17. stavak 2. Prijedloga Zakona), dok bi se naknada plaće za godišnji odmor i privremenu nesposobnost za rad i nadalje trebala obračunavati sukladno posebnim propisima te slijedom toga predlažemo da se navedeno jasno formulira u odredbi članka 17. stavka 2. Prijedloga Zakona.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Cijena sata rada i sada se izračunava i koristi za obračun plaće i naknade plaće u situaciji kada se plaća i naknada plaće izračunava za određeni broj sati rada. Primjerice, kada službenik i namještenik koristi godišnji odmor u trajanju od nekoliko dana, tada mu se obračunava naknada plaće za određeni broj sati. Predloženi Zakon samo donosi novinu na način da utvrđuje mjesečni fond sati u fiksnom iznosu. Odredba ovoga članka nije suprotna odredbama Zakona o radu kao ni odredbama važećih kolektivnih ugovora kojima se propisuje pravo na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora i bolovanja.</p>

246	<p><b>Agencija za mobilnost i programe Europske unije</b>  <b>Cijena sata rada, Članak 17.</b>  U pojedinim instrumentima financiranja mjesečni fond sati koji se prijavljuje Europskoj komisiji može biti niži od 173 sata. Primjerice u programu Obzor Europa mjesečni fond sati iznosi 143 sata, pa će prilikom financijskog izvještavanja prema Europskoj komisiji doći do određene razlike između isplaćene (prema nacionalnom zakonodavstvu) i prijavljene (prema Europskoj komisiji) cijene sata.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Treba razlikovati nacionalno zakonodavstvo koje propisuje mjesečni fond sati rada za puno radno vrijeme od pravila prihvatljivosti troškova na raznim programima koji se financiraju iz EU fondova.</p>
247	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Cijena sata rada, Članak 17.</b>  Članak 17. stavak 1. – utvrđuje se da se cijena sata rada izračunava dijeljenjem osnovne plaće službenika i namještenika s mjesečnim fondom sati koji iznosi 173 sata za svaki mjesec za službenika i namještenika koji radi u punom radnom vremenu. Predlažemo izmijeniti na način da se cijena sata rada izračuna dijeljenjem osnovne plaće službenika i namještenika uvećano za sve dodatke na osnovnu plaću na koje službenik ili namještenik ima pravo obzirom da se cijena sata rada sukladno stavku 2. isto članka koristi za obračun plaće, naknade plaće i dodataka na plaću. Prema ovom prijedlogu radnici će za vrijeme kad dobivaju naknadu plaće (godišnji odmor, plaćeni dopust i sl) dobivati manju naknadu plaće nego do sada kada je ta naknada bila istovjetna plaći kao da je radnik radio.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Cijena sata rada se i u sadašnjem sustavu izračunava dijeljenjem osnovne plaće s mjesečnim fondom sati rada, a ne dijeljenjem ukupne plaće (odnosno osnovne plaće uvećane za sve dodatke na plaću) s mjesečnim fondom sati rada. Novina koju donosi predloženi Zakon je da se mjesečni fond sati rada utvrđuje 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. Kada službenici koriste godišnji odmor, ne mogu dobiti manju naknadu plaće od osnovne plaće, jer se ista prema odredbama važećih kolektivnih ugovora, izračunava kao prosjek plaća ostvarenih u zadnja tri mjeseca ili kao redovna plaća - ovisno o tome što je za službenika povoljnije, a pri izračunu prosječne plaće za zadnja tri mjeseca uzima se u prosjek ukupna plaća (osnovna plaća zajedno sa svim dodacima), a ne osnovna plaća.</p>
248	<p><b>Dominik Tomislav Vladić</b>  <b>Cijena sata rada, Članak 17.</b>  Od kuda se izvukao broj 173? Znači li to da djelatnik za uredno odrađen posao u veljači neće biti plaćen tako da mu se isplati cijela plaća? Treba definirati drugi kriterij a ne isto za svaki mjesec. Ukoliko se na inzistira na jedinstvenom broju onda neka bude fond za najkraći mjesec.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Radi se o mjesečnom fondu sati koji je dobiven tako da su se zbrojili mjesečni fondovi sati za sve kalendarske mjesece u godini i podijelili s 12. Inače, najniži mjesečni fond sati u godini iznosi 160, a najviši 184. Ovako dobiveni prosječni mjesečni fond sati propisuje se predloženim Zakonom upravo zato da bi službenik i namještenik tijekom cijele godine dobio isti iznos za odrađene prekovremene sate (rad u smjenama, dvokratni rad ili druge dodatke na plaću koji se obračunavaju na sate rada), a ne da njegovi prekovremeni sati vrijede više u travnju nego u kolovozu, što nema smisla, jer službenik/namještenik radi na istom radnom mjestu odnosno za istu plaću.</p>

<p>249</p>	<p><b>JENNY OŠTARIĆ VUNJAK</b>  <b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>          KOMENTAR Sindikalne podružnice SDLSN u Ministarstvu vanjskih i europskih poslova Predlaže se u članku 18. stavka (1) dodati stavku (h) dodatak za diplomatsko zvanje. OBRAZLOŽENJE: Temeljem Zakona o vanjskim poslovima (NN 48/96, 72/13, 127/13, 39/18,98/19), državni službenici u službi vanjskih poslova postavljaju se u diplomatska, odnosno konzularna zvanja u skladu s odredbama Zakona te Pravilnika o unutarnjem redu službe vanjskih poslova, kako u sjedište službe tako i u diplomatskim i konzularnim predstavništvima Republike Hrvatske u inozemstvu. Diplomatska zvanja u službi vanjskih poslova su: ataše, treći tajnik, drugi tajnik, prvi tajnik, savjetnik, ministar savjetnik, opunomoćeni ministar i veleposlanik. Ministarstvo vanjskih i europskih poslova je nadležno tijelo državne uprave za provedbu vanjske politike RH i nacionalnu koordinaciju europskih poslova, koju provedi neposredno odnosno putem diplomatskih i konzularnih predstavništva (DM/KU) RH u inozemstvu. Da bi se navedeni poslovi mogli djelotvorno i uspješno obavljati, potrebne su stalne dodatne edukacije i usavršavanja za obavljanje temeljne zadaće, kao redovite sigurnosne provjere i najmanje dva strane jezika te povezanost djelovanje cijele službe vanjskih poslova, kako djelatnika u DM/KU, tako i u sjedište Ministarstva, u svrhu jačanje položaja i zaštitu interesa RH, provedbi utvrđene vanjske politike, promicanje hrvatskog gospodarstva i slično. Služba vanjskih poslova uključuje rad u izuzetno teškim uvjetima rada i često u izolaciji od obitelji, čak i u ratnim zonama uz stroge mjere sigurnosti te uz ograničenu mobilnost i teškim klimatskim uvjetima.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          U članku 18. stavku 1. podstavku d) i članku 22. NPZ-a propisan je dodatak za policijsko zvanje koje se stječe sukladno posebnom propisu, kojim se utvrđuju zvanja policijskih službenika. U policiji se zvanje ne vrednuje kroz naziv radnog mjesta već se isplaćuje dodatak na plaću, pa je stoga izdvojeno. Vežano za vaše navode da služba vanjskih poslova uključuje rad u izuzetno teškim uvjetima rada, ukazujemo da će se uvjeti rada vrednovati primjenom standardnih mjerila iz članka 9. Zakona. Pored navedenog, odredbe ovoga Zakona neće se primjenjivati na zaposlenike u diplomatsko-konzularnim predstavništvima Republike Hrvatske u inozemstvu i druge zaposlenike izaslane u inozemstvo, već samo na službenike u sjedištu službe vanjskih poslova.</p>
<p>250</p>	<p><b>Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja</b>  <b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>          Popisu dodataka treba dodati „dodatak za deficitarnost radnog mjesta“. Zbog sve izraženijeg općeg manjka radne snage u zemlji te nekonkurentnosti plaća u javnih i državnih službama plaćama u privredi, a posebno plaćama u zemljama EU-a, određena radna mjesta u javnim i državnim službama nemoguće je popuniti adekvatnim zaposlenicima. Navedeno dovodi do nedovoljne kvalitete određenih javnih servisa, ugrožava njihovu održivost, a projekcije kretanja radne snage ukazuju kako će manjak ključnih zanimanja potrebnih u javnim i državnim službama u budućnosti biti još i izraženiji. Kako bi se barem u nekoj mjeri navedeni problem ublažio, nužno je da Zakon predvidi ovakav dodatak te adekvatan mehanizam prepoznavanja deficitarnih radnih mjesta i određivanja primjerene visine dodatka. Primjerice, jedna od zadaća Vijeća za praćenje sustava plaća u državnoj i javnim službama mogla bi biti određivanje deficitarnih radnih mjesta, dok bi visinu dodatka za ta radna mjesta bilo primjereno definirati kolektivnim ugovorima.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Nije opravdano uvoditi dodatke na plaću s obzirom na trenutnu zastupljenost pojedinih vrsta stručnjaka u državnim tijelima i javnim službama, odnosno za deficitarna zanimanja, imajući u vidu 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.</p>

251	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>  U članku 18. stavku 1. predlažemo nadopunu s još jednim dodatkom: □ DODATAK ZA RAD U IZVANREDNIM OKOLNOSTIMA koji bi se obračunavao na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž, za sate rada odrađene u izvanrednim okolnostima (pandemija, epidemija, elementarne nepogode i sl. – kao što je to npr. dodatak za COVID-19 zdravstvo i socijalna skrb). Stavak 3. dodatno pojasniti s odredbom općeg propisa o radu kojim je propisano da je poslodavac dužan DODATKE OBRAČUNATI u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje plaće NE SMIJE obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Dodatak za rad u specifičnim okolnostima utvrđen je u članku 23. Zakona kao dodatak za posebne uvjete rada. U stavku 1. navedenog članka pojašnjeno je da je riječ o takvim okolnostima koje je javljaju povremeno ili privremeno i od službenika i namještenika zahtijevaju dodatni napor i angažman u odnosu na redovne okolnosti obavljanja poslova radnog mjesta. Ukazujemo da se u navedenom članku ne radi o dodatku za poslove s posebnim uvjetima rada u smislu sada važećih propisa već će posebni uvjeti rada koji čine stalno obilježje radnog mjesta biti vrednovani i uključeni u koeficijent za obračun plaće. Za razliku od Zakona o radu koji je opći propis, predloženi Zakon je posebni zakon koji uređuje pitanje plaća i dodataka na plaću (i njihovog obračuna) za službenike i namještenike u državnoj službi i javnim službama.</p>
252	<p><b>Dijana Klarić Rebac</b>  <b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>  Postovani, predlažem proširenje dodataka na plaću za DODATAK NA RAD U MENTORSTVU, u cilju vrednovanja internih edukacija koji se provode nad vježbenicima i ostalim djelatnicima koji tek ulaze u sustav neke državne službe. Posebno je važno mentorstvo u slučaju deficitarnih zanimanja, kada državna tijela zapošljavaju iz zvanja sličnih svojoj osnovnoj djelatnosti. Tada se obavezno obavlja interna edukacija, koja je važna za dobivanje kompetencija za određene radne zadatke.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Naknada za rad mentora u državnim tijelima isplaćuje se privremeno, za vrijeme trajanja vježbeničkog staža osobe kojoj je službenik mentor. S obzirom da se ta naknada ne smatra dijelom plaće, nije prihvatljiv prijedlog za utvrđivanje prava na dodatak na plaću za mentorstvo.</p>
253	<p><b>Vlatka Bulešić Nikolić</b>  <b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>  Predlažem dodavanje u članak j. zbog klimatskih promjena i potrebne prilagodbe na klimatske promjene - j. dodatak na osnovnu plaću zbog klimatskih promjena 17 % (rad na sustavima prilagodbe na klimatske promjene i djelovanje u slučaju prirodnih nepogoda tj. podupire se održivi razvoj i povećava se sigurnost, čuvaju ljudski životi i dobra</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Klimatske promjene utječu na sve građane Republike Hrvatske i ne mogu biti osnova za uvećanje plaće službenika i namještenika u državnim tijelima i javnim službama. Međutim, stalna izloženost službenika i namještenika okolišnim čimbenicima, neuobičajenim radnim ili klimatskim uvjetima koja predstavlja stalno obilježje radnog mjesta, vrednovat će se kao posebni uvjet rada u koeficijentu za obračun plaće, a ne kroz dodatke na plaću.</p>
254	<p><b>Vlatka Bulešić Nikolić</b>  <b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>  Predlažem dodavanje točke i obzirom na stanje u sustavu sa STEM stručnjacima - i. dodatak na osnovnu plaću od 30 % za stručnjake iz STEM područja.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Nije opravdano uvoditi dodatke na plaću za STEM područja jer ti stručnjaci nisu jedina skupina stručnjaka za kojom postoji potreba dodatnog zapošljavanja i zadržavanja u državnim tijelima i javnim službama. Problem deficitarnih zanimanja potrebno je riješiti tako da se na odgovarajući način provede postupak vrednovanja radnog mjesta na kojem se obavljaju poslovi za koje je uvjet deficitarno zanimanje i utvrđivanjem odgovarajućeg koeficijenta za obračun plaće.</p>
255	<p><b>Vlatka Bulešić Nikolić</b>  <b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>  Predlažem dodavanje točke h. dodatak za deficitarno zanimanje, npr. dodatak na osnovnu plaću od 20%</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ako se radi o deficitarnom zanimanju to je potrebno regulirati tako da se na odgovarajući način provede postupak vrednovanja radnog mjesta na kojem se obavljaju poslovi za koje je uvjet deficitarno zanimanje i utvrđivanjem odgovarajućeg koeficijenta za obračun plaće.</p>
256	<p><b>DALIBOR ŠEMPER</b>  <b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>  Treba uskladiti pozivanje na odredbe stavka 1. jer su točke u stavku 1. označene slovima.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Došlo je do pogreške prilikom korištenja aplikacije, ispravno je da su točke u navedenom članku označene brojkama.</p>

257	<p><b>Matica hrvatskih sindikata</b>  <b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>  U članku 18. stavku 1. potrebno je predvidjeti još jedan mogući dodatak na plaću i to dodatak za rad u izvanrednim okolnostima koji bi se obračunavao na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž, za sate rada odrađene u izvanrednim okolnostima.  Nužnost propisivanja ovakvog dodatka neminovno proizlazi iz pandemijskih iskustava proteklih godina, kao i iz situacija uzrokovanih elementarnim nepogodama.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  U članku 18. stavku 1. kao dodatak na plaću predviđen je dodatak za posebne uvjete rada, a to je dodatak za vrijeme obavljanja poslova u specifičnim okolnostima koje se javljaju povremeno ili privremeno i od službenika i namještenika zahtijevaju dodatni napor i angažman u odnosu na redovite okolnosti obavljanja poslova radnog mjesta te se obračunava samo za sate rada odrađene u takvim posebnim uvjetima. Posebni uvjeti rada koji predstavljaju stalno obilježje nekog radnog mjesta bit će vrednovani kroz osnovnu plaću radnog mjesta, a ne kroz dodatak na plaću.</p>
258	<p><b>Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH</b>  <b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>  Stavak 4. Ova odredba dovest će do pada plaće brojnih službenika i namještenika koji sada ostvaruju dodatke za rad na poslovima s posebnim uvjetima rada jer će im se uvažiti samo sati rada koje odrađuju u tim posebnim uvjetima. Ovo bi moglo otvoriti brojna sporna pitanja u konkretnim slučajevima jesu li određeni poslovi pod posebnim uvjetima ili ne.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Posebni uvjeti rada koji predstavljaju stalno obilježje nekog radnog mjesta (kao što je za radno mjesto kirurga stalno obilježje odgovornost za život i zdravlje ljudi) bit će vrednovani kroz osnovnu plaću radnog mjesta, a ne kroz dodatak na plaću. Službenicima i namještenicima neće pasti plaća zbog pretvaranja dodataka za posebne uvjete rada u koeficijente.</p>
259	<p><b>Ured pučke pravobraniteljice</b>  <b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>  Predlažemo da se u stavku 1. točki f. navede o kojim je projektima i programima riječ ili da se uvrsti poveznica na odredbu članka 24. stavka. 1. sukladno kojoj službenici koji rade na provedbi programa i projekata Europske unije, Norveškog financijskog mehanizma i Nacionalnog plana oporavka i otpornosti imaju za vrijeme rada na projektu pravo na dodatak na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za sate rada na projektu. Skrećemo pozornost da je kriterije za ostvarivanje dodataka potrebno propisati na rodno neutralan način kako u srednjem i dužem vremenskom razdoblju pojedini dodatci ne bi stvorili različite učinke na muškarce i žene. Prije svega, to mislimo za dodatak za učinkovitost rada ako žena koristi roditeljski dopust, odnosno ako skrbi o članovima obitelji, koju obvezu češće preuzimaju žene nego muškarci.  Također ukazujemo da se u postojećem sustavu ocjenjivanja državnih službenika javljaju situacije kada državni službenik uopće neće biti ocijenjen u pojedinoj godini (ako nije radio duže od 6 mjeseci, ako je putem javnog natječaja dobio posao u drugom državnom tijelu i sl.), što je također potrebno korigirati, a što se može učiniti i kroz ovu zakonodavnu inicijativu.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Odredba članka 18. stavka 1. točke f neće stvoriti dvojbu u primjeni, jer se u navedenom članku samo nabrajaju mogući dodaci na plaću, a u članku 24. su izriječno navedeni projekti za koje službenik ima pravo na dodatak. Što se tiče ocjenjivanja i nediskriminacije žena radi korištenja roditeljskog ili roditeljskog dopusta, postupak ocjenjivanja će se propisati uredbama Vlade RH.</p>



260	<p><b>BARBARA MAŽURANIĆ</b>  <b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>          Dodatak za učinkovitost rada je ponovno prilika za "bogaćenje bogatijih". Svako ocjenjivanje koje sa sobom nosi određenu financijsku korist podložno je zloupotrebama, osobito kada je takva ovlast dana vodećoj osobi u hijerarhiji koja nema nikakvog doticaja s radnicima na najnižim položajima, koji će zasigurno (ponovno) ostati zakinuti (op.a. načelo svoje će dati svome). Takav dodatak ima smisla samo ako će vrednovanje učinkovitosti rada biti vanjsko, objektivno i neovisno. Osim toga, tko bi trebao nadzirati čelnika tijela pri dodjeli ocjena, s obzirom da je izvjesno da bi se većina službenika mogla oglušiti na loš/iju ocjenu čelnika tijela zbog svoje budućnosti u službi? Dodatak za posebne uvjete rada treba također specificirati. Kakvi su to uvjeti?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Intencija predloženog Zakona je da se učinkovitost rada službenika i namještenika stavi u korelaciju s njegovom plaćom. Zbog toga se predlaže osnivanje Povjerenstva na razini državnog tijela ili javne službe, u čijem će radu sudjelovati i predstavnik sindikata, koje bi na objektivan način i u postupku koji će se propisati uredbama Vlade RH trebalo odlučiti o eventualnim prigovorima na ocjene. Službenike i namještenike ocjenjivat će njihovi neposredno nadređeni službenici, koji s njima svakodnevno rade i najbolje poznaju njihov rad , što smatramo boljim rješenjem od ocjenjivanja od strane osoba koje ne prate rad službenika na svakodnevnoj osnovi.</p>
261	<p><b>Marin Ivković</b>  <b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>          Vezano za dodatak za rad na programima i projektima (čl.18.st1.f ) isti je za radna mjesta državnih službenika koji rade u strukturi tijela koja su dobila dozvolu za rad od Europske komisije za upravljanje sredstvima Europske unije i u tijelima uključenim u sustav upravljanja i kontrole korištenja strukturnih instrumenata Europske unije (dalje: Struktura) definiran u čl.26a) Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi (dalje: Uredba) no u ovom članku neka radna mjesta nisu definirana pa ne ostvaruju pravo na uvećani koeficijent već im je koeficijent isti kao istom radnom mjestu koje se ne nalazi u Strukturi. Primjer je radno mjesto viši savjetnik-specijalist (čl.3.a), točka 4 Uredbe) koje je koeficijentom složenosti izjednačeno sa radnim mjestom voditelja službe (čl.2a), točka 5 Uredbe) no u članku 26.a) Uredbe na navodi se radno mjesto viši savjetnik-specijalist te isto ne ostvaruje uvećani koeficijent za rad u Strukturi već koeficijent ostaje jednak radnom mjestu viši savjetnik-specijalist koje nije u Strukturi. Dodatno, budući da ostala radna mjesta u Strukturi imaju uvećane koeficijente, službenici na radnom mjestu viši savjetnik-specijalist u Strukturi imaju niži koeficijent od voditelja službe pa čak i voditelja odjela na istim poslovima, a neznatno veći od višeg stručnog savjetnika. Trebalo bi voditi računa da se ova diskriminacija prekine i da svi službenici koji rade u Strukturi, bez obzira na radno mjesto, ostvaruju pravo na dodatak na temelju rada na programima i projektima i(li) imaju uvećan koeficijent u odnosu na ista radna mjesta koja nisu u Strukturi, neovisno o kojem službeničkom radnom mjestu je riječ.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Vaše pitanje nije vezano uz predloženi Zakon već uz radna mjesta navedena u članku 26.a sadašnje Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova.</p>

262	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>          Članak 18. stavak 4. prijedloga Zakona o plaćama - dodaci iz stavka (1) 5-7 odnosno e-g obračunavaju se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž, ali samo za sate rada odrađene u propisanim uvjetima odnosno oblicima rada – isto pretpostavlja da će se za svakog radnika za navedene dodatke voditi dnevna evidencija koliko je radnik tijekom svakog dana radio sati na koje na koje ima pravo na navedene dodatke na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž. Na koji način to utvrditi (evidencijom o radnom vremenu ili je dovoljna odluka člnika tijela da je određeni radnik tijekom mjeseca za koje ostvaruje dodatak, radio određeni broj sati primjerice na projektu), tko će isto utvrditi, da li je isto potrebno utvrditi u ugovoru/dodatku ugovora o radu?</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Za ostvarenje prava na dodatke na osnovnu plaću iz stavka 1. točke 5-7 potrebna dokumentacija ovisi o tome o kojem se dodatku na osnovnu plaću radi pa će tako za dodatak za posebne oblike organizacije rada biti dovoljni podaci iz službene evidencije radnog vremena, za rad na programima i projektima posebna odluka člnika tijela uz evidenciju provedenih sati rada na programu/projektu, a za rad u posebnim uvjetima ovisno o nastalim situacijama uslijed kojih dolazi do potrebe rada u posebnim uvjetima.</p>
263	<p><b>Elizabet Nemet</b>  <b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>          Člankom 18. Nacrta propisani su dodaci na osnovnu plaću službenika i namještenika... Osim navedenih dodataka, smatram da bi u navedenom članku trebalo također uvrstiti "dodatak na plaću administratorima sustava i web-a" jer se radi o poslovima koje ti službenici obavljaju svakodnevno dodatno, uz poslove radnog mjesta na koje su raspoređeni. Isto bi trebalo ostaviti "dodatak na vjernost", jer ponekad službenici i namještenici dobiju u rad neke poslove koji im nisu u opisu radnog mjesta, a na neki način bi im se trebalo vrednovati taj rad, ovako ispada da volontiraju.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Radna mjesta u državnoj i javnim službama vrednovat će se primjenom standardnih mjerila za klasifikaciju radnih mjesta iz članka 9. NPZ-a. Raznovrsnost poslova i područja rada te brojnost radnih zadataka koji se obavljaju na radnom mjestu vrednovat će se u standardnom mjerilu "Složenost". Pretpostavljamo da pod dodatkom za vjernost podrazumijeva sadašnji dodatak za radni staž u državnim tijelima. S obzirom na velik broj državnih službenika i namještenika koji su ostvarili uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima, odredbe članka 42. ovog Zakona mijenjaju se i 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.</p>
264	<p><b>Jadranka Kolar</b>  <b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>          Člankom 18. Nacrta propisani su dodaci na osnovnu plaću službenika i namještenika... Osim navedenih dodataka, smatram da bi u navedenom članku trebalo također uvrstiti "dodatak na plaću administratorima sustava CTS-a i E-spis-a i drugih e-sustava" jer se radi o poslovima koje ti službenici obavljaju svakodnevno dodatno, uz poslove radnog mjesta na koje su raspoređeni, a u opsegu znatno većem od uobičajenog slijedom čega bi bilo osnovano takav rad u povećanom opsegu vrednovati u vidu dodatka na plaću.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Radna mjesta u državnoj i javnim službama vrednovat će se primjenom standardnih mjerila za klasifikaciju radnih mjesta iz članka 9. NPZ-a. Raznovrsnost poslova i područja rada te brojnost radnih zadataka (opseg poslova) koji se obavljaju na radnom mjestu vrednovat će se u standardnom mjerilu "Složenost".</p>

265	<p><b>OSNOVNA ŠKOLA - SCUOLA ELEMENTARE "DOLAC"</b></p> <p><b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b></p> <p>S obzirom da bi dodatak za radni staž, ako i dosada, trebalo uvrstiti u osnovnu plaću dodaci navedeni u stavku 1. točke b. do f. bi trebale postati a. do e. U točki d. bi trebalo nadodati zvanja i činove drugih hijerarhijskih tijela poput, vojske, pravosudne policije, carinske uprave, vatrogasaca. Točka f. dodatak za rad u dvojezičnim tijelima, javnim ustanovama i područjima u kojoj je uz hrvatski jezik i pismo u službenoj uporabi jezik i pismo nacionalne manjine. Dodati točku h. dodatak na vjernost službi. Stavak drugi brisati, stavci 3. i 4., postaju 2. i 3. Sugestija, prepraviti 2. i 3. stavak da se usklade s stavkom prvim, jer su točke označene slovno, a ne broičano.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Pojam osnovne plaće definiran je u članku 13. kao umnožak koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je službenik i namještenik raspoređen i osnovice za obračun plaće, iz razloga što se na taj način osigurava da svi koji rade na istom radnom mjestu imaju jednaku plaću, neovisno o ostvarenom radnom stažu. Prijedlogom da se uvećanje po osnovi godina radnog staža uvrsti u osnovnu plaću dobili bismo plaću pojedinca, a ne osnovnu plaću radnog mjesta. Dodatak na zvanje predviđen je samo za policajce iz razloga što oni jedini imaju taj dodatak po postojećim propisima. Namjera Zakona nije uvoditi nove dodatke(uključujući dodatak za rad u dvojezičnim područjima), već postojeće smanjiti. Dodatak za vjernost službi se napušta iz razloga što se ostvareni radni staž na taj način dvostruko vrednuje, a predviđeno je samo zadržavanje uvećanje koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima za zatečene državne službenike i namještenike koji su to pravo ostvarili temeljem Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike i to isključivo do 31. prosinca 2027. Sve oznake su označene broičano, međutim došlo je do pogreške u numeraciji zbog poteškoća u primjeni aplikacije.</p>
266	<p><b>Sindikata djelatnika u vojsci i državnim službama</b></p> <p><b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b></p> <p>U članku 18. nedostaje dodatak na radni staž ostvaren u državnoj službi ( dodatak na vjernost službi). Smatramo da se taj dodatak nikako ne bi smio ukidati posebno u novonastaloj situaciji kada sve manje osoba pokazuje interes za rad u državnoj službi. Taj dodatak ne da bi se trebao ukinuti nego ga treba i dodatno povećati. Na taj način će se između ostalog stimulirati interes zapošljavanja u državnoj službi deficitarnih zanimanja.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Predloženim Zakonom ne želi se radni staž vrednovati dvostruko, kao što je to do sada bila praksa, jer se radni staž vrednovao kroz povećanje plaće od 0,5% po godini radnog staža i kroz tzv. vjernost službi za državne službenike i namještenike. Predloženim Zakonom želi se uvesti načelo jednake plaće za sve službenike i namještenike koji rade na istom radnom mjestu, što do sada nije bio slučaj s obzirom na uvećanje plaće po osnovi rada u državnoj službi. Dugogodišnji radni staž službenika i namještenika bit će vrednovan kroz dodatak na plaću za radni staž pa će oni s više godina radnog staža imati veći dodatak u odnosu na one s manje godina radnog staža. Međutim, s obzirom na velik broj državnih službenika i namještenika koji su ostvarili uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima, odredbe članka 42. ovog Zakona mijenjaju se i 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.</p>

267	<b>DARKO PERHAT</b> <b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b> uvrstiti dodatak na plaću administratorima sustava CTS -a i E-spis-a i drugih e-sustava u skladu s člankom 18. stavka 1. nacрта prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama.	<b>Nije prihvaćen</b> Predloženim Zakonom se ne propisuju dodaci na plaću za pojedina radna mjesta, a specifičnosti radnih mjesta će se vrednovati kroz postupak vrednovanja radnih mjesta te će se u konačnici odraziti na koeficijent za obračun plaće.
-----	--	--

268 **Mirta Vučković**  
**Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.**  
Nacrtom prijedloga Zakona o državnim službenicima i Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama uređuje se novi sustav ocjenjivanja državnih službenika i namještenika, kako bi se uveo pravedniji, transparentniji, motivirajući i financijski održiv sustav plaća državnih službenika i zaposlenih u javnim službama. Naime, smatram kako radom i poštivanjem službene dužnosti administratori CTS-a državnih odvjetništava iskazuju kvalitetno i učinkovito izvršavanje službenih zadaća, pravovremeno i samostalno reagiraju na nepredviđene problemske situacije dajući konkretne prijedloge za njihovo rješavanje, čime unapređuju rad službe. Poštuju službene dužnosti kao i osobno ponašanje u skladu s Etičkim kodeksom državnih službenika. Pokazuju iznimnu motivaciju za rad, samostalno izvršavaju sve povjerene zadatke, pa i one koje im nisu povjerene, a u svrhu pravovremenog odrađivanja radnog zadatka za svoju službu, radno mjesto i okolinu uz koju rade. Aktivno sudjeluju u unapređenju i dodatno se angažiraju u području iz djelokruga državnog tijela. Administratori CTS-a obavljaju poslove u opsegu znatno većem od uobičajenog, koji rad je izvan opisa posla radnog mjesta na koji su raspoređeni i za koji snose ogromnu odgovornost. Samostalno izrađuju sva potrebna izvješća za izvješćivanje Županijskog državnog odvjetništva, DORH-a i Glavnog administratora DORH-a u skladu s opisom posla administratora CTS-a određenog Poslovníkom državnog odvjetništva (NN 128/19). Pored toga aktivno sudjeluju u svojoj problematici vezanoj za rad službenika i državnih odvjetnika u CTS aplikaciji, unapređenju rada i razvoja sustava u CTS aplikaciji, pravovremeno obavještavaju nadređena državna odvjetništva o svim uputama i promjenama koje je potrebno provesti u radu u CTS sustavu i o načinu provođenja istih, kao i o potrebnoj edukaciji i danim rješenjima u radu CTS aplikacije, te izravnoj komunikaciji s Glavnim administratorom CTS-a pri DORH-u radi otklanjanja poteškoća i unapređivanja rada u CTS aplikaciji. Napominjem, kako naš dohodak ovisi o koeficijentu radnog mjesta na koje smo raspoređeni, a ne administratora CTS-a, jer to radno mjesto nije utvrđeno Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi. Slijedom gore navedenog, a u cilju nagrađivanja, napredovanja i poticanja na kvalitetno i učinkovito izvršavanje službenih zadaća te kako bi se utvrdio doprinos u obavljanju poslova, mogućnost napredovanja i materijalnog nagrađivanja, mišljenja sam kako bi se prilikom donošenja Zakona o državnim službenicima i namještenicima, Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi trebalo uvesti radno mjesto naziva – Administrator sustava CTS-a -, klasifikaciju i vrednovanje istog radnog mjesta, te uvrstiti dodatak na plaću administratorima sustava CTS -a i E-spis-a i drugih e-sustava u skladu s člankom 18. stavku 1. nacrtu prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama. Lijep pozdrav.

**Primljeno na znanje**  
Nazivi radnih mjesta, uvjeti za raspored i koeficijenti složenosti za obračun plaće utvrdit će se uredbama Vlade Republike Hrvatske nakon provedene sveobuhvatne analize o postojećem stanju te mogućnosti i načinu prevođenja sadašnjih radnih mjesta na nova radna mjesta.

269	<p><b>Dominik Tomislav Vladić</b>  <b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>  U IT-u je sve organizirano projektno i treba to ugraditi u zakon. Također zbog specifičnosti posla i utjecaja tehnologije na zdravlje treba dodati točku koja se odnosi na to zanimanje kao i zbog deficitarnosti. Nije isto obavljati uredski posao za računalom kada radite i sa strankama i kada je potreban razgovor ili u uredu IT djelatnika kada je svaka aktivnost orijentirana na tehnologiju koja može negativno utjecati na zdravlje.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Postupak vrednovanja radnih mjesta će se propisati uredbama Vlade RH, ali će se u postupku vrednovanja radnih mjesta IT stručnjaka uzeti u obzir sve specifičnosti tog posla, što uključuje i utjecaj na zdravlje, deficitarnost tog zanimanja, društveni utjecaj i drugo.</p>
270	<p><b>IVICA JUKIĆ</b>  <b>Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>  Vjerojatno ne zanemariv broj danas zaposlenih državnih službenika i namještenika je devedesetih godina, za vrijeme Domovinskog rata bio u pričuvnom sastavu HV-a i MUP-a. To sudjelovanje se priznaje kao poseban staž u dvostrukom trajanju ali tek prilikom odlaska u mirovinu. U tom vremenskom periodu izbor zaposlenja nije bio velik, posebno na ratom pogođenim područjima sa kojeg ja dolazim, ali je jasno da se tada, i na taj način časno služilo državi i državnoj službi. Nepriznavanje sudjelovanja u Domovinskom ratu u sastavu pričuve HV-a i MUP-a kao normalnog staža u državnoj službi te samim tim i dodatka na osnovnu plaću je najblaže rečeno nepravedno ako ne i diskriminirajuće. U mojem slučaju se radi od periodu od 15.7.1991. do 20.3.1994 godine, dakle status dragovoljca i borbeni sektor. Predlažem da se u članku 18. iza stavka a) uvrsti i dodatak za: b) poseban staž za hrvatske branitelje iz Domovinskog rata koji u razdoblju od 30. svibnja 1990. do 30. lipnja 1996. godine nisu bili zaposleni ili nisu ostvarivali staž osiguranja po drugoj osnovi (u ovom slučaju ne u dvostrukom trajanju). Poseban staž u dvostrukom trajanju definiran je Zakonom o obrani čl. 121. te Pravilnikom o posebnom stažu ostvarenom u domovinskom ratu i uračunava se tek prilikom odlaska u mirovinu. Dodatne argumente i obrazloženje poslao sam putem maila Ministarstvu pravosuđa i uprave, Ministarstvu rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, Ministarstvu branitelja te Sindikatu.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  U radni staž ne uračunava se poseban staž jer se radi o razdoblju provedenom izvan osiguranja, za koje nisu plaćeni doprinosi u smislu propisa o mirovinskom osiguranju.</p>

271	<p><b>Udruga profesionalnih vatrogasac Hrvatske Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>          Članak 18. stavak 1 točka d. treba dodati o vatrogasna zvanja, pa bi točka d. glasi: "d. dodatak na policijsko i vatrogasno zvanje" Obrazloženje: Vatrogasac u sustavu vatrogasne hijerarhije napreduje u zvanjima ovisno o školskoj spremi, položenim specijalističkim tečajevima (ronjenje, spašavanje u prometu, spašavanje s visina, spašavanje iz dubine, rukovođenje na vatrogasnim intervencijama i sl.) te godinama provedenih u zadnjem zvanju. Svako zvanje nosi svoju odgovornost i stručnost na vatrogasnoj intervenciji u pogledu odlučivanja i zapovijedanja podređenim vatrogascima te je nužno da se svako napredovanje u zvanju koje se dobiva na temelju dodatnog stručnog obrazovanja i nagradi određenim dodatkom. U koliko tog dodatka nema nema niti interesa za napredovanje u struci i stjecanja dodatnog znanja a time i kvaliteta i učinkovitost vatrogasne intervencije. NAPOMENA: U stavku 1. dodaci su označeni abecednim slovima, a u stavku 3. i 4. pojavljuju se brojčane oznake točka 2. - 4. i točka 5.-7. pa to treba uskladit.</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b>          Ovim Zakonom želi se smanjiti broj dodataka na plaću, a ne uvoditi nove dodatke. Vatrogasci ni do sada nisu imali dodatke za zvanja, a policijski službenici te dodatke imaju prema važećim propisima. Zahvaljujemo na ukazanoj pogrešci pri označavanju odnosno navođenju točaka u članku 18. Nacrta prijedloga zakona. Međutim, do navedene pogreške došlo je zbog poteškoća u korištenju aplikacije, dok je u izvornom tekstu Nacrta prijedloga zakona oznaka stavaka ispravno navedena.</p>
272	<p><b>Ivan Sabol Dodaci na osnovnu plaću , Članak 18.</b>          Članak 18 stavak 1 točka d. "dodatak za policijsko zvanje" Nepotrebna iznimka. Taj "dodatak" se treba ili proširiti na ostale pa da samo piše "zvanje", priključiti uz ostale modifikatore "znanja/napretka" ili ugraditi u koeficijente relevantnih radnih mjesta. Sve ostale točke su primjenjive na sve u sustavu osim ovo za policiju pa to definitivno izgleda neobično u kontekstu smanjivanja iznimki Svakako zadržite smisao ali promijenite tekst da manje bude u očii inače će opet kroz par zakona svaki sektor imat svoje iznimke temeljene na policijskom presedanu u ovoj inačici. Svaki sektor ima svoje vrlo realne iznimke a na predlagatelju je da to sve popegla u ovoj verziji što je nazivno cilj novog zakona Stavak 4 Noćna mora za računovodstvo ali zanimljivo ako se može izvesti lako bi i to mogao biti zapravo perfidni način smanjivanja realnih plaća</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Dodatak za policijsko zvanje je u predloženom Zakonu izrijeком naveden, jer u sadašnjem sustavu plaća jedino policijski službenici imaju dodatak za zvanje. Zvanja postoje i u drugim sustavima unutar državne službe i javnih službi, ali se oni od policijskih zvanja razlikuju po tome što su sadržana u nazivu radnog mjesta i vrednuju se kroz koeficijent složenosti poslova. Jedino policija isplaćuje dodatak za zvanje. Što se tiče obračuna dodataka iz članka 18. stavka 1., oni se i sada obračunavaju i isplaćuju, a ovim se Prijedlogom zakona otklanjaju dvojbe oko načina obračuna i potpuno opravdano se razlikuju dodaci na plaću koje treba obračunati samo na određeni broj sati rada (npr. prekovremeni rad) od dodataka koji se obračunavaju na cijelu osnovnu plaću tj. za ukupni mjesečni fond sati (npr. za radni staž).</p>
273	<p><b>Ured pučke pravobraniteljice Dodatak za radni staž, Članak 19.</b>          S obzirom da tumačenje pojma radnog staža već godinama izaziva prijepore pri tumačenju kolektivnih ugovora koji se primjenjuju na državne službenike i namještenike te službenike i namještenike u javnim službama, predlažemo usklađivanje navedenog termina s odredbama općeg propisa koji se primjenjuje na mirovinsko osiguranje. Naime, pojam radnog staža nije definiran niti jednim propisom u Republici Hrvatskoj te se teret tumačenja i utvrđivanja radnog staža prebacuje na različita povjerenstva za tumačenje kolektivnih ugovora koja nemaju uvijek usklađena stajališta. Stoga, radi smanjenja slučajeva različitog tumačenja, smanjenja broja upita koji se postavljaju povjerenstvima za tumačenje kolektivnih ugovora i radi veće pravne sigurnosti predlažemo usklađivanje terminologije s odredbama važećih propisa u području mirovinskoga osiguranja.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Razlog za definiranje pojma radnog staža predloženim Zakonom bio je upravo taj što takva definicija nije bila propisana niti jednim propisom, kako ste naveli u komentaru. Međutim, radni staž se ne može poistovjetiti niti s mirovinskim stažem niti sa stažem osiguranja te ga je stoga bilo potrebno definirati kao zasebnu kategoriju.</p>

274	<p><b>Agencija za mobilnost i programe Europske unije</b>  <b>Dodatak za radni staž, Članak 19.</b>  Nije jasno zašto se zasebno izdvaja obavljanje samostalne djelatnosti poljoprivrede i šumarstva, kad druga alineja na općenit način zbirno spominje sve samostalne djelatnosti. Moguće diskriminatorno u odnosu na staž ostvaren u drugim samostalnim djelatnostima, npr. novinara, arhitekata, književnika, izumitelja od kojih su neke struke itekako značajne za specifične poslove u državnim i javnim službama <a href="https://www.porezna-uprava.hr/obrtnici/Stranice/Slobodna-zanimanja.aspx">https://www.porezna-uprava.hr/obrtnici/Stranice/Slobodna-zanimanja.aspx</a> Iz ovog razloga predlaže se brisati "poljoprivrede i šumarstva".</p>	<p><b>Prihvaćen</b>  Zahvaljujemo na ukazanom. Vaš smo prijedlog prihvatili.</p>
275	<p><b>Sindikata djelatnika u vojsci i državnim službama</b>  <b>Dodatak za radni staž, Članak 19.</b>  Smatramo da je potrebno uvećati iznos postotka za radni staž i to na 1% na osnovnu plaću u odnosu na predloženi 0,5%. Za očekivati je da državni službenik sa 30 godina radnog staža ima i veću plaću za najmanje 30 % u odnosu na državnog službenika koji počinje raditi u državnoj službi.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženi Zakon polazi od koncepta da plaća službenika i namještenika prvenstveno treba ovisiti o složenosti poslova koji se obavljaju na nekom radnom mjestu, razini odgovornosti koju određeno radno mjesto podrazumijeva, potrebnom stupnju obrazovanja, riziku koje neki posao nosi sa sobom i drugim kriterijima, a ne o godinama radnog staža. Radni staž je važan, jer iskustvo stečeno godinama doprinosi kvaliteti rada i stoga ga treba vrednovati, ali radni staž ne treba biti dominantan kriterij pri određivanju visine plaće. Zato predloženi Zakon zadržava uvećanje plaće po osnovi radnog staža u istom postotku koji je bio i do sada - 0,5% po navršenoj godini radnog staža.</p>
276	<p><b>Institut Ruđer Bošković</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Dodatak za učinkovitost rada</b>  Trenutno zatečeni javni službenici, uz ovakav sistem ocjenjivanja i bodovanja teško do svoje mirovine mogu ostvariti dodatak na plaću.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Dio službenika s više godina radnog staža koji će uskoro navršiti uvjete za mirovinu neće vremenski uspjeti doseći maksimalan broj bodova, ali to ne predstavlja diskriminaciju između službenika s više godina radnog staža u odnosu na one s manje godina jer će svi službenici pod jednakim uvjetima stjecati bodove.</p>



277	<p><b>Tina Tomašić Raguz</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Dodatak za učinkovitost rada</b>  Odredbom čl. 20. nacrtu predmetnog Zakona propisan je dodatak na učinkovitost rada. Navedenom odredbom predmetnog nacrtu Zakona službenici s većim brojem godina staža, a koji su do sada ocjenjivani najvišim ocjenama stavljaju se u nepovoljniji položaj od onih s manjim brojem godina staža. Uzevši u obzir odredbu čl. 31. istog nacrtu Zakona (koja je također diskriminirajuća i demotivirajuća za državne službenike i namještenike), samo izrazito mali broj od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika, moći će biti ocijenjen jednom od najviših ocjena, pa će im stoga trebati duži niz godina za tek minimalno povećanje od 3%, a zasigurno se nikad više neće moći vratiti na onu visinu dodatka na osnovnu plaću koju su imali do eventualnog stupanja na snagu ovog nacrtu Zakona, odnosno do 31. prosinca 2027., a koja im je miješanjem u njihovo pravo na mirno uživanje vlasništva, a kako je ono definirano sudskom praksom Europskog suda za ljudska prava te je protivno članku 1. Protokola 1. uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, uskraćena.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim Zakonom ograničava se mogućnost davanja najboljih ocjena na 20% zaposlenika, što se ne može smatrati malim brojem zaposlenika. Predloženi Zakon polazi od koncepta da treba nagraditi one koji rade iznadprosječno, a ne od koncepta da su svi odlični i da svi trebaju biti nagrađeni. Takav sustav ocjenjivanja u kojemu su svi odlični imamo sada, što nije ni objektivno ni motivirajuće za one koji rade bolje od drugih. Razumljivo je da dio službenika koji su pred mirovinom odnosno s više godina radnog staža neće vremenski uspjeti doseći maksimalan broj bodova, ali to ne predstavlja diskriminaciju između službenika s više godina radnog staža u odnosu na one s manje godina, jer će svi službenici pod jednakim uvjetima moći konzumirati navedeno pravo. Napominjemo da se, s obzirom na velik broj državnih službenika i namještenika koji su ostvarili uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima, odredbe članka 42. ovog Zakona mijenjaju i propisuju 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.</p>
278	<p><b>Marija Horvat</b>  <b>Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b>  Odredba kumulira bodove i zadržava ih u budućem kontinuitetu. Dodatno je diskriminirajuća obzirom na mogućnost da se samo 5% radnika ocijeni ocjenom "izvrstan" kao i za starije radnike koji će teško doseći 120 bodova odnosno 30%. Kumuliranje bodova radi trajnog dodatka na plaću stvara nejednakost, posebice što čelnik donosi odluku o ocjeni učinkovitosti rada radnika, a ima samo 5% za ocjenu izvrstan.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Novi Zakon uspostavlja novi sustav promicanja u plaći, koji se temelji na novom modelu ocjenjivanja učinkovitosti rada. Razumljivo je da službenici i namještenici s puno godina radnog staža koji se bliže odlasku u mirovinu vremenski neće stići ostvariti maksimalni dodatak na plaću temeljem učinkovitosti rada. Predloženim ograničenjem broja službenika i namještenika koji mogu dobiti ocjenu "izvrstan" ili "naročito uspješan" želi se onemogućiti ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama jer to, u pravilu, nije sukladno ostvarenoj učinkovitosti.</p>

279	<p><b>Dorotea Kršnjavi</b>  <b>Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b>  Komentar Sindikalne podružnice MDC: Ovakva podjela dodataka na plaću imala bi smisla kada bi službenici bili zaista ocjenjivani prema svojoj učinkovitosti, a bez ograničenja postotka "izvršnih" i "naročito uspješnih". Što ako državno tijelo ima više ili manje "izvršnih" i "naročito uspješnih" od propisanih postotaka? Kriteriji za dodjelu ocjena ne bi trebali biti određeni postotkom, nego jasnim i mjerljivim parametrima što bi čelniku tijela odnosno ocjenjivaču uvelike olakšalo dodjelu ocjena, s druge strane ne bi bilo prostora za dijeljenje ocjena podobnima. Trenutni prijedlog ostavlja prostor za manipulaciju, nezadovoljstvo, netransparentnost te ne potiče izvrsnost. Nadalje, ovakvim prijedlogom zakinuti su dugogodišnji službenici, koji su kroz svoj radni vijek stjecali najviše ocjene, a ovim prijedlogom kreću od "nule". Isto tako, u javnim službama nema ocjenjivanja, što opet znači da i javni službenici bez obzira koliko dugo su zaposleni i obavljaju svoj posao "izvrsno" ili "naručito uspješno" također kreću od "nule" prema ovom prijedlogu. Ovaj članak je porebno definirati u skladu s gore navedenim, kako dugogodišnji službenici ne bi bili zakinuti. Nije pošteno da je startna pozicija tek zaposlenog i dugogodišnjeg službenika po pitanju učinkovitosti na radu potpuno ista.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada službenika i namještenika u državnim tijelima propisuje Vlada uredbom na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose, a u javnim službama na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad. U uredbama će se propisati jasni i mjerljivi parametri za ocjenjivanje učinkovitosti rada službenika i namještenika i nastojati subjektivnost neposredno nadređenog službenika ili čelnika tijela svesti na najmanju moguću mjeru.</p>
280	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b>  U obrazloženju odredbe članka 20. ističe se da je intencija ovog Zakona omogućiti promicanje u plaći ONIH službenika i namještenika ČIJI JE RAD IZNADPROSJEČAN, a NE svih službenika i namještenika. Nadalje, u pojašnjenju jednog drugog članka, članka 31. naglašava se da kako bi se izbjegla praksa da se svi ili velika većina službenika i namještenika ocijeni najboljom ocjenom, jer bi to bilo krajnje neobjektivno i fiskalno neodrživo, pristupilo rješenju ograničavanja broja službenika i namještenika koji mogu dobiti najviše ocjene na način da broj onih koji mogu dobiti ocjenu „izvrsan“ ne može iznositi više od 5% od ukupnog broja zaposlenih, a 15% onih koji mogu dobiti ocjenu „naročito uspješan“. To znači da broj službenika i namještenika koji su ocijenjeni s dvije najbolje ocjene može biti max. 20% od ukupnog broja svih zaposlenih. Sve navedeno komparirano je s postojećom praksom ocjenjivanja državnih službenika i namještenika gdje su skoro svi zaposlenici ocijenjeni najboljim ocjenama, pa je za pretpostaviti da se postojeći sustav ocjenjivanja službenika i namještenika u DRŽAVNOJ službi UKIDA i UVODI ovaj novi model. Stajališta smo da su navedene odredbe protivne članku 3. i 14. Ustava RH zbog ograničavanja broja službenika i namještenika koji mogu biti ocijenjeni određenom ocjenom, pa su time stavljeni u nejednak, nepravedan i diskriminirajući položaj u odnosu na radnike koji će biti ocjenjivani i nagrađivani. Teško je za očekivati da će najboljom ocjenom moći biti ocijenjeni radnici na pomoćno-tehničkim poslovima osobito spremačica, portir, vatrogasac, arhivar, pomoćnik obducenta, električar, vodoinstalater,</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Bodovi iz stavka 7. stječu se zbrajanjem bodova iz stavka 2 do 4 ovog članka. Svaha predloženog modela je brže promicanje u plaći službenika i namještenika koji rade bolje i kvalitetnije od drugih. Osigurava se i promicanje u plaći onih službenika i namještenika koji uspješno i kvalitetno odrađuju svoje poslove, samo sporijim napretkom. Sadašnja praksa ocjenjivanja pokazala je da je velika većina službenika i namještenika gotovo uvijek ocijenjena najvišim ocjenama, bez obzira na svoj doprinos u učinkovitosti čime se, suprotno svrsi ocjenjivanja, postiže demotiviranost onih koji su doista jedini opravdano trebali biti ocijenjeni takvim ocjenama. Kriteriji, način i postupak ocjenjivanja uredit će se uredbama Vlade RH kako bi se postigla jednoobraznost i objektivnost, a svakako se prilikom ocjenjivanja neće uspoređivati učinak između npr. vatrogasca, savjetnika u ministarstvu i spremačice. No, ovo ne znači da na svakom radnom mjestu mora biti službenika i namještenika koji su postigli iznimni učinak i moraju biti ocijenjeni najvišim ocjenama.</p>

stolar ili pak kuhar u školi ili bolnici, ako to znači da zbog toga doktor, medicinska sestra i drugi zdravstvenici radnici koji sudjeluju u postupku dijagnostike i liječenja i o kojima nerijetko ovisi ljudski život, ili pak profesor i učitelj neće biti ocijenjeni najvišim ocjenama. Radi se o neusporedivim poslovima, a opet poslovima koje je potrebno vrednovati na odgovarajući način, jer je svaki od njih nužan da bi određeno tijelo funkcioniralo. Ostanu li odredbe u obliku koji je predložen, u određenom vremenskom razdoblju mogu se pojaviti pritužbe službenika i namještenika koji će smatrati da nisu ocijenjeni ocjenama „izvrstan“ i „naročito uspješan“ iz razloga koji se ne odnose na kvalitetu rada, poput stupnja obrazovanja. U praksi će to biti promicanje nekolicine ocijenjenih službenika i namještenika s najvišim ocjenama, a koji neće nužno biti jedini s najboljim rezultatima rada. Stoga nije realno za očekivati da će ovakav sustav djelovati motivirajuće za većinu službenika i namještenika, već upravo suprotno, mogao bi dovesti do smanjenja učinkovitosti rada onih službenika koji imaju visoke radne rezultate, ali nisu ušli u 5%, odnosno 15% ukupnog broja zaposlenika koji su ocijenjeni ocjenama „izvrstan“ i „naročito uspješan“. Stajališta smo da zbog navedenog, prilikom ocjenjivanja i postavljanja ograničenja u promicanju u plaći iz ovog članka, uspoređivati bi se trebali službenici, odnosno namještenici zaposleni na usporedivim radnim mjestima, odnosno u usporedivim organizacijskim cjelinama unutar određenog tijela, jer se jedino na taj način može osigurati objektivnost u ocjenjivanju, ali i postavljanju bilo kakvih ograničenja povezanih s ocjenjivanjem, i pružiti odgovarajuću motivaciju zaposlenima i tako izbjeći narušavanje međuljudskih odnosa unutar javne službe. Time bi se ujedno motivirali i potencijalni kandidati prilikom zapošljavanja u javnim i državnoj službi. Ukratko, predlažemo da se ocjenjivanje UVEDE ZA SVE službenike i namještenike po jednakom kriteriju ili da se ova odredba iz Prijedloga Zakona BRIŠE.

281 **DALIBOR ŠEMPER**

**Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.**

Kako se sve ostvaruju bodovi iz stavka 7.? Ako se bodovi stječu samo na temelju stavaka 2. do 4. to znači da prve godine nitko ne ostvaruje dodatak na plaću za učinkovitost rada, a teoretski tek 5% službenika bi to moglo ostvariti nakon 2 godine primijene. To je psihološki strašno loša metoda nagrađivanja, ali recimo da su službenici na to naučeni. Međutim, ako je zamišljeno da bi se jednom ostvareni bodovi akumulirali i trajno se zbrajali, onda je taj sustav besmislen. Jer teoretski nadobudni službenik u naponu snage može biti 4 godine u nizu izvrstan i ostvariti 6% dodatka i onda, kao što to često biva, shvatiti da njegov trud i napor nije vrijedan eura koje za njega dobiva te se po uzoru na opušteno kolege "opametiti" i idućih godina samo zadovoljavati. I svejedno će i dalje primati 6% dodatka?

**Primljeno na znanje**

Bodovi iz stavka 7. stječu se zbrajanjem bodova iz stavka 2 do 4 ovog članka. Svrha predloženog modela je brže promicanje u plaći službenika i namještenika koji rade bolje i kvalitetnije od drugih. Osigurava se i promicanje u plaći onih službenika i namještenika koji uspješno i kvalitetno odrađuju svoje poslove, samo sporijim napretkom. Smatramo da će se na ovaj način ipak napraviti pomak i postići određeni stupanj motivacije jer je trenutno stanje takvo da učinkovitost nije od nikakvog utjecaja na visinu plaće službenika i namještenika bez obzira trudio se on ili ne.

282	<p><b>Matica hrvatskih sindikata</b>  <b>Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b>  U svrhu osiguravanja što veće objektivnosti, transparentnosti i nadzora postupka ocjenjivanja i nagrađivanja za učinkovitost rada službenika i namještenika, u članku 20. potrebno je (jednako kao i u slučaju nagrađivanja službenika i namještenika za ostvarene radne rezultate iz članka 32. ovog Zakona) propisati da se ocjena učinkovitosti rada i broj ostvarenih bodova i/ili popis nagrađenih službenika i namještenika temeljem navedenog javno objavljuje na mrežnoj stranici, oglasnoj ploči i sl. državnog tijela ili javne službe, u skladu s propisom o zaštiti tajnosti podataka.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Postupak ocjenjivanja učinkovitosti rada i kriteriji bit će propisani uredbama Vlade Republike Hrvatske. Pri izradi navedenih uredbi uzet će se u obzir Vaš prijedlog o objavi imena službenika i namještenika koji su dobili najviše ocjene i isti će se sagledati s aspekta propisa o zaštiti osobnih podataka. U članku 32. stavku 8. NPZ-a predviđena je objava popisa nagrađenih službenika i namještenika na mrežnoj stranici državnog tijela ili javne službe, u skladu s propisom o zaštiti tajnosti podataka.</p>
283	<p><b>Sveučilište u Zagrebu, Prirodoslovno-matematički fakultet</b>  <b>Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b>  Ad čl. 20., st. 7.: Ovo znači da zaposlenik tek nakon najmanje 2 godine ocjenjivanja, pod pretpostavkom da obje te godine ostvari ocjenu izvrstan, može dobiti dodatak na plaću. Budući da je iz prakse uvijek neizvjesno (bez obzira na propisane rokove) kada će biti doneseni propisi na temelju kojih će se vršiti ocjenjivanje, k tome je predviđeno ograničenje postotka najviših ocjena koje se mogu dodijeliti, a s obzirom da su plaće u javnom sektoru nekonkurentne te da je i to jedan od glavnih razloga što su interes i motivacija za rad u njemu sve manji (što se vidi npr. po broju prijava na natječeaje za radna mjesta, koji rapidno pada, a također i po odlascima postojećih zaposlenika), potrebno je odrediti ove granice bodova tako da se već nakon prve godine ocjenjivanja može dobiti dodatak za učinkovitost (makar simboličan, ali poticajan).</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Vaš prijedlog je primljen na znanje, ali nije fiskalno održiv.</p>
284	<p><b>Ured pučke pravobraniteljice</b>  <b>Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b>  Mišljenja smo da predloženo zakonsko rješenje za utvrđivanje dodataka na plaću za učinkovitost rada neće svim službenicima i namještenicima pružiti dovoljnu motivaciju budući da će u pravilu biti potrebno 6 godina rada da bi se ostvarilo pravo na najniži dodatak na plaću od 3%. Pri tome, navedena odredba može biti dodatno destimulirajuća za službenike i namještenike s većim radnim iskustvom, koji do prestanka službe neće moći ostvariti pravo na dodatak za učinkovitost rada ili će ga stići ostvariti u vrlo niskom postotku. Uz navedeno, treba uzeti u obzir da će upravo navedeni službenici i namještenici najviše osjetiti ukidanje uvećanja koeficijenta složenosti poslova za radni staž ostvaren u državnoj službi od 4%-8%-10%. Stoga predlažemo da se, u skladu s financijskim mogućnostima, odredba stavka 7. preformulira na način da se u kraćem vremenskom razdoblju od jedne ili dvije godine može ostvariti dodatak na plaću za učinkoviti rad, a koji dodatak za svaki pojedinačni vremenski period može biti i u manjem iznosu od trenutno predloženog rješenja. Pritom se ukupni iznos dodatka ne bi smanjio već bi se raspodijelio na kraće vremenske periode.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Svrha predloženog modela je brže promicanje u plaći službenika i namještenika koji rade bolje i kvalitetnije od drugih, neovisno o duljini radnog staža. Osigurava se i promicanje u plaći onih službenika i namještenika koji uspješno i kvalitetno odrađuju svoje poslove, samo sporijim napretkom. Vaš prijedlog je primljen na znanje, ali nije fiskalno održiv.</p>

285	<p><b>Marko Dragičević</b>  <b>Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b>  Ocjena učinkovitosti rada temelji se na subjektivnom vrednovanju nadređenih ili ocjenjivača. To može dovesti do pristranosti, nedosljednosti i nepravdne raspodjele bodova, posebno ako nema jasnih smjernica i kriterija za ocjenjivanje. Nedostatak objektivnosti može narušiti povjerenje zaposlenika u sustav i rezultirati nepravičnim ishodima. Kada ocjene učinkovitosti rada izravno utječu na dodatak na plaću, postoji rizik od favoriziranja ili nepoštenog tretmana. Nekorektno dodjeljivanje ocjena i bodova može potaknuti nepotizam ili pristrano postupanje prema određenim zaposlenicima, što dovodi do narušavanja pravičnosti i jednakosti. Sustav bodovanja i određivanja dodataka na plaću temeljem ocjena trebao bi biti transparentan i razumljiv za sve zaposlenike. Ako pravila i postupci nisu jasno definirani i komunicirani, to može stvoriti nesigurnost i zabunu među zaposlenicima te izazvati nepovjerenje prema sustavu. Veza između ocjena učinkovitosti rada i dodatka na plaću može dovesti do prevelike naglaske na ocjenjivanju kao jedinom mjerilu za vrednovanje zaposlenika. To može zanemariti druge aspekte kao što su timski rad, stručnost, inovativnost ili druge kvalitete koje doprinose uspjehu organizacije. Povezivanje plaćanja s ocjenama učinkovitosti može imati negativan utjecaj na motivaciju zaposlenika i radnu atmosferu. Ako zaposlenici doživljavaju sustav ocjenjivanja kao pristran, nepravedan ili subjektivan, to može smanjiti njihovu motivaciju za postizanjem izvrsnosti i doprinijeti negativnom okruženju na radnom mjestu.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitost i rada propisat će se uredbama Vlade RH, a od rukovodećih službenika očekuje se sposobnost procijeniti učinkovitost i izdvojiti one koji svojim radom više doprinose.</p>
286	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b>  Prijedloga Zakona o plaćama, koji se odnosi na učinkovitost rada je nemotivirajući, a raspon bodova naveden u stavku 7. je gotovo nedostižan. Tek kad radnik bude dvije godine uzastopno ocijenjen ocjenom „izvrstan“ (pod uvjetom da uđe u 5% ocijenjenih ocjenom „izvrstan“) skupit će 12 bodova i može mu se povećati plaća za 3%, a 120 bodova će steći ukoliko 20 godina bude ocijenjen ocjenom „izvrstan“ (i pod uvjetom da uđe u 5% radnika, koji mogu biti ocijenjeni ocjenom izvrstan).</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Svrha predloženog modela je brže promicanje u plaći službenika i namještenika koji rade bolje i kvalitetnije od drugih. Također osigurava se promicanje u plaći, ali sporijom dinamikom, onih službenika i namještenika koji pouzdano obavljaju poslove, pravodobno i u skladu s pravilima struke tj. rade onako kako se od njih i očekuje s obzirom na zahtjeve radnog mjesta i za taj rad primaju plaću.</p>

287	<p><b>IVOR LONČARIĆ</b>  <b>Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b>  Ovakav sustav nema smisla jer ne daje osjetljive efekte odmah nakon izvršno obavljenog posla, iznimno favorizira radnike koji će dugo raditi u službi, dok postojeći zaposlenici s dugim stažom neće biti motivirani niti na koji način. Cijeli sustav bi trebalo napraviti na način da se bodovi skupljaju tijekom kratkog razdoblja od primjerice 3 godine, nakon kojeg se brišu. U skladu s tim predlaže se promjena stavka (6) u: (6) Visina dodatka na plaću određuje se prema ukupnom broju bodova ostvarenih na temelju ocjena učinkovitosti rada u posljednje tri godine u skladu s odredbama ovoga Zakona. i stavka (7) u: Dodatak na plaću za učinkovitost rada obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž i iznosi: - za ostvarenih najmanje 2 boda – 6% - za ostvarenih najmanje 4 boda – 9% - za ostvarenih najmanje 6 bodova – 12% - za ostvarenih najmanje 8 bodova – 15% - za ostvarenih najmanje 10 bodova – 18% - za ostvarenih najmanje 12 bodova – 21% - za ostvarenih najmanje 14 bodova – 24% - za ostvarenih najmanje 16 bodova – 27% - za ostvarenih najmanje 18 bodova – 30%.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Svrha predloženog modela je brže promicanje u plaći službenika i namještenika koji rade bolje i kvalitetnije od drugih. Osigurava se i promicanje u plaći onih službenika i namještenika koji uspješno i kvalitetno odrađuju svoje poslove, samo sporijim napretkom. Vaš prijedlog je primljen na znanje, ali nije fiskalno održiv.</p>
288	<p><b>OSNOVNA ŠKOLA - SCUOLA ELEMENTARE "DOLAC"</b>  <b>Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b>  Službenik bi trebao dobiti dodatak za svaku godinu u kojoj je ocijenjen s izvrstan ili naročito uspješan. Uspješan službenik ne bi trebao dobivati dodatak na plaću, dok bi onaj koji je ocijenjen s zadovoljava ili prviput s nezadovoljava trebao dobiti umanjenje plaće. takav sustav bi bio simulativan, dok ovaj predloženi ne bi imao efekta. 4 boda bi trebala nositi povišicu od 1,5%, 6 bodova 3% i tako redom.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predviđeno je da službenik/namještenik za učinkovitost rada stječe dodatak na plaću prema zbroju bodova ovisno o ocjenama kojima je ocijenjen. Službenici/namještenici koji su ocijenjeni ocjenama "uspješan" također se nalaze u ovom prijedlogu iz razloga što većina svoje poslove obavlja savjesno, redovito, kvalitetno, s manjim pogreškama u radu i koji možda i nemaju objektivne mogućnosti za postizanje nekih posebno iznimnih rezultata. Kako je onih koji bi trebali biti ocijenjeni najvišim ocjenama manji broj, na ovaj način je obuhvaćen veći opseg službenika i namještenika i opravdano je očekivati da bi i oni za svoj redovan i uobičajeni rad mogli na taj način biti motivirani. Sporije bi se promicali, ali ipak bi bio vidljiv napredak. Dinamika promicanja u plaći koju predlažete je fiskalno neodrživa.</p>

**Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.**

Naveden način ocjenjivanja ne može se primijeniti na državne i javne službenike, jer poslovi koji oni obavljaju nisu takve prirode da omogućuju i daju službenicima mogućnost da budu inovativni, kreativni i proaktivni u pravom smislu, a to je upravo zbog činjenice što upravne organizacije postoje zbog obavljanja poslova kojima se ostvaruje javni interes. Ocjenjivanje bi se trebalo temeljiti na mjerljivim kriterijima radne učinkovitosti, no to je u javnoj upravi vrlo teško ostvariti prvenstveno zbog različitih područja djelatnosti koje postoje u javnoj upravi i okoline u kojoj upravne organizacije djeluju. S obzirom da je cilj djelovanja organizacija u sustavu javne uprave u prvom redu ostvarivanje nekog višeg i većeg cilja zajedničkog cijeloj državi, iznimno je važno je da osobe koje rade u tim organizacijama budu motivirane i zadovoljne te da ih se cijeni i nagrađuje za njihov rad. Temelj svake organizacije, pa tako i bilo kojeg tijela koji je uspostavljeno, koje funkcionira i djeluje na području javne uprave su ljudi. Osobe koje neposredno izvršavaju dane im zadatke te osobe koje organiziraju i nadziru rad tih osoba i cijelog tijela. Koliko je neki sustav javne uprave kvalitetan ovisi o osobama koje rade u tom sustavu i o tome koliko su te osobe obrazovane, sposobne, motivirane, proaktivne, inovativne i vješte u obavljanju svojih poslova. Upravni službenici predstavljaju temelj svake upravne organizacije i oni svoj posao obavljaju profesionalno te ga obavljaju u pravilu kao svoje trajno zanimanje. Tako da primjena instrumenata privatnog sektora i njihovo uvođenje u javni sektor, pokazalo se kroz praksu da nije dobro i da ne dovodi do željenih rezultata. Razlog tome je što temelji i vrijednosti na kojima počivaju tijela u javnoj upravi su različita od onih u privatnom, nisu usmjerena na profit i rezultat, već na javni, širi interes, građana, zajednice, države. Plaće temeljene na radnom izvršenju, nisu dovele do željenih rezultata u državama u kojima su se one uvele u javni sektor. Ne potvrđujem da je postojeći način ocjenjivanja pravedan i u redu, ali ovaj koji bi se ovim zakonskim prijedlogom propisao bi uveo veliku „pomutnju“ među službenike te bi nadređenim službenicima stavio na leđa ogroman teret odabira i odlučivanja o tome tko je „zaslužio“ veću ocjenu („izvrstan“, „naročito uspješan“), posebice u odnosu na odredbu članka 31. Nacrta prijedloga zakona koji određuje ograničenja promicanja u plaći, unaprijed određujući postotak koji može biti ocijenjen najvišim ocjenama.

**Primljeno na znanje**

Prijedlog zakona uvodi novinu, koja se sastoji u tome da se kvaliteta rada službenika i namještenika treba odraziti na njegovu plaću. Rad svih onih koji rade u javnom sektoru i koji dobivaju plaće iz državnog proračuna treba moći ocijeniti kako bi se napravila razlika između onih koji se trude iznad prosjeka i onih koji to ne čine. Postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitost i rada propisat će se uredbama Vlade RH, a od rukovodećih službenika očekuje se sposobnost procijeniti učinkovitost i izdvojiti one koji svojim radom više doprinose.

290	<p><b>Sindikata djelatnika u vojsci i državnim službama Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b></p> <p>U članak 20. potrebno je dopuniti novim stavkom koji bi obvezao čelnika državnog tijela na obvezu objave imena osoba i mjesta rada osoba koje su ocjenjene ocjenom "izvrstan" i "naročito uspješan". Smatramo da je to nužno potrebno iz razloga da se ne bi događala zlouporaba sustava ocjenjivanja, odnosno da se ne bi najvišim ocjenama isključivo ocjenjivali samo neki službenici uzastopno iz godine u godinu. Isto naglašavamo iz razloga što će biti propisano u postotku koliko službenika će biti moguće ocjenjeno najvišom ocjenom u nekom tijelu državne uprave.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b></p> <p>Postupak ocjenjivanja učinkovitosti rada i kriteriji bit će propisani uredbama Vlade Republike Hrvatske. Pri izradi navedenih uredbi uzet će se u obzir Vaš prijedlog o objavi imena službenika i namještenika koji su dobili najviše ocjene i isti će se sagledati s aspekta propisa o zaštiti osobnih podataka.</p>
291	<p><b>Sonja Eberling Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b></p> <p>Poštovani, molim vas pojašnjenje o tome tko to "ocjenjuje učinkovitost našeg rada"? Zanima me tko je kompetentan i objektivan ocjenjivati naš rad.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b></p> <p>Postupak ocjenjivanja učinkovitosti rada i kriteriji bit će propisani uredbom Vlade Republike Hrvatske.</p>
292	<p><b>Dominik Tomislav Vladić Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b></p> <p>Za ovo se nikoga neće motivirati. Da bi nakon 2 godine izvrsnog rada djelatnik uopće imao sreću da ga netko prepozna i ocijeni ocjenom izvrstan pored svih prijatelja koji će se tako ocjenjivati, za 30 eura to neće raditi nitko. - 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%. Ovo treba biti automatska ljestvica koja se pomiče u skladu s godinama rada gdje treba izbaciti dio teksta za ostvarenih najmanje, a dodatno uz to dodati ono što bi ljude motiviralo. - za ostvarenih najmanje 18 bodova – 15% - za ostvarenih najmanje 36 bodova – 30% - za ostvarenih najmanje 54 bodova – 45% - za ostvarenih najmanje 72 bodova – 60% Samo tako djelatnici koji znaju obavljati visoko stručne poslove neće odlaziti i razvoj neće stagnirati. U suprotnom ćemo imati obavljanje propisanog bez ikakvih drugih mogućnosti.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Nije moguć raspon u omjeru od 15% do 60% jer je fiskalno neodrživ. Također, smatramo da je za službenika i namještenika bolje dobiti manji postotak za manje ostvarenih bodova, čime bi promicanje nastupilo postepeno i bio bi obuhvaćen veći broj službenika i namještenika nego čekati da službenik/namještenik skupi veći iznos bodova za veći postotak.</p>



293	<p><b>Tomislav</b>  <b>Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b>  S obzirom da je čl. 31. ovog zakona određeno da 80% službenika i namještenika u nekom tijelu mora dobiti najviše ocjenu "uspješan", a da više ocjene od toga može dobiti samo 20% službenika, dodaci propisani ovim člankom su nedostižni za veliku većinu službenika. Npr. da bi većina službenika ostvarila dodatak od 15% potrebno je da 30 godina zaredom budu ocijenjeni ocjenom "uspješan", dakle tek pred mirovinu bi eventualno ostvarili takav dodatak. Iznos dodatka od 30% je praktično nedostižan kad se uzme koliko bodova službenik treba skupiti jer se ograničava da samo 5% službenika može dobiti ocjenu "izvrstan", a i ti malobrojni sretnici moraju najmanje 20 godina zaredom biti ocijenjeni s "izvrstan" da bi dosegli taj dodatak. Stoga predlažem da se broj potrebnih bodova smanji kako bi veći broj službenika i namještenika koji uspješno i marljivo obavljaju svoje poslove moglo ostvariti veći dodatak na plaću.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Svrha predloženog modela je brže promicanje u plaći službenika i namještenika koji rade bolje i kvalitetnije od drugih. Također osigurava se promicanje u plaći, ali sporijom dinamikom, onih službenika i namještenika koji pouzdano obavljaju poslove, pravodobno i u skladu s pravilima struke tj. rade onako kako se od njih i očekuje s obzirom na zahtjeve radnog mjesta i za taj rad primaju plaću)</p>
294	<p><b>Zdenko Radić</b>  <b>Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b>  Definitivno diskriminirajući članak u odnosu na radnike sa 30 i više godina staža jer takav radnik nikada neće uspjeti dostići dovoljan broj bodova za neki pristojni dodatak. U odnosu na tzv "dodatak na vjernost službi" gdje se kao kriterij uzimala dužina radnog staža, ovaj prijedlog ne ide u prilog starijim radnicima.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ne radi se o diskriminirajućoj odredbi, jer su za sve službenike i namještenike propisani jednaki uvjeti za promicanje u plaći. Razumljivo je da službenici i namještenici s puno godina radnog staža, koji se bliže odlasku u mirovinu, vremenski neće stići ostvariti maksimalni dodatak na plaću temeljem učinkovitosti rada.</p>
295	<p><b>Joso Milovac</b>  <b>Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b>  komentar na stavak 1, članak 20.: Što ako zaposlenik vrlo učinkovito radi „druge poslove po nalogu poslodavca“, ali ti drugi poslovi spadaju u viši platni razred, te nisu u opisu poslova koji su ugovoreni ugovorom o radu? Da li je takav zaposlenik učinkovit u smislu stavka (1) ovog članka ?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Postupak ocjenjivanja učinkovitosti rada (kao i kriteriji) bit će propisan uredbama Vlade Republike Hrvatske.</p>
296	<p><b>Tatjana Kovčec</b>  <b>Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b>  Poštovani, kako je u sustavu odgoja i obrazovanja već postojao sustav napredovanja u zvanju, prema uspješnosti u radu to bi u startu trebalo ili uvažiti kao dodatak prema članku 18. stavak 1. , slično kao kod policijskih službenika ili kao dodatak prema članku 20. kroz odgovarajući broj bodova.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  U sustavu osnovnog i srednjeg obrazovanja postoji mogućnost napredovanja u zvanje, no ta je okolnost vrednovana kroz koeficijent složenosti poslova radnog mjesta (učitelj - učitelj mentor-učitelj savjetnik i dr.), što znači da učitelj koji napreduje u zvanje mijenja radno mjesto i prelaskom na radno mjesto učitelja mentora dobiva veći koeficijent (veću plaću). Za razliku od toga, predloženi Zakon definira model promicanja u plaći kada službenik ne mijenja radno mjesto već ima mogućnost ostvarivanja veće plaće na istom radnom mjestu.</p>

297	<p><b>NIKŠA MARINKOVIĆ</b>  <b>Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b>  Dodatak na plaću za učinkovitost rada obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž i iznosi: - potrebno u prosjeku 5 godina (od 2 do 6 godina) - za ostvarenih najmanje 12 bodova – 3% - potrebno u prosjeku 9 godina (od 4 do 12 godina) - za ostvarenih najmanje 24 bodova – 6% - potrebno u prosjeku 12 godina (od 6 do 18 godina) - za ostvarenih najmanje 36 bodova – 9% - potrebno u prosjeku 16 godina - za ostvarenih najmanje 48 bodova – 12% Kako će službenik i namještenik s 35 godina staža i 60 godina života ako je svake godine ocijenjen ocjenom „uspješan“, (ostvaruje 2 boda x 5 godina), ostvariti 12 potrebnih bodova i povećanje plaće od čak 3%? Nekima, spretnima ili sretnima, će to uspjeti godinu dana pred mirovinu, a što je sa onih njihovih „uspješnih“, „naročito uspješnih“ ili „izvršnih“ 35 godina rada u službi?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženi Zakon utvrđuje novi model promicanja u plaći. Razumljivo je da neki službenici neće uspjeti doseći određeni broj bodova potrebnih za stjecanje prava na dodatak na plaću, jer se nalaze pred mirovinom. S druge strane, treba imati u vidu da su službenici pred mirovinom ujedno službenici s više godina radnog staža pa po toj osnovi ostvaruju veći dodatak za radni staž od onih s manjim brojem godina radnog staža.</p>
298	<p><b>NIKŠA MARINKOVIĆ</b>  <b>Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b>  Predlažem, dodati stavak (9) koji bi glasio:  "Službenik i namještenik stječe jedan (1) bod za učinkovitost rada u prijelaznom razdoblju od 10 godina, do 31. prosinca 2033. godine, nagradit će se svi zaposlenici za vjernost u službi s jednim (1) bodom za svaku godinu rada u službi." S postojećim prijedlogom svi službenici i namještenici koji imaju više godina (30 i više) staža, imaju manju mogućnost za povećanje plaće temeljem bodova, ocjenjivanja uspješnosti na radu. Velika većina službenika i namještenika s 1 - 5 godina prije mirovine ne bi dosegla ni najmanje moguće povećanje od 3% za koje je potrebno 12 bodova te bi se time doveli u neravnotežan i nepovoljan položaj u odnosu na mlađe kolege.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Novi Zakon uspostavlja novi sustav promicanja u plaći, koji se temelji na novom modelu ocjenjivanja učinkovitosti rada. Službenici i namještenici s puno godina radnog staža koji se bliže odlasku u mirovinu vremenski neće stići ostvariti maksimalni dodatak na plaću temeljem učinkovitosti rada. Međutim, ti službenici imaju više godina radnog staža pa po toj osnovi ostvaruju veći dodatak za radni staž od onih s manjim brojem godina radnog staža.</p>

299	<p><b>Ivan Sabol</b>  <b>Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b>  Iako je ovo u suštini poanta cijelog novog zakona zapravo je noćna mora lako načelno pohvalno, visoki maksimalni iznosi te "prelaženje pragova" povećavaju rizik "muljaža" i pogodovanja pri ocjenjivanju. Preveliki i preširoki je sustav da bi se zadržala objektivnost a i svaka institucija je istovremeno i premala da bi se našlo nepristrane ocjenitelje unutar svake. Tko kolegu prve dvije godine ne ocijeni sa "izvrstan" automatski ga zakida za plaću što je direktni sukob interesa ali i podloga za kasnija zamjeranja. Uzevši svaku instituciju za sebe biti će teško raditi sa kolegama koji su dobili poklonjene ocjene "izvrstan" ili još gore ako se stvore interni klanovi pa su podobni uvijek izvrsni a nepodobni uvijek samo zadovoljavaju minimalno Još je gore što jednom propuštenu ocjenu objektivno gotovo nemoguće nadoknaditi U cjelini, šarolikost institucija znači da će nekim institucijama za ocjenu "izvrstan" trebati puno manje realnog truda nego na drugim institucijama. Pa će s vremenom (ili relativno brzo) opet doći do nejednakih plaća za istovjetan rad temeljen samo na subjektivnim ili u najgoru ruku manipuliranim ocjenama. Također, jednom pređen ukupni broj bodova daje "pasivan" dodatak Možda bi bolje bilo bonuse zadržati na godišnjoj razini (bez kumulacije bodova što je dvostruko podložno manipulacijama) ali to bi značilo sve pisati ispočetka a nećemo se zavaravati da je to opcija ... Nadalje sami zakon je loše pisan jer se detalji ovog novog sustava objašnjavaju tek u Člancima 30 i još bitnije Č131 (limit na dobre ocjene) te iako su novi koncept ne predstavljaju dobro prezentiranu cjelinu. Takav način pisanja uz ideju 15dnevnog javnog savjetovanja u 6.mjesecu sugeriraju da je planirano da sve prođe "ispod radara"</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Prijedlog zakona uvodi novinu, koja se sastoji u tome da se kvaliteta rada službenika i namještenika treba odraziti na njegovu/njezinu plaću. Prijedlog zakona polazi od koncepta da se rad svih onih koji rade u javnom sektoru i koji dobivaju plaće iz državnog proračuna treba moći ocijeniti. Na taj se način želi napraviti razlika između onih koji se trude iznad prosjeka i onih koji to ne čine.</p>
300	<p><b>Sanja Matina</b>  <b>Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b>  Čini mi se kao da sam 30-tak godina vegetirala jer se to ne računa pa mogu u u mirovinu sa ostvarenih najmanje 12 bodova jer neću stići više od toga prikupiti! Za koga je napisan takav prijedlog?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Novi Zakon uspostavlja novi sustav promicanja u plaći, koji se temelji na novom modelu ocjenjivanja učinkovitosti rada. Razumljivo je da službenici i namještenici s puno godina radnog staža koji se bliže odlasku u mirovinu vremenski neće stići ostvariti maksimalni dodatak na plaću temeljem učinkovitosti rada.</p>
301	<p><b>DINA DODIG</b>  <b>Dodatak za učinkovitost rada, Članak 20.</b>  Znači ovako, potrebno je dvije godine za redom imati pet (a samo 5 % službenika može imati 5) da bi nama plaća 3 posto rasla odnosno 100 kn!!! Znači službenicima će tek za 20 godina nakon 20 petica biti povećana plaća od 30 posto da imamo tek normalnu plaću, znači ovo je suludo i ovo je Zakon koji zapravo omogućuje da su plaće 100 kn gore dolje kao što je i do sada osnovica za 100 kn uvijek povećan bila, ogroman prostor za manipulaciju neki će se ubijati od posla i imat će 3 dok drugi neće ništa raditi i imat će veću plaću. Odlično, bravo za Vladu, sa ovim Zakonom ćete sigurno istjerat više pod 50 posto slozbenika, ovim Zakonom nije riješen problem plaća.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Stjecanje bodova temeljem ocjene učinkovitosti rada i promicanje u plaći predlaže se radi motiviranja službenika za veće zalaganje u radu odnosno bolji i učinkovitiji rad. Dobivanjem bolje ocjene službenik i namještenik stječe veći broj bodova te time ostvaruje bržu dinamiku promicanja u plaći i veći dodatak na plaću. Službenik i namještenik koji obavlja poslove radnog mjesta na način kako se to od njega i očekuje (pouzdan, pravodobno i u skladu s pravilima struke) dobiva plaću za svoj rad i opravdano je da ne dobiva povišice temeljem učinkovitosti rada kao službenik koji ostvaruje iznimne rezultate. Plaća službenika rast će s povećanjem osnovice, a dodatke na plaću temeljem učinkovitosti rada dobivat će sporijom dinamikom od službenika koji bolje radi i ima bolje ocjene.</p>

302	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Dodaci za završen studij na poslijediplomskoj razini</b>  Prijedlogom Zakona propisano je da se osnovna plaća službenika uvećana za dodatak za radni staž uvećava za: <input type="checkbox"/> 5% ako službenik ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. ili univ. spec.); <input type="checkbox"/> 8% ako službenik ima akademski stupanj magistra znanosti; <input type="checkbox"/> 15% ako službenik ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti. Službenik ima pravo na dodatak iz stavka 1. ovoga članka ako završen sveučilišni specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti nije uvjet za obavljanje poslova njegovog radnog mjesta, osobito ako je iz područja koje nadograđuje stručne uvjete propisane za raspored njegovo radno mjesto. Reformom visokog obrazovanja ukinuti su poslijediplomski studiji za mr.sc. Naime, magistar znanosti je akademski naziv koji se stjecao u sustavu prije tzv. „bolonjske reforme“ te je predstavljao drugu razinu studija (diplomski i poslijediplomski). Uvođenjem „bolonje“, uvedene su tri razine studija: preddiplomski, diplomski i poslijediplomski. Stoga predlažemo da dodatak za službenike koji nakon poslijediplomskog studija nose titulu spec. ili univ.spec.) i mr.sc. odredi u istom postotku: - 8% s obzirom da se radi o poslijediplomskim studijima. Takvim prijedlogom "predbolonjci" mr. sc. zadržavaju dodatak koji je trenutno propisan (8%), a spec. ili univ. spec. neće biti zaklinuti za trud koji su uložili da bi završili poslijediplomsku razinu studija.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim Zakonom zadržani su dodaci za poslijediplomski studij u visini u kojoj su trenutno definirani kolektivnim ugovorima.</p>
303	<p><b>Akademija dramske umjetnosti</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Dodaci za završen studij na poslijediplomskoj razini</b>  (1) Osnovna plaća službenika uvećana za dodatak za radni staž uvećava se za: <input type="checkbox"/> 5% ako <input type="checkbox"/> službenik ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. ili univ. spec.) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 8% ako <input type="checkbox"/> službenik ima akademski stupanj magistra znanosti <input type="checkbox"/> 15% ako <input type="checkbox"/> službenik ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti. <input type="checkbox"/> Predlažemo svakako da se nastavnicima izabranim u umjetničko-nastavna zvanja, donosno na umjetničko-nastavna radna mjesta implicate prizna odgovarajuće dostignuće akademskog stupnja doktorata. Kako se radi o priznatom pravu koje u stvarnosti egzistira i sada svakako predlažemo dodati stavak koji glasi: 15% ako je službenik izabran na umjetničko-nastavno radno mjesto bez obzira ima li akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti. <input type="checkbox"/></p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženi Zakon predviđa pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini samo ako isti nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, ali mora biti vezan uz područje kojim se službenik bavi na svom radnom mjestu. Svrha završenog studija na poslijediplomskoj razini je unaprijediti poslovne procese na radnom mjestu znanjem stečenim na poslijediplomskoj razini, što nije moguće u situaciji kada završeni studij na poslijediplomskoj razini nije vezan uz poslove radnog mjesta.</p>

304	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  Prijedlogom Zakona propisano je da se osnovna plaća službenika uvećana za dodatak za radni staž uvećava za: <input type="checkbox"/> 5% ako službenik ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. ili univ. spec.); <input type="checkbox"/> 8% ako službenik ima akademski stupanj magistra znanosti; <input type="checkbox"/> 15% ako službenik ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti. Službenik ima pravo na dodatak iz stavka 1. ovoga članka ako završen sveučilišni specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti nije uvjet za obavljanje poslova njegovog radnog mjesta, osobito ako je iz područja koje nadograđuje stručne uvjete propisane za raspored njegovo radno mjesto. Reformom visokog obrazovanja ukinuti su poslijediplomski studiji za mr.sc. Naime, magistar znanosti je akademski naziv koji se stjecao u sustavu prije tzv. „bolonjske reforme“ te je predstavljao drugu razinu studija (diplomski i poslijediplomski). Uvođenjem „bolonje“, uvedene su tri razine studija: preddiplomski, diplomski i poslijediplomski. Stoga predlažemo da dodatak za službenike koji nakon poslijediplomskog studija nose titulu spec. ili univ.spec. i mr.sc. odredi u istom postotku: - 8% s obzirom da se radi o poslijediplomskim studijima. Takvim prijedlogom "predbolonjci" mr. sc. zadržavaju dodatak koji je trenutno propisan (8%), a spec. ili univ. spec. neće biti zakinući za trud koji su uložili da bi završili poslijediplomsku razinu studija.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim Zakonom zadržani su dodaci za poslijediplomski studij u visini u kojoj su trenutno definirani kolektivnim ugovorima.</p>
305	<p><b>Luka Huzjak</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  Člankom 21. stavcima 2. i 3. sužava se opseg primjene dodatka za završen studij na poslijediplomskoj razini u odnosu na postojeće pravo te će isto dovesti do znatnog smanjenja plaće dijela zaposlenika koji trenutno ostvaruju pravo na ovaj dodatak. Jednako tako, ovakva odredba dovest će i do bitnog smanjenja broja ljudi koji ostvaruju pravo na dodatak od 8% za akademski stupanj magistra znanosti (time i do znatnog pada plaće navedenih zaposlenika) jer magisterij znanosti već odavno nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, primjerice u sustavu znanosti i visokog obrazovanja. Slijedom navedenog, kao i činjenice da je jedna od primarnih svrha ugovaranja ovakvog dodatka bilo prepoznavanje, nagrađivanje i potenciranje obrazovanja zaposlenika kao društvene vrijednosti, u članku 21. nužno je ovo pravo regulirati na način kako je to ugovoreno važećim Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, prema kojem zaposlenici imaju pravo na predmetne dodatke neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije, neovisno o tome je li vezan za struku zaposlenika te neovisno o tome je li navedena razina obrazovanja uvjet za radno mjesto ili ne. Dodatno, u članku 21. potrebno je propisati i pravo na dodatak od 8% za završen poslijediplomski specijalistički studij za one zaposlenike kojima je to poseban uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta (primjerice u sustavu socijalne skrbi).</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim Zakonom zadržani su dodaci za poslijediplomski studij u visini u kojoj su trenutno definirani kolektivnim ugovorima.</p>

306	<p><b>Dorotea Kršnjavi</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  St. 1. toč. 1. u svezi toč. 2.: U ovom slučaju trajno su zakinuti za postotni dodatak svi "bolonjci". Reformom visokog obrazovanja ukinuti su poslijediplomski studiji za mr.sc. Činjenica da je vrsta studija ukinuta te da je uvedena nova, ne bi trebala stvarati diskriminaciju u pogledu dodataka na plaću, a posebno ne u predloženom postotku od čak 3%. Stoga predlažem da dodatak za službenike koji nakon poslijediplomskog studija nose titulu univ.spec.ili spec. i mr.sc. odredi u istom postotku - 8%, s obzirom da se radi o poslijediplomskim studijima. Takvim prijedlogom "predbolonjci" mr. sc. zadržavaju dodatak koji je trenutno propisan (8%), a univ. spec. i spec. neće biti zakinuti za trud koji su uložili da bi završili poslijediplomsku razinu studija.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim Zakonom zadržani su dodaci za poslijediplomski studij u visini u kojoj su trenutno definirani kolektivnim ugovorima.</p>
307	<p><b>Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  Ovaj stavak ne propisuje što je sa zaposlenicima kojima je primjerice, doktorat, uvjet za radno mjesto. Stoga je prije stavka 3. nužno dodati još jedan stavak koji glasi: „Službeniku kojem je doktorat uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta u procesu donošenja uredbe Vlade RH iz čl. 15., st. 4, dodatak za doktorat bit će uključen u koeficijent za obračun plaće.“ Također, ovakvo zakonsko rješenje suprotno je dosadašnjoj praksi u kojoj je država poticala dodatno obrazovanje svojih zaposlenika, pa čak i direktno financirala te važećem Temeljnem kolektivnom ugovoru. Sukladno njemu svi zaposlenici s gore navedenim završenim studijima imali su pravo na dodatke, neovisno da li je ta razina obrazovanja bila nužna za njihovo radno mjesto, jer je država na višu razinu obrazovanja gledala kao na dodatnu vrijednost za društvo. Predloženo rješenje moglo bi dovesti do momentalnog i značajnog smanjenja plaća za pojedine zaposlenike, a što je na načelnoj razini neprihvatljivo. Od ovakvog rješenja je potrebno odustati ili Zakon mora predvidjeti prijelazni period u kojem će porast drugih elemenata plaće istisnuti dodatak i osigurati situacija u kojoj nikome zbog uvođenja novog sustava, plaća neće pasti. Kao i kod sustava ocjenjivanja i ovdje se zbog nepostojanja jasnih kriterija otvara problem zloupotrebe od strane poslodavca za vršenje pritiska na nepodobne ili „nagrađivanje“ podobnih zaposlenika. Sukladno tome, kao i kod ocjenjivanja i ovdje bi Zakon trebao predvidjeti određenu proceduru žalbe te tijelo koje bi rješavalo žalbe na odluke čelnika.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Doktorat koji je uvjet za obavljanje poslova određenog radnog mjesta uzet će se u obzir prilikom vrednovanja i klasifikacije tog radnog mjesta sukladno standardnom mjerilu iz članka 9. stavka 2. točka a) KOMPETENCIJE (potrebna razina formalnog obrazovanja). Stoga je nepotrebno dodavati novi stavak u članku 21.</p>

**3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.**

U odnosu na stavak 1. članka 21., predlaže se izjednačiti uvećanje za završeni sveučilišni specijalistički studij s uvećanjem za akademski stupanj magistra znanosti jer je to u skladu s reformama studija koje je uvela "bolonja". Naime, magistar znanosti je akademski naziv koji se stjecao u sustavu prije bolonjske reforme te je predstavljao drugu razinu studija (diplomski i poslijediplomski). Uvođenjem "bolonje", uvedene su tri razine studija (preddiplomski, diplomski i poslijediplomski), pri čemu je sveučilišni specijalistički studij dio posljednje, treće razine. Time se dakle sveučilišni specijalistički, kao dio posljednje razine, nalazi između magistra struke (diplomska razina) i doktora znanosti (također poslijediplomska razina). Stoga, sveučilišni specijalistički studij ni po čemu nije ispod razine nekadašnjeg poslijediplomskog studija kojim se stjecao akademski naziv magistra znanosti, već ga je svojevrsno zamijenio u novom sustavu. Dodatno, sveučilišni specijalistički studij ni po svom trajanju nije ispod nekadašnjeg poslijediplomskog studija kojim se stjecao akademski naziv magistra znanosti. Naime, sveučilišni specijalistički studij na nekim fakultetima (npr. na Pravnom fakultetu u Zagrebu) traje 2 godine, pri čemu integrirani preddiplomski i diplomski studij prava (magistar struke) traje 5 godina, što sveukupno iznosi 7 godina, a prije "bolonje" bi iznosio 6 godina (4 na diplomskoj razini i 2 na poslijediplomskoj). Potrebu usklađivanja našeg zakonodavstva s "bolonjom" je uočio i sam nacrt prijedloga novog Zakona o akademskom i stručnom nazivu i akademskom stupnju, koji prednost daje doktorskom studiju (članak 5.), zatim sveučilišnom specijalističkom (članak 6.), dok magistra znanosti, kao dio starog sustava ostavlja tek u članku 16. "Zatečeni akademski stupanj i stručni naziv magistra". Stoga, predlaže se da se i ovaj Zakon uskladi s bolonjskom reformom i novom podjelom na tri razine studija, te da se izjednači povećanje od 8% za državne službenike koji steknu naziv sveučilišnog specijalista sa onim državnim službenicima koji su stekli naziv magistra znanosti.

**Nije prihvaćen**

Dodaci za završen studij na poslijediplomskoj razini u utvrđenim postocima ugovoreni su kolektivnim ugovorima te je u novi sustav plaća ovim Prijedlogom zakona ugrađen opseg postojećih prava.

309	<p><b>Izo Medić</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  Smatram kako bi u članku 21. stavak 1. trebalo dodati sljedeću točku: "8% ako službenik ima položen pravosudni ispit" iz razloga što postoji puno pravnika odnosno službenika koji imaju položen pravosudni ispit, a zaposleni su na radnim mjestima kojima položen pravosudni ispit nije uvjet za zapošljavanje na radnom mjestu kao što je to slučaj poput sudskog i državnoodvjetničkog savjetnika. Pravicima odnosno službenicima zaposlenim na radnim mjestima kao što su Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje ili pravicima odnosno službenicima zaposlenim u tijelima lokalne i područne (regionalne) samouprave to nije motivirajuće, a smatram kako bi znanje stečeno pripremom i polaganjem pravosudnog ispita svakako doprinijelo radu na radnim mjestima na kojima su zaposleni i jamčilo motivaciju za polaganje istog ukoliko bi predložena točka bila uređena na državnoj razini.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Dodaci za završen studij na poslijediplomskoj razini u utvrđenim postocima ugovoreni su kolektivnim ugovorima te je u novi sustav plaća ovim Prijedlogom zakona ugrađen opseg postojećih prava. Namjera je smanjiti brojnost dodataka na plaću, a ne stvarati nove.</p>
310	<p><b>Matica hrvatskih sindikata</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  Člankom 21. stavcima 2. i 3. sužava se opseg primjene dodatka za završen studij na poslijediplomskoj razini u odnosu na postojeće pravo te će isto dovesti do znatnog smanjenja plaće dijela zaposlenika koji trenutno ostvaruju pravo na ovaj dodatak. Jednako tako, ovakva odredba dovest će i do bitnog smanjenja broja ljudi koji ostvaruju pravo na dodatak od 8% za akademski stupanj magistra znanosti (time i do znatnog pada plaće navedenih zaposlenika) jer magisterij znanosti već odavno nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, primjerice u sustavu znanosti i visokog obrazovanja. Slijedom navedenog, kao i činjenice da je jedna od primarnih svrha ugovaranja ovakvog dodatka bilo prepoznavanje, nagrađivanje i potenciranje obrazovanja zaposlenika kao društvene vrijednosti, u članku 21. nužno je ovo pravo regulirati na način kako je to ugovoreno važećim Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, prema kojem zaposlenici imaju pravo na predmetne dodatke neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije, neovisno o tome je li vezan za struku zaposlenika te neovisno o tome je li navedena razina obrazovanja uvjet za radno mjesto ili ne. Dodatno, u članku 21. potrebno je propisati i pravo na dodatak od 8% za završen poslijediplomski specijalistički studij za one zaposlenike kojima je to poseban uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta (primjerice u sustavu socijalne skrbi).</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženi Zakon predviđa isplatu dodatka za završen studij na poslijediplomskoj razini samo ako isti nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, ali mora biti vezan uz područje kojim se službenik bavi na svom radnom mjestu. Svrha završenog studija na poslijediplomskoj razini je unaprijediti poslovne procese na radnom mjestu znanjem stečenim na poslijediplomskoj razini, što nije moguće u situaciji kada završeni studij na poslijediplomskoj razini nije vezan uz poslove radnog mjesta. Ukoliko je završen poslijediplomski specijalistički studij uvjet za obavljanje poslova i raspored na određeno radno mjesto isto će se valorizirati kroz odgovarajući koeficijent za obračun plaće tog radnog mjesta prema kriterijima iz članka 9. ovog Zakona.</p>
311	<p><b>Katica Anić</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  Poštovani, programi poslijediplomskih studija i opisi radnih mjesta u državnoj službi i javnim službama nisu ujednačeni. Poslijediplomski studiji su često horizontalne naravi (npr. ekonomija, pravo, etc.) te se u nazivima i sadržaju kolegija koji se izvode na istima u pravilu ne navode uska područja iz obuhvata poslova nekog radnog mjesta u državnoj službi ili</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  S obzirom da se područje poslova radnog mjesta koje službenik obavlja nedvojbeno može utvrditi uvidom u opis poslova utvrđen pravilnikom o unutarnjem redu odnosno drugim aktom o sistematizaciji radnih mjesta, smatramo da je smanjen rizik od subjektivne procjene. Svrha završenog studija na poslijediplomskoj razini unaprijediti poslovne procese na radnom mjestu znanjem stečenim na poslijediplomskoj razini, što nije</p>



javnim službama unatoč tome što nesporno doprinose i u službi su radnog mjesta za koje je kao stručni uvjet propisana upravo npr. ekonomska ili pravna struka koje bi, takav studij, bila neobvezatna, ali dobrodošla nadogradnja. Slijedom navedenog, nejasno je temeljem kojih bi kriterija čelnik tijela trebao ocijeniti odnosi li se završeni poslijediplomski studij na konkretno područje rada ili ne čime se temeljno materijalno pravo iz radnog odnosa – plaća (što uključuje i dodatke na istu), stavlja pod okrilje diskrecijske ocjene čelnika, što nije ni opravdano ni oportuno. Takva odredba otvara vrata pravnoj nesigurnosti obzirom se odluka o dodatku temeljem završenih poslijediplomskih studija donosi diskrecijski što djeluje destimulirajuće na službenike koji su već uložili ili su spremni ulagati u dodatna znanja pohađanjem poslijediplomskih studija za koje neznaju hoće li im uopće biti priznati ili ne, a što je u konačnici u suprotnosti s ciljem ovog Nacrta prijedloga zakona kojim se želi zadržati postojeći te privući novi, kvalitetan i školovan kadar u državnu i javne službe. Ovime se potencijalno praktično otežava i fluidnost odnosno premještaji službenika unutar istog tijela ili u druga tijela državne ili javne uprave što nije ni u skladu s općepoznatim trendom uspostavljenim na europskoj razini gdje je, promatrajući administraciju i službenike u institucijama Europske unije, dobro i poželjno nakon određenog broja godina u jednoj službi, prijeći u drugu slijedom čega i u Republici Hrvatskoj, službenika koji se dodatno školovao treba nagraditi, a ne "sankcionirati" uskratkom ovog dodatka uslijed promjene područja rada. Ako se ipak (što iz trenutnog teksta Nacrta prijedloga zakona nije razvidno jasno), u skladu s člankom 30. ovog Nacrta prijedloga zakona, prilikom premještaja na drugo radno mjesto, zadržavaju dotad stečeni dodaci na plaću uključujući i ovaj koji se odnosi na dodatno školovanje na poslijediplomskom studiju, takva odredba je diskriminatorna jer u nepovoljniji položaj stavlja onog službenika koji prvi put stječe ovaj dodatak temeljem ovog Nacrta prijedloga zakona, u odnosu na službenika koji se premješta, a kojem je prije premještaja, ovaj dodatak temeljem ovog Nacrta prijedloga zakona već priznat obzirom da prilikom premješta na novo radno mjesto neće morati dokazivati da je njegovo doškolavanje bilo vezano za novo područja rada. Takvo neopravdano razlikovanje predstavlja povredu članka 8. ovog Nacrta prijedloga zakona kojim je propisana zabrana diskriminacije (između ostalog, i temeljem obrazovanja) jer upravo službenike s jednakim stupnjem obrazovanja, stavlja u različit položaj. Takvo razlikovanje je neutemeljeno i suprotno svrsi koja se Nacrtom prijedloga zakona želi postići, a to je jednaka plaća (i prava odnosno dodaci na istu), za jednaki rad. Slijedom svega naprijed navedenog, predlažem brisati članak 21. stavak 2. ovog Nacrta prijedloga zakona u dijelu u kojem se dodatak za poslijediplomski studij uvjetuje na način da se mora odnositi na područje kojim se službenik u okviru poslova svog radnog mjesta bavi budući da isti kriterij, zbog neusklađenosti nastavnih planova i programa studija s radnim mjestima u državnoj i javnim službama, nije primjenjiv. Opreza radi, treba imati na umu i kako kvalitetno zakonsko

moguće u situaciji kada završeni studij na poslijediplomskoj razini nije vezan uz poslove radnog mjesta. Ovi dodaci ugovoreni su kolektivnim ugovorima te je u novi sustav plaća ovim Prijedlogom zakona ugrađen opseg postojećih prava.

rješenje treba odgovarati stvarnosti i uzeti u obzir upravo ono što se u praksi događa, a to je da upravo kvalitetan kadar, kojeg bi se odredbe o poslijediplomskim studijima mogle najviše ticati, često po nalogu nadređenih obavlja poslove koji nisu iz područja radnog mjesta na koje je raspoređen, ali su svakako u službi odnosnog tijela državne ili javne službe u kojem radi, a za koje je poslove dodatnu izobrazbu stekao upravo pohađanjem poslijediplomskih studija što mu kroz plaću treba vrednovati. Dakle, predlažem da se briše ovim Nacrtom prijedloga zakona predloženo uvjetovanje dodatka na plaću te da se propiše kako se u svrhu ostvarivanja prava na ovaj dodatak na plaću, službeniku ima priznati svaki poslijediplomski studij koji predstavlja nadogradnju stručnih uvjeta (npr. tražene struke) propisanih za raspored na njegovo radno mjesto, jer je takav poslijediplomski studij onda nesporno u funkciji konkretnog radnog mjesta (dakle npr. poslijediplomski iz područja ekonomije za radno mjesto za koje je između ostalih struka, kao uvjet propisana ekonomska struka). Dodatno, a u odnosu na članak 21. stavak 1. točku 1. ovog Nacrta prijedloga zakona, predlažem da se izjednači dodatak na plaću za završeni sveučilišni specijalistički studij s akademskim stupnjem magistra znanosti i to na 8% obzirom da temeljem pozitivnih propisa više nije ni moguće steći naziv magistra znanosti pa je odredba članka 21. stavka 1. točke 2. neprimjenjiva pro futuro odnosno na aktualne programe školovanja. Naime, potrebno je na adekvatan način validirati one stupnjeve obrazovanja koje je danas jedino moguće pohađati, a to su isključivo sveučilišni specijalistički studij i doktorat te za prvi, stoga, propisati dodatak od 8 % (kao i za već stečene stupnjeve magistara znanosti), a za drugi, dodatak od 15 %. Naime, ako je cilj Nacrta prijedloga zakona poticati izvrsnost u državnoj i javnim službama, dodatak za završeni poslijediplomski specijalistički studij treba povećati na 8 %, a ne ga vrednovati s manjim postotkom zbog eventualno manjeg broja ECTS bodova koje isti nosi u odnosu na stupanj magistra znanosti jer potonji danas više nije ni moguće pohađati pa je takva usporedba bespredmetna. Službeniku, dakle, ne smiju ići na štetu zakonodavne promjene u organizaciji školovanja u Republici Hrvatskoj koje danas omogućuju pohađanje isključivo sveučilišnih specijalističkih te doktorskih poslijediplomskih studija pa dodatak za sveučilišni specijalistički studij treba odrediti u iznosu od 8 % obzirom je, uz doktorat, jedina moguća opcija poslijediplomskog školovanja te bi se propisivanjem manjeg postotka za isti, unatoč tome što titulu magistra znanosti više nije moguće steći, destimuliralo službenike na daljnje usavršavanje što je u suprotnosti s ciljem i svrhom koja se ovim Nacrtom prijedloga zakona želi postići. Završno, slijedom naprijed iznesene analize, predlažem da ovaj članak glasi kako slijedi: "Dodaci za završen studij na poslijediplomskoj razini Članak 21. (1) Osnovna plaća službenika, uvećana za dodatak za radni staž, uvećava se za dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini koji iznosi: 1. 8% ako službenik ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. ili univ. spec.) 2. 15% ako

<p>312 <b>Ured pučke pravobraniteljice</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  Smatramo kako bi u članku 21. stavku 3. trebalo izrijekom navesti da odluka o tome ostvaruje li službenik pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini mora biti obrazložena. Također, s obzirom na specifičnost ovog dodatka, nejasno je donosi li ovu odluku čelnik tijela po službenoj dužnosti ili tek na zahtjev službenika te kakav pravni lijek protiv negativne odluke stoji na raspolaganju službeniku.</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b>  Prihvaćen je vaš prijedlog te će u članku 21. stavku 3. biti dodana odredba da 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 njegov zahtjev.</p>
<p>313 <b>Snjezana Rajkovic</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  Poštovani, zašto se ne da bilo kakav dodatak za one koji su završili VŠS a cijeli radni vijek rade sa SSS bez mogućnosti napredovanja. Radi se konkretno o državnim službenicima u Ministarstvu unutarnjih poslova. Zašto se toliko godina čeka da nas se uskladi sa plaćama, je li moguće da ostali službenici koji rade u drugim Ministarstvima od ponedjeljka do petka od 8 do 16, mogu biti učinkovitiji od npr šalterskim službenica u MUP koje cijelo radno vrijeme rade sa strankama a koeficijent im sada sa ovim zadnjim povećanjem iznosi 0,896 Zašto državni službenici u Ministarstvu unutarnjih poslova imaju maksimalno 30 dana godišnjeg odmora, bez obzira što on prelazi taj broj kada se zbroje svi dani . Zašto državni službenici u MUP-u nemaju liječničke preglede, osim prilikom zapošljavanja, policijski službenici mogu neke preglede napraviti putem Ministarstva branitelja</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Vaš se komentar ne odnosi na predloženi Zakon već na prava ugovorena kolektivnim ugovorom. Što se tiče koeficijenata, sva će radna mjesta biti vrednovana prema kriterijima iz članka 9. predloženog Zakona te će se na objektivan način utvrditi novi koeficijenti za obračun plaća radnih mjesta. Službenici sa srednjom stručnom spremom u sadašnjem sustavu gotovo da nisu imali mogućnost dobivanja veće plaće na svom radnom mjestu, a predloženim Zakonom dobivaju mogućnost ostvarivanja dodatka na plaću od 3% do 30% ovisno o svojoj učinkovitosti rada i dobivenoj ocjeni u postupku ocjenjivanja.</p>

314	<p><b>OSNOVNA ŠKOLA - SCUOLA ELEMENTARE "DOLAC"</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  (2)Službenik ostvaruje pravo na dodatak iz stavka 1. ovoga članka ako završen sveučilišni specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženi Zakon predviđa isplatu dodatka za završen studij na poslijediplomskoj razini samo ako isti nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, ali mora biti vezan uz područje kojim se službenik bavi na svom radnom mjestu. Svrha završenog studija na poslijediplomskoj razini je unaprijediti poslovne procese na radnom mjestu znanjem stečenim na poslijediplomskoj razini, što nije moguće u situaciji kada završeni studij na poslijediplomskoj razini nije vezan uz poslove radnog mjesta.</p>
315	<p><b>ŽELJKA KNEZIĆ</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  Članak 21. - Kako će se utvrditi odnosi li se magisterij ili doktorat na područje kojim se službenik u okviru poslova svoga radnog mjesta bavi? Vrlo je moguće da će se u ovom slučaju donositi subjektivne odluke te da će se neujednačeno postupati, a što opet dovodi u pitanje ustavnost samoga Zakona. Nadalje, česti su slučajevi da službenik bude premješten na drugo radno mjesto zbog potreba službe. Prema ovakvoj zakonskoj odredbi moglo bi se dogoditi da neopravdano izgubi ovaj dodatak. Ako se ovim zakonom na određeni način garantira da se nikome plaće neće smanjivati onda ove dodatke treba na drugačiji način ugraditi u obračun plaće. Na ovaj način, službenici koji su ulagali u svoje znanje i svoj razvoj biti će zapravo "kažnjeni," a što će vrlo vjerojatno rezultirati daljnjim odlaskom kvalitetnog kadra iz državne i javne službe. PRIJEDLOG: BRISATI STAVAK 2. I STAVAK 3. U ČLANKU 21.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Odluku o tome ostvaruje li službenik pravo na dodatak donosi čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe ili ovlaštena osoba. S obzirom da se područje poslova radnog mjesta koje službenik obavlja nedvojbeno može utvrditi uvidom u opis poslova utvrđen pravilnikom o unutarnjem redu odnosno drugim aktom o sistematizaciji radnih mjesta, smatramo da je smanjen rizik od subjektivne procjene. Ukoliko službenik bude privremeno premješten na radno mjesto čiji opis poslova nije povezan s završenim studijem na poslijediplomskoj razini, za vrijeme privremenog premještaja neće imati pravo na dodatak.</p>
316	<p><b>Lea Perinić</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  Članak 21. potrebno je definirati u okviru koji je dogovoren u Temeljnom kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama NN 56/2022: 2. Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5 % ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec), 8 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije. IZMJENA U: Članak 21. (1) Osnovna plaća službenika uvećana za dodatak za radni staž uvećava se za: ◇ 5% ako službenik ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. ili univ. spec.) ◇ 8% ako službenik ima akademski stupanj magistra znanosti ◇ 15% ako službenik ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti. (2) Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5 % ako zaposlenik ima završen sveučilišni specijalistički studij (univ.spec ili spec.), 8 % ako zaposlenik ima magisterij, odnosno za 15 % ako zaposlenik ima doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti, neovisno o tome je li sveučilišni specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti u funkciji radnog mjesta ili nije.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Primjerjenije je pravo na dodatke na osnovnu plaću za magistra i doktora znanosti te završen sveučilišni specijalistički studij vezati uz posao koji službenici obavljaju na način da se završeni poslijediplomski studij treba odnositi na područje kojim se službenik bavi u okviru svog radnog mjesta, za razliku od sadašnjeg sustava kada službenik ostvaruje pravo na navedene dodatke na plaću neovisno o tome je li poslijediplomski studij vezan uz njegovo područje rada ili ne iz razloga što se pravo na plaću u novom sustavu u cijelosti povezuje s poslovima koje službenik obavlja i kako ih obavlja.</p>

317	<p><b>Sandra Lovrenčić</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  Stavak 2 promijeniti u: Službenik ostvaruje pravo na dodatak iz stavka 1. ovoga članka neovisno o tome je li završen sveučilišni specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta. Obrazloženje: Nije poznato hoće li se za osobe kojima su ovi studiji uvjet za radno mjesto osigurati veći koeficijent na temelju studija i to na način da ne dođe do smanjenja plaće u odnosu na trenutnu.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Završen sveučilišni specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti koji je uvjet za raspored na radno mjesto uzet će se u obzir prilikom vrednovanja radnih mjesta.</p>
318	<p><b>Sindikata zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi Hrvatske</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  U članku 21. stavak 1. treba dodati al. 3 koja glasi : - 7% ako je završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec) poseban uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Dodaci na osnovnu plaću za magistra i doktora znanosti te završen sveučilišni specijalistički studij ugovoreni kolektivnim ugovorima te je u novi sustav plaća ovim Prijedlogom zakona ugrađen opseg postojećih prava.</p>
319	<p><b>ADRIANA ČUDINA RUŽIĆ</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  Članak 21. (2) Službenik ostvaruje pravo na dodatak iz stavka 1. ovoga članka ako završen sveučilišni specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, ali se odnosi na područje kojim se službenik u okviru poslova svog radnog mjesta bavi. IZMIJENITI U 2. Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5 % ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec), 8 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije. Ukoliko je osoba odlučila uložiti u svoje znanje i vještine u području koje nije nužno vezano uz trenutno radno mjesto, to ne znači da osoba indirektno ne koristi svoja znanja i iskustva koja je stekla daljnjim obrazovanjem. Na ovaj se način osobu dovodi u situaciju da mora opravdavati zašto je odlučila ulagati u interdisciplinarno obrazovanje i dokazivati na koje načine koristi svoja znanja. Vjerujem da u svakom slučaju poslodavac ima koristi od široko obrazovanog radnika. To je sve skupa poprilično demotivirajuće. Isto tako, budući da više nije moguće upisati studijski program kojim se stiče akademski stupanj mr.sc., smatram da je korektno da osobe koje su završile sveučilišni specijalistički studij (spec. ili univ. spec.) ostvare dodatak od 8%.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Pravo na plaću u novom sustavu u cijelosti se povezuje s poslovima koje službenik obavlja i kako ih obavlja te je iz toga razloga pravo na dodatke na osnovnu plaću za magistra i doktora znanosti te završen sveučilišni specijalistički studij potrebno vezati uz posao koji službenici obavljaju na način da se završeni poslijediplomski studij treba odnositi na područje kojim se službenik bavi u okviru svog radnog mjesta, za razliku od sadašnjeg sustava kada službenik ostvaruje pravo na navedene dodatke na plaću samom činjenicom da je poslijediplomski studij završen, neovisno o tome je li vezan uz njegovo područje rada ili ne. Isto se procjenjuje u svakom pojedinom slučaju. Ovi dodaci ugovoreni su kolektivnim ugovorima te je u novi sustav plaća ovim Prijedlogom zakona ugrađen opseg postojećih prava.</p>
320	<p><b>Sandra Perčić</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  Kako bi se mogle dati argumentirane primjedbe na članak 21. ovoga Nacrta prijedloga zakona, u nastavku navodim temeljne zakonske odredbe koje uređuju predmetno područje. Ponajprije, potrebno je pojmovno razgraničiti akademski naziv, stručni naziv i akademski stupanj. Sukladno odredbama Zakona o stručnim nazivima i akademskim stupnjevima („Narodne novine“, br. 128/99, 35/100 i 120/03) osobe koje završe poslijediplomski studij, stručni studij i poslijediplomski umjetnički studij stječu stručni naziv magistar (mr.), dok akademski stupanj</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Dodaci na osnovnu plaću za magistra i doktora znanosti te završen sveučilišni specijalistički studij postoje u sadašnjem sustavu plaća. Isti su ugovoreni kolektivnim ugovorima te je u novi sustav plaća ovim Prijedlogom zakona ugrađen opseg postojećih prava.</p>

stječe osoba koja završi poslijediplomski sveučilišni znanstveni studij za stjecanje akademskog stupnja magistra znanosti (mr.sc.), poslijediplomski sveučilišni znanstveni studij za stjecanje akademskog stupnja doktora znanosti (dr.sc.) i poslijediplomski sveučilišni umjetnički studij (mr.art.). Navedeni zakon prestao je važiti stupanjem na snagu novog Zakona o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju („Narodne novine“, br. 107/07 i 118/12). Zakon o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju („Narodne novine“, br. 107/07 i 118/12) u članku 2. uređuje stjecanje akademskog naziva, stručnog naziva i akademskog stupnja. Stručni naziv stječe osoba koja završi stručni studij i specijalistički diplomski stručni studij. Akademski naziv stječe osoba koja završi preddiplomski sveučilišni studij, diplomski sveučilišni studij i poslijediplomski specijalistički studij. Akademski stupanj stječe osoba koja završi poslijediplomski sveučilišni studij. U članku 5. određeno je da završetkom poslijediplomskoga sveučilišnog studija koji traje najmanje tri godine osoba stječe akademski stupanj doktor znanosti, odnosno doktorica znanosti ili doktor umjetnosti, odnosno doktorica umjetnosti uz naznaku znanstvenog ili umjetničkog područja. Iznimno, ako je to predviđeno općim aktom sveučilišta, uz znanstveno ili umjetničko područje može biti naznačeno i polje. Kratica akademskog stupnja je dr. sc., odnosno dr. art. i stavlja se ispred imena i prezimena osobe. Člankom 6. određeno je da završetkom poslijediplomskog specijalističkog studija u trajanju od jedne do dvije godine, čijim završetkom se stječe u pravilu 60 do 120 ECTS bodova, osoba stječe akademski naziv sveučilišni specijalist, odnosno sveučilišna specijalistica uz naznaku struke ili dijela struke sukladno nazivu studijskog programa (na primjer: sveučilišni/a specijalist/specijalistica ekonomije, sveučilišni/a specijalist/specijalistica socijalne politike, sveučilišni/a specijalist/specijalistica financijske analize i slično), koji se može koristiti uz akademski naziv (magistra). Iznimno, završetkom poslijediplomskoga specijalističkog studija u medicini, stomatologiji i veterini, osoba stječe naziv sveučilišni magistar odnosno sveučilišna magistra uz naznaku struke ili dijela struke sukladno nazivu studijskog programa koji se može koristiti uz akademski naziv (magistra). Kratica naziva je univ. mag. uz naznaku struke ili dijela struke sukladno nazivu studijskog programa, može se koristiti uz kraticu akademskog naziva (primjerice dr. med. univ. mag. epidem.). U prijelaznim i završnim odredbama Zakona navedeno je da osobe koje su završile sveučilišni poslijediplomski znanstveni studij kojim se stječe akademski stupanj magistra znanosti te osobe koje su završile sveučilišni poslijediplomski umjetnički studij kojim se stječe akademski stupanj magistra umjetnosti, prema propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju („Narodne novine“, broj 123/03.), zadržavaju akademski stupanj magistra znanosti, odnosno magistra umjetnosti. Također, osobe koje su završile poslijediplomski stručni ili umjetnički studij na veleučilištu ili visokoj školi prema

propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju („Narodne novine“, broj 123/03.) zadržavaju stečeni stručni naziv magistar, odnosno magistra (mr.). Također, Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti („Narodne novine“, broj 119/22) uređuje akademske i stručne nazive i akademski stupanj. U članku 74. navedeno je da završetkom studija student stječe odgovarajući stručni ili akademski naziv ili akademski stupanj te druga prava u skladu s posebnim propisima. Završetkom sveučilišnoga prijediplomskog studija student stječe akademski naziv sveučilišni prvostupnik (baccalaureus) uz naznaku struke (univ. bacc.). Završetkom stručnoga prijediplomskog studija student stječe stručni naziv prvostupnik (baccalaureus) uz naznaku struke (bacc.). Završetkom sveučilišnoga diplomskog studija i sveučilišnoga integriranoga prijediplomskog i diplomskog studija student stječe akademski naziv sveučilišni magistar uz naznaku struke (univ. mag. uz naznaku struke). Završetkom sveučilišnoga integriranoga prijediplomskog i diplomskog studija iz područja medicine, veterine i stomatologije student stječe akademski naziv doktor uz naznaku struke (dr. uz naznaku struke). Završetkom sveučilišnoga diplomskog studija za programe iz područja tehničkih znanosti i neke programe iz područja biotehničkih znanosti student stječe akademski naziv sveučilišni magistar inženjer uz naznaku struke (univ. mag. ing. uz naznaku struke). Završetkom stručnoga diplomskog studija student stječe stručni naziv magistar uz naznaku struke (mag. uz naznaku struke). Završetkom stručnoga diplomskog studija iz tehničkog područja student stječe naziv magistar inženjer uz naznaku struke (mag. ing. uz naznaku struke). Završetkom sveučilišnoga specijalističkog studija student stječe akademski naziv specijalist uz naznaku struke (spec. uz naznaku struke). Završetkom poslijediplomskoga specijalističkog studija iz područja medicine, veterine, stomatologije, farmacije i medicinske biokemije student stječe akademski naziv sveučilišni specijalist uz naznaku struke (univ. spec. uz naznaku struke). Završetkom doktorskog studija student stječe akademski stupanj doktora znanosti uz naznaku znanstvenog područja (dr. sc. uz naznaku znanstvenog područja) i doktora umjetnosti (dr. art.). Završetkom stručnoga kratkog studija student stječe stručni naziv pristupnik uz naznaku struke. Osim pojmovnog razgraničenja stručnog naziva, akademskog naziva i akademskog stupnja, potrebno je navesti i temeljne odrednice organizacije sustava visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj. Visoko obrazovanje u Republici Hrvatskoj sukladno bolonjskom sustavu, ima trocikličku strukturu koja obuhvaća preddiplomsku, diplomsku i poslijediplomsku razinu. U Republici Hrvatskoj sustav visokog obrazovanja odvija se na sveučilišnim i stručnim studijima. Sveučilišni studiji obuhvaćaju: preddiplomske sveučilišne studijske programe, diplomatske sveučilišne studijske programe, poslijediplomske specijalističke studijske programe i poslijediplomske sveučilišne studijske programe. Stručni studiji obuhvaćaju: kratke stručne studijske programe, preddiplomske stručne studijske

	<p>programe i specijalističke diplomske stručne studijske programe. Slijedom navedenoga, smatram da je odredba stavka 1. ovoga članka diskriminatorna jer u povoljniji položaj stavlja osobe koje su završile poslijediplomski sveučilišni znanstveni studij za stjecanje akademskog stupnja magistra znanosti koji se više ne izvodi na nijednom od sastavnica sveučilišta u Republici Hrvatskoj te takav studij više nije moguće završiti. Osobe koje su završile navedeni studij zadržavaju akademski stupanj magistra znanosti, no ovu odredbu potrebno je uskladiti s postojećim zakonskim odredbama i sustavom visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj. Naime, sada postoji mogućnost završetka poslijediplomskog specijalističkog studija kojim se stječe akademski naziv specijalist uz naznaku struke (spec. uz naznaku struke) te završetak poslijediplomskog sveučilišnog studija kojim se stječe akademski stupanj doktora znanosti uz naznaku znanstvenog područja (dr.sc. uz naznaku znanstvenog područja) i doktora umjetnosti (dr.art.). Također, bitno je napomenuti da je isto potrebno izmijeniti na odgovarajući način i u Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike ("Narodne novine", broj 56/22) u članku 38. stavku 8. te izjednačiti prava (povećanje plaće) za magistre znanosti i za sveučilišne specijaliste u svim propisima na snazi koji uređuju ovaj dodatak na plaću.</p>
<p>321 <b>BRANKA ERCEG</b> <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b> Zašto se neizjednači dodatak na plaću za završeni sveučilišni specijalistički studij na 8% kao i kod magistra znanosti. naime po Bolonjskoj deklaraciji iz 2001. godine koju je Republika Hrvatska potpisala, više se nije moguće školovati i steći naziv magistra znanosti. pitam se koliko je zaista u državnoj službi zaposlenika koji ostvaruju dodatak na plaću zbog završenog stupnja magistra znanosti, budući da svi koji su studirali po Bolonjskom procesu nemogu steći taj naziv niti da žele. onda možete ovaj članak zakona staviti pod članak 31. ograničenje promicanja u plaći.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b> Predloženi Zakon preuzima postojeće postotke dodataka na plaću za poslijediplomske studije koji su trenutno ugovoreni kolektivnim ugovorima, što znači da su na taj način dogovoreni između sindikata i Vlade RH. Budući da prema važećim kolektivnim ugovorima dodatak na plaću za završen sveučilišni specijalistički studij iznosi 5%, predloženi Zakon preuzima isti postotak dodatka.</p>
<p>322 <b>Dominik Tomislav Vladić</b> <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b> Stavak 2 treba promijeniti na način da nije uvjet ono što se odnosi na radno mjesto. Na koji način se može postaviti što je uvjet. Nekada je drugo područje ono što upotpunjuje radno mjesto i omogućuje razumijevanje šire slike onoga čime se bavimo.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b> Primjerenije i logičnije je pravo na dodatke na osnovnu plaću za magistra i doktora znanosti te završen sveučilišni specijalistički studij vezati uz posao koji službenici obavljaju na način da se završeni poslijediplomski studij treba odnositi na područje kojim se službenik bavi u okviru svog radnog mjesta, za razliku od sadašnjeg sustava kada službenik ostvaruje pravo na navedene dodatke na plaću neovisno o tome je li poslijediplomski studij vezan uz njegovo područje rada ili ne iz razloga što se pravo na plaću u novom sustavu u cijelosti povezuje s poslovima koje službenik obavlja i kako ih obavlja. Navedeno je potrebno procijeniti u svakom pojedinačnom slučaju.</p>



323	<p><b>Luka Huzjak</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  Članak 21. potrebno je definirati u okviru koji je dogovoren u Temeljnem kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama NN 56/2022: 2. Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5 % ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec), 8 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije. IZMJENA U: Članak 21. (1) Osnovna plaća službenika uvećana za dodatak za radni staž uvećava se za: ◇ 5% ako službenik ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. ili univ. spec.) ◇ 8% ako službenik ima akademski stupanj magistra znanosti ◇ 15% ako službenik ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti. (2) Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5 % ako zaposlenik ima završen sveučilišni specijalistički studij (univ.spec ili spec.), 8 % ako zaposlenik ima magisterij, odnosno za 15 % ako zaposlenik ima doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti, neovisno o tome je li sveučilišni specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti u funkciji radnog mjesta ili nije. (3) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ovim se prijedlogom Zakona pravo na dodatke na osnovnu plaću za magistra i doktora znanosti te završen sveučilišni specijalistički studij veže uz posao koji službenici obavljaju na način da se završeni poslijediplomski studij treba odnositi na područje kojim se službenik bavi u okviru svog radnog mjesta, za razliku od sadašnjeg sustava kada službenik ostvaruje pravo na navedene dodatke na plaću neovisno o tome je li poslijediplomski studij vezan uz njegovo područje rada ili ne. Isto smatramo primjerenijim jer se pravo na plaću u novom sustavu u cijelosti povezuje s poslovima koje službenik obavlja i kako ih obavlja.</p>
324	<p><b>Luka Huzjak</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  Članak 21. potrebno je definirati u okviru koji je dogovoren u Temeljnem kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama NN 56/2022: 2. Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5 % ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec), 8 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije. IZMJENA U: Članak 21. (1) Osnovna plaća službenika uvećana za dodatak za radni staž uvećava se za: ◇ 5% ako službenik ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. ili univ. spec.) ◇ 8% ako službenik ima akademski stupanj magistra znanosti ◇ 15% ako službenik ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti. (2) Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5 % ako zaposlenik ima završen sveučilišni specijalistički studij (univ.spec ili spec.), 8 % ako zaposlenik ima magisterij, odnosno za 15 % ako zaposlenik ima doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti, neovisno o tome je li sveučilišni specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti u funkciji radnog mjesta ili nije. (3) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ovim se prijedlogom Zakona pravo na dodatke na osnovnu plaću za magistra i doktora znanosti te završen sveučilišni specijalistički studij veže uz posao koji službenici obavljaju na način da se završeni poslijediplomski studij treba odnositi na područje kojim se službenik bavi u okviru svog radnog mjesta, za razliku od sadašnjeg sustava kada službenik ostvaruje pravo na navedene dodatke na plaću neovisno o tome je li poslijediplomski studij vezan uz njegovo područje rada ili ne. Isto smatramo primjerenijim i logičnijim jer se pravo na plaću u novom sustavu u cijelosti povezuje s poslovima koje službenik obavlja i kako ih obavlja.</p>

325	<p><b>Andrijana Pocrnić</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  U članak 21. stavak 1. potrebno je uvrstiti i dodatak za stručne specijalističke studije (struč.spec.) ukoliko je isto vezano za obavljanje poslova radnog mjesta, budući da je npr. mag. kriminalistike i struč.spec. kriminalistike svakako jedini specijalizirani stručni studij koji se zaista odnosi na područje kojim se bavi policijski službenik, te je svakako više vezan za obavljanje poslova radnog mjesta nego sveučilišni specijalistički studij npr. prava ili ekonomije.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Dodaci na osnovnu plaću za magistra i doktora znanosti te završen sveučilišni specijalistički studij su dodaci za studij na poslijediplomskoj razini i postoje u sadašnjem sustavu plaća. Isti su ugovoreni kolektivnim ugovorima te je u novi sustav plaća ovim Prijedlogom zakona ugrađen opseg postojećih prava.</p>
326	<p><b>MATIJA BLAŽEKA</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  Članak 21. stavak 1. S obzirom da više ne postoji mogućnost stjecanja znanstvenog stupnja magistra znanosti te su specijalistički poslijediplomski studiji postali sljedeći stupanj obrazovanja nakon diplomskog sveučilišnog studija predlažem izjednačavanje dodatka za službenike s završenim sveučilišnim poslijediplomskim studijem i magistratom znanosti. Cilj prethodne sveučilišne refirme bio je izjednačiti magistra znanosti s sveučilišnim magistratom (nedavno preimenovano u sveučilišnog specijalista novim zakonom o akademskom i stručnom nazivu i akademskom stupnju). Magistara znanosti je sve manje radi njihovog odlaska u mirovinu, a novih ne može biti.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Dodaci na osnovnu plaću za magistra i doktora znanosti te završen sveučilišni specijalistički studij postoje već dugi niz godina i u sadašnjem sustavu plaća. Isti su ugovoreni kolektivnim ugovorima te je u novi sustav plaća ovim Prijedlogom zakona ugrađen opseg postojećih prava.</p>
327	<p><b>Ivan Sabol</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  Članak 21 stavak 2 Znači li to da svima na znanstvenim i/ili nastavnim radnim mjestima u visokom obrazovanju plaće padaju? Hoće li to biti kompenzirano revidiranim koeficijentima ostaje vidjeti pa sad imamo savjetovanje o "mačku u vreći". Vreća mi se čini nedovoljno transparentna za sad :P</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Sva radna mjesta će se vrednovati prema kriterijima iz članka 9. Prijedloga zakona. Budući da Prijedlog zakona predviđa 14 kriterija, proces vrednovanja radnih mjesta i utvrđivanja koeficijenta za obračun plaća će biti objektivniji od sadašnjeg sustava određivanja koeficijenata složenosti poslova.</p>

328	<p><b>Tanja K. Kržanić</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>          Članak 21, Stavak 2. bi se trebao drugačije definirati jer na ovaj način se radi diskriminacija onih koji rade u sustavu obrazovanja pogotovo onih koji su završili dvopredmetni studij. Npr. Osoba koja je završila za pedagogije i prof. povijesti i radi u školi kao stručni suradnik pedagog, a ima doktorat iz povijesti ne može imati ovaj propisani dodatak jer se ne odnosi na područje radnog mjesta s kojim se bavi. Ovo je samo jedan od primjera. Omalovažavati na ovakav način ulaganje u cjeloživotno obrazovanje koje će ta osoba možda u nekom segmentu rada i koristiti svoje znanje ostvareno doktoratom ili magisterijem smatram neprimjerenim. Također, tko će odrediti područje s kojim se netko bavi, npr. kad sam se zapošljavala u školi nitko nije znao što sam završila, a voditelji nisu znali ni da taj fakultete postoji. Također i sami naziv fakulteta je širokog pojma. Trenutno radim kao stručni suradnik, poslijediplomski imam sa stručnog studija te svoje znanje, bez obzira što se izravno ne bavim tim područjem, koristim u svome radu kroz sudjelovanje u raznim projektima te u prezentaciji učenicima kroz primjere kroz radionice iako mi to nije u opisu radnog mjesta niti radim u tom području. Ulaganje u znanje i cjeloživotno se obrazovati ne bi trebalo biti diskriminirajuće. Također, je li to znači ako je neki profesor povijesti koji ima doktorat iz područja povijesti, postane ravnatelj ustanove, gubi pravo na dodatak jer se više ne bavi poviješću nego je voditelj ustanove tj. ravnatelj? Oni koji pišu ovakve prijedloge Zakona bi valjda trebali znati da se u obrazovanju isprepleće puno područja te da se na ovakav način samo rade diskriminacije i omalovažava se već ionako sami trud i rad svakoga tko radi u sustavu obrazovanja. Smatram da se stavak 2. u članku 21. ovoga zakona se treba drugačije definirati pogotovo za sustave u obrazovanju. Porazno je da se već u Članku 26. stavak 2. eliminiira mogućnost da se u kolektivnim ugovorima ne može drugačije urediti. Molim da se stavak 2. u članku 21. izmjeni u korist ustanova u obrazovanju ili da se omogući izmjena u kolektivnom ugovoru.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Ako službenica radi na radnom mjestu pedagoga, a doktorica je znanosti iz povijesti, njen doktorat nije vezan uz njeno radno mjesto tj. područje rada kojim se bavi na svom radnom mjestu i prema predloženom Zakonu nema pravo na dodatak na plaću za doktora znanosti. Ukoliko bi službenica radila kao nastavnica povijesti, tada bi ostvarivala pravo na dodatak na plaću za doktora znanosti, jer je doktorat vezan uz njeno radno mjesto tj. područje rada kojim se bavi na svom radnom mjestu. Odluku o tome ostvaruje li službenica pravo na dodatak donosi čelnik javne službe (u ovom slučaju ravnatelj škole).</p>
329	<p><b>Davor Cafuta</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>          Da li to znači da ako je osoba u sustavu visokog obrazovanja asistent, predavač ili viši predavač (za što se po uvjetima za izbor ne traži doktorat) dobiva 15% u slučaju doktorata, a kada napreduje u docenta, prof. stručnog studija, izvanrednog/redovnog profesora gubi tih 15% jer se po uvjetim izbora za ta radna mjesta traži da osoba ima doktorat znanosti. To bi značilo da bi ta radna mjesta trebala onda imati značajno veće koeficijente da nadoknade tih 15% jer u protivnom napredovanjem se plaća neće puno povećati.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Ako službenik radi na radnom mjestu za koje nije uvjet doktorat, tada će ostvariti pravo na dodatak na plaću za doktorat znanosti ukoliko je taj doktorat vezan uz područje rada kojim se službenik bavi na svom radnom mjestu. A ako je doktorat uvjet za radno mjesto (kao što to i jeste za određena radna mjesta u sustavu visokog obrazovanja), tada službenik ne ostvaruje pravo na dodatak na plaću za doktora znanosti već će se taj uvjet radnog mjesta posebno vrednovati pri utvrđivanju koeficijenta za obračun plaće tog radnog mjesta. Intencija predloženog Zakona je da se doktorat znanosti - kao uvjet za rad na određenom radnom mjestu - vrednuje kroz osnovnu plaću tj. koeficijent, a ne kroz dodatak na plaću.</p>

330	<p><b>DINA DODIG</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 21.</b>  Ovo se izričito odnosi na sudske savjetnike ne nas ostale tako da i ovo je nepotrebno i donosi povećanje plaće. Dobro će doći Ministarstvu.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Dodaci na osnovnu plaću za magistra i doktora znanosti te završen sveučilišni specijalistički studij postoje već dugi niz godina i u sadašnjem sustavu plaća. Isti su ugovoreni kolektivnim ugovorima. Ovim se prijedlogom Zakona pravo na navedene dodatke veže uz posao koji službenici obavljaju na način da se završeni poslijediplomski studij treba odnositi na područje kojim se službenik bavi u okviru svog radnog mjesta, za razliku od sadašnjeg sustava kada službenik ostvaruje pravo na navedene dodatke na plaću neovisno o tome je li poslijediplomski studij vezan uz njegovo područje rada ili ne.</p>
331	<p><b>JENNY OŠTARIĆ VUNJAK</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Dodatak za policijsko zvanje</b>  KOMENTAR Sindikalne podružnice SDLSN u Ministarstvu vanjskih i europskih poslova Predlaže se promjenu naslova u Dodatak za diplomatsko i policijsko zvanje OBRAZLOŽENJE: Temeljem Zakona o vanjskim poslovima (NN 48/96, 72/13, 127/13, 39/18,98/19), Uredbom o plaćama, dodacima i naknadama u službi vanjskih poslova propisuje se plaće, dodaci na plaće, naknade troškova, te druga prava i obveze koje proistječu iz rada u službi vanjskih poslova, i to kako u sjedištu službe tako i u diplomatskim i konzularnim predstavništvima Republike Hrvatske u inozemstvu. Državni službenici u službi vanjskih poslova postavljaju se u diplomatska, odnosno konzularna zvanja u skladu s odredbama Zakona te Pravilnika o unutarnjem redu službe vanjskih poslova, kako u sjedište službe tako i u diplomatskim i konzularnim predstavništvima Republike Hrvatske u inozemstvu. Diplomatska zvanja u službi vanjskih poslova su: ataše, treći tajnik, drugi tajnik, prvi tajnik, savjetnik, ministar savjetnik, opunomoćeni ministar i veleposlanik. Ministarstvo vanjskih i europskih poslova je nadležno tijelo državne uprave za provedbu vanjske politike RH i nacionalnu koordinaciju europskih poslova, koju provedi neposredno odnosno putem diplomatskih i konzularnih predstavništva (DM/KU) RH u inozemstvu. Da bi se navedeni poslovi mogli djelotvorno i uspješno obavljati, potrebne su stalne dodatne edukacije i usavršavanja za obavljanje temeljne zadaće, kao redovite sigurnosne provjere i najmanje dva strane jezika te povezanost djelovanje cijele službe vanjskih poslova, kako djelatnika u DM/KU, tako i u sjedište Ministarstva, u svrhu jačanje položaja i zaštitu interesa RH, provedbi utvrđene vanjske politike, promicanje hrvatskog gospodarstva i slično. Služba vanjskih poslova uključuje rad u izuzetno teškim uvjetima rada i često u izolaciji od obitelj, čak i u ratnim zonama uz stroge mjere sigurnosti te uz ograničenu mobilnost i teškim klimatskim uvjetima.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ovim Zakonom želi se smanjiti broj dodataka na plaću, a ne uvoditi nove dodatke. Policijski službenici su izdvojeni jer ove dodatke imaju prema važećim propisima. Sva radna mjesta bit će odgovarajuće vrednovana uredbama Vlade RH sukladno kriterijima iz članka 9. ovog Zakona.</p>

332	<p><b>JENNY OŠTARIĆ VUNJAK</b>  <b>Dodatak za policijsko zvanje, Članak 22.</b>  <b>KOMENTAR</b> Sindikalne podružnice SDLSN u Ministarstvu vanjskih i europskih poslova Predlaže se nadopuna članka 22. stavka (1) Službenik može ostvariti pravo na dodatak za diplomatsko i policijsko zvanje stjecanjem zvanja sukladno posebnom propisu, kojim se utvrđuju zvanja policijskih službenika. <b>OBRAZLOŽENJE:</b> Temeljem Zakona o vanjskim poslovima (NN 48/96, 72/13, 127/13, 39/18,98/19), Uredbom o plaćama, dodacima i naknadama u službi vanjskih poslova propisuje se plaće, dodaci na plaće, naknade troškova, te druga prava i obveze koje proistječu iz rada u službi vanjskih poslova, i to kako u sjedištu službe tako i u diplomatskim i konzularnim predstavništvima Republike Hrvatske u inozemstvu. Državni službenici u službi vanjskih poslova postavljaju se u diplomatska, odnosno konzularna zvanja u skladu s odredbama Zakona te Pravilnika o unutarnjem redu službe vanjskih poslova, kako u sjedište službe tako i u diplomatskim i konzularnim predstavništvima Republike Hrvatske u inozemstvu. Diplomatska zvanja u službi vanjskih poslova su: ataše, treći tajnik, drugi tajnik, prvi tajnik, savjetnik, ministar savjetnik, opunomoćeni ministar i veleposlanik. Ministarstvo vanjskih i europskih poslova je nadležno tijelo državne uprave za provedbu vanjske politike RH i nacionalnu koordinaciju europskih poslova, koju provedi neposredno odnosno putem diplomatskih i konzularnih predstavništva (DM/KU) RH u inozemstvu. Da bi se navedeni poslovi mogli djelotvorno i uspješno obavljati, potrebne su stalne dodatne edukacije i usavršavanja za obavljanje temeljne zadaće, kao redovite sigurnosne provjere i najmanje dva strane jezika te povezanost djelovanje cijele službe vanjskih poslova, kako djelatnika u DM/KU, tako i u sjedište Ministarstva, u svrhu jačanje položaja i zaštitu interesa RH, provedbi utvrđene vanjske politike, promicanje hrvatskog gospodarstva i slično. Služba vanjskih poslova uključuje rad u izuzetno teškim uvjetima rada i često u izolaciji od obitelj, čak i u ratnim zonama uz stroge mjere sigurnosti te uz ograničenu mobilnost i teškim klimatskim uvjetima.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ovim Zakonom želi se smanjiti broj dodataka na plaću, a ne uvoditi nove dodatke. Policijski službenici su izdvojeni jer ove dodatke imaju prema važećim propisima. Sva radna mjesta bit će odgovarajuće vrednovana uredbama Vlade RH sukladno kriterijima iz članka 9. ovog Zakona.</p>
333	<p><b>Jelena Ostović</b>  <b>Dodatak za policijsko zvanje, Članak 22.</b>  Predlažem da se stavak 1. navedene odredbe izmjeni na način da ista glasi: "(1) Službenik ostvaruje pravo na dodatak za policijsko zvanje stjecanjem zvanja sukladno posebnom propisu, kojim se utvrđuju zvanja policijskih službenika." <b>Obrazloženje:</b> Riječ "može" u predloženoj odredbi Zakona daje zaključiti da je dodatak za policijsko zvanje postao predmet diskrecijske ocjene čelnika tijela, a ne stalno pravo, kako je to trenutno uređeno člankom 4. stavaka 2. Uredbe o plaćama policijskih službenika (Narodne novine 7/2022, 149/2022, 26/2023). Drugim riječima, ovaj Zakon propisuje za radnika (policijskog službenika) nepovoljnije pravo od onog kojeg trenutno ima sukladno relevantnim propisima.</p>	<p><b>Prihvaćen</b>  Zahvaljujemo na primjedbi koju smo prihvatili.</p>

334	<p><b>Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH</b>  <b>Dodatak za policijsko zvanje, Članak 22.</b>  Smatramo da svim službenicima na koje se primjenjuje ovaj Zakon treba omogućiti stjecanje zvanja, a ne samo policijskim službenicima.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Dodatak iz članka 22. ovog Zakona je dodatak za policijsko zvanje koje se stječe sukladno posebnom propisu kojim se utvrđuju zvanja policijskih službenika. U policiji se zvanje ne vrednuje kroz naziv radnog mjesta već se isplaćuje dodatak na plaću pa je stoga izdvojeno.</p>
335	<p><b>Županijski sud Slavonski Brod, Stalna služba u Požegi</b>  <b>Dodatak za policijsko zvanje, Članak 22.</b>  Smatram da bi takav dodatak bi trebao imati i sudski službenik, jer državni službenik i sudski službenik sasvim drugi obim posla, posao sudskog službenika usko je vezan za rad policije i pravosudne policije i nekako se ne bi trebao uspoređivati s ostalim državnim i javnim službenicima.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Dodatak iz članka 22. NPZ-a je dodatak za policijsko zvanje koje se stječe sukladno posebnom propisu, kojim se utvrđuju zvanja policijskih službenika. U policiji se zvanje ne vrednuje kroz naziv radnog mjesta već se isplaćuje dodatak na plaću, pa je stoga izdvojeno. Opseg poslova, suradnja s drugim tijelima i institucijama, komunikacija i rad sa strankama kod radnih mjesta sudskih službenika i namještenika vrednovat će se primjenom standardnih mjerila iz članka 9. NPZ-a, što će utjecati i na koeficijent za obračun plaće tih radnih mjesta.</p>
336	<p><b>OSNOVNA ŠKOLA - SCUOLA ELEMENTARE "DOLAC"</b>  <b>Dodatak za policijsko zvanje, Članak 22.</b>  Što je s vatrogascima, vojnicima, carinicima i pravosudnim policajcima? Što s istim tim službenicima i namještenicima koji rade u dvojezičnim područjima i okruženjima?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Odredbe ovog Zakona ne primjenjuju se na djelatne vojne osobe, a vatrogasci i carinici do sada nisu imali dodatke za zvanja. Pravosudni policajci stječu zvanja međutim za to ne ostvaruju poseban dodatak na plaću, već napreduju na radna mjesta sukladno stečenom zvanju. Radna mjesta svih navedenih bit će odgovarajuće vrednovana uredbama Vlade RH. Dodatak za rad na dvojezičnim područjima nije predviđen.</p>
337	<p><b>Udruga profesionalnih vatrogasac Hrvatske</b>  <b>Dodatak za policijsko zvanje, Članak 22.</b>  U članku 22. iza policijskih dodati "vatrogasna" isto treba i u nazivu poglavlja "Dodatak za policijsko i vatrogasno zvanje", a sve sukladno obrazloženju uz članak 18. Vatrogasci kao i policija imaju svoju hijerarhiju zapovijedanja gdje su zvanja bitna jer predstavljaju određenu odgovornost i znanje na vatrogasnim intervencijama. Stavak 1. trebao bi glasiti "Službenik može ostvariti pravo na dodatak za policijsko i vatrogasno zvanje stjecanjem zvanja sukladno posebnom propisu, kojim se utvrđuju zvanja policijskih i vatrogasnih službenika." Stavak 2. treba glasiti: "Visinu dodatka za zvanja iz stavka 1. ovog članka utvrđuje Vlada uredbom na prijedloh tijela državne uprave nadležnog za unutarnje poslove i vatrogastvo."</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ovim Zakonom želi se smanjiti broj dodataka na plaću, a ne uvoditi nove dodatke. Vatrogasci ni do sada nisu imali dodatke za zvanja, a policijski službenici te dodatke imaju prema važećim propisima.</p>
338	<p><b>Ivan Sabol</b>  <b>Dodatak za policijsko zvanje, Članak 22.</b>  Kako je i gore navedeno, uniformiranje gubi svrhu ako se pojedinim granama stavljaju zakonom propisani izuzetci. Zvanja su kao takva donedavno bila veliki aspekt rada u znanosti i visokom obrazovanju ali se u ovom zakonu ne vide te iznimke nego samo policija? Članak bi stoga trebalo proširiti i na druga a ne samo policijska zvanja ILL uklopiti na drugačiji način u smisao zakona (npr u opis radnog mjesta u koje je ugrađeno zvanje kao što je vjerojatno za znanstvena i nastavna radna mjesta u visokom obrazovanju)</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Zvanja u policiji razlikuju se od zvanja u drugim sustavima te je to razlog izdvajanja. U drugim su sustavima zvanja prepoznata kao radna mjesta za koja je propisan veći koeficijent (npr. kada učitelj napreduje u zvanje mentora, on prelazi na radno mjesto učitelja-mentora za koje je propisan veći koeficijent) dok se u policiji ne radi o radnom mjestu (niti je zvanje vrednovano kroz naziv radnog mjesta) već se isplaćuje dodatak na plaću. Zbog toga je policijsko zvanje izdvojeno.</p>

339	<p><b>Nada Lovrić</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Dodatak za posebne uvjete rada</b>  Predloženim popisom dodataka ne pronalazim mogućnost zadržavanja dodatka za otežane uvjete rada u osnovnim i srednjim školama koji su u osnovi stalnog karaktera. Rad u dijelu otočnih i brdsko-planinskih škola stimuliran je dodatkom za otežane uvjete rada prema granskim kolektivnim ugovorima kako bi se dio populacije zadržao na određenom području i kako se ne bi ugasio rast i razvoj određenih područja. Stoga predlažem dodavanje postojećih dodataka koji će se regulirati kolektivnim pregovaranjem: * dodatak za posebne uvjete rada koji su stalnog karaktera i karakteristika su određenog radnog mjesta * dodatak za otežane uvjete rada koji su stalnog karaktera i karakteristika su određenog radnog mjesta</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ukoliko je rad u posebnim uvjetima rada stalno obilježje radnog mjesta, to će biti vrednovano pri utvrđivanju koeficijenata za obračun plaće pojedinog radnog mjesta. Ovdje je riječ o radu u specifičnim okolnostima do kojih dolazi povremeno i privremeno, a iziskuju dodatni napor i veći angažman službenika i namještenika u odnosu na njegov redovan posao te je zato i predviđeno pravo na dodatak koji se obračunava isključivo na sate rada odrađene u takvim posebnim uvjetima.</p>
340	<p><b>Vitimir Begović</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Dodatak za posebne uvjete rada</b>  Prije svega treba upozoriti da niti nakon 9 godina ministar zdravstva uz suglasnost ministra rada nije donesao novi Pravilnik o poslovima s posebnim uvjetima rada, a koji je bio u obvezi donijeti na osnovu Zakona o zaštiti na radu iz 2014.g. !? I tako na snazi je akt iz 1984.godine usprkos proteka još malo 40 godina i niza promjena u svijetu rada, uvjeta rada, novih rizika itd. Dakle to je zadaća koju nisu izvršila ministarstva zdravstva i rada, punih 9 godina ! Da li je netko odgovarao ? I sada u drugim propisima poziva se na posebne uvjete rada a nije se riješilo temeljno pitanje. I ovo nije izolirani slučaj, to postaje loša praksa, koja uzrokuje štetu. Vrijeme je da Vlada najprije sačini inventuru svega što nije učinjeno u proteklom razdoblju kao i svega što je učinjeno pogrešno, kako bi se pristupilo korekcijama i usklađenom djelovanju.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Vaš komentar ne odnosi se na predmet ovog Zakona.</p>
341	<p><b>Institut Ruđer Bošković</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Dodatak za posebne uvjete rada</b>  Definicija posebnih uvjeta rada je nejasna i ne podudara se važećim pravilnikom o posebnim uvjetima rada. Podrazumijeva da posebni uvjeti rada nisu stalno obilježje rada dok pravilnik u posebnim uvjetima rada svrstava određene poslove koji se obavljaju stalno (vatrogasac, zaštitar itd.)</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ukoliko je rad u posebnim uvjetima rada stalno obilježje radnog mjesta, to će biti vrednovano pri utvrđivanju koeficijenata za obračun plaće pojedinog radnog mjesta. Ovdje je riječ o radu u specifičnim okolnostima do kojih dolazi povremeno i privremeno, a iziskuju dodatni napor i veći angažman službenika i namještenika u odnosu na njegov redovan posao te je zato i predviđeno pravo na dodatak koji se obračunava isključivo na sate rada odrađene u takvim posebnim uvjetima.</p>

342	<p><b>Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja</b>  <b>Dodatak za posebne uvjete rada , Članak 23.</b>  Niže definiran dodatak ima svoju svrhu i korisno ga je uvesti, no u ovom slučaju nikako ne može biti riječ o dodatku za posebne uvjete rada. Sukladno tome, potrebno je promijeniti naziv (primjerenije bi bilo nazvati ga „Dodatak za izvanredne radne okolnosti“ ili slično) jer je u praksi ovakva regulacija nespojiva s regulacijom posebnih uvjeta rada u sustavu visokog obrazovanja i znanosti, sustavu zdravstva, a vjerojatno i drugih sustava u kojima su za pojedina radna mjesta posebni uvjeti rada trajno obilježje, a na privremena ili povremena pojava. Ovakva regulacija je posebno opasna imajući na umu čl. 26. st. 2 ovog Zakona koji definira da se prava uređena ovim Zakonom ne mogu kolektivnim ugovorom urediti na drukčiji način. S obzirom na specifičnosti unutar javnih i državnih službi metodologiju definiranja radnih mjesta s posebnim uvjetima rada te visine dodatka za posebne uvjete rada nužno je prepustiti isključivo kolektivnom pregovaranju.</p>	<p><b>Prihvaćen</b>  Zahvaljujemo na komentaru i vaš prijedlog će se razmotriti te utvrditi primjereniji naziv dodatka.</p>
343	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>Dodatak za posebne uvjete rada , Članak 23.</b>  Uz propisivanje dodatka na plaću za posebne uvjete rada koji se javljaju povremeno i privremeno kao dodatak na plaću nužno je propisati i DODATAK ZA POSEBNE I OTEŽANE UVJETE RADA koji su STALNOG karaktera i karakteristika su određenog radnog mjesta. Utvrđivanje takvih poslova, kao i visina dodatka za obavljanje istih i dalje treba ostati predmet kolektivnog pregovaranja. Odredba ovoga članka razlikuje od trenutno važeće definicije poslova s posebnim uvjetima rada kao poslova radnih mjesta na kojima službenicima i namještenicima koji ih obavljaju pretežiti dio svakoga radnog dana, zbog njihove naravi, težine i okolnosti u kojima se obavljaju, prijete opasnost od ugrožavanja života, profesionalne bolesti ili znatnog narušavanja zdravlja, koje se ne može izbjeći primjenom propisanih mjera zaštite na radu i ostalih mjera sukladno posebnim propisima. Također, Prijedlog Zakona ne predviđa, odnosno uopće ne regulira pitanje niza ostalih dodataka na plaću koji postoje u trenutno važećim kolektivnim ugovorima na razini državnih i javnih službi. Prisutnu neizvjesnost u pogledu visine budućih plaća, odnosno strah od smanjenja postojećih plaća, bilo bi korisno otkloniti ugrađivanjem jedne generalne odredbe koja će jamčiti valoriziranje postojećih dodataka na plaću kroz koeficijente radnog mjesta.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Posebne uvjete rada koji su stalno obilježje radnog mjesta neće se vrednovati kroz dodatak na plaću već je intencija ovog Zakona da se takvi uvjeti rada vrednuju kroz osnovnu plaću tog radnog mjesta odnosno koeficijent za obračun plaće, a ne kroz dodatke na plaću. Dodaci na plaću za posebne uvjete rada predviđeni su predloženim Zakonom za one iznimne situacije koje se mogu pojaviti u obavljanju poslova radnog mjesta, ali se javljaju povremeno i traju određeno vrijeme.</p>



344	<p><b>Matica hrvatskih sindikata</b>  <b>Dodatak za posebne uvjete rada , Članak 23.</b>  Smatramo da ograničavanje vrste i broja mogućih dodataka na plaću predstavlja znatno ograničavanje slobode kolektivnog pregovaranja, imajući posebice u vidu činjenicu da su pitanja plaća i dodataka na plaću, uz materijalna prava, ključni i najvažniji sadržaj kolektivnog ugovora. U tom pogledu, uz propisivanje dodatka na plaću za posebne uvjete rada koji se javljaju povremeno ili privremeno, kao dodatak na plaću nužno je propisati i dodatak za posebne te za otežane uvjete rada koji su stalnog karaktera i karakteristika su određenog radnog mjesta. Utvrđivanje takvih poslova, kao i visina dodatka za obavljanje istih, također treba ostati predmet kolektivnog pregovaranja. Dodatno, ovim Zakonom nužno je predvidjeti i dodatke za otežane uvjete rada kakvi su trenutno ugovoreni u granskim kolektivnim ugovorima u nekim djelatnostima unutar javnih službi (primjerice, postojeći dodatak za otežane uvjete rada u srednjoškolskim ustanovama - zbog disperzije programa, zadržavanja nastavnika u određenim sredinama i sl.). Navedeni dodaci po definiciji ne spadaju ni u posebne uvjete rada sukladno ovom Zakonu, ni u poslove s otežanim uvjetima rada sukladno Zakonu o radu. Jednako tako, vjerojatno ih se neće moći promatrati ni kao okolnosti koje dovode u pitanje redovito obavljanje poslova iz djelokruga državnog tijela odnosno javne službe, što će za posljedicu imati nemogućnost ostvarivanja prava na dodatak na plaću za rad u takvim uvjetima, odnosno umanjenje plaće zaposlenicima koji prema postojećim kolektivnim ugovorima trenutno imaju predmetne dodatke na plaću. Zaključno, moramo istaknuti da ovaj Zakon ne predviđa, odnosno uopće ne regulira pitanje niza ostalih dodataka na plaću koji postoje u trenutno važećim kolektivnim ugovorima na razini državnih i javnih službi. Prisutnu neizvjesnost u pogledu visine budućih plaća, odnosno strah od smanjenja postojećih plaća, bilo bi korisno otkloniti ugrađivanjem jedne generalne odredbe koja će jamčiti valoriziranje postojećih dodataka na plaću kroz koeficijente radnog mjesta. Takva odredba bila bi potpuno na tragu javno iznesene namjere Vlade RH o očuvanju razine ugovorenih prava zaposlenika u državnim i javnim službama, odnosno predstavljala bi potvrdu navedene namjere te bi zasigurno ulila povjerenje u planiranu reformu sustava plaća.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ako je rad u posebnim uvjetima rada stalno obilježje radnog mjesta, to će biti vrednovano pri utvrđivanju koeficijenata za obračun plaće pojedinog radnog mjesta. Isto se odnosi i na druge postojeće dodatke koji nisu posebno istaknuti kao dodaci na plaću u ovom Zakonu. Razlog tome je namjera smanjiti broj dodatka na plaću, a radna mjesta vrednovati prema kriterijima iz članka 9. sve kako bi se omogućilo načelo jednake plaće za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti.</p>
345	<p><b>Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH</b>  <b>Dodatak za posebne uvjete rada , Članak 23.</b>  Stavak 3. Ova odredba dovest će do pada plaće brojnih službenika i namještenika koji sada ostvaruju dodatke za rad na poslovima s posebnim uvjetima rada jer će im se uvažiti samo sati rada koje odrađuju u tim posebnim uvjetima. Ovo bi moglo otvoriti brojna sporna pitanja u konkretnim slučajevima jesu li određeni poslovi pod posebnim uvjetima ili ne.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ovdje je riječ o radu u specifičnim okolnostima do kojih dolazi povremeno i privremeno, a iziskuju dodatni napor i veći angažman službenika i namještenika u odnosu na njegov redovan posao te je zato i predviđeno pravo na dodatak koji se obračunava isključivo na sate rada odrađene u takvim posebnim uvjetima. Ako je rad u posebnim uvjetima rada stalno obilježje radnog mjesta, to će biti vrednovano pri utvrđivanju koeficijenata za obračun plaće pojedinog radnog mjesta.</p>

346	<p><b>Ured pučke pravobraniteljice</b>  <b>Dodatak za posebne uvjete rada , Članak 23.</b>          Mišljenja smo da bi se posebni uvjeti rada trebali utvrđivati sukladno objektivnim i mjerljivim kriterijima kako bi se navedeno pravo ostvarivalo u slučaju stvarno utvrđenih specifičnih okolnosti, a s obzirom da trenutačno pravo na dodatak za posebne uvjete rada u velikoj mjeri ovisi o pregovaračkom potencijalu pojedine skupine službenika i namještenika.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Ovdje je riječ o radu u specifičnim okolnostima do kojih dolazi povremeno i privremeno, a iziskuju dodatni napor i veći angažman službenika i namještenika u odnosu na njegov redovan posao te je zato i predviđeno pravo na dodatak koji se obračunava isključivo na sate rada odrađene u takvim posebnim uvjetima. Ako je rad u posebnim uvjetima rada stalno obilježje radnog mjesta, to će biti vrednovano pri utvrđivanju koeficijenata za obračun plaće pojedinog radnog mjesta.</p>
347	<p><b>Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH</b>  <b>Dodatak za posebne uvjete rada , Članak 23.</b>          U stavku 4 dodati kako slijedi: .."koji sklapaju reprezentativni sindikati zastupljeni u pojedinom državnom tijelu, odnosno pojedinoj javnoj službi". Podsjećamo Vladu da je većini sindikata u najvećem broju državnih tijela Zakonom o reprezentativnosti onemogućeno kolektivno pregovaranje, te se time ne mogu osigurati svima jednake mogućnosti! Ovo za državnu službu ima smisla samo pod uvjetom izmjene Zakona o reprezentativnosti ili se u Zakonu o državnim službenicima može utvrditi reprezentativnost sindikata u državnoj službi, kako je to posebnim zakonom regulirano za liječnike. Vlada koja nije u stanju omogućiti pravednost u zastupljenosti državnih službenika u kolektivnim pregovorima, neće biti u stanju to omogućiti niti u ocjenjivanju.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Reprezentativnost sindikata nije predmet ovog Zakona.</p>
348	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Dodatak za posebne uvjete rada , Članak 23.</b>          Zakonom je propisano da se dodatak za posebne uvjete rada propisuje Kolektivnim ugovorom. Kolektivnim ugovorom za zaposlene u javnim službama propisao je da se dodatak za posebne uvjete propisuje granskim kolektivnim ugovorom. Što je sa javnim službama koje nisu potpisnice kolektivnog ugovora niti imaju granski kolektivni ugovor? Predlažemo da se navedena prava reguliraju općim aktom upravljačkog tijela ili odlukom čelnika javnopravnog tijela.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Kolektivni ugovori će se morati uskladiti s odredbama ovog Zakona. Na javne službe primjenjuje se Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama te će se sugerirati da se u tom aktu reguliraju dodaci na posebne uvjete rada kako bi bili primjenjivi na sve javne službe. Međutim, potrebno je napomenuti da se ovaj dodatak obračunava isključivo na sate rada odrađene u tim posebnim uvjetima do kojih dolazi povremeno i privremenog su karaktera. Ako je određeni specifičan uvjet stalno obilježje radnog mjesta tada će se to vrednovati pri utvrđivanju koeficijenta za obračun plaće tog radnog mjesta.</p>
349	<p><b>Županijski sud Slavonski Brod, Stalna služba u Požegi</b>  <b>Dodatak za posebne uvjete rada , Članak 23.</b>          Sudski službenici bi u startu trebali imati dodatak za posebne uvjete rada jer odrađuju sasvim drugu vrstu posla nego ostali državni službenici.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Nije prihvatljivo utvrđivati posebni dodatak za poslove sudskih službenika u članku 23. NPZ-a jer se u navedenom članku propisuje dodatak za posebne uvjete rada koji se javljaju povremeno ili privremeno te ne predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta. Ako su ti uvjeti stalno obilježje radnog mjesta biti će uključeni u koeficijent složenosti poslova radnog mjesta.</p>
350	<p><b>OSNOVNA ŠKOLA - SCUOLA ELEMENTARE "DOLAC"</b>  <b>Dodatak za posebne uvjete rada , Članak 23.</b>          O tekstu ovog članka valja jako dobro odvagati, jer neka radna mjesta većinu radnog vremena, ako ništa drugo prema opisu radnog mjesta, provode pod posebnim uvjetima i s toga bi ova odredba mogla u praksi biti problematična, a da ne govorimo koliko je to teško evidentirati i potom obračunati.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Predloženi Zakon polazi od toga da bi se kroz osnovnu plaću odnosno koeficijent trebala izraziti okolnost stalno prisutnih posebnih uvjeta rada u obavljanju poslova radnog mjesta, a ne kroz dodatak na plaću. Dakle, sve karakteristike u obavljanju poslova radnog mjesta koje su stalno prisutne, trebaju biti vrednovane kroz koeficijent. Za razliku od toga, dodatak na plaću za posebne uvjete rada predviđa situacije kada se poslovi iznimno i neko određeno vrijeme obavljaju u posebnim uvjetima, ali takvi uvjeti ne predstavljaju karakteristiku tog radnog mjesta.</p>

351	<p><b>Ivan Sabol</b>  <b>Dodatak za posebne uvjete rada , Članak 23.</b>          Članak 23 Stavak 1 i 2. "Posebni uvjeti rada...ne predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta i nisu vrednovani pri utvrđivanju koeficijenta za obračun plaće određenog radnog mjesta." S druge strane Članak 9 stavak (2) propisuje da su npr "opasnost za vlastiti život i zdravlje u obavljanju posla" uzeti u obzir kod procjene vrednovanja (koeficijenta?) radnog mjesta Ovi stavci impliciraju da su za neka radna mjesta NEKI posebni uvjeti rada uzeti u obzir kod utvrđivanja koeficijenta a neki ne? Gdje i kako se povlači granica onog posebnog uvjeta koji npr predstavlja ugrozu života radnika koji se uključio u koeficijent mjesta (Č19) naspram onog koji je sporadičan (Č123) kao dodatak? To bi trebalo PUNO eksplicitnije napisati ili u samom članku 23 i ili u obrazloženju uz ovaj članak jer je izgledno da neće svima biti baš najjasnije zašto pozicija X dobiva dodatak (jer nije u koeficijentu) a pozicija Y ne dobiva taj dodatak (jer je to već u samom koeficijentu) i opet će izgledati kao da postoji puno iznimki (uz upiranja prstom) a ne jedno transparentno pravilo. Pogotovo će se ljudi svađati kod ugroza života ali siguran sam da sličan problem može biti i kod svih ostalih posebnih dodataka koji su dosta netransparentno ili uključivani u koeficijent ili u dodatak. Predlažem uz objašnjenje svakako dodati primjere iz prakse ili hipotetične situacije da svima bude što jasnije unaprijed pogotovo za ono oko čega su česti sporovi (pa i po sudovima)</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Kriteriji navedeni u članku 9. predloženog Zakona primjenjivi su na sva radna mjesta, ali, jasno je da radna mjesta neće po svim kriterijima biti jednako rangirana. Primjerice, za očekivati je da će radna mjesta policajaca biti više rangirana po kriteriju "Odgovornosti za vlastiti život i zdravlje u obavljanju poslova" dok će druga radna mjesta na kojima ne postoji takav rizik biti manje rangirana po tom kriteriju.</p>
352	<p><b>Sindikata djelatnika u vojsci i državnim službama</b>  <b>Dodatak za posebne uvjete rada , Članak 23.</b>          U nekim tijelima državne uprave ne postoji pojam poslovi u specifičnim okolnostima koji se javljaju povremeno ili privremeno. Takvi poslovi su stalni bez prekida punih 365 dana u godini. Stoga predlažemo izmijenu riječi "povremeno i privremeno" u riječi "povremeno ili stalno."</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Kada su posebni uvjeti rada stalno prisutni u obavljanju poslova određenog radnog mjesta, onda takvu okolnost treba vrednovati kroz osnovnu plaću tog radnog mjesta odnosno kroz koeficijent za obračun plaće. U članku 23. se govori o dodatku koji se ostvaruje kada posebni uvjeti rada nisu karakteristika radnog mjesta već se javljaju iznimno, izvanredno i traju određeno vrijeme. Zbog toga se ovaj dodatak na plaću i isplaćuje samo za sate kada je službenik radio u takvim okolnostima.</p>
353	<p><b>Sandra Perčić</b>  <b>Dodatak za posebne uvjete rada , Članak 23.</b>          Ono što je ponajprije bitno istaknuti je problem određivanja poslova s posebnim uvjetima rada i dodataka na plaću za njihovo obavljanje kolektivnim ugovorima. Naime, sukladno odredbama Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata („Narodne novine“, br. 93/14 i 26/15), mogućnost sudjelovanja u kolektivnom pregovaranju nemaju svi sindikati (primjerice Sindikat pravosudne policije Hrvatske), a na njihove članove (i ne članove, službenike koji obavljaju te poslove) izravno se odnose odredbe o poslovima s posebnim uvjetima, što ih dovodi u prilično nepovoljan i diskriminatoran položaj te bez mogućeg utjecaja na rezultate pregovora. Napominjem da se odredba ovoga članka razlikuje od trenutno važeće definicije poslova s posebnim uvjetima rada kao poslova radnih mjesta na kojima službenicima i namještenicima koji ih obavljaju pretežiti dio svakoga radnog dana, zbog njihove naravi, težine i okolnosti u kojima se obavljaju, prijeti opasnost od ugrožavanja života,</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          U članku 23. propisuje se dodatak za posebne uvjete rada koji se javljaju povremeno ili privremeno te ne predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta. Stoga, nije riječ o poslovima s posebnim uvjetima rada koji su uređeni važećim propisima, a koji predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta. Posebni uvjeti rada koji su stalno obilježje radnog mjesta biti će uključeni u koeficijent složenosti poslova radnog mjesta, odnosno vrednovat će se u okviru standardnih mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta, pa službenicima zaposlenim na takvim poslovima neće utjecati u smislu da plaća bude manja od sadašnje. Opasnost za vlastiti život i zdravlje u obavljanju posla vrednovat će se u okviru standardnog mjerila "Odgovornost i utjecaj na donošenje odluka" iz članka 9. NPZ-a. Kako nije riječ o posebnim uvjetima rada u smislu sada važećih propisa, ne postoji opasnost od pravne praznine na koju ukazujete u komentaru.</p>

profesionalne bolesti ili znatnog narušavanja zdravlja, koje se ne može izbjeći primjenom propisanih mjera zaštite na radu i ostalih mjera sukladno posebnim propisima. Razlika je u tome što trenutno važeća Uredba o poslovima s posebnim uvjetima rada („Narodne novine“, br. 74/02, 58/08, 119/11, 33/13, 65/15, 2/17 i 63/21) (u daljnjem tekstu: Uredba) propisuje da službenici i namještenici te poslove obavljaju pretežiti dio svakoga radnoga dana. Oni nemaju obilježje privremenosti i povremenosti, već stalnosti. S obzirom na različite poslove s posebnim uvjetima koji se obavljaju u različitim djelatnostima (carina, pravosudna policija, i dr.), činjenicu da službenici doista veći dio svoga radnog vremena provedu obavljajući takve poslove, postoji opravdani strah i briga službenika zaposlenih na takvim poslovima da će im postojeći dodatak određen Uredbom biti smanjen i/ili ukinut, a koji s obzirom na i ovako malu osnovnu plaću, doista je nužan kako bi ta ista plaća bila dovoljna za dostajan život. Posebice treba uzeti u obzir i realnu opasnost od ugrožavanja života, pojave profesionalne bolesti, narušavanja zdravlja i ostalo što se može dogoditi i/ili nastati prilikom obavljanja poslova s posebnim uvjetima rada, a što može doista narušiti kvalitetu života službenika. Potrebno je dobro razmisliti i razmotriti kojim propisom urediti navedenu problematiku, a da se ne mijenjaju već postojeći dodaci, odnosno da ako se i mijenjaju, da se njihova visina poveća. Postavlja se i pitanje kako će se utvrditi i pratiti koliko sati je službenik proveo obavljajući takve poslove, kako odrediti kriterije za utvrđivanje da li primjerice vatrogasac obavlja takve poslove samo kad gasi požar, ili pravosudni policajac kad se dogodi neka "buna" u zatvoru. To je doista "sklizak teren" i potrebno je jako dobro razmisliti da li su odredbe ovoga članka doista dobre i primjenjive u praksi, jer je sada taj dodatak na plaću stalni dodatak, odnosno svi službenici koji obavljaju takve poslove obavljaju ih pretežito tijekom svog cijelog radnog dana i ne obračunava se po satima. Također, u prijelaznim i završnim odredbama ovoga Nacrta prijedloga zakona navedeno je da, među ostalim, Uredba ostaje na snazi do dana stupanja na snagu uredbe Vlade Republike Hrvatske kojom će se utvrditi nazivi radnih mjesta, uvjeti za raspored, klasifikacija radnih mjesta te pripadajući platni razred te koeficijenti za obračun plaće. S obzirom da je u stavku 4. ovoga članka navedeno da će se poslovi s posebnim uvjetima rada i dodaci na plaću za njihovo obavljanje urediti kolektivnim ugovorima, važno je napomenuti mogućnost nastanka pravne praznine i opasnosti da se dogodi situacija da će određeno vrijeme, dok se ne potpiše kolektivni ugovor kojim će se urediti navedeno, a u međuvremenu stupi na snagu navedena uredba Vlade Republike Hrvatske, poslovi s posebnim uvjetima rada te dodaci na plaću za njihovo obavljanje ostati neregulirani, bez pravnog temelja u važećem propisu za isplaćivanje tih dodataka službenicima koji takve poslove obavljaju.

354	<p><b>Vitimir Begović</b>  <b>Dodatak za posebne uvjete rada , Članak 23.</b>          Da li se radi o posebnim uvjetima rada u odnosu na Pravilnik o poslovima s posebnim uvjetima rada (NN 5/84) ?</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Pravo na dodatak za posebne uvjete rada ne odnosi se na posebne uvjete rada iz Pravilnika o poslovima s posebnim uvjetima rada. Navedeni dodatak ostvaruje se za vrijeme obavljanja poslova u specifičnim okolnostima koje se javljaju povremeno ili privremeno i od službenika i namještenika zahtijevaju dodatni napor i angažman u odnosu na redovne okolnosti obavljanja poslova radnog mjesta (npr. rad medicinskog osoblja za vrijeme epidemije). Posebni uvjeti rada u smislu ovoga članka ne predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta i nisu vrednovani pri utvrđivanju koeficijenta za obračun plaće određenog radnog mjesta. Međutim, dosadašnji posebni/otežani uvjeti rada, koji su stalno obilježje radnoga mjesta i predstavljaju opasnost za život i zdravlje službenika, posebno će se vrednovati kod klasifikacije i vrednovanja radnih mjesta i utvrđivanja koeficijenata za obračun plaće.</p>
355	<p><b>Udruga profesionalnih vatrogasac Hrvatske</b>  <b>Dodatak za posebne uvjete rada , Članak 23.</b>          Posebni uvjeti rada profesionalnih vatrogasaca određuju da vatrogasac mora imati posebnu fizičku, zdravstvenu i psihičku sposobnost koja se provjerava jednom u 2 godine zdravstvena i jednom u 4 godine psihička sposobnost, a fizička sposobnost obavljanja vatrogasne djelatnosti se kontinuirano provodi na poligonima. Vatrogasac mora biti uvježban (posebne fizičke sposobnosti) da bi vatrogasnu intervenciju mogao kvalitetno i učinkovito obaviti a da ne ugrozi svoj život i zdravlje. Uvježbavanje se provodi u istim uvjetima koji se mogu zateći na vatrogasnoj intervenciji jer u protivnom dovodi u opasnost sebe i osobe koju spašava. Nije moguće odrediti koliko vremena vatrogasac provede u uvjetima koji se smatraju posebnim uvjetima rada jer se kontinuirano mora osposobljavati u istim uvjetima kao i na vatrogasnoj intervenciji. Iz navedenih razloga smatramo da nije moguće u vatrogastvu definirati koliko sati je proveo na poslovima s posebnim uvjetima rada jer su oni kontinuirani tijekom cijelog radnog dana, stoga predlažemo da se stavak 2. ovog članka korigira. Istina da u državnim službama nema takvih radnih mjesta koji su kontinuirano pod posebnim uvjetima rada ali u javnoj vatrogasnoj službi to je kontinuirano. Stavak 2. ovog članka trebao bi glasiti: 2. Posebni uvjeti rada iz stavka 1. ovog članka ne predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta, osim u vatrogasnoj službi, i nisu vrednovani pri utvrđivanju koeficijenta za obračun plaće odnosno radnog mjesta. Stavak 3. trebao bi glasiti: 3. Dodatak iz stavka 1. ovog članka obračunava se na osnovnu plaću uvećan za dodatak za radni staž, ali samo za sate odrađene u posebnim uvjetima rada, osim za vatrogasnu službu gdje se obračunava za puno radno vrijeme."</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Za radna mjesta vatrogasaca vrednovat će se sadašnji posebni uvjeti rada u okviru standardnih mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta budući da predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta.</p>

356	<p><b>Joso Milovac</b>  <b>Dodatak za posebne uvjete rada , Članak 23.</b>  komentar na stavak 1, članak 23.: Ovdje se isto može pričati o „drugim poslovima po nalogu poslodavca i/ili voditelja službe“. Ako zaposlenik redovito i učinkovito obavlja "druge poslove po nalogu poslodavca", a nije obrazovan za te poslove niti su mu opisani u ugovoru o radu, da li taj zaposlenik ulaže dodatan napor i angažman u odnosu na redovne okolnosti, to jest u odnosu na poslove koji su navedeni u ugovoru o radu?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Pod dodatnim naporom i angažmanom u smislu članka 23. stavka 1. misli se na obavljanje poslova u specifičnim okolnostima koje se javljaju povremeno ili privremeno. Kada službenik obavlja poslove više složenosti po nalogu svog poslodavca, to se ne smatra pojačanim angažmanom u smislu posebnih uvjeta rada</p>
357	<p><b>Ivan Sabol</b>  <b>Dodatak za posebne uvjete rada , Članak 23.</b>  Članak 23 Nejasno. (bar u kontekstu dosadašnjeg pravilnika o poslovima sa posebnim uvjetima rada iz 1984) Npr vatrogasci dobivaju bonus na posebne uvjete rada (Pravilnik o poslovima s posebnim uvjetima rada NN 5/84 Čl3 stavak 14) znači li to da će vatrogasac dobivati bonus samo za sate provedene u gašenju požara?? Što je sa policijom koja bi pala pod "čuvanje ljudi i imovine vatrenim oružjem"? Ako je netko u postaji to vrijeme mu se ne računa? A di je onda tek komplikacija stanja pripravnosti za čuvanje vatrenim oružjem? Tko i kako će voditi evidenciju koliko sati rada je provedeno dnevno/mjesečno uistinu u posebnim uvjetima da bi se to ispravno primjenilo i obračunalo? I opet je izgledno da će time zapravo dio radnika izgubiti na plaći jer su do sada vatrogasci, policajci, ronjoci i slično dobivali dodatak za cijelo radno vrijeme a ne samo za točno definirane sate</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ukoliko posebni uvjeti rada predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta vrednovat će se u okviru standardnih mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta. U članku 23. predviđa se pravo na dodatak na plaću za posebne uvjete rada koji ne predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta i nisu vrednovani pri utvrđivanju koeficijenta za obračun plaće određenog radnog mjesta.</p>
358	<p><b>Institut Ruđer Bošković</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Dodatak za rad na programima i projektima</b>  Diskriminatorna odredba. Zašto je rad na projektima EU vrjedniji od rada na projektima iz drugih izvora financiranja ili od drugog rada iste vrste? Nejasno je što podrazumijeva pojam „dodatak za radni staž za sate rada na projektu“ kada se pravo na dodatak za radni staž već ostvaruje temeljem vremena provedenog u radnom odnosu.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Iz Vašeg komentara nije razvidno na koje druge projekte, odnosno drugi rad iste vrste, mislite. Odredbom stavka 1. članka 24. propisano je da se pravo na dodatak za rad na programima i projektima računa kao dodatak na osnovnu plaću koja je uvećana za dodatak za radni staž, ali samo za sate rada na projektu.</p>

359	<p><b>Marin Ivković</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Dodatak za rad na programima i projektima</b>  Vezano za dodatak za rad na programima i projektima (čl.18.st1.f) isti je za radna mjesta državnih službenika koji rade u strukturi tijela koja su dobila dozvolu za rad od Europske komisije za upravljanje sredstvima Europske unije i u tijelima uključenim u sustav upravljanja i kontrole korištenja strukturnih instrumenata Europske unije (dalje: Struktura) definiran u čl.26a) Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi (dalje: Uredba) no u ovom članku neka radna mjesta nisu definirana pa ne ostvaruju pravo na uvećani koeficijent već im je koeficijent isti kao istom radnom mjestu koje se ne nalazi u Strukturi. Primjer je radno mjesto viši savjetnik-specijalist (čl.3.a), točka 4 Uredbe) koje je koeficijentom složenosti izjednačeno sa radnim mjestom voditelja službe (čl.2a), točka 5 Uredbe) no u članku 26.a) Uredbe na navodi se radno mjesto viši savjetnik-specijalist te isto ne ostvaruje uvećani koeficijent za rad u Strukturi već koeficijent ostaje jednak radnom mjestu viši savjetnik-specijalist koje nije u Strukturi. Dodatno, budući da ostala radna mjesta u Strukturi imaju uvećane koeficijente, službenici na radnom mjestu viši savjetnik-specijalist u Strukturi imaju niži koeficijent od voditelja službe pa čak i voditelja odjela na istim poslovima, a neznatno veći od višeg stručnog savjetnika. Trebalo bi voditi računa da se ova diskriminacija prekine i da svi službenici koji rade u Strukturi, bez obzira na radno mjesto, ostvaruju pravo na dodatak na temelju rada na programima i projektima i(li) imaju uvećan koeficijent u odnosu na ista radna mjesta koja nisu u Strukturi, neovisno o kojem službeničkom radnom mjestu je riječ.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Vaše pitanje vezano je uz Uredbu o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi i nije predmet ovoga Zakona. Pri izradi nove uredbe, sva će se radna mjesta u državnoj službi vrednovati primjenom standardnih mjerila iz članka 9. ovoga Zakona te ispraviti eventualne neujednačenosti koeficijenata.</p>
360	<p><b>Marija Horvat</b>  <b>Dodatak za rad na programima i projektima , Članak 24.</b>  Do sada su povećanje koeficijenta složenosti poslova imali samo radnici koji su radili na provedbi programa i projekata koji se financiraju iz fondova i programa EU samo oni koji su bi dio Operativne strukture za upravljanje EU sredstvima (Upravljačko tijelo, provedbena tijela razine 1 i 2, tijela u sustavu revizije fondova, nacionalni fond i slično). Smatram da su to redovni poslovi javne administracije na poslovima ugovaranja i kontrole korištenja EU sredstava koji ne trebaju imati povećane koeficijente. Radnici koji pripremaju i provode projekte nemaju uvećane koeficijente. Ovim izmjenama se ponovo uvodi nejednakost na istim poslovima koji se financiraju iz različitih izvora. Po čemu je rad radnika na procesu koji se financira iz "državnog proračuna" manje vrijedan od istog takvog rada radnika na procesu koji se financira iz EU/NPOO/Nor. i dr izvora financiranja.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Pravo na ovaj dodatak nisu imali službenici iz članka 26.a Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi, a to su oni koji rade u strukturi tijela koja su dobila dozvolu za rad od Europske komisije za upravljanje sredstvima Europske unije i u tijelima uključenim u sustav upravljanja i kontrole korištenja strukturnih instrumenata Europske unije u financijskoj perspektivi Europske unije 2007. - 2013. i sustavima upravljanja i kontrole korištenja europskih strukturnih i investicijskih fondova u financijskoj perspektivi Europske unije 2014. - 2020. i koeficijenti složenosti poslova, već su imali samo službenici kojima je rad na projektima dodatni posao, oni ga obavljaju uz redovne poslove svog radnog mjesta. I ovo pravilo se i dalje zadržava.</p>

361	<p><b>Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja</b>  <b>Dodatak za rad na programima i projektima ,</b>  <b>Članak 24.</b></p> <p>Predviđene uredbe u ovom članku moraju imati na umu načelo „Službenicima i namještenicima isplaćuje se jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti.“ Iz prijedloga Zakona nije razvidno kako će se navedeno načelo ostvariti, već se ovim člankom otvara prostor sumnji da će dvije osobe zaposlene na istim poslovima imati različitu plaću jer jedna osoba te poslove obavlja za potrebe provođenja projekta, dok druga radi isti posao za tekuće poslovanje poslodavca, a što bi kršilo spomenuto načelo. U javnim službama projektni rad je najznačajniji i najrašireniji u sustavu visokog obrazovanja i znanosti te bi ova odredba u praksi mogla stvoriti brojne probleme u tom sustavu. Kao i kod ostalih uredbi i ovdje bi trebalo osigurati uključenost sindikata u izradu istih.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b></p> <p>Ukoliko službenik obavlja određene poslove za potrebe projekta tijekom cijelog radnog vremena, navedeno će se vrednovati kroz koeficijent radnog mjesta, a ako službenik uz redovne poslove obavlja i poslove za potrebe projekta ostvarivat će pravo na dodatak na plaću, ako je riječ o projektu iz članka 25. NPZ-a. Stoga, službenik koji radi isključivo na projektu ne može ostvariti i pravo na dodatak na plaću za takav rad. U postupku vrednovanja radnih mjesta primjenom standardnih mjerila iz članka 9. NPZ-a 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. Pri tome, ukazujemo da 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.</p>
362	<p><b>Matica hrvatskih sindikata</b>  <b>Dodatak za rad na programima i projektima ,</b>  <b>Članak 24.</b></p> <p>U članku 24., jednako kao i u svim drugim slučajevima prijedloga uredbi koje su predviđene ovim Zakonom, a koje donosi Vlada, potrebno je propisati da se i prijedlog uredbi iz stavka 3. i 4. ovoga članka (uredbe o visini dodataka i kriterijima za stjecanje dodatka za rad na programima i projektima) dostavlja na mišljenje sindikatima.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b></p> <p>Sve uredbe koje se odnose na prava i obveze službenika i namještenika dostavljaju se na znanje sindikatima, a predstavnici sindikata su također članovi radne skupine za izradu ovog zakona i podzakonskih propisa.</p>
363	<p><b>Katica Anić</b>  <b>Dodatak za rad na programima i projektima ,</b>  <b>Članak 24.</b></p> <p>Poštovani, predlažem predmetni članak proširiti i na službenike koji kao članovi radnih skupina sudjeluju u izradi nacionalnog zakonodavstva bez čijeg donošenja kasnije nije moguće koristiti sredstva iz Nacionalnog plana oporavka i otpornosti (NPOO) jer se upravo njihovim donošenjem u određenom roku uvjetuje odobravanje sredstava za korištenje iz NPOO-a. Bez ispunjenja takvih "targeta", nema ni sredstava za isplatu iz NPOO-a po kasnijim projektima. Takav dodatak može biti određen u fiksnom iznosu i isplatiti se po uspješnom ispunjenju targeta odnosno donošenju uvjetovanog propisa u roku predviđenim NPOO-om. Predlažem, stoga, da se za takve službenike ovim člankom propiše obvezatna isplata novčane nagrade za radne rezultate (bonus) iz članka 32. ovog Nacrta prijedloga zakona.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Poslovi izrade nacрта zakona i drugih propisa u najvećem broju tijela državne uprave redovni su poslovi državnih službenika te će se ti poslovi vrednovati primjenom standardnih mjerila utvrđenih u članku 9. NPZ-a. U članku 24. NPZ-a uređuje se dodatak na plaću službenika koji uz redovne poslove radnog mjesta obavljaju i poslove u programima i projektima navedenim u stavku 1. toga članka. Činjenica da službenik obavlja određenu vrstu poslova, pa tako i poslova izrade nacрта propisa, ne može biti osnova za isplatu nagrade za radne rezultate jer se ta nagrada isplaćuje za učinkovitost rada službenika i namještenika.</p>



364	<p><b>Agencija za mobilnost i programe Europske unije Dodatak za rad na programima i projektima , Članak 24.</b></p> <p>Nastavno na komentar na članak 13. koji regulira osnovnu plaću, postavljamo pitanje na koji će način znanstvene organizacije osigurati visinu plaće koja je propisana Ugovorom o dodijeli bespovratnih sredstava i koji ne dozvoljava fleksibilnost u smislu visine plaće (primjerice u programu Obzor Europa - MSCA, ERA Chair i ERC projekti). Primjerice MSCA bruto plaća koja se isplaćuje istraživaču u okviru MSCA projekta iznosi fiksno 5000,00 eura. Taj iznos se mora isplatiti prema pravilima programa Obzor Europa. S obzirom da se prema predloženim odredbama ovog Zakona ta plaća najvjerojatnije neće moći isplatiti u tom iznosu čime se krše odredbe ugovora, postavlja se pitanje hoće li se taj potencijalni problem riješiti člankom 13. i fleksibilnijem definiranjem osnovne plaće ili će se razlika između plaće definirane nacionalnim zakonodavstvom i plaće definirane ugovorom isplaćivati kroz dodatak za rad na projektima? Ako će se razlika isplaćivati dodatkom, hoće li postojati zasebni članak/stavak koji će se referirati na mogućnost formiranja dodatka sukladno pravilima instrumenta financiranja koja mogu biti različita od nacionalnog zakonodavstva? Zaključno, važnost privlačenja izvrsnih istraživača u RH, kao i osiguranje uvjeta njihova ostanka, ističe i Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030. godine, koja navodi za Prioritetna područja javnih politika za strateški cilj 1. »Konkurentno i inovativno gospodarstvo«, Razvoj znanosti i tehnologije sljedeće: „U skladu s politikom razvoja ljudskih potencijala stvorit će se radni uvjeti za istraživače koji će ih ohrabrivati na ostanak u zemlji, ali i poticati povratak hrvatskih znanstvenika iz inozemstva te dolazak inozemnih istraživača u Hrvatsku.“</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Predloženi Zakon definira plaće za državne službenike i namještenike te službenike i namještenike u javnim službama. Iz Vašeg upita nije vidljivo kakav je radni status stranih istraživača ni kakvu vrstu ugovora oni sklapaju kada dolaze raditi u hrvatsku znanstvenu organizaciju. No, i u sadašnjem sustavu plaća, plaće svih zaposlenih u javnim službama propisane su Zakonom o plaćama u javnim službama i ne mogu se utvrđivati proizvoljno.</p>
-----	--	---

365	<p><b>Agencija za mobilnost i programe Europske unije</b>  <b>Dodatak za rad na programima i projektima ,</b>  <b>Članak 24.</b></p> <p>Skrećemo pozornost da se u naslovu uz projekte navodi i "rad na programima" kao osnova isplate dodatka, dok se u samom tekstu članka ne navodi da će se dodatak isplaćivati i za rad na programima, već se navodi da će se dodatak isplaćivati samo za rad na projektima. Obzirom da pretpostavljamo da je riječ o previdu, predlažemo da se u stavcima članka koristi termin "dodatak za rad na programima i projektima". Tijekom provedbe zakona mogu se mijenjati financijski instrumenti odnosno uvoditi novi te stoga predlažemo koristiti širu formulaciju kada se nabrajaju instrumenti financiranja iz kojih se financira projekt na kojemu službenik/ca radi i temeljem kojih ostvaruje pravo na dodatak za rad na programima i projektima. S obzirom da navedeni instrumenti financiranja imaju ograničeno trajanje, a radi osiguravanja kontinuiteta primjene Zakona nakon njihova isteka, predlažemo dodati iza NPOO-a "i ostalih međunarodnih i nacionalnih izvora financiranja". Zaključno, predlažemo da čl.24.st.1. glasi: (1) Službenici koji rade na provedbi programa i projekata (članovi projektnog tima) koji se financira iz fondova i programa Europske unije, Norveškog financijskog mehanizma, Nacionalnog plana oporavka i otpornosti i ostalih međunarodnih i nacionalnih izvora financiranja imaju za vrijeme rada na projektu pravo na dodatak na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za sate rada na projektu.</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b></p> <p>Vaš smo prijedlog za dopunu odredbe riječju "programi" prihvatili, no, ne i u dijelu povećanja broja financijskih instrumenata, jer se sada iz navedenih instrumenata financira uvećanje plaća po osnovi rada na programima i projektima.</p>
366	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Dodatak za rad na programima i projektima ,</b>  <b>Članak 24.</b></p> <p>Što je s programima i projektima koji se ne financiraju samo iz fondova i programa Europske unije? Ovaj članak je potrebno proširiti na sve programe i projekte koji se financiraju iz međunarodnih fondova i programa.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Iz Vašeg komentara nije razvidno na koje međunarodne fondove i programe mislite.</p>
367	<p><b>Lea Perinić</b>  <b>Dodatak za rad na programima i projektima ,</b>  <b>Članak 24.</b></p> <p>Rad na projektima valorizirati sustavno, kroz sustav koeficijenata, kao motivaciju da pojedinci odaberu (i zadrže se) u toj profesiji u okviru javnog sektora, a ne kroz privremene dodatke.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Radi se o projektima koji traju određeno vremensko razdoblje pa je stoga opravdano dodatak za rad s navedene osnove utvrditi kao dodatak i to samo za sate rada na projektu.</p>
368	<p><b>Veronika</b>  <b>Dodatak za rad na programima i projektima ,</b>  <b>Članak 24.</b></p> <p>Podrazumijeva li taj dodatak na plaću od 30% koji je i dosad postojao? To je također suprotno načelu jednake plaće za jednak rad jer ti službenici ne rade složenije poslove od drugih raspoređenih na radna mjesta istog naziva, ali iz drugog područja unutar djelokruga nekog tijela. Osim toga, za usporedbu, savjetnik u državnom odvjetništvu ili na sudu, koji radi itekako složene i odgovorne poslove i mora imati pravosudni ispit, ima plaću manju od 1000 eura. O kakvoj jednakoj plaći za jednak rad govorimo?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>U sadašnjem sustavu također postoji uvećanje plaće do 30% za službenike koji rade na EU projektima iz kojih se financiraju i njihove plaće i to kao uvećanje ukupne plaće (neovisno o broju sati rada koje je službenik odradio na projektu). Predloženi Zakon propisuje dodatak na plaću do maksimalno 30%, ali samo na one sate rada koje službenik radi na projektu. Razlog zadržavanja ovog dodatka je činjenica da rad na projektima traži od službenika dodatno znanje, često puta rad i pisanu komunikaciju na stranom jeziku kao i dodatni angažman u smislu većeg opsega posla.</p>

369	<p><b>Ivan Sabol</b>  <b>Dodatak za rad na programima i projektima ,</b>  <b>Članak 24.</b>          Članak 24 stavak 1 "Norveškog financijskog mehanizma" Nejasno zašto je toliko specifično baš to navedeno? Zar druge zemlje nemaju ekvivalentne fondove ali mi priznajemo samo Norvešku? Što je sa američkim projektima? Stavak 2 Obično se u prijavi projekta piše i članove tima. Vrlo je podložno manipulacijama da se to post-faktum piše dekretom čelnika (možda i u suprotnosti sa samim tekstom projekta)?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Prijedlogom zakona utvrđeni su izvori financiranja projekata koji se provode u državnoj službi i javnim službama. Kada se izvori financiranja izrijekom navedu, otklanja se dvojba oko toga tko ima pravo na navedeni dodatak.</p>
370	<p><b>Davor Cafuta</b>  <b>Dodatak za rad na programima i projektima ,</b>  <b>Članak 24.</b>          Svaki projekt i svaka osoba na projektu je specifična, po iznosima sredstava ,po težini dodatnog posla ipo izdvojenom vremenu. Podjelu dostupnih sredstva bi trebao predlagati čelniku ustanove voditelj projekta. Kako će vlada utvrditi univerzalni iznos?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Člankom 24. Nacrta prijedloga zakona propisuje se da visinu dodatka i kriterije za stjecanje prava na dodatak za rad na programima i projektima utvrđuje Vlada uredbom, pri čemu je moguće propisati različitu visinu dodatka, ovisno o ulogama pojedinih službenika u projektu. Predlaže se da visinu dodatka i kriterije za njegovo stjecanje utvrđuje Vlada uredbom, a ne čelnik tijela odlukom, kako bi se osiguralo jednako postupanje u svim državnim tijelima i javnim službama.</p>
371	<p><b>Tena Dundović</b>  <b>Dodaci za različite oblike organizacije rada ,</b>  <b>Članak 25.</b>          Iza članka 25., predlaže se dodati članak 26. kojim će se urediti dodaci za rad u pravosudnim tijelima koji glasi: "Službenici zaposleni u pravosudnim tijelima imaju pravo na dodatak koji će se utvrditi uredbom koju donosi tijelo državne uprave nadležno za poslove pravosuđa." Obrazloženje: S obzirom na to da pravosudna tijela čine treću granu vlasti (uz izvršnu i zakonodavnu), a koja je od posebnog društvenog značaja za funkcioniranje države, osobe zaposlene u pravosudnim tijelima potrebno je izdvojiti iz kategorije državnih službenika u zasebnu kategoriju. Stupanj odgovornosti velikog dijela službenika zaposlenih u pravosudnim tijelima veći je od odgovornosti većine službenika zaposlenih u državnim tijelima.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Ovim Zakonom želi se smanjiti broj dodataka na plaću, a ne uvoditi nove dodatke. Također, intencija Zakona je osigurati jednakost plaća na svim radnim mjestima na način da se ostvaruje jednaka plaća za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti, što znači da plaća ne ovisi o tijelu ili javnoj službi u kojemu službenik i namještenik radi već isključivo o radnom mjestu i poslovima koji se na njemu obavljaju. Stupanj odgovornosti je jedan od kriterija navedenih u članku 9. ovog Zakona koji će se primjenjivati prilikom vrednovanja i klasificiranja svih radnih mjesta u državnoj službi i javnim službama.</p>
372	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>Dodaci za različite oblike organizacije rada ,</b>  <b>Članak 25.</b>          Stavak 2. dodatno pojasniti s odredbom općeg propisa o radu kojim je propisano da je poslodavac dužan DODATKE OBRAČUNATI u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje plaće NE SMIJE obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Zakon o plaćama je posebni zakon koji definira način obračuna dodataka u državnoj službi i javnim službama.</p>

373	<p><b>VATROSLAV ZOVKO</b>  <b>Dodaci za različite oblike organizacije rada ,</b>  <b>Članak 25.</b></p> <p>Ovakva formulacija članka, iako uobičajena (prepisana iz kolektivnih ugovora) vrlo je nespretna i podložna tumačenjima što za posljedicu ima tisuće sudskih procesa, od kojih su mnogi još u tijeku. Te se najbolje vidi iz uvida u Obračunske liste za ispletu plaće - naknade koje formira FINA na način kako ona interpretira zakone i kolektivne ugovore. Da bi se to izbjeglo, potrebno je uvrstiti tablicu - jasne postotke uvećanja plaće. Npr. koliki je ukupni postotak uvećanje osnovne cijene sata rada za rad suboto, zatim za rad subotom poslije podne, za rad subotom noću itd. Kada se kaže da se dodaci međusobno ne isključuju to je u kontradikciji da st. 2. Naime, ako službenik radi, npr. radnim danom po noći, prema st. 2, ako takav rad predstavlja prekovremeni rad, on se obračunava u odnosu na cijenu sata rada 1. smjene radnim danom, a ne na efektivnu cijenu noćnog sata rada. Ista stvar je i sa subotama i nedjeljama. Na konkretnom primjeru, ako je cijena sata rada 10 eura, uvećanje za prekovremeni rad iznosi 50%, tada je iznos dodatka za prekovremeni rad 5 eura radnim danom. Prema ovom prijedlogu, ako je cijena sata rada nedjeljom 15 eur (osnovna cijena sata rada od 10 eura, uvećana za 50%), a rad nedjeljom predstavlja prekovremeni rad tada službenik opet dobiva uvećanje od 5 eura (50 % od osnovne cijene sata rada - dodatak za prekovremeni rad). U odnosu na rad nedjeljom, ispada da dodatak za prekovremeni rad ne iznosi 50% već 33,33% (uvećanje cijene sata rada nedjeljom od 15 eura za 5 eura). Takav obračun je nepravedan i neživotan. Stoga bi odredbu ovog članka trebalo revidirati. St. 3. - pojam kumuliranja inače se odnosi na "uglavničenje", a ne zbrajanje postotaka.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>U predloženi Zakon ne mogu se uvrstiti postoci dodataka na plaću navedenih u članku 25. predloženog Zakona, jer se isti utvrđuju kolektivnim ugovorima i podložni su promjeni zato što se kolektivni ugovori sklapaju na vrijeme od 4 godine. Što se tiče primjera kojega navodite u Vašem komentaru, ako službenik radi nedjeljom noću te mu to ujedno predstavlja i prekovremeni rad, a uz pretpostavku da njegova cijena sata rada iznosi 10 Eura, tada će službenik ostvariti pravo na dodatak na plaću za prekovremeni rad (koji će u konkretnom slučaju iznositi 5 Eura po satu), dodatak na plaću za rad noću (koji će u konkretnom slučaju iznositi 4 Eura po satu) i dodatak za rad nedjeljom (koji će u konkretnom slučaju iznositi 5 Eura po satu). U konačnici, za njegov rad nedjeljom će dobiti 24 Eura po satu, jer će se svi pojedinačni dodaci na koje ostvaruje pravo zbrojiti s njegovom cijenom sata rada odnosno osnovnom plaćom, kako je to i navedeno u stavku 2. ovoga članka. Cijena sata rada je uvijek ista, neovisno o tome je li u pitanju radni dan ili rad nedjeljom. Razlika je u tome što će službenik za rad nedjeljom dobiti dodatak na plaću za rad nedjeljom pa će njegov rad nedjeljom zbog toga vrijediti više gledajući ukupni iznos, ali se njegova cijena sata rada neće razlikovati zbog rada nedjeljom u odnosu na bilo koji drugi dan zato što se cijena sata rada dobije dijeljenjem osnovne plaće s mjesečnim fondom sati rada. Visina cijene sata rada službenika i namještenika promijenit će se samo u slučaju da se službeniku i namješteniku promijeni plaća radnog mjesta.</p>
374	<p><b>Matica hrvatskih sindikata</b>  <b>Dodaci za različite oblike organizacije rada ,</b>  <b>Članak 25.</b></p> <p>Radi zaštite zaposlenika s plaćom manjom od zakonom propisane minimalne plaće, u članku 25. potrebno je propisati da se dodaci regulirani ovom člankom ne smiju obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisom. Vežano za dodatak za rad noću, zbog specifičnosti i razlika u obavljanju pojedinih djelatnosti u javnim službama, a temeljem dopuštenja iz članka 69. važećeg Zakona o radu, nužno je u članku 25. propisati mogućnost drugačijeg uređenja vremena (razdoblja) koje se smatra noćnim radom i to na način da se dodatak za rad noću ostvaruje za rad u vremenu od 22:00 sata do 6:00 sati narednog dana ukoliko drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Zakon o plaćama je posebni zakon koji definira način obračuna dodataka u državnoj službi i javnim službama. Što se tiče rada noću, to je uvijek rad u vremenu od 22:00 sata do 06:00 sati narednog dana i u tom smislu ne treba ostaviti prostor za različita postupanja.</p>

375	<p><b>Ured pučke pravobraniteljice</b>  <b>Dodaci za različite oblike organizacije rada ,</b>  <b>Članak 25.</b></p> <p>S obzirom da prekovremeni rad nije oblik organizacije rada, već rad koji se može naložiti isključivo u iznimnim, zakonom izriječom navedenim situacijama (viša sila, izvanredno povećanja opsega poslova i drugi slični slučajevi prijeke potrebe), smatramo kako se ne može govoriti o dodatku za prekovremeni rad kao posebnom obliku organizacije rada, već o uvećanju osnovne plaće za takav rad. Imajući na umu da je u članku 25. stavku 1. točki i) kao jedan od oblika organizacije rada za koji se ostvaruje dodatak na osnovnu plaću navedena i pripravnost, postavlja se pitanje zašto nije uključeno i dežurstvo. Naime, dežurstvo se uobičajeno smatra oblikom rada tijekom kojeg radnik mora biti nazočan na mjestu rada te biti spreman obavljati poslove. Vrijeme provedeno u dežurstvu smatra se radnim vremenom. S druge strane, pripravnost obuhvaća razdoblje kada radnik ne mora biti nazočan na mjestu rada i koje se ne smatra radnim vremenom. Slijedom navedenoga, nije logično da je samo pripravnost navedena u stavku 1. članka, osim ako navedenim izrazom nisu obuhvaćene obje situacije, dakle i pripravnost i dežurstvo. Trenutačno se u brojnim državnim i javnim službama koriste oba instituta te smatramo kako bi bilo poželjno urediti stavak 1. na način da obuhvaća i situacije kada se službenici nalaze u dežurstvu.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Slažemo se da prekovremeni rad nije uobičajeni oblik organizacije rada, međutim dodatak za prekovremeni rad je i do sada bio tako definiran odredbama kolektivnih ugovora, a želimo zadržati jednoobraznost izričaja kod svih onih oblika uvećanja plaće koji se obračunavaju na isti način tj. kao dodatak na osnovnu plaću. Pojam uvećanja plaće se do sada nije koristio za dodatke na plaću već za uvećanje koeficijenta (i radilo se o dvjema različitim kategorijama s aspekta načina obračuna plaće) pa je stoga i računovodstvenim djelatnicima jasnije primijeniti odredbu koja govori o dodatku na plaću za prekovremeni radu u odnosu na uvećanje plaće. Intencija Zakona je smanjiti dodatke na plaću, a ne dodavati nove te je u Zakonu preuzet dosadašnji opseg. Vrijeme provedeno u dežurstvu smatra se radom.</p>
376	<p><b>Marko Dragičević</b>  <b>Dodaci za različite oblike organizacije rada ,</b>  <b>Članak 25.</b></p> <p>Vezano za točku a) Regulacija dodatka za prekovremeni rad u državnoj službi nije adekvatna i postoji nejednakost u odnosu na javne službe.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>ovaj Zakon primjenjivat će se jednako na službenike i namještenike u državnoj i javnim službama.</p>
377	<p><b>Županijski sud Slavonski Brod, Stalna služba u Požegi</b>  <b>Dodaci za različite oblike organizacije rada ,</b>  <b>Članak 25.</b></p> <p>Da slažem se da se uređuje kolektivnim ugovorom ali da nas zastupa Sindikat državnih službenika i namještenika, a ne "reprezentativni sindikat" i to policije, a znamo da se oni bave sami sobom, ne zastupaju kako treba i ni svoje članove, nego se bave drugim stvarima.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b></p> <p>U članku 25. propisuju se dodaci čija se visina utvrđuje kolektivnim ugovorima. Kolektivno pregovaranje i reprezentativnost sindikata nisu predmet ovog Zakona.</p>
378	<p><b>OSNOVNA ŠKOLA - SCUOLA ELEMENTARE "DOLAC"</b>  <b>Dodaci za različite oblike organizacije rada ,</b>  <b>Članak 25.</b></p> <p>Ukoliko se ne uvede kao poseban dodatak, ovdje bi trebalo navesti dodatak za rad u dvojezičnim ustanovama i tijelima. U manjinskim školama se sva dokumentacija, prepiska, pravilnici, verbalna komunikacija, vodi ili bi se načelno trebala voditi dvojezično. To je ogromno opterećenje i to treba vrednovati posebno. U nekim europskim zemljama ti dodaci dosežu i do 30% plaće. Škole na jeziku nacionalne manjine jako teško pronalaze djelatnike, a ovakav dodatak bi pomogao zadržavanju postojećeg i privlačenju novog kadra.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Ovim sustavom plaća ne žele se formirati novi dodaci na plaću već smanjiti postojeći na način da se isti ugrade u koeficijent za obračun plaće radnog mjesta. Prilikom vrednovanja radnih mjesta uzet će se u obzir svi mogući objektivni kriteriji.</p>

379	<p><b>Sindikat zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi Hrvatske</b>  <b>Dodaci za različite oblike organizacije rada ,</b>  <b>Članak 25.</b></p> <p>U članku 25. u stavku 1. iza točke a) treba dodati novu točku b) koja glasi b) dodatak za rad noću u vremenu od 22:00 sata do 6:00 sati narednog dana ukoliko ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno (Članak 69. ZOR) Sadašnja točka b) postaje točka c) i tako redom</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Pitanje nije jasno, jer predloženi Zakon predviđa dodatak za rad noću. Rad noću je do sada bio definiran u državnoj službi i javnim službama kao vrijeme rada od 22:00 sata do 06:00 sati narednog dana te se odredbom članka 25. stavkom 1. točkom b zadržava dosadašnji dodatak.</p>
380	<p><b>Sanja Đurasević</b>  <b>Dodaci za različite oblike organizacije rada ,</b>  <b>Članak 25.</b></p> <p>Predlažem da se uredi način dodatka na plaću za tajnike i voditelje računovodstva koji u Centrima za odgoj, obrazovanje i rehabilitaciju (koji su primarno osnovnoškolske ustanove za djecu s teškoćama pod MZO) obavljaju poslove iz djelokruga više djelatnosti (predškolski program, osnovna škola, srednja škola i socijalne usluge). Naš rad u provođenju nekoliko djelatnosti zahtijeva ne samo poznavanje na desetke zakonskih i podzakonskih propisa, obračuna plaća u različitim djelatnostima već i prekovremeni rad koji nam nikada nije bio odobren, niti imamo ikakav dodatak na plaću. A naš koeficijent je sramotan u odnosu na stručne radnike/suradnike.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Intencija predloženog Zakona je da se radno mjesto adekvatno vrednuje kroz osnovnu plaću tj. koeficijent, a ne kroz dodatke na plaću. U sadašnjem sustavu plaća su se neke nelogičnosti pokušavale tijekom godina ispravljati kroz uvođenje raznih dodataka na plaću pa sada imamo više od 560 dodataka na plaću u državnoj službi i javnim službama. Radno mjesto treba objektivno vrednovati prema kriterijima navedenim u članku 9. predloženog Zakona i odrediti adekvatni koeficijent tj. osnovnu plaću.</p>
381	<p><b>Davor Koleno</b>  <b>Dodaci za različite oblike organizacije rada ,</b>  <b>Članak 25.</b></p> <p>Kako sam naveo ranije, mislim da je ovo e-savjetovanje čisto da se ispuni zakonska osnova i da svaki prijedlog će biti odbijen ali ću ipak probati opet nešto realno predložiti. Predlažem da se u članku 25. stavku 1. iza podstavka j) doda se podstavak k) dodatak za rad na računalu. Obrazloženje; ovaj dodatak za rad na računalu nije novost u zemljama EU jer se kod njih već primjenjuje. Rad na računalu je definiran u Pravilniku o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalom, Pravilniku o zaštiti na radu radnika izloženih statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima na radu i Zakonu o zaštiti na radu, odnosno da djelatnik koji pri obavljanju poslova koristi računalo sa zaslonom ukupno 4 ili više sati tijekom radnog dana ispunjava posebni uvjet rada. Taj dodatak se može primijeniti na sve djelatnike koji rade u državnim i javnim službama, a navedeni su u Procjeni rizika svoje ustanove da rade na računalu preko 4 sata dnevno, stoga ne bi bilo diskriminacije za djelatnike koji ispunjavaju uvjet za navedeni dodatak.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Smisao ovog zakona je da se svako radno mjesto primjereno razvrsta prema odgovarajućem koeficijentu te da taj koeficijent obuhvati sve parametre vezane uz obavljanje i vrstu poslova, a da se mnogobrojni i raznovrsni dodaci na plaću smanje u što je više mogućoj mjeri. Prema tome, ako je za neko radno mjesto uvjet poznavanja/rada na računalu isto će biti vrednovano kroz osnovni koeficijent.</p>

382	<p><b>Ivan Sabol</b>  <b>Dodaci za različite oblike organizacije rada ,</b>  <b>Članak 25.</b>          Članak 25 stavak 1 Točka "i" Znači li to da osoba dobije plaću + bonus kad je samo bila pripravna za rad? Tj više nego da je samo radila??!</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Pitanje je nejasno. Dodatak za pripravnost za rad se isplaćuje službeniku i namješteniku za vrijeme izvan redovnog radnog vremena kada službenik i namještenik mora biti spreman da na poziv poslodavca u svakom trenutku dođe na posao. Dakle, službenik ne može slobodno koristiti svoje privatno vrijeme već mora biti na raspolaganju poslodavcu i doći na posao u slučaju da ga poslodavac pozove. Upravo zbog toga ima pravo na dodatak na plaću. S druge strane, bonus tj. nagrada nema veze s dodatkom za pripravnost na radu.</p>
383	<p><b>Sanja Matina</b>  <b>Dodaci za različite oblike organizacije rada ,</b>  <b>Članak 25.</b>          Zašto državni službenici - sudski zapisničari nemaju dodatak na rad sa strankama (zatvorenici, ubojicama...)?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Sva radna mjesta će se vrednovati prema kriterijima navedenim u članku 9. Prijedloga zakona, a jedan od kriterija za vrednovanje radnih mjesta je i komunikacija sa strankama, što će utjecati na visinu koeficijenta za obračun plaće.</p>
384	<p><b>Davor Cafuta</b>  <b>Dodaci za različite oblike organizacije rada ,</b>  <b>Članak 25.</b>          Gdje je predviđena isplata dodatnog rada. Primjerice nastavnik koji radi kao satničar, nastavnik koji radi kao ects koordinator. Nastavnik koji izvan radnog vremena organizira sudjelovanje na sajmu ili izlaganje izložbe što mu nije u opisu posla. Nastavnik koji je ove godine odradio tri puta više završnih radova nego njegov kolega. Tih stvari nema u kolektivnim ugovorima. Po ovome čelnik ustanove nema nikakve mogućnosti da takve ljude nagradi jednokratnim dodatkom. Sve je određeno kolektivnim ugovorima, a oni se jako teško mijenjaju. Monopol kod pregovaranja drži jaki sindikat koji često ne sluša ljude sa terena. Dajte opciju uz prekovremene da čelnik ustanove može isto tako ih utvrditi i isplatiti kao dodatni rad.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Prekovremeni rad se može isplatiti isključivo kao prekovremeni rad, a ne kao dodatni rad. Čelnik ustanove će sukladno predloženom Zakonu moći nagraditi službenike i namještenike koji kvalitetno rade svoj posao dodjelom jednokratne novčane nagrade odnosno bonusa. Također, službenici koji svoj posao rade kvalitetno i iznad prosjeka dobit će bolje ocjene, brže će prikupiti potreban broj bodova i brže će steći pravo na dodatak za učinkovitost rada.</p>
385	<p><b>DINA DODIG</b>  <b>Dodaci za različite oblike organizacije rada ,</b>  <b>Članak 25.</b>          Ovo se izričito opet odnosi na MUP niti Porezna niti sud ne radi subotom niti imamo smjene tako da ovdje se pogoduje policajcima. Zašto zapisničari nemaju dodatke na rad sa strankama i na trajanje ročišta 5 plus sati uz sav ostali posao.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Dodaci na plaću za različite oblike organizacije odnose na oblike rada koji su takve naravi da opravdavaju dodatno plaćanje sati odrađenih u navedenim oblicima rada (rad subotom, nedjeljom, blagdanom, smjenski rad, noćni rad itd.) i ne radi se o pogodavanju pojedinim skupinama službenika. Takvi oblici rade postoje u brojnim službama u kojima se rad mora osigurati 24 sata dnevno (policija, carina, zdravstvene ustanove i dr.).</p>
386	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 26.</b>          Stavak (3) propisuje: Iznimno od stavka 2. ovoga članka, u slučaju okolnosti koje dovode u pitanje redovito obavljanje poslova iz djelokruga državnog tijela odnosno javne službe, kolektivnim ugovorom može se utvrditi poseban dodatak na osnovnu plaću zbog rada u tim okolnostima najviše do 20% osnovne plaće uvećane za dodatak na plaću za radni staž. Potrebno je dodatno pojasniti i navesti koje su to okolnosti koje dovode u pitanje redovito obavljanje poslova iz djelokruga državnog tijela odnosno javne službe. Da li bi to uključivalo npr. COVID dodatak zaposlenicima u zdravstvu i socijalnoj skrbi ?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Ne može se detaljnije propisati budući je ova materija ostavljena kolektivnim pregovorima.</p>

387	<p><b>Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika RH</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 26.</b>  Stavak 3. Ova odredba ponovno daje mogućnost za ono što Vlada Republike Hrvatske tvrdi da ovim Zakonom želi iskorijeniti, a to je parcijalni pristup u reguliranju plaća u državnoj i javnim službama. Ovdje ponavljamo problematičnost odredbi Zakona o reprezentativnosti (komentar ovdje uz članak 23.) koje se odnose na državnu službu promatrajući je kao cjelinu, na koji način sindikatima u državnoj službi a priori nije omogućeno jednako postupanje po ovom Zakonu.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Pravila o reprezentativnosti sindikata nisu predmet ovog Zakona.</p>
388	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 26.</b>  U članku 26. definirano je da se kolektivnim ugovorom mogu urediti druga materijalna prava službenika i namještenika koja nisu uređena ovim Zakonom. Što je s javnim službama koje nisu potpisnice ni jednog kolektivnog ugovora? I što je s materijalnim pravima za koja je kolektivnim ugovorima propisano da se uređuju granskim kolektivnim ugovorima, a isti ne postoje? Predlažemo mogućnost uređenja drugih materijalnih prava općim aktima upravljačkog tijela ili odlukom čelnika javnopravnog tijela. (uz ograničenja propisana stavkom 2 istog članka prijedloga Zakona o plaćama).</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Druga materijalna prava službenika i namještenika u državnoj i javnim službama nisu predmet ovoga Zakona.</p>
389	<p><b>NIKŠA MARINKOVIĆ</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 26.</b>  Ovaj članak ukida dosadašnji bonus na vjernost službi, od 4%-8%-10% i diskriminirajući je članak u odnosu na radnike sa 30 i više godina staža. Ukidanjem povećanja plaće, koeficijentata za vjernost službi, od 4%-8%-10%, svi zaposlenici s 30 i više godina staža stavili bi se u neravnopravan i nepovoljan položaj jer bi im se uskratilo pravo na 4%-8%-10% povećanja plaće, a ti zaposlenici više ne bi mogli doseći povećanje plaće od 6%, 9% ili više%, jer bi prije otišli u mirovinu nego skupili 24 ili više bodova potrebnih za povećanje plaće od 6%. Velikoj većini službenika i namještenika s 1 - 5 godina pred mirovinu smanjila bi se plaća, ukinuo bi se bonus od 10%, a oni ne bi dosegli ni najmanje moguće povećanje za uspješnost u radu od 3% za koje je potrebno 12 bodova. Zato predlažem dodatak na plaću za uspješnost u radu u prijelaznom razdoblju od 10 godina, do 2034. godine, tako da se nagrade svi zaposlenici za vjernost u službi s jednim (1) bodom za svaku godinu službe. Nakon 2034. godine ovi bodovi se ukidaju i zbrajaju se samo stečeni bodovi u postupcima ocjenjivanja od 2024. godine.</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b>  Predloženi Zakon predviđa ukidanje uvećanje plaća od 0,5% po godini radnog staža, ali ga ujedno zadržava u obliku dodatka na osnovnu plaću u istoj visini. Vaš prijedlog nije prihvatljiv, međutim, s obzirom na velik broj državnih službenika i namještenika koji su ostvarili uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima, odredbe članka 42. ovog Zakona mijenjaju se i 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.</p>
390	<p><b>Dominik Tomislav Vladić</b>  <b>3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU, Članak 26.</b>  Kolektivnim ugovorima ne mogu se ugovarati uvećanja koeficijentata za obračun plaće odnosno dodaci na koeficijente. uz to treba dodati i omogućiti da se može pregovarati dodatak na način da je definiran u neto iznosu. Ne bi dolazilo do stvaranja još veće razlike u plaćama kao što je bio slučaj s koeficijentima ili postotcima.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Intencija predloženog Zakona nije uvođenje dodatka u nominalnom novčanom iznosu (bez obzira radi li se o neto ili bruto iznosu) već u vidu postotaka u odnosu na osnovnu plaću.</p>



391	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb Isplata plaće, Članak 27.</b> Predlažemo da se stavak 2 uskladi s općim propisom o radu: „Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.“ Stavak 3. BRISATI.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b> Predloženi Zakon preuzeo je odredbu o roku za isplatu plaće iz važećih kolektivnih ugovora: temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama i Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike te stoga smatramo da odredbu ne treba mijenjati.</p>
392	<p><b>Matica hrvatskih sindikata Isplata plaće, Članak 27.</b> U članku 27. stavku 2. nužno je brisati rečenicu koja glasi: „Ako na dan dospijea isplata nije moguća zbog neradnog dana, blagdana ili više sile, tada se isplaćuje u naredna dva radna dana od dospijea.“ Navedena odredba potpuno je nepotrebna i ide na štetu zaposlenika. Poslodavac je, neovisno o tome kada padaju blagdani i drugi neradni dani, dužan zaposleniku isplatiti plaću na vrijeme (po dospijeu). Osim što će u praksi neminovno dovesti do pravne dileme o stvarnom dospijeu plaće (što je nedopustiva pravna nesigurnost, posebno u slučaju neisplate plaće po dospijeu, iz kojeg razloga zaposlenik ima pravo tužiti poslodavca, ali i izvanredno otkazati ugovor o radu), ovakva odredba sigurno će motivirati poslodavce da se uopće ne trude pripremiti, obračunati i isplatiti plaću barem na dan koji prethodi neradnom danu, a zaposlenike potpuno neopravdano dovesti u situaciju da im plaća bude isplaćena i nekoliko dana nakon propisanog dospijea. Primjerice, ako je 15. u mjesecu blagdan i ako je to petak, nakon čega slijede i subota i nedjelja kao neradni dani, zaposleniku će plaća biti isplaćena tek u utorak narednog tjedna, četiri dana nakon dospijea. Ovakva odredba dakle, potpuno briše smisao propisivanja ili ugovaranja roka dospijea plaće i predstavlja veliku opasnost u smislu zlouporabe tog instituta.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b> Treba imati na umu sam proces obračuna plaće za koji je potrebno određeno vrijeme. Računovodstvima se dostavljaju svi potrebni podaci za obračun plaće, ali sve te podatke (doznake za bolovanja, odsutnosti s posla prema evidenciji radnog vremena, promjena poreznih olakšica zbog rođenja djeteta, promjene prebivališta i drugo) treba obraditi. U velikim sustavima obračun plaća nije moguće napraviti za jedan dan. Stoga je ostavljeno vrijeme od 2 dana, kako bi računovodstva uspjela obraditi svu dokumentaciju potrebnu za obračun plaća, jer bi u protivnom svi u računovodstvima morali raditi subotama i nedjeljama da bi stigli isplatiti plaću prvi radni dan koji slijedi nakon blagdana. I u javnim i u državnoj službi plaća se isplaćuje i puno ranije od 15-og u mjesecu i nema kašnjenja tako da je dosadašnja praksa pokazala iznimnu pravovremenost u isplati plaće.</p>
393	<p><b>Ured pučke pravobraniteljice Isplata plaće, Članak 27.</b> Radi pravne sigurnosti, smatramo primjerenijim rješenjem rok za isplatu plaću utvrditi u danima, a ne mjesecima. Stoga predlažemo da stavak 2. glasi: „(2) Plaća se isplaćuje 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 dospijea isplata nije moguća zbog neradnog dana, blagdana ili više sile, tada se isplaćuje u naredna dva radna dana od dospijea.“</p>	<p><b>Prihvaćen</b> Vašu smo primjedbu prihvatili.</p>
394	<p><b>Marko Dragičević Isplata plaće, Članak 27.</b> Treba pružiti jasnije smjernice o opravdanim razlozima za izostanak s posla kako bi se izbjegla subjektivnost i diskriminacija. Također, treba pronaći ravnotežu između disciplinske odgovornosti i prava zaposlenika te razmotriti primjenu sankcija koje su pravične i proporcionalne. Ova odredba treba biti preciznije formulirana kako bi se izbjegla mogućnost zloupotrebe i nepravde.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b> Izostanak bez opravdanog razloga podrazumijeva da izostanak nije potkrepljen odgovarajućim aktima (npr. odluka o godišnjem odmoru, plaćenom i neplaćenom dopustu, potvrda o privremenoj nesposobnosti za rad,...) ili suglasnostima nadređenog za izlazak tijekom radnog vremena i sl.)</p>

395	<p><b>Dominik Tomislav Vladić</b>  <b>Isplata plaće, Članak 27.</b>  Promijeniti (2) Plaća se isplaćuje najkasnije do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a od jedne do druge isplate plaće, u pravilu, ne smije proći više od mjesec 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.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Kolektivnim ugovorima za službenike i namještenike u državnoj službi i javnim službama je 15. dan u mjesecu već dugi niz godina propisan kao granica za isplatu plaće za prethodni mjesec. Predloženi Zakon ne pomjera navedenu granicu i ne mijenja već ustaljenu praksu u isplati plaća.</p>
396	<p><b>Tena Dundović</b>  <b>Platna ljestvica, Članak 28.</b>  Predlaže se da se iza stavka 3. doda stavak 4. koji glasi: “Rasponi koeficijentata u platnim razredima u okviru jedinstvene platne ljestvice za pravosuđa tijela utvrđuju se uredbom Vlade na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za poslove pravosuđa.”</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose, prema sadašnjem sustavu državne uprave, je ujedno i tijelo državne uprave nadležno za poslove pravosuđa. Osim toga, ovdje se radi o radnim mjestima državnih službenika i namještenika koje je potrebno sveobuhvatno vrednovati i klasificirati neovisno o tome u kojim tijelima rade.</p>
397	<p><b>Dorotea Kršnjavi</b>  <b>Platna ljestvica, Članak 28.</b>  Komentar Sindikalne podružnice MDC: Samu platnu ljestvicu i koeficijente unutar tih razreda trebao bi definirati ovaj Zakon kao bi se Uredba Vlade mogla osloniti na konkretnu zakonsku odredbu.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Zahvaljujemo na komentaru, ali u tijeku je analiza postojećeg stanja i usklađivanje sadašnjih radnih mjesta te će se platna ljestvica i koeficijenti za radna mjesta definirati nakon dobivenih rezultata.</p>
398	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>Platna ljestvica, Članak 28.</b>  Predlažemo da se koeficijent za obračun plaće u platnoj ljestvici, odnosno polazni (prvi, minimalni) koeficijent za obračun plaće poveća s 0,90 na 1,00. Navedeno je nužno zbog rješavanja problema zaposlenika s plaćom manjom od zakonom propisane minimalne plaće, u uvjetima u kojima se minimalna plaća u RH svake godine povećava i s obzirom na zahtjeve iz EU Direktive o primjerenim minimalnim plaćama.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predviđeni koeficijent 0,90 veći je od sadašnjeg najnižeg koeficijenta za obračun plaće.</p>
399	<p><b>Matica hrvatskih sindikata</b>  <b>Platna ljestvica, Članak 28.</b>  U članku 28. stavku 2. potrebno je propisati da se koeficijenti za obračun plaće u platnoj ljestvici određuju u rasponu od 1,00 do 8,00. Povećanje polaznog (prvog, minimalnog) koeficijenta za obračun plaće sa 0,90 na 1,00 nužno je zbog rješavanja problema zaposlenika s plaćom manjom od minimalne plaće, u uvjetima u kojima se minimalna plaća u RH svake godine povećava i s obzirom na zahtjeve iz EU Direktive o primjerenim minimalnim plaćama.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predviđeni koeficijent 0,90 veći je od sadašnjeg najnižeg koeficijenta za obračun plaće.</p>
400	<p><b>Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH</b>  <b>Platna ljestvica, Članak 28.</b>  Stavak 2. Predlažemo da najniži koeficijent bude 1,00.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predviđeni koeficijent 0,90 veći je od sadašnjeg najnižeg koeficijenta za obračun plaće.</p>
401	<p><b>Županijski sud Slavonski Brod, Stalna služba u Požegi</b>  <b>Platna ljestvica, Članak 28.</b>  Početni koeficijent za obračun plaće treba početi sa 1,00.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predviđeni koeficijent 0.90 veći je od sadašnjeg najnižeg koeficijenta za obračun plaće.</p>

402	<p><b>OSNOVNA ŠKOLA - SCUOLA ELEMENTARE "DOLAC"</b>  <b>Platna ljestvica, Članak 28.</b>          Ispraviti a i b u 1. i 2. U stavku 2. promijeniti najniži koeficijent na 1,00, tako da se otavi mogućnost za vježbenike, pripravnike i umanjena plaća za loše ocijenjene djelatnike.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Numeracija u predloženom Zakonu je izražena brojevima, ali se zbog tehničkih poteškoća u aplikaciji ne vidi na taj način. Najniži koeficijent se ne odnosi na vježbenike već predstavlja najmanji koeficijent koji može biti određen za neko radno mjesto. Budući da je u sadašnjem sustavu plaća najniži koeficijent ima radno mjesto spremačice, to znači da u budućem sustavu plaća radno mjesto spremačice neće moći imati manji koeficijent</p>
403	<p><b>Veronika</b>  <b>Platna ljestvica, Članak 28.</b>          U vezi stavka 2., postavlja se pitanje koliko se povećava dosad najviši koeficijent i kome će pripasti čast da ga ima? Najniži se povećava s 0,6 na 0,9, a najviši (koji je i ovako nesrazmjerno visok u odnosu na ostale) s 4,5 na 8? Najniže plaće možda rastu, i to minimalno, ali rastu i one najviše, što se preporučuje.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Nazivi radnih mjesta, uvjeti za raspored i koeficijenti složenosti za obračun plaće utvrdit će se uredbom Vlade Republike Hrvatske nakon provedene analize o postojećem stanju te mogućnosti i načinu prevođenja sadašnjih radnih mjesta na nova radna mjesta. Cilj reforme je uspostaviti pravedniji sustav utemeljen na učinkovitosti rada.</p>
404	<p><b>Dominik Tomislav Vladić</b>  <b>Platna ljestvica, Članak 28.</b>          (b) Koeficijenti za obračun plaće u platnoj ljestvici određuju se u rasponu od 0,90 do 8,00. Promijeniti (b) Koeficijenti za obračun plaće u platnoj ljestvici određuju se u rasponu od 1,00 do 8,00. Ovim se već u početku jednak start za sve umanjuje i za pojedine djelatnike daje manja osnovica od dogovorene.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Predviđeni koeficijent 0,90 veći je od sadašnjeg najnižeg koeficijenta za obračun plaće.</p>
405	<p><b>Zdenko Radić</b>  <b>Platna ljestvica, Članak 28.</b>          Potpora prijedlogu g Batinjana: početni koeficijent 1,00, a ne 0,90.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Predviđeni koeficijent 0,90 veći je od sadašnjeg najnižeg koeficijenta za obračun plaće.</p>
406	<p><b>DINA DODIG</b>  <b>Platna ljestvica, Članak 28.</b>          Nelogično je da savjetnici i službenici budu u istom košu, kako je moguće da imamo 16 razreda i svi smo skupa a samo 5 % službenika da može imati 5??? na koji način bi onda trebala rasti plaća kada je to nemoguće, ne može se usporedit savjetnik sa zapisničarom i obrnuto, a oni imaju fakultet, znači opet će niži službenici koji apsolutno cijeli posao u referadi odraduju kako bi se došlo do norme (suci samo daju naredbe ili ne daju pa mi sami to napravimo) biti najmanje plaćeni makar smo mi glavni za rješavanje predmeta u referadi i naša brzina i točnost.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Pri ocjenjivanju učinkovitost rada službenika i namještenika uzet će se u obzir poslovi radnog mjesta na koje je raspoređen te je odgovornost ocjenjivača - nadređenog službenika ili dužnosnika, za pravilnu distribuciju ocjena, a službeniku i namješteniku je osigurana pravna zaštita.</p>

407	<p><b>TOMISLAV BATINJAN</b>  <b>Platna ljestvica, Članak 28.</b>          Koeficijent za obračun plaća u platnoj ljestvici trebao bi startati od 1,00 a ne od 0,90 kao što je predloženo. Smatram da smo svi jednaki i start obračuna osnovice za plaće bi svima trebao biti isti a ovim prijedlogom osnovica na temelju koje se obračunava plaća stavljamo određenu skupinu ljudi automatski u diskriminirajuće podređenu skupinu, jer već u startu imaju nižu osnovicu za obračun plaće, što po meni nije korektno, jer pred zakonom smo svi jednaki a to nam garantira Ustav Republike Hrvatske, a i sama svrha ovom zakona je da se isprave prijašnje nelogičnosti i osigura ravnopravnost, što se koeficijentom od 0,90 ne garantira da je osnovica svima ista i to je diskriminirajuće. Da bi se društvo kao cjelina ispravno razvijala, svi smo potrebni u ovom društvu za boljitak i općeniti razvoj bez obzira na zanimanje, jer jedni bez drugih ne možemo ispravno funkcionirati niti postojati kao društvo.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Zakonom se osigurava primjena iste osnovice za obračun plaće za sve službenike i namještenike te nema diskriminacije na koju se ukazuje. Napominje se da je koeficijent 0,90 veći od najnižeg koeficijenta za obračun plaće i niza drugih koeficijenata propisanih važećim propisima.</p>
408	<p><b>Tena Dundović</b>  <b>Platni razredi, Članak 29.</b>          Predlaže se da se iza st. 3. doda st. 4. koji glasi: (4) Radna mjesta u pravosudnim tijelima razvrstavaju se u platne razrede uredbom iz članka 15. stavka 4. ovoga Zakona.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Nazivi radnih mjesta, uvjeti za raspored i druga pitanja sukladno odredbi članka 15. stavka 5. Zakona uredit će se jednom uredbom za sva državna tijela. Kao što je već istaknuto u odgovorima na vaše ranije komentare, ne postoje opravdani razlozi za izuzimanje radnih mjesta u pravosudnim tijelima pa vaš prijedlog nije prihvatljiv.</p>
409	<p><b>Dorotea Kršnjavi</b>  <b>Platni razredi, Članak 29.</b>          Komentar Sindikalne podružnice MDC: "cit. ....na temelju vrednovanja radnih mjesta primjenom standardnih mjerila za vrednovanje i klasifikaciju." Platne razrede trebao bi definirati ovaj Zakon, tj. postaviti temelj vrednovanja te standardizirati mjerila za vrednovanje i klasifikaciju.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Zahvaljujemo na komentaru, ali u tijeku je analiza postojećeg stanja i usklađivanje sadašnjih radnih mjesta te će se platna ljestvica i koeficijenti za radna mjesta definirati nakon dobivenih rezultata.</p>
410	<p><b>Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH</b>  <b>Platni razredi, Članak 29.</b>          Dodati stavak 4. "Prije donošenja uredbi iz članka 15. stavka 3. i 4. ovog Zakona Vlada je dužna savjetovati se s predstavnicima sindikata zastupljenih u pojedinom državnom tijelu odnosno javnoj službi."</p>	<p><b>Prihvaćen</b>          Vaš prijedlog je prihvaćen i članak 15. bit će dopunjen na način da se prijedlog uredbi dostavlja sindikatima koji djeluju u državnoj službi ili javnim službama.</p>
411	<p><b>Ivan Sabol</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, VII. PROMICANJE U PLAĆI TEMELJEM OCJENE UČINKOVITOSTI RADA</b>          Sve više gledajući ovaj zakon mislim da ovako zamišljeno promicanje u plaći nemože uspješno zaživjeti niti motivirati službenike za rad. TL/DR umjesto akumuliranja subjektivnih ocjena na temelju kriterija uzeti objektivno kumulativno ostvarenje tih istih kriterija kao uvjet napredovanja u "zvanjima" za SVA radna mjesta u ovom zakonu (ne samo neka policija, nastavnici, visoko obrazovanje i znanost...) Duga verzija : Promicanje je zamišljeno samo na temu godišnjih ocjena koje se već iz savjetovanja vidi da će više biti sporne nego motivirajuće. Ako se samo ~1 osoba u malim kolektivima može proglasiti izvrsnom (pajdo), zašto bi se 19 ostalih uopće</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Zahvaljujemo na prijedlozima. Vrednovanje radnih mjesta temelji se na sveobuhvatnoj analizi dosadašnjeg stanja, a primijenit će se standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju koja su propisana u članku 9. ovog Zakona, pri čemu će se moći utvrditi koja su sve radna mjesta nužno potrebna kao i njihove razine. Treba naglasiti da horizontalno promicanje na temelju skupljenih bodova nikako ne isključuje napredovanje u sustavu na određena druga radna mjesta. Što se tiče ograničenja u ocjenjivanju najvišim ocjenama, ono je rezultat postojećeg stanja u kojem je velik broj službenika i namještenika ocjenjen najvišim ocjenama neovisno o omjeru ostvarenih rezultata i postignute učinkovitosti te se ovim prijedlogom namjerava postignuti veći stupanj objektivnosti. Smatramo da će rukovodeći službenik ipak morati predložiti onog službenika i namještenika</p>

maksimalno trudili kad znaju da neće dobiti najvišu ocjenu? Normalnim ocjenama za "smrtnike" se ionako nemože ništa bitno promijeniti u razumnom roku kroz karijeru. Treba 60 godina bez zaleđa za maksimum ili 30 godina za 15% ili 6 godina za svega 3%. Nimalo motivirajuće pogotovo jer će pajdo u tih 6 godina primati 9% bonusa vjerojatno za isti rad. Prema kalkulatoru inflacije <https://web.dzs.hr/calcinfl.htm> od 1.1.2016 do 1.1.2021 dakle 6 godina bez aberantne 2021 nadalje je stopa inflacije =3%. U 6 godina prije (2010-15) je stopa 7.5. O kakvoj motivaciji treba pričati ako je razuman rad nagrađen sa bonusom manjim od realne inflacije? Ocjene će i dalje biti nedefinirane i subjektivne. Kada ljudi skuže da su "odličan i izvrstan" ocjene rezervirane za podobne, izgubit će i ono malo motivacije ako imaju. Umjesto takvog subjektivno manipulativnog sistema koji će vrlo izgledno dovesti do različitih plaća za jednaki rad podobnima, predlažem da jako dobro razmislite o konkretnim objektivnim uvjetima i za svako radno mjesto ili grupu sličnih radnim mjesta definirate nekoliko stepenica sa jasno definiranim kriterijima. U znanosti su to asistent doktorand (početnik), viši asistent (nakon doktorata), znanst suradnik, viši suradnik, savjetnik, reizabrani savjetnik. Za svaku stepenicu zna se točno koji su uvjeti za doseći tu razinu i traje ~5 godina. Svaka razina ima sve teže uvjete i kvalitativno i kvantitativno. Svatko u svakom trenutku zna u kojoj je fazi i što još treba učiniti da dođe na višu razinu (osim kalendarskih godina u razmacima po 5, i kućica u sustavu - što je zaseban problem). Ako se osoba trudi više, uvijete će skupiti prije. Ako se osoba trudi manje, napredovanje će biti usporeno. Ako se ne trudi, neće zadovoljiti uvjete reizbora (5 godina) i gubi mjesto. Od zaposlenja (sa ~25) treba oko 30 godina razumnog truda za doći na najveću stepenicu ..dakle oko 10 godina pred penziju. Čovjek može i "omašiti" koje razdoblje i dalje dostići najveći stupanj ako se trudi. Ili može raditi dobro/dovoljno i ostati na onoj stepenici na kojoj je ta razina truda dovoljna za reizbor bez napredovanja. Svima jasno i donekle motivirajuće Ekvivalentan sustav trebao bi biti uveden i u SVE DRUGE sustave. (uzmite ono što donekle dobro radi i preslikajte umjesto da izmišljate toplu vodu na loš način!) Možda drugi sustavi nisu dovoljno razrađeni pa bi trebalo uvesti više stepenica (vidim da učitelji imaju samo 3 propisana zvanja, policajci 5.. a sigurno ima još službi.) da se kontinuirani angažman ima čime nagraditi. Trenutni prijedlog daje 10 stepenica sa premalim motivacijskim faktorom 3% koji je rastegnut na preduge periode razumnog truda (6 godina+) a iznimno podložan manipulacijama (podobni u 2 godine) a koji je djelomično i nedostižan. Mislim da bi bilo bolje u svim državnim / javnim službama uvesti neki razuman broj stepenica sa definiranim kriterijima kojima zaposlenici mogu težiti cijeli radni vijek. Podesiti ih na način da su razumno raspoređeni kroz trajanje karijere. Npr ne da se sva 3 zvanja postignu u 5 godina i onda čovjek vrti palce bez izazova i motivacije, ili pak da uz razuman trud u najvišu stepenicu uđe netom pred penziju ili daje uopće nedostižno kao što je trenutno predloženih 30% nedostižno (60 godina dobrog

za bolju ocjenu koji se više trudi i angažira na poslu od onog uobičajenog i kvalitetnog, ali redovnog obavljanja zadataka.

rada) U članku 10. Stavak 7 i 8 propisano je da će se kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti propisati uredbom. Vjerojatno na temelju neke analize. E pa tu analizu bi se trebalo iskoristiti ne za kriterije godišnjeg subjektivnog ocjenjivanja, nego da se ti isti kriteriji iskoriste za objektivno definirane "stepenice". Tako da zaposlenici NE skupljaju manipulirane "ocjene", nego neka "skupljaju" ostvarenje samih kriterija koji bi bili temelj ocjene. Pa tko skupi dovoljan broj tako utvrđenih kriterija za sljedeći stupanj, može i napredovati u viši stupanj. Tu onda nema da nekog čelnik "voli ili nevoli" jer ako je osoba trebala odraditi točno X predmeta za određenu razinu onda smije napredovati u "zvanju". Ako se netko trudi više, onda će brže sakupiti X predmeta ili čega već treba. Ako se ne trudi, trebat će više godina da zadovolji postavljene uvjete. Ako se ne trudi i u nekom periodu (npr 5 godina kao znanost) ne skupi barem minimalno X onda ne zadovoljava. Valjda znate koliko bi netko trebao odraditi u 1 godinu pa znate kolika bi trebala biti stepenica od 5 godina. Agilniji će to odraditi brže i biti motiviraniji bržim napredovanjem. Stepenice od 3% mi se ne čine motivirajuće. U teoriji bi sve moglo biti objektivno i provjerljivo i nitko se ne bi mogao buniti na različit tretman kao kad je riječ o subjektivnim ocjenama (koje su još ktome limitirane na 5% i 15% zaposlenih). Umjesto da se sustav umjetno usporava fiksiranjem maksimalnog broja "izvrsnih" i vrlodobrih. Sustav se kao i u znanosti može limitirati brojem godina u trenutnom zvanju. (a kao i prije možda treba vratiti da se broj potrebnih godina iskustva može umanjiti ako osoba ima duple uvjete za sljedeće mjesto) Naravno preduvjet za ovaj gore prijedlog su dobro definiratni kriteriji. Ali ti isti objektivni kriteriji su ionako preduvjet za ocjenjivanje iz trenutnog prijedloga pa se nadam da predlagatelj ima dobru bazu podataka što znači dobar posao za svako pojedino radno mjesto koje sada želi regulirati.

412 **Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja**  
**Promicanje u plaći temeljem ocjene učinkovitosti rada, Članak 30.**  
 Predlažemo da se ovaj članak nadopuni sa stavkom 6. u kojem će se predvidjeti mogućnost zadržavanja stečenih bodova i u slučaju kada službenik i namještenik napusti državnu ili javnu službu, ali se u nekom trenutku odluči ponovno zaposliti u istoj.

**Nije prihvaćen**  
 Nije opravdano propisivati zadržavanje bodova stečenih temeljem ocjene učinkovitosti rada za osobu kojoj je prestala služba pa se ponovno zaposli u službi, osobito ako se ima u vidu da sukladno članku 30. Zakona službenici zadržavaju broj bodova i dodatak na plaću koji su imali do trenutka premještanja, rasporeda ili napredovanja na drugo radno mjesto.

413	<p><b>Sveučilište u Zagrebu, Prirodoslovno-matematički fakultet</b>  <b>Promicanje u plaći temeljem ocjene učinkovitosti rada, Članak 30.</b>  Ad 30., st. 3.: Zbog jasnoće predlažemo da ova odredba glasi (umjesto "do trenutka" "prije trenutka"):  "(3) Službenik i namještenik koji se premješta, raspoređuje ili napreduje na drugo radno mjesto zadržava ostvareni broj bodova i dodatak na plaću stečen u postupcima ocjenjivanja njegove učinkovitosti rada prije trenutka premještaja, rasporeda ili napredovanja na drugo radno mjesto."  Ad 30., st. 5.: U st. 5. nedostaje "i ostvareni dodatak na plaću" pa predlažemo da glasi: "(5) Službenik i namještenik koji se premješta, raspoređuje ili napreduje na radno mjesto razvrstano u viši platni razred ili na radno mjesto unutar istog platnog razreda za koje je određen veći koeficijent za obračun plaće, zadržava broj bodova temeljem ocjene učinkovitosti rada ostvaren do trenutka premještaja, rasporeda ili napredovanja na drugo radno mjesto i ostvareni dodatak na plaću."</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b>  Odredba članka 30. stavka 3. jasnija je ukoliko se propiše da službenik i namještenik zadržava ostvareni broj bodova i dodatak na plaću koji je imao do trenutka premještaja, rasporeda ili premještaja. Vaša primjedba na članak 30. stavak 5. je prihvaćena i dodat će se zadržavanje prava na dodatak na plaću.</p>
414	<p><b>Neda Mucić Crnoja</b>  <b>Promicanje u plaći temeljem ocjene učinkovitosti rada, Članak 30.</b>  Odredba ovog članka je izrazito diskriminirajuća i demotivirajuća za rad, a pridonijet će i lošijim međusobnim odnosima. Naime, ograničavanjem da najviše 5% od ukupnog broja zaposlenih (svih službenika i namještenika) u određenom tijelu može dobiti ocjenu „izvrstan“, a 15% „naročito uspješan“ je nevjerojatno i poražavajuće, a o tome ovisi plaća i napredovanje svih službenika i namještenika tog tijela. Iz navedenog proizlazi da će većina zaposlenika biti ocijenjena ocjenom „uspješan“ i neće godinama moći ostvariti povećanje plaće. Najbolje ocjene će potencijalno biti dodijeljene po subjektivnim kriterijima. Ovaj način ocjenjivanja je neprihvatljiv čak i da se radi samo o zaposlenicima na istom radnom mjestu, a kamoli kada su u tih 5% uključeni svi službenici i namještenici određenog tijela. Ovakav način ograničavanja promicanja u plaćama će pridonijeti još ubrzanijem odljevu kvalitetnih kadrova iz državne službe, što vjerojatno nije namjera zakonodavca, time da ovakva mjera sigurno neće biti motivirajuća za ostanak u državnoj službi najboljih službenika i namještenika, jer se ovakvim načinom promiče prosječnost u obavljanju posla, a ne izvrsnost. Odredba je diskriminatorna i zbog toga što je sigurno daleko veći postotak zaposlenika (od predloženih 5%) koji zaslužuje ocjenu izvrstan.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim ograničenjem broja zaposlenih koji mogu dobiti ocjenu "izvrstan" ili "naročito uspješan" želi se onemogućiti ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama jer to, u pravilu, nije sukladno ostvarenoj učinkovitosti. Uredbama Vlade Republike Hrvatske propisat će se kriteriji i postupak ocjenjivanja kako bi isti bio što objektivniji.</p>

415	<p><b>Ivan Sabol</b>  <b>Promicanje u plaći temeljem ocjene učinkovitosti rada, Članak 30.</b>          Članak 30 koncept zasebne glave zakona za nešto što je propisano kao dodatak na plaću je promašen. Dodatak na plaću su opisani u odjelku 3. dodatci na osnovnu plaću glave V (Članak 18) pa onda i ovi članci 30 +31 trebaju biti preseljeni u glavu V. Plaća i dodatci na plaću Jednako tako bespredmetno bi bilo imati zasebnu glavu Zakona koja objašnjava dodatak za radni staž ili završetak studija?! Stavci 3,4,5 u suštini govore istu stvar. Trebalo bi se preformulirati na jednostavniji način Npr Službenik i namještenik koji se premješta, raspoređuje ili napreduje na drugo radno mjesto zadržava broj bodova i dodatak na plaću koji je imao do trenutka premještaja, rasporeda ili napredovanja na drugo radno mjesto neovisno o tome radi li se o premještaju u istom državnom tijelu odnosno javnoj službi ili premještaju u drugo državno tijelo ili javnu službu i neovisno o platnim razredima ili koeficijentima za obračun plaće</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b>          Zahvaljujemo na primjedbi. Razmotrit ćemo bolje pozicioniranje navedenih odredbi.</p>
416	<p><b>DORIS MARTINOVIĆ</b>  <b>VII. PROMICANJE U PLAĆI TEMELJEM OCJENE UČINKOVITOSTI RADA, Ograničenje promicanja u plaći</b>          U potpunosti podržavam prijedlog Udruge od 21. lipnja 2023.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>
417	<p><b>Jasmina Drageljević</b>  <b>VII. PROMICANJE U PLAĆI TEMELJEM OCJENE UČINKOVITOSTI RADA, Ograničenje promicanja u plaći</b>          Ovaj Zakon nažalost je očigledno prebrzo sročen. Pvenstveno u svemu podržavam prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika od 21. lipnja 2023., sudski savjetnici se moraju izdvojiti od ostalih kategorija, jer obavljaju isti posao kao suci, čime se moram dotaknuti članka 6. kojim je predviđena jednaka plaća za jednaki rad, obzirom da već po ovoj distinkciji sudac - sudski savjetnik ta odredba nije primjenjiva. Kategoriju sudskih savjetnika, potrebno je izdvojiti iz kategorije svih ostalih državnih službenika, te posebno urediti njihov položaj i status u okviru ovog zakona, odnosno donošenjem novog zakona. Članak 31. će ukoliko kao takav bude usvojen izazvati brojne probleme u praksi, napraviti još veći jaz među službenicima, obzirom da isti nije razrađen, 5% od svih službenika je broj koji neće dovesti do poštenog napredovanja, nagrađivanja i ocjenjivanja.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>



418	<p><b>Institut Ruđer Bošković</b>  <b>VII. PROMICANJE U PLAĆI TEMELJEM OCJENE UČINKOVITOSTI RADA, Ograničenje promicanja u plaći</b>  Zakonsko ograničavanje postotka službenika koji mogu dobiti više ocjene ne dovodi do ostvarenja premise Zakona „jednaka plaća za jednaki rad“ budući da objektivno veći postotak zaposlenika od predviđenog u svom području rada može ostvarivati izvrstan radni učinak. U tom smislu također bi trebalo razdvojiti „kvote“ za zasebno ocjenjivanje (znanstvenici/suradnici/tehničko osoblje/administracija/tehničke i pomoćne službe) jer njihov rad ne može biti međusobno usporediv da bi se svi ocjenjivali unutar iste kategorije.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ograničenje promicanja u plaći nije protivno načelu "jednake plaće za jednak rad" samo se uzima u obzir pokazani veći stupanj angažiranosti, motiviranosti i učinkovitosti službenika i namještenika. Službenik ili namještenik koji obavlja poslove radnog mjesta u skladu s pravilima struke, kvalitetno i na vrijeme (na način koji se od njega i očekuje) treba dobiti ocjenu "uspješan", a ocjene "izvrstan" ili "naročito uspješan" odnose se na iznadprosječnu učinkovitost i iznimne rezultate u radu, što će se detaljnije propisati uredbama Vlade RH. Svakako se prilikom ocjenjivanja neče uspoređivati učinak između npr. znanstvenika, vatrogasca, savjetnika u ministarstvu i spremačice. No, ovo ujedno ne znači da na svakom radnom mjestu mora biti službenika i namještenika koji su postigli iznimni učinak i moraju biti ocijenjeni najvišim ocjenama.</p>
419	<p><b>Akademija dramske umjetnosti</b>  <b>VII. PROMICANJE U PLAĆI TEMELJEM OCJENE UČINKOVITOSTI RADA, Ograničenje promicanja u plaći</b>  (1) Tijekom jedne kalendarske godine najviše 5% od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika državnog tijela ili javne službe može dobiti ocjenu „izvrstan“. Ovu normu smatramo ne utemeljenom jer se unaprijed prejudicira koliki postotak od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika državnog tijela ili javne službe može dobiti ocjenu „izvrstan“. Ne razumijemo njenu utemeljenost, koja je pravna osnova donošenja ove norme</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Službenik ili namještenik koji obavlja poslove radnog mjesta u skladu s pravilima struke, kvalitetno i na vrijeme (na način koji se od njega i očekuje) treba dobiti ocjenu "uspješan", a ocjene "izvrstan" ili "naročito uspješan" odnose se na iznadprosječnu učinkovitost i iznimne rezultate u radu, što će se detaljnije propisati uredbama Vlade RH. Ograničenje mogućnosti ocjenjivanja službenika i namještenika najvišim ocjenama propisuje se iz razloga što je u praksi velika većina službenika i namještenika ocijenjena najvišim ocjenama pri čemu se nije dovoljno vodila briga o njihovom osobnom doprinosu u učinkovitosti rada.</p>
420	<p><b>Ivan Čulić</b>  <b>VII. PROMICANJE U PLAĆI TEMELJEM OCJENE UČINKOVITOSTI RADA, Ograničenje promicanja u plaći</b>  Poštovani ovakva odredba protivna je samoj svrsi ocjenjivanja državnih službenika kako je opisano čl. 83. Zakona o državnim službenicima (u prijedlogu novog zakona pod čl. 91.).</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ograničenje promicanja u plaći nije protivno svrsi ocjenjivanja (poticanje službenika i namještenika na kvalitetniji i učinkovitiji rad), nego se time potiče "zdrava utakmica odnosno natjecanje" između službenika ili namještenika. Službenik ili namještenik koji obavlja poslove radnog mjesta u skladu s pravilim struke, kvalitetno i na vrijeme (na način koji se od njega i očekuje) treba dobiti ocjenu "uspješan", a ocjene "izvrstan" ili "naročito uspješan" odnose se na iznadprosječnu učinkovitost i iznimne rezultate u radu, što će se detaljnije propisati uredbama Vlade RH. U svakoj organizaciji postoje razlike u učinkovitosti rada pojedinih zaposlenika, a dobar rukovoditelj mora znati prepoznati tu razliku i dati prijedlog više ocjene onima koji su iznadprosječni, samoinicijativni, proaktivni i iznimno motivirani za rad te postižu iznimne rezultate u radu.</p>

421	<p><b>Andrijana Pocrnić</b>  <b>VII. PROMICANJE U PLAĆI TEMELJEM OCJENE UČINKOVITOSTI RADA, Ograničenje promicanja u plaći</b>  Članak 31. Nije jasno zašto od ukupnog broja službenika samo 1/5 može biti ocijenjena ocjenama izvrstan (5%) i naročito uspješan (15%)???? Iz navedenog proizlazi da 4/5 službenika ne obavlja kvalitetno svoj posao, što svakako nije istina. Stavite se u poziciju rukovoditelja i od npr. 30 službenika izaberite samo maksimalno 2 koja ćete ocijeniti sa ocjenom izvrstan i 4 sa ocjenom naročito uspješan, a kao rukovoditelj im dajete zadaće koje ispunjavaju prema uputama, dio poslova samoinicijativnošću, te sve obavljaju kvalitetno i u roku. Također, tih npr. 30 službenika ne obavlja iste poslove. Osim navedenog nije moguće da samo ukupno 2 službenika imaju značajne rezultate u radu. Navedeni članak bi mogao dovesti do nezadovoljstva među službenicima, a ne do motivacije na rad.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Službenik ili namještenik koji obavlja poslove radnog mjesta na način kako se to od njega i očekuje (pouzđano, pravodobno i u skladu s pravilima struke) treba dobiti ocjenu "uspješan", a ocjene iznad toga odnose se na veću učinkovitost i iznimne rezultate u radu, što će se detaljnije propisati uredbama Vlade RH. Dobar rukovoditelj mora znati prepoznati razliku u radu službenika i namještenika kojima je nadređen i dati prijedlog više ocjene samo onima koji su više angažirani, samoinicijativni, motivirani za rad, doprinose učinkovitosti ustrojstvene jedinice ili institucije u većoj mjeri, odnosno postižu rezultate iznad uobičajenih očekivanja i prosjeka službenika i namještenika.</p>
422	<p><b>Domagoj Novosel</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  U cijelosti se pridružujem i podržavam komentar Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika od 21. lipnja 2023. Predlažem da se isti uzme u razmatranje i u konačnici u cijelosti usvoji ! Domagoj Novosel, viši sudski savjetnik-specijalist, Županijski sud u Zagrebu</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravđano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>
423	<p><b>Alenka Skubic</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  U potpunosti podržavam prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika od 21. 06. 2023.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravđano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>

424	<p><b>Ivana Gambiraža Primorac</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>          Podržavam prijedlog Udruge sudskih savjetnika i vježbenika od 21. lipnja 2023. godine.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>
425	<p><b>Ivana Starčević</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>          podržavam komentar Udruge hrvatskih savjetnika i vježbenika</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>
426	<p><b>Dalia Dilberović</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>          U potpunosti podržavam prijedlog izmjene ovog članka koji je podnijela Udruga sudskih savjetnika i vježbenika 21. lipnja 2023.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>

427	<p><b>Igor Jelincic</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>          Podržavam prijedlog Udruge sudskih savjetnika i vježbenika od 21. lipnja 2023. u potpunosti.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>
428	<p><b>Goran Lipljan</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>          Kao sudski savjetnik u potpunosti se slažem i podržavam prijedlog izmjene ovog članka koji je podnijela Udruga sudski savjetnika i vježbenika.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>
429	<p><b>Jelena Grgić</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>          U potpunosti podržavam predloženu izmjenu članka kao i cijeli komentar Udruge sudskih savjetnika i vježbenika.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>

430	<p><b>Daniela Kralj Poličić</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>          Podržavam prijedlog Udruge sudskih savjetnika i vježbenika od 21. lipnja 2023.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>
431	<p><b>Maja Gojak Jug</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>          U potpunosti podržavam prijedlog Udruge sudskih savjetnika i vježbenika od 21. lipnja 2023. godine.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>
432	<p><b>Irena Bašić Cetinić</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>          U potpunosti podržavam prijedlog Udruge sudskih savjetnika i vježbenika od 21. lipnja 2023.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>

433	<p><b>MIRNA FRANIĆ RAPAJIĆ</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Pridružujem se u potpunosti prijedlogu i komentarima Udruge sudskih savjetnika i vježbenika od 21. lipnja 2023.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>
434	<p><b>MIRJANA BRANJUŠIĆ</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  U potpunosti podržavam prijedlog Udruge sudskih savjetnika i vježbenika od 21. lipnja 2023.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>
435	<p><b>Sara Bušić</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  U potpunosti podržavam prijedlog Udruge sudskih savjetnika i vježbenika od 21. lipnja 2023. Sudski savjetnici se trenutno ocjenjuju u sklopu Državne škole za pravosudne dužnosnike sukladno Metodologiji ocjenjivanja rada sudskih i državnoodvjetničkih savjetnika. Nedopustivo je da se svi zaposleni službenici i namještenici određenog državnog tijela ili javne službe stavljaju u istu kategoriju iz koje bi se biralo 5% odnosno 15% najboljih koji bi se ocijenili ocjenom "izvrstan" ili "naročito uspješan". Postupanje po takvoj zakonskoj odredbi otvorilo bi vrata arbitrarnom postupanju.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>

436	<p><b>Ela Sošić Kršulja</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  U cijelosti podržavam prijedlog Udruge sudskih savjetnika i vježbenika od 21. lipnja 2023.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>
437	<p><b>Đeni Sinovčić</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  U potpunosti podržavam prijedlog Udruge sudskih savjetnika i vježbenika. Odnos prema službenicima i namještenicima u sudbenoj vlasti, a posebice prema sudskim savjetnicima, ponižavajući je i diskriminatoran te je krajnje vrijeme da se njihova prava i obveze reguliraju posebnim zakonom. Sramotan je odnos izvršne vlasti prema svim kategorijama službenika u sudbenoj vlasti, a posebice je nerazumljivo kako je moguće da se prilikom ocjenjivanja jednako vrednuju svi državni službenici obzirom da između njih postoji velika razlika u sadržaju obavljanja posla, tim više što su sudski savjetnici jedini državni službenici koji se izričito navode u Ustavu RH.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Nazivi radnih mjesta, uvjeti za raspored i druga pitanja sukladno odredbi članka 15. stavka 5. Zakona uredit će se jednom uredbom za sva državna tijela, a također i postupak, kriteriji te način ocjenjivanja, sukladno odredbi članka 10. stavka 7. Zakona. Ne postoje opravdani razlozi za izuzimanje radnih mjesta u pravosudnim tijelima pa vaš prijedlog nije prihvatljiv.</p>
438	<p><b>Helena Radić</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  U potpunosti podržavam prijedlog Udruge sudskih savjetnika i vježbenika od 21. lipnja 2023. Iz perspektive sudskog savjetnika smatram da je ovaj prijedlog zakona kao i članak 31. diskriminatoran. Uz to napominjem, kao što je već istaknuto, da je sudski savjetnik visoko obrazovana osoba, odnosno diplomirani pravnik sa položenim pravosudnim ispitom te je nositelj djela sudbene vlasti, a slijedom čega bi se njegov položaj i status trebao posebno regulirati</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Nazivi radnih mjesta, uvjeti za raspored i druga pitanja sukladno odredbi članka 15. stavka 5. Zakona uredit će se jednom uredbom za sva državna tijela. Ne postoje opravdani razlozi za izuzimanje radnih mjesta u pravosudnim tijelima pa vaš prijedlog nije prihvatljiv.</p>
439	<p><b>Anica Golubić</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  U potpunosti podržavam prijedlog Udruge sudskih savjetnika i vježbenika od 21. lipnja 2023.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>

440	<p><b>ALEMKA PUTANEC</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  U cijelosti podržavam prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika, pri čemu naglašavam, a što je već i spomenuto, da je položaj i status sudskih savjetnika potrebno regulirati posebnim zakonom.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Nazivi radnih mjesta, uvjeti za raspored i druga pitanja sukladno odredbi članka 15. stavka 5. Zakona uredit će se jednom uredbom za sva državna tijela. Ne postoje opravdani razlozi za izuzimanje radnih mjesta u pravosudnim tijelima, uključujući i sudskog savjetnika.</p>
441	<p><b>Tena Dundović</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Predlaže se iza stavka 3., dodati stavak 4. koji glasi: Odredbe stavka 1. do stavka 3. ovog članka ne primjenjuju se na sudske i državnoodvjetničke savjetnike (odnosno savjetnike u pravosudnim tijelima)." <b>Obrazloženje:</b> Životno nije logično da se zajedno, unutar iste kategorije, ocjenjuju svi službenici i namještenici jednog državnog tijela ili javne službe, odnosno pravosudnog tijela. To u praksi znači da će 5% od (na primjeru pravosudnih tijela) svih sudskih savjetnika, zemljišnoknjižnih referenata, zapisničara, upisničara i čistačica zajedno, imati mogućnost dobiti ocjenu "izvrstan", što je odredba koja nema nikakvog smisla. Ovakvo uređenje posebno je nepovoljno za sudske savjetnike s obzirom na to da će usvajanjem ovakve odredbe 80% sudskih savjetnika u startu izgubiti 20 bodova (od ukupno 100 bodova) koje mogu ostvariti u okviru ocjenjivanja temeljem čl. 5. i čl. 6. Metodologije ocjenjivanja rada sudskih i državnoodvjetničkih savjetnika (Narodne novine br. 22/2023.). Ovaj komentar odnosi se i na st. 2. prema kojem najviše 15 % od ukupnog broja zaposlenika može dobiti ocjenu "naročito uspješan". Naime, Metodologijom ocjenjivanja rada sudskih i državnoodvjetničkih savjetnika propisano je sljedeće: "Članak 5. (1) Ocjena rada savjetnika utvrđuje se na temelju sljedećih mjerila: 1. ocjena rada u svojstvu državnog službenika sukladno zakonu koji uređuje prava i obveze državnih službenika 2. iskustvo u radu u svojstvu savjetnika 3. druge aktivnosti: a) sudjelovanje u stručnom usavršavanju b) objava stručnih ili znanstvenih radova iz područja pravnih znanosti c) završetak poslijediplomskog specijalističkog studija odnosno doktorskih studija iz pravnih znanosti. (2) Za mjerilo iz stavka 1. točke 1. ovoga članka može se ostvariti najviše 65 bodova, za mjerilo iz stavka 1. točke 2. ovoga članka najviše 25 bodova, a za mjerilo iz stavka 1. točke 3. ovoga članka najviše 10 bodova. (3) Mjerilo iz stavka 1. točke 1. ovoga članka uzima se u obzir kod ocjenjivanja unutar razdoblja ocjenjivanja, a mjerila iz stavka 1. točki 2. i 3. ovoga članka unutar razdoblja ocjenjivanja i ranije. Ocjena rada u svojstvu državnog službenika sukladno zakonu koji uređuje prava i obveze državnih službenika. Članak 6. (1) Za ocjenu rada u svojstvu državnog službenika sukladno zakonu koji uređuje prava i obveze državnih službenika ostvaruje se za pojedinu godinu: ocjena bodovi izuzetan 65 bodova primjereno 55 bodova uspješno 45 bodova zadovoljavajuće 35 bodova (2) Ocjena rada u svojstvu državnog službenika za razdoblje ocjenjivanja utvrđuje se prosječnim iznosom koji se dobiva zbrojem bodova za ocjenu svake godine unutar razdoblja ocjenjivanja podijeljenim s brojem godina ocjenjivanja, a dobiveni</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ograničenja u promicanju u plaći utvrđena su na jedinstven način za sva državna tijela i javne službe, bez iznimaka. Stoga ne postoje razlozi da bi se od primjene izuzeli jedino službenici raspoređeni na radna mjesta savjetnika u pravosudnim tijelima, osobito kad se ima u vidu da će se primjenjivati bez iznimke na sve ostale službenike i namještenike.</p>



	<p>rezultat zaokružuje se na dvije decimale na temelju treće decimale." Dakle, s obzirom na iznimno zahtjevan, detaljno propisan i strog način ocjenjivanja sudskih savjetnika, potrebno je sudske i državnoodvjetničke savjetnike izdvojiti iz ograničenja propisanog ovim člankom, budući da se njime izravno onemogućava i diskriminira sudske i državnoodvjetničke savjetnike u napredovanju, propisivanjem otegotnih kriterija koje savjetnici moraju zadovoljiti, a koji su već u dovoljnoj mjeri propisani gore spomenutom Metodologijom. Isključivanjem sudskih i državnoodvjetnički savjetnika iz ove odredbe, njihovo ocjenjivanje vršilo bi se na temelju Metodologije ocjenjivanja rada sudskih i državnoodvjetničkih savjetnika.</p>	
442	<p><b>Ana Matacin</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  U potpunosti podržavam prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika. Članak je diskriminirajući i protuustavan. Uspoređuju se i ocjenjuju međusobno neusporediva radna mjesta. Zašto bi ocjena rada jednog službenika ovisila o kvaliteti rada/ocjeni drugog službenika? I kako će, u situaciji kada sudac ocjenjuje svog sudskog savjetnika, znati da je drugi sudac svog savjetnika ocijenio sa izvrsnim ili naročito uspješnim i da je tih 5% tj. 15% već popunjeno? Međusobno će se dogovarati oko ocjena ili će predsjednik suda "presjeći" i između viška izvrsno ocijenjenih odabrati tih 5%? Tu nema nikakve transparentnosti i podložno je manipulacijama i pogodovanju. Osim toga, položaj i status sudskih savjetnika je potrebno regulirati posebnim zakonom.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>
443	<p><b>SEVERIN PERGER</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Podržavam prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika. Također se slažem s napisanim po Osnovnoj školi - Scuola elementare DOLAC da je ovaj članak je diskriminatoran i ograničavajući te je upitne ustavnosti; da se uspješnost ne smije restriktivno ograničavati, jer onemogućuje realno ocjenjivanje. Vezivati postotak izvrsnih i naročito uspješnih s učinkom na državni proračun je potpuno deplasirano i neistinito, s obzirom na to da je proračun u suficitu već treću godinu za redom; da RH ima pristup značajnim sredstvima u EU fondovima od kojih su mnoga sredstva bespovratna; turizam je samo ove godine 8-10% veći od rekordne 2019. što značajno puni proračun; a tu su i značajna nepovratna sredstva iz NPOO-a. Stavke 1. i 2. članka 31. ovog prijedloga zakona brisati u potpunosti.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama budući se ne dovoljno ili nikako ne vodi briga koliko su dane ocjene doista u odgovarajućem omjeru sa ostvarenim rezultatima. Ovo ograničenje je predloženo upravo kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Uredbama Vlade Republike Hrvatske će se propisati kriteriji i postupak ocjenjivanja kako bi isto bilo što objektivnije.</p>
444	<p><b>Karolina Dragojević</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  U potpunosti podržavam prijedloge Udruge sudskih savjetnika od 21. lipnja 2023.. Ovakva zakonska odredba je protuustavna i diskriminatorna, jer nije jasno kao se unaprijed može znati koliko će državnih službenika biti ocijenjeno ocjenom izvrstan.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Uredbama Vlade Republike Hrvatske će se propisati kriteriji i postupak ocjenjivanja u svrhu veće objektivnosti.</p>
445	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  U nastavku sadržaj našeg očitovanja vezan uz</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Bodovi iz stavka 7. stječu se zbrajanjem bodova iz stavka 2 do 4 ovog članka. Svrha predloženog modela</p>

članak 20. Prijedloga Zakona: U obrazloženju odredbe članka 20. ističe se da je intencija ovog Zakona omogućiti promicanje u plaći ONIH službenika i namještenika ČIJI JE RAD IZNADPROSJEČAN, a NE svih službenika i namještenika. Nadalje, u pojašnjenju jednog drugog članka, članka 31. naglašava se da kako bi se izbjegla praksa da se svi ili velika većina službenika i namještenika ocijeni najboljom ocjenom, jer bi to bilo krajnje neobjektivno i fiskalno neodrživo, pristupilo rješenju ograničavanja broja službenika i namještenika koji mogu dobiti najviše ocjene na način da broj onih koji mogu dobiti ocjenu „izvrstan“ ne može iznositi više od 5% od ukupnog broja zaposlenih, a 15% onih koji mogu dobiti ocjenu „naročito uspješan“. To znači da broj službenika i namještenika koji su ocijenjeni s dvije najbolje ocjene može biti max. 20% od ukupnog broja svih zaposlenih. Sve navedeno komparirano je s postojećom praksom ocjenjivanja državnih službenika i namještenika gdje su skoro svi zaposlenici ocijenjeni najboljim ocjenama, pa je za pretpostaviti da se postojeći sustav ocjenjivanja službenika i namještenika u DRŽAVNOJ službi UKIDA i UVODI ovaj novi model. Stajališta smo da su navedene odredbe protivne članku 3. i 14. Ustava RH zbog ograničavanja broja službenika i namještenika koji mogu biti ocijenjeni određenom ocjenom, pa su time stavljeni u nejednak, nepravedan i diskriminirajući položaj u odnosu na radnike koji će biti ocjenjivani i nagrađivani. Teško je za očekivati da će najboljom ocjenom moći biti ocijenjeni radnici na pomoćno-tehničkim poslovima osobito spremačica, portir, vatrogasac, arhivar, pomoćnik obducenta, električar, vodoinstalater, stolar ili pak kuhar u školi ili bolnici, ako to znači da zbog toga doktor, medicinska sestra i drugi zdravstvenici radnici koji sudjeluju u postupku dijagnostike i liječenja i o kojima nerijetko ovisi ljudski život, ili pak profesor i učitelj neće biti ocijenjeni najvišim ocjenama. Radi se o neusporedivim poslovima, a opet poslovima koje je potrebno vrednovati na odgovarajući način, jer je svaki od njih nužan da bi određeno tijelo funkcioniralo. Ostanu li odredbe u obliku koji je predložen, u određenom vremenskom razdoblju mogu se pojaviti pritužbe službenika i namještenika koji će smatrati da nisu ocijenjeni ocjenama „izvrstan“ i „naročito uspješan“ iz razloga koji se ne odnose na kvalitetu rada, poput stupnja obrazovanja. U praksi će to biti promicanje nekolicine ocijenjenih službenika i namještenika s najvišim ocjenama, a koji neće nužno biti jedini s najboljim rezultatima rada. Stoga nije realno za očekivati da će ovakav sustav djelovati motivirajuće za većinu službenika i namještenika, već upravo suprotno, mogao bi dovesti do smanjenja učinkovitosti rada onih službenika koji imaju visoke radne rezultate, ali nisu ušli u 5%, odnosno 15% ukupnog broja zaposlenika koji su ocijenjeni ocjenama „izvrstan“ i „naročito uspješan“. Stajališta smo da zbog navedenog, prilikom ocjenjivanja i postavljanja ograničenja u promicanju u plaći iz ovog članka, uspoređivati bi se trebali službenici, odnosno namještenici zaposleni na usporedivim radnim mjestima, odnosno u

je brže promicanje u plaći službenika i namještenika koji rade bolje i kvalitetnije od drugih. Osigurava se i promicanje u plaći onih službenika i namještenika koji uspješno i kvalitetno odrađuju svoje poslove, samo sporijim napretkom. Sadašnja praksa ocjenjivanja pokazala je da je velika većina službenika i namještenika gotovo uvijek ocijenjena najvišim ocjenama, bez obzira na svoj doprinos u učinkovitosti čime se, suprotno svrsi ocjenjivanja, postiže demotiviranost onih koji su doista jedini opravdano trebali biti ocijenjeni takvim ocjenama. Kriteriji, način i postupak ocjenjivanja uredit će se uredbama Vlade RH kako bi se postigla jednoobraznost i objektivnost, a svakako se prilikom ocjenjivanja neće uspoređivati učinak između npr. vatrogasca, savjetnika u ministarstvu i spremačice. No, ovo ne znači da na svakom radnom mjestu mora biti službenika i namještenika koji su postigli iznimni učinak i moraju biti ocijenjeni najvišim ocjenama.

	<p>usporedivim organizacijskim cjelinama unutar određenog tijela, jer se jedino na taj način može osigurati objektivnost u ocjenjivanju, ali i postavljanju bilo kakvih ograničenja povezanih s ocjenjivanjem, i pružiti odgovarajuću motivaciju zaposlenima i tako izbjeći narušavanje međuljudskih odnosa unutar javne službe. Time bi se ujedno motivirali i potencijalni kandidati prilikom zapošljavanja u javnim i državnoj službi. Ukratko, predlažemo da se ocjenjivanje UVEDE ZA SVE službenike i namještenike po jednakom kriteriju ili da se ova odredba iz Prijedloga Zakona BRIŠE.</p>	
446	<p><b>Karlo Kožina</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Također, treba reći da npr. u jednom pravosudnom tijelu rade državni službenici različitih kategorija, opsega posla, stručne spreme i slično, a svi se oni pri ocjenjivanju gledaju kao jedinstvena grupa. Tako primjerice, sudski savjetnik, zapisničar, upisničar i ravnatelj sudske uprave obavljaju potpuno različite zadatke, stoga bi i zakon kada propisuje da najviše 5% od ukupnog broja zaposlenih može dobiti ocjenu "izvrstan" trebao praviti razliku između pojedinih kategorija službenika i namještenika. Konačno, u određenim slučajevima (npr. u državnom tijelu koje zapošljava manje od 20 službenika), navedene odredbe neće biti primjenjive. Npr. ako u određenom tijelu radi 15 službenika, niti jedan neće moći dobiti ocjenu izvrstan, budući da bi, ako i jedan službenik dobije tu ocjenu to bilo 6,66%, dakle više od granice postavljene zakonom. Isto tako, 5 posto, objektivno je premali broj (naime, kada bi zaista samo 5% službenika izvrsno obavljalo svoj posao, to bi značilo da je sustav javne uprave posve neučinkovit, s čime se, vjerujem, predlagatelj zakona ne slaže), kojeg bi trebalo povisiti barem na 10%. Novi prijedlog članka 31.: (1) Tijekom jedne kalendarske godine najviše 10%, ali ne manje od dvoje, zaposlenih službenika i namještenika na određenoj vrsti radnog mjesta u državnom tijelu ili javnoj službi može dobiti ocjenu „izvrstan“ (2) Tijekom jedne kalendarske godine najviše 25%, ali ne manje od petero zaposlenih službenika i namještenika na određenoj vrsti radnog mjesta u državnom tijelu ili javnoj službi može dobiti ocjenu „naročito uspješan“. (3) Ukupni broj zaposlenih službenika i namještenika iz stavka 1. i 2. ovoga članka utvrđuje se na posljednji dan kalendarske godine za koju se službenici i namještenici ocjenjuju.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Namjera ovog članka nije bila isključiti tijela s malim brojem službenika i namještenika pa ako je postotak manji od 1 zaokružiti će se na način da se ocijeniti ocjenom izvrstan može 1 osoba. Kriteriji, način i postupak ocjenjivanja uredit će se uredbama Vlade RH kako bi se postigla jednoobraznost i objektivnost, a svakako se prilikom ocjenjivanja neće uspoređivati učinak između npr. vatrogasca, sudskog savjetnika, referenta u ministarstvu i spremačice. No, ovo ne znači da na svakom radnom mjestu mora biti službenika i namještenika koji su postigli iznimni učinak i moraju biti ocijenjeni najvišim ocjenama.</p>

447 **Šime Tomić**  
**Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.**  
U cijelosti podržavam prijedlog Udruge hrvatskih  
sudskih savjetnika i vježbenika od 21. lipnja 2023.  
Inače, prekatak je rok za komentiranje ovog bitnog  
zakona.

**Primljeno na znanje**  
Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih  
savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za  
raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog  
mjesto vrednovat će se u posebnom postupku  
primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon  
čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen  
odgovarajući koeficijent za obračun plaće.  
Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se  
ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi  
se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine  
službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi  
se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak  
ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne  
postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na  
samo jednu kategoriju državnih službenika i  
namještenika u pravosudnim tijelima. Vezano za rok  
savjetovanja navodimo da je provođenje skraćenog  
trajanja postupka savjetovanja za Nacrt prijedloga  
Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim  
službama nužno s obzirom na rokove iz Nacionalnog  
plana oporavka i otpornosti 2021.-2026. (NPOO).  
Naime, u okviru NPOO-a provodi se investicija  
Unaprjeđenje sustava plaća u državnoj upravi i javnim  
službama, sustava HRM-a i COP-a, a pokazatelj  
ispunjenja navedene investicije je stupanje na snagu  
Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim  
službama do 30. lipnja 2023. Zbog kratkoće rokova  
koji su predviđeni NPOO-om, kompleksnosti sadržaja  
samog zakona i zbog velikog broja sudionika koji su  
bili uključeni u postupak pripreme (tijela državne  
uprave i sindikati državnih i javnih službi), bilo je  
nemoguće pripremiti prijedlog zakona dok sa  
sudionicima nije postignuta suglasnost. Zbog  
prethodno navedenih razloga rok za javno  
savjetovanje utvrđen je od 7. do 22. lipnja 2023.  
godine.

<p>448</p>	<p><b>Luka Zenić</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Podržavam prijedlog Udruge. Nedopustivo je da se prilikom ocjenjivanja jednako vrednuju svi državni službenici obzirom da između njih postoji velika razlika u sadržaju i obujmu obavljanja posla. Konkretno, sudski savjetnik u tijelima sudbene vlasti i u državnom odvjetništvu je visoko obrazovana osoba sa završenim Pravnim fakultetom, položenim pravosudnim ispitom te završnim ispitom, koji samostalno provodi određene postupke te na temelju rezultata cjelokupnog postupka podnosi prijedlog odluke svojim mentorima - sucima. Izuzetak su zemljišnoknjižni postupci i postupci jednostavnog stečaja potrošača u kojima sudski savjetnici potpuno samostalno provode postupak i donose odluku. Ostali državni službenici (zapisničari, upisničari, arhivari, itd.) nisu obavezni imati istu razinu obrazovanja budući da obavljaju isključivo administrativne poslove, odnosno ako se radi o zapisničarima, isključivo poslove po uputi suca ili sudskog savjetnika (pripremanje zapisnika, otprema, dostava spisa, zakazivanje rasprava i sl.). Ovaj prijedlog zakona, kao i članak 31., protuustavno i diskriminatorno, stavlja sudskog savjetnika u neravnopravan položaj u odnosu na ostale državne službenike. Zakonodavac bi, obzirom da je i sudski savjetnik nositelj dijela sudbene vlasti, trebao prepoznati i normativno regulirati njegov položaj posebnim zakonom, a sve u cilju održavanja neovisnosti i samostalnosti sudbene vlasti. Položaj sudskog savjetnika se treba tretirati kao prijelazna faza do imenovanja na mjesto suca tijekom koje se sudski savjetnik obrazuje i usavršava radi provođenja težih i zahtjevnijih predmeta. Također se napominje da je sudskom savjetniku kao nositelju najosjetljivijeg i najugroženijeg dijela sudbene vlasti potrebno osigurati nužna materijalna sredstva i takav položaj u odnosu na ostale državne službenike kako bi zaista bili zaštićeni od korupcije koja izravno ugrožava ljudska prava i položaj građana.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>
<p>449</p>	<p><b>Karlo Kožina</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Za istaknuti je da članak 31. predloženog nacrta zakona nije usklađen s člankom 91. nacrta prijedloga Zakona o državnim službenicima kojim se propisuje da je svrha ocjenjivanja, između ostaloga, poticanje državnih službenika na kvalitetno i učinkovito izvršavanje službenih zadaća te utvrđivanje njihovog doprinosa u obavljanju poslova. Međutim, iz predloženog teksta proizlazi da se samo 20% (5+15%) državnih službenika efektivno potiče na kvalitetan i učinkovit rad. Prema tome, ovakva odredba može stvarati nepravedne i diskriminatorne učinke.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Smatramo da se ograničenjima iz članka 31. o mogućnosti ocjenjivanja određenog broja službenika i namještenika ne narušava svrha ocjenjivanja. Prema iskustvu u dosadašnjoj praksi redom su službenici i namještenici ocjenjivani najvišim ocjenama, neovisno o njihovom osobnom doprinosu u učinkovitosti rada što djeluje upravo demotivirajuće jer se ne nitko ne mora dodatno truditi i angažirati kako bi postigao više.</p>

450	<p><b>Karlo Kožina</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Podupiruće mišljenje u odnosu na prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika: Kao što je to opširno obrazloženo u prijedlogu Udruge sudski savjetnici posebna su kategorija državnih službenika i to iz najmanje dva razloga: 1.) U Republici Hrvatskoj sudskosavjetnička služba je konstitucionalizirana (v. članak 118. Ustava RH), čime je ona ipso iure izdvojena u odnosu na sve ostale državne i javne službe. S obzirom na navedenu okolnost, čini se razumnim prava sudskih savjetnika i zakonom regulirati odvojeno od stalih službenika: 2.) Sudski savjetnici, s obzirom na to da sudjeluju u suđenju (ibid. Ustav RH), dio su sudbene vlasti (u širem smislu), dok svi ostali državni službenici spadaju u tzv. upravnu (izvršnu) vlast. Te su dvije vlasti, razumije se, odvojene stoga bi se materijalni položaj sudskih savjetnika, kao i ostalih sudskih službenika (zapisničara, upisničara, referenata, itd.) trebao regulirati drugačije u odnosu na ostale službenike.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>
451	<p><b>Goran Lipljan</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Ukoliko su kriteriji ocjenjivanja kojih će se morati pridržavati službena osoba ili tijelo koje će provoditi ocjenjivanje objektivni, ne može egzistirati ovako postavljeno ograničenje broja osoba koje će ispunjavati te kriterije. Posljednično tome, ovakva je odredba u srži diskriminatorna i samim time protuustavna. Očekujem da neće proći ocjenu ustavnosti, a kojem testu će sigurno biti podvrgnuta.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Uredbama Vlade Republike Hrvatske će se propisati kriteriji i postupak ocjenjivanja u svrhu veće objektivnosti.</p>
452	<p><b>Ivona Elez</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  U potpunosti podržavam prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika od 21. lipnja 2023.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>

453	<p><b>Martina Topolovac</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Kao sudska savjetnica, pridružujem se prijedlozima Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i sudačkih vježbenika, te napominjem kako predmetnom zakonskom odredbom 80% sudskih savjetnika automatski gubi 20 bodova (od ukupno 100 bodova) koje mogu ostvariti u okviru ocjenjivanja temeljem metodologije ocjenjivanja rada sudskih i državnoodvjetničkih savjetnika, čl. 5. i 6., stoga je ista u potpunosti promašena i neodrživa u odnosu na sudske savjetnike. Imajući u vidu navedeno, kategoriju sudskih savjetnika, potrebno je izdvojiti iz kategorije svih ostalih državnih službenika, te posebno urediti njihov položaj i status u okviru ovog zakona, odnosno donošenjem novog zakona.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>
454	<p><b>Nikolina Grancarić</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Kao Viša sudska savjetnica specijalist s 16 godina radnog iskustva u pravosuđu u potpunosti podržavam prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika od 21. lipnja 2023.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>
455	<p><b>Dijana Klarić Rebac</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Članak 31 je diskriminirajući za zaposlenike i za državna tijela, i ne stvara uvjete za isticanje izvrsnosti veće od statističke pogreške 95:05. U praksi postoje puno uvjeta za izvrsnost, ali se ovime ograničava nagrađivanje. Nekoliko primjera: - nepopunjenost radnih mjesta stavlja prošireni obim posla za djelatnike, i traži i žrtve ne samo kroz prekovremeni rad, koji je isto tako ograničen, nego i kroz svakodnevni pritisak ne ostale zaposlenike da poseo obave u zadanom roku i sa očekivanim rezultatima - uvođenje novih tehnologija zahtjeva i formalne i ostale tipove edukacija i napora, koji se sada ograničavaju sa statističkom greškom. - privremeni napor posebni uvjeta rada - pandemija, katastrofe, sigurnosne ugroze - traže izvanredna zalaganja na poslu i u očuvanju aktivnosti državnih tijela. Po ovim pravilima to se ne može vrednovati.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Uredbama Vlade Republike Hrvatske tek će se propisati kriteriji i postupak ocjenjivanja pa u tom smislu Vaš komentar u kojem opisujete moguće uvjete za izvrsnost nije jasan.</p>

456	<p><b>Tena Kurjaković</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Podržavam prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika od 21. lipnja 2023. u potpunosti!</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Navedeni prijedlog Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika nije prihvatljiv. Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>
457	<p><b>Maja Vidović</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Ograničenje iz članka 31 nema smisla u pogledu postizanja cilja izvrsnosti državnih službenika jer inzistira na tome da samo određeni (vrlo mali) postotak službenika može ostvariti najvišu ocjenu. Da li to znači da će službenici koji su izvršni a neće imati vjete da tako budu i ocijenjeni zbog ove odredbe koja je, budimo realni, ovdje samo radi projekcije proračuna, tražiti sebi neko drugo državno tijelo? Ovu odredbu smatram i protuustavnom jer se ne omogućava jednakost pred zakonom budući da to praktički znali da službenik koji bi trebao prema bodovima i kriterijima ocjene biti izvrstan to u jednom tijelu neće biti a u drugom će ostvariti to i za tu ocjenu vezana (pa i materijalna) prava! Nije niti obrazloženo od kuda taj postotak od 5%? Da li zakon ustvari želi postići prosječnost državnih službenika ili izvrsnost? Pridružujem se prijedlogu Udruge hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika predlaže za izmjenu zakonskog teksta, ("iza stavka 3., dodaje se stavak 4. koji glasi: Odredbe stavka 1. do stavka 3. ovog članka ne odnose se na osobe primljene u državnu službu na neodređeno vrijeme i raspoređene na radno mjesto savjetnika u pravosudnim tijelima.") Pridružujem se i argumentaciji vezanoj uz Zakon o pravosudnoj akademiji ("Narodne novine" broj 52/2019, 30/2023), Metodologiju ocjenjivanja rada sudskih i državnoodvjetničkih savjetnika ("Narodne novine" broj 22/2023) lako ovu odredbu smatram neprikladnom za bilo koju kategoriju državnih službenika, smatram da je posebno problematična za sudske savjetnike. Naime, sudski savjetnici unisu "klasičan" primjer državnog službenika. Trenutno predloženo ograničavanje broja ocjena "izvrstan", odnosno "naročito uspješan" među sudskim savjetnicima koji u svom godišnjem radu moraju ispuniti 100%, a na nekim sudovima i preko 100% sudačke norme propisane Okvirnim mjerilima Ministarstva, izravno ograničava napredovanje sudskog savjetnika u suca, neovisno o svim ostalim bodovima koje skupi pohađanjem Državne škole za pravosudne dužnosnike. Nije prihvatljivo da se na sudske savjetnike primjenjuje navedena odredba jer ocjene izuzetan i primjeran sukladno Metodologiji nose polovicu ukupnog broja bodova koji se mogu</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH. Uvjeti koje navodite (visoka stručna sprema, položen pravosudni ispit, položen Završni ispit u Državnoj školi za pravosudne dužnosnike, odgovornost i opis posla kojeg obavljaju sudski savjetnici itd.) su većinom uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnost radnog mjesta, a sve to će se vrednovati u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Slijedom iznijetog, ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>



ostvariti (max broj bodova – 100), čime se izravno diskriminira sudskog savjetnika isključivo zbog njegove karakteristike (osnove) da je (zasada) državni, a ne sudski službenik, i kao takav se ocjenjuje svake godine. Svaki sudski savjetnik koji u svom radu ostvari odgovarajuće rezultate sukladno Okvirnim mjerilima Ministarstva, mora imati pravo na zasluženu ocjenu, neovisno o propisanom ograničenju. Također, s obzirom na visoku stručnu spremu, položen pravosudni ispit, položen Završni ispit u Državnoj školi za pravosudne dužnosnike, odgovornost i opis posla kojeg obavljaju, činjenicu da su ustavna kategorija i dio sudbene vlasti, nije prihvatljivo a ni pravedno da se sudski savjetnici ocjenjuju zajedno s ostalim državnim službenicima (upisničar, referenet, zapisničar itd.). Takvim načinom "grupiranja" državnih službenika, izravno se ograničava pravo sudskog savjetnika na zasluženu godišnju ocjenu sukladno ispunjenim Okvirnim mjerilima Ministarstva, a time i pravo na ocjenu koju zaslužuje sukladno Metodologiji koja se primjenjuje u postupku imenovanja sudaca. Sukladno Ustavu RH navedeno pravo se može ograničiti samo zakonom da bi se zaštitila sloboda i prava drugih ljudi te pravni poredak, javni moral i zdravlje. Pritom svako ograničenje slobode ili prava mora biti razmjerno naravi potrebe za ograničenjem u svakom pojedinom slučaju. Ovakvo ograničavanje broja zaposlenih službenika (sudskih savjetnika) i namještenika državnog tijela ili javne službe koji mogu dobiti ocjenu izvrstan (5) ili naročito uspješan (4) nije razmjerno naravi potrebe za ograničenjem u ovom konkretnom slučaju. Koliko se može iščitati iz zakonskih odredbi, navedeno ograničenje je predloženo samo i isključivo radi ograničenja u stjecanju dodatka na plaću, u svezi s člankom 20. Zakona. Također, nije jasno na temelju čega su propisani navedeni postotci; oni mogu imati smisla jedni ako su utemeljeni na nekoj studiji složenosti poslova ili anketi koja bi iznjedrila ove brojeve. U suprotnom, ovi se brojevi mogu smatrati proizvoljnim. Navedeno bi moglo imati za posljedicu odlazak državnih službenika iz sustava iz razloga što postoji ograničena kvantiteta broja ljudi koji mogu biti ocjenjeni određenom ocjenom, a to je upravo suprotno svrsi ovog Zakona kako ju predstavlja predlagatelj: nagraditi i zadržati u sustavu kvalitetne službenike. Pojam "ukupnog broja zaposlenih" je preopćenit jer ne uzima u obzir razliku u poslovima pojedinih odjela i nije jasno što će točno u primjeni značiti. Također, sukladno članku 2. Zakona o sudovima, sudovi nisu državna tijela već su sudovi tijela državne vlasti koja sudbenu vlast obavljaju samostalno i neovisno u okviru djelokruga i nadležnosti određene zakonom, pa treba napraviti distinkciju. Konačno, s obzirom da iz članka 118. Ustava RH proizlazi da su sudski savjetnici jedini državni službenici koji se izričito navode u Ustavu RH, da sudjeluju u suđenju, to je nedvojbeno da se radi o službenicima ustavne kategorije.

458 **Udruga hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.**  
Udruga hrvatskih sudskih savjetnika i vježbenika predlaže slijedeću izmjenu zakonskog teksta: "iza

**Nije prihvaćen**

Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH pri čemu ne vidimo spornim mogućnost da se obuhvate i postojeći kriteriji,

stavka 3., dodaje se stavak 4. koji glasi: Odredbe stavka 1. do stavka 3. ovog članka ne odnose se na osobe primljene u državnu službu na neodređeno vrijeme i raspoređene na radno mjesto savjetnika u pravosudnim tijelima." Obrazloženje: Sukladno odredbi članka 21. stavak 1. Zakona o pravosudnoj akademiji ("Narodne novine" broj 52/2019, 30/2023; dalje: ZPA) osobe primljene u državnu službu na neodređeno vrijeme i raspoređene na radno mjesto savjetnika u pravosudnim tijelima imaju pravo pohađati stručno usavršavanje iz članka 20. stavka 2. tog Zakona (dalje: Državnu školu za pravosudne dužnosnike). Sukladno odredbi članka 23.a. ZPA, nakon završetka programa stručnog usavršavanja za svakog polaznika utvrđuje se završna ocjena na temelju kontinuiranog praćenja rada te pohađanja programa odnosno ocjena iz provjera tijekom stručnog usavršavanja te ocjena mentora. Nadalje, sukladno Metodologiji ocjenjivanja rada sudskih i državnoodvjetničkih savjetnika ("Narodne novine" broj 22/2023; dalje Metodologija) propisuju se mjerila za ocjenjivanje rada sudskih i državnoodvjetničkih savjetnika, viših savjetnika i viših savjetnika – specijalista (dalje u tekstu: savjetnika) koji sudjeluju u postupcima imenovanja sudaca općinskih, trgovačkih i upravnih sudova te zamjenika općinskih državnih odvjetnika. Sukladno članku 3. stavak 1. Metodologije, ocjenu rada savjetnika utvrđuje čelnik pravosudnog tijela u koje je savjetnik raspoređen na rad na neodređeno vrijeme na zahtjev Državnog sudbenog vijeća odnosno Državnoodvjetničkog vijeća (dalje u tekstu: Vijeće). Zakonom o Državnom sudbenom vijeću ("Narodne novine" broj 116/2010, 57/2011, 130/2011, 13/2013, 28/2013, 82/2015, 67/2018, 126/2019, 80/2022, 16/2023; dalje ZDSV), između ostalog, uređuje se postupak i uvjeti za imenovanje, napredovanje, premještaj i razrješenje sudaca. Sukladno članku 56. ZDSV-u, za suca općinskog, trgovačkog ili upravnog suda mogu se imenovati kandidati koji su završili Državnu školu za pravosudne dužnosnike i koji ne obnašaju pravosudnu dužnost. U odnosu na kandidate iz stavka 1. ovoga članka koji su primljeni u državnu službu na neodređeno vrijeme i raspoređeni na radno mjesto savjetnika u pravosudnim tijelima izbor mora biti utemeljen na (1) ocjeni rada u svojstvu savjetnika, (2) završnoj ocjeni koju su ostvarili u Državnoj školi i (3) ostvarenim bodovima na razgovoru s Vijećem, a u odnosu na kandidate koji su Državnu školu završili polaganjem završnog ispita na broju bodova ostvarenih na završnom ispitu u Državnoj školi i ostvarenim bodovima na razgovoru s Vijećem. Ocjenu rada savjetnika u pravosudnim tijelima u svrhu sudjelovanja u postupku imenovanja sudaca utvrđuje čelnik pravosudnog tijela u koje su raspoređeni na zahtjev Vijeća sukladno metodologiji ocjenjivanja rada sudskih savjetnika odnosno metodologiji ocjenjivanja rada državnoodvjetničkih savjetnika, a na temelju ocjenjivanja rada kandidati mogu ostvariti najviše 100 bodova. Sukladno članku 5. stavaka 1. Metodologije, ocjena rada savjetnika utvrđuje se na temelju sljedećih mjerila: 1. ocjena rada u svojstvu državnog službenika sukladno zakonu koji uređuje prava i obveze državnih službenika, 2. iskustvo u radu u svojstvu savjetnika,

odnosno metodologija koje spominjete u komentaru i propišu za pojedine kategorije državnih službenika i namještenika, osobito ako se to pokazalo korisnim i učinkovitim. Uvjeti koji se navode (visoka stručna sprema, položen pravosudni ispit, položen Završni ispit u Državnoj školi za pravosudne dužnosnike, odgovornost i opis posla kojeg obavljaju sudski savjetnici itd.) su većinom uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnost radnog mjesta, a sve to će se vrednovati u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Slijedom navedenog, ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima. Sudovi jesu tijela državne vlasti, državna tijela, a ne tijela državne uprave, međutim u sudovima osim sudaca, rade državni službenici i namještenici, a kako je ovaj Zakon cjelovit i sveobuhvatan za državne službenike i namještenike te za službenike i namještenike u javnim službama, ne postoje opravdani razlozi da se državni službenici i namještenici u pravosudnim tijelima izuzmu od njegove primjene.

3. druge aktivnosti: a) sudjelovanje u stručnom usavršavanju, b) objava stručnih ili znanstvenih radova iz područja pravnih znanosti i c) završetak poslijediplomskog specijalističkog studija odnosno doktorskih studija iz pravnih znanosti. Nadalje, sukladno članku 6. stavak 1. Metodologije, za ocjenu izuzetan (5) može se ostvariti ukupno 65 bodova, dok se za ocjenu primjereno (4) može ostvariti 55 bodova. Sukladno članku 118. Ustava Republike Hrvatske, sudačka dužnost povjerava se osobno sucima. U suđenju sudjeluju suci porotnici i sudski savjetnici, u skladu sa zakonom. Odredbom članka 13. Zakona o parničnom postupku ("Narodne novine" broj ; dalje ZPP) propisano je da su sudski savjetnici ovlašteni su u prvom stupnju provoditi parnični postupak, ocjenjivati dokaze i utvrđivati činjenice. Na temelju tako provedenog postupka sudski savjetnik podnosi sucu kojeg na to ovlasti predsjednik suda, pisani prijedlog na temelju kojeg sudac donosi odluku. U uvodu odluke navest će se da je odluka donesena temeljem prijedloga sudskog savjetnika. Drugim riječima, iz prethodno navedenih zakonskih odredbi te Ustava Republike Hrvatske, jasno proizlazi da su sudski savjetnici ustavna kategorija, oni nisu "klasičan" primjer državnog službenika. Trenutno predloženo ograničavanje broja ocjena "izvrstan", odnosno "naročito uspješan" među sudskim savjetnicima koji u svom godišnjem radu moraju ispuniti 100%, a na nekim sudovima i preko 100% sudačke norme propisane Okvirnim mjerilima Ministarstva, izravno ograničava napredovanje sudskog savjetnika u suca, neovisno o svim ostalim bodovima koje skupi pohađanjem Državne škole za pravosudne dužnosnike. Nije prihvatljivo da se na sudske savjetnike primjenjuje navedena odredba jer ocjene izuzetan i primjeran sukladno Metodologiji nose polovicu ukupnog broja bodova koji se mogu ostvariti (max broj bodova – 100), čime se izravno diskriminira sudskog savjetnika isključivo zbog njegove karakteristike (osnove) da je (zasada) državni, a ne sudski službenik, i kao takav se ocjenjuje svake godine. Svaki sudski savjetnik koji u svom radu ostvari odgovarajuće rezultate sukladno Okvirnim mjerilima Ministarstva, mora imati pravo na zasluženu ocjenu, neovisno o propisanom ograničenju. Također, s obzirom na visoku stručnu spremu, položen pravosudni ispit, položen Završni ispit u Državnoj školi za pravosudne dužnosnike, odgovornost i opis posla kojeg obavljaju, činjenicu da su ustavna kategorija i dio sudbene vlasti, nije prihvatljivo a ni pravedno da se sudski savjetnici ocjenjuju zajedno s ostalim državnim službenicima (upisničar, referenet, zapisničar itd.). Takvim načinom "grupiranja" državnih službenika, izravno se ograničava pravo sudskog savjetnika na zasluženu godišnju ocjenu sukladno ispunjenim Okvirnim mjerilima Ministarstva, a time i pravo na ocjenu koju zaslužuje sukladno Metodologiji koja se primjenjuje u postupku imenovanja sudaca. Sukladno Ustavu RH navedeno pravo se može ograničiti samo zakonom da bi se zaštitila sloboda i prava drugih ljudi te pravni poredak, javni moral i zdravlje. Pritom svako ograničenje slobode ili prava mora biti razmjerno naravi potrebe za ograničenjem u svakom pojedinom slučaju. Ovakvo ograničavanje broja zaposlenih

službenika (sudskih savjetnika) i namještenika državnog tijela ili javne službe koji mogu dobiti ocjenu izvrstan (5) ili naročito uspješan (4) nije razmjerno naravi potrebe za ograničenjem u ovom konkretnom slučaju. Koliko se može iščitati iz zakonskih odredbi, navedeno ograničenje je predloženo samo i isključivo radi ograničenja u stjecanju dodatka na plaću, u svezi s člankom 20. Zakona. Nadalje, nije jasno na temelju čega su propisani navedeni postotci; oni mogu imati smisla jedni ako su utemeljeni na nekoj studiji složenosti poslova ili anketi koja bi iznjedrila ove brojeve. U suprotnom, ovi se brojevi mogu smatrati proizvoljnim. Navedeno bi moglo imati za posljedicu odlazak državnih službenika iz sustava iz razloga što postoji ograničena kvantiteta broja ljudi koji mogu biti ocjenjeni određenom ocjenom, a to je upravo suprotno svrsi ovog Zakona kako ju predstavlja predlagatelj: nagraditi i zadržati u sustavu kvalitetne službenike. Pojam "ukupnog broja zaposlenih" je preopćenit jer ne uzima u obzir razliku u poslovima pojedinih odjela. Također, sukladno članku 2. Zakona o sudovima, sudovi nisu državna tijela već su sudovi tijela državne vlasti koja sudbenu vlast obavljaju samostalno i neovisno u okviru djelokruga i nadležnosti određene zakonom, pa treba napraviti distinkciju. Konačno, s obzirom da iz članka 118. Ustava RH proizlazi da su sudski savjetnici jedini državni službenici koji se izričito navode u Ustavu RH, da sudjeluju u suđenju, to je nedvojbeno da se radi o službenicima ustavne kategorije.

459 **TAJANA NOVOSEL MATOŠEVIĆ**  
**Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.**  
 Metodologijom ocjenjivanja rada sudskih i državnoodvjetničkih savjetnika čl. 5. Mjerila za ocjenjivanje propisano je kako se ocjena rada savjetnika u svojstvu državnog službenika utvrđuje sukladno zakonu koji uređuje prava i obveze državnih službenika, a o čemu ovisi bodovanje u postupcima imenovanja sudaca općinskih, trgovačkih i upravnih sudova te zamjenika općinskih državnih odvjetnika. Za predmetno mjerilo ocjene rada u svojstvu državnog službenika, kandidat u postupku imenovanja suca/zamjenika, može ostvariti najviše 65 bodova, odnosno 65% od maksimalnog broja bodova, dok se u odnosu na ostala mjerila propisana člankom 5 st. 1 metodologije može ostvariti preostalih 35 bodova, iz čega proizlazi kako kriterij ocjene prema zakonu o državnim službenicima nosi pretežit dio konačne ocjene prilikom imenovanja. U odnosu na sudske savjetnike predmetnom zakonskom odredbom 80% njih automatski gubi 20 bodova od ukupno 100 bodova koje sudski savjetnici mogu ostvariti u okviru ocjenjivanja temeljem metodologije ocjenjivanja rada sudskih i državnoodvjetničkih savjetnika, čl. 5. i 6., stoga je ista neodrživa u odnosu na sudske savjetnike. Imajući u vidu navedeno, kategoriju sudskih savjetnika, potrebno je izdvojiti iz kategorije svih ostalih državnih službenika, te posebno urediti njihov položaj i status u okviru ovog zakona, odnosno donošenjem novog zakona.

**Primljeno na znanje**  
 Uredbama Vlade Republike Hrvatske će se propisati kriteriji i postupak ocjenjivanja u svrhu veće objektivnosti pri čemu će se uzeti specifičnosti obavljanja određenih poslova. Hoće li se sudski savjetnici u pogledu njihovog statusa i položaja izdvajati iz statusa državnih službenika, nije predmet ovog Zakona.

460	<p><b>DALIBOR ŠEMPER</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>      Pretpostavljam da je razlog za ograničenje ukupnog broja službenika koji mogu dobiti dvije najviše ocjene u dosadašnjoj praksi ocjenjivanja gdje je ocjena "izuzetan" faktički postala polazna ocjena, iako realno malo tko može ispuniti propisane uvjete za istu, a manje od toga dobivaju samo službenici koji su se zamjerali nadređenima ili čelniku tijela. Više puta sam ustvrdio da ako su svi izuzetni onda nije nitko i ta uravnilovka do koje dolazi iz niza razloga, od psihologije nezamjeranja do iskazivanja revolta nadređenih službenika kojima je to često samo dodatno opterećenje poslom koji nastoje odraditi čim brže, je samo izazivala dodatnu frustraciju i malodušnost jer svi unutar jednog sektora ili čak uprave jako dobro znaju kako i koliko svaki službenik radi. Budući će postupak, kriteriji i način ocjenjivanja učinkovitosti rada službenika i namještenika biti utvrđeni nekom budućom uredbom pa ih ne znamo još, možemo nagađati da će za izvrsnost biti strogo postavljeni i teško ostvarivi. Ali je logično postaviti pitanje što ako više od 5% zaposlenih službenika bude izvrsno? Ili ako tijelo ima npr. 8 službenika, a 2 su izvrsna? Matematički je nemoguće primijeniti jer 5% je moguće primijeniti na minimalno 20 službenika, a 15% na minimalno 15 službenika. Ili kad je moguće primijeniti, ali ne dati svima, onda će čelnik odlučiti npr. ove godine dobiva službenik A, a onda iduće službenik B, ali zato ove godine dobiva bonus iz sljedećeg članka, a dogodine će bonus onda ići službeniku A. Koje je onda motivacija službenika C da se trudi kad zna da dobivaju službenici A i B? Lako je za pretpostaviti da će se vrlo brzo uhodati vezana trgovina i dodatno poremetiti međuljudski odnosi. Uglavnom, smatram da bi trebalo barem dodati stavak: "(3) Iznimno od stavaka 1. i 2. ovoga članka, ako iz broja ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika državnog tijela ili javne službe nije moguće utvrditi postotak iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ocjenu "izvrstan" i "naročito uspješan" može ostvariti samo jedan službenik i namještenik."</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>      Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene upravo se želi spriječiti neopravdano ocjenjivanje kako ste ga opisali u svojem komentaru. Od rukovodećih službenika očekuje se da će znati prepoznati one koji doista pokazuju veću motiviranost i angažman i pravilno provesti postupak ocjenjivanja sukladno uredbama Vlade Republike Hrvatske koje će biti donesene. Vaše pitanje pretpostavlja da svake kalendarske godine mora biti službenika koji će biti ocjenjeni najvišom ocjenom ili da se mora ostvariti bonus, što nije točno. Postupanje koje ste nazvali "vezanom trgovinom" nije objektivno postupanje ni u postupku ocjenjivanja ni u postupku dodjele novčane nagrade za radne rezultate. Namjera ovog članka nije bila isključiti tijela s malim brojem službenika i namještenika pa ako je postotak manji od 1 zaokružiti će se na način da se ocijeniti ocjenom izvrstan može 1 osoba.</p>
461	<p><b>Sveučilište u Zagrebu, Prirodoslovno-matematički fakultet</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>      Ad čl. 31.: Potrebno je odredbe ovog članka prilagoditi tako da bude jasno da se broj zaposlenih službenika i namještenika računa u odnosu na ukupan broj službenika i namještenika kojima se plaće isplaćuju na teret sredstava državnog proračuna. Naime, s obzirom na porast broja raznih projekata i činjenicu da tijela iz sustava sve više zaposlenika zapošljavaju na teret drugih izvora prihoda, važno je ovo jasno regulirati u Zakonu kako se ne bi dogodilo da se navedena ograničenja računaju u odnosu na ukupan broj svih zaposlenika.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>      Ovaj Zakon primjenjuje se na sve službenike i namještenike u državnoj i javnim službama, što znači da se u javnim službama određuje postotak u odnosu na sve zaposlenike koji imaju sklopljen ugovor o radu, neovisno o izvorima financiranja u državnom proračunu iz kojih se isplaćuju njihove plaće.</p>

462	<p><b>Katica Anić</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Ovakvo predloženim člankom 31. Nacrta prijedloga zakona ne potiče se izvrsnost u državnoj službi i javnim službama budući da se postotak ocijenjenih ocjenom "izvrstan" ograničuje na samo do najviše 5 % od ukupnoga broja zaposlenih službenika i namještenika u državnom tijelu ili u javnoj službi. Ocjenjivanje službenika i namještenika se općenito ne bi trebalo ograničavati ikakvih postotcima jer je takav sustav podložan manipulacijama već predlažem da se učinci rada i posljedično ocjenjivanje provode kvalificiranjem i kvantificiranjem izvršenih radnih zadataka odnosno kroz vrednovanje složenosti i broja u roku izvršenih, a od strane nadređenog službenika, zadanih zadataka. Također, smatram da je primjena predloženih postotka na zajedničku osnovicu koju čini ukupnost svih zaposlenih službenika i namještenika u nekom državnom tijelu ili javnoj službi nepravična jer bi se time na neusporedive kategorije odnosno radna mjesta s potpuno različitim stručnim uvjetima i razinama odgovornosti (namještenik domar, službenik referent, suradnik, savjetnik, voditelj, načelnik itd.) odnosilo zajedničko ograničenje od 5 % kako je naprijed pojašnjeno. Slijedom svega navedenog, predlažem da se ograničenja promicanja u plaći odnosno cijeli ovaj članak, briše.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim ograničenjem broja zaposlenih koji mogu dobiti ocjenu "izvrstan" ili "naročito uspješan" želi se onemogućiti ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama jer to, u pravilu, nije sukladno ostvarenoj učinkovitosti. I među najboljima je moguće pronaći one čiji je doprinos i angažman veći od ostalih. Uredbama Vlade Republike Hrvatske propisat će se kriteriji i postupak ocjenjivanja kako bi isti bio što objektivniji. Vaš prijedlog da se postotno ograničenje broja službenika i namještenika koji mogu biti ocijenjeni najvišim ocjenama u jednoj kalendarskoj godini računa u odnosu na određene kategorije radnih mjesta, a ne na ukupan broj zaposlenih u jednom tijelu presumira da na svakom radnom mjestu (kategoriji) mora biti onih koji će biti ocijenjeni najvišim ocjenama, a to nije uvijek tako.</p>
463	<p><b>ANTONIJA KRIŽANAC</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Uz razumijevanje potrebe uvođenja određenih ograničenja prilikom ocjenjivanja službenika, treba voditi računa da u nekim tijelima ovakvo rješenje nije primjenjivo i neće dovesti do željenog učinka. Sasvim suprotno, ovakvo rješenje može potaknuti prosječnost u obavljanju posla jer će neki službenici nužno ostati zakinuti i bez motivacije u daljnjem radu, jer neće moći ostvariti dodatak predviđen čl. 20. Prijedloga ovog Zakona. Prihvatljivije bi bilo, uz povećanje predviđenih postotaka, kada se ova ograničenja ne bi odnosila na cijelo državno tijelo, nego da se vodi računa o vrsti posla koja se obavlja, odnosno da se predviđeno ograničenje odnosi na službenike na istom radnom mjestu.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim ograničenjem broja zaposlenih koji mogu dobiti ocjenu "izvrstan" ili "naročito uspješan" želi se onemogućiti ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama jer to, u pravilu, nije sukladno ostvarenoj učinkovitosti i kod onih koji su doista trebali biti ocijenjeni boljim ocjenama ovakav način djeluje demotivirajuće. Vaš prijedlog da se postotno ograničenje broja službenika i namještenika koji mogu biti ocijenjeni najvišim ocjenama u jednoj kalendarskoj godini računa u odnosu na službenike na određenom radnom mjestu, a ne na ukupan broj zaposlenih u jednom tijelu pretpostavlja da na svakom radnom mjestu mora biti onih koji će biti ocijenjeni najvišim ocjenama, a to nije pravilo.</p>
464	<p><b>Institut Ruđer Bošković</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Ovakav sustav promicanja službenika u plaći na temelju ocjenjivanja unutar unaprijed ograničenih kvota dovest će do velikog nezadovoljstva među zaposlenicima te će djelovati demotivirajuće.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim ograničenjem broja zaposlenih koji mogu dobiti ocjenu "izvrstan" ili "naročito uspješan" želi se onemogućiti ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama jer to, u pravilu, nije sukladno ostvarenoj učinkovitosti i smatramo da upravo ovakav način djeluje demotivirajuće i to prvenstveno kod onih koji su doista trebali biti ocijenjeni boljim ocjenama.</p>
465	<p><b>Ured pučke pravobraniteljice</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Postotak službenika i namještenika koji tijekom jedne kalendarske godine mogu dobiti ocjenu "izvrstan" i "naročito uspješan" iznimno je malen, posebice stoga što se isti odnosi na različita državna tijela i javne službe, kako po broju zaposlenih i organizacijskoj strukturi, tako i po poslovima koje obavljaju. Razumjevajući pojašnjenje kako se takvim ograničenjem broja službenika i namještenika koji mogu biti ocijenjeni najvišim ocjenama želi stati na</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Postupak i kriterije za ocjenjivanje detaljno će se 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.</p>

kraj dosadašnjoj praksi u kojima je većina službenika i namještenika ocijenjena najvišim ocjenama, smatramo kako ovakvo rješenje neće dovesti do toga da istima budu ocijenjeni uistinu samo najbolji službenici i namještenici, jer se njihov broj, neovisno o stvarno ostvarenim rezultatima rada, mora svesti u okvire propisanih postotaka. Ukazujemo da se u postupku ocjenjivanja i određivanja koji zaposlenici ulaze u dvije najbolje ocjene ne bi trebalo uspoređivati skupine službenika i namještenika koje su po opisu posla, složenosti i odgovornosti neusporedive te bi prilikom ocjenjivanja trebalo uspoređivati službenike i namještenike zaposlene na istovrsnim, odnosno usporedivim mjestima (npr. liječnici, učitelji). Pri tom je osim definiranja kriterija za ocjenjivanje potrebno osmisliti način mjerenja učinka njihovog rada jer kriteriji sami za sebe nisu dovoljni za ocjenjivanje učinkovitosti rada. Postojećim rješenjem se sve državne i javne službenike promatra kao jedinstvenu cjelinu, pa su istim ograničenjem u ocjenjivanju obuhvaćeni službenici i namještenici koji obavljaju bitno drugačije, često potpuno neusporedive poslove. Primjerice, nejasno je kako će se u bolnicama ili školama postići objektivno vrednovanje rada i pritom uspoređivati rad zdravstvenog i nezdravstvenog osoblja, različitih razina obrazovanja. Teško je za očekivati da će najboljom ocjenom moći biti ocijenjena spremačica u školi ili bolnici, ako to znači da zbog toga doktor, o kojem nerijetko ovisi ljudski život, ili profesor neće biti ocijenjeni najvišim ocjenama. Radi se o neusporedivim poslovima, a opet poslovima koje je potrebno vrednovati na odgovarajući način, jer je svaki od njih nužan da bi određeno tijelo funkcioniralo. Ostanu li odredbe u obliku koji je predložen, u određenom vremenskom razdoblju mogu se pojaviti pritužbe službenika i namještenika koji će smatrati da nisu ocijenjeni ocjenama „izvrstan“ i „naročito uspješan“ iz razloga koji se ne odnose na kvalitetu rada, poput stupnja obrazovanja. Također, s obzirom na ovakva ograničenja, činjenica jest da će većina službenika i namještenika, neovisno o stvarno ostvarenim rezultatima, morati biti ocijenjena ocjenom „uspješan“ ili manjom, pa kada se uzme u obzir broj bodova koje donosi svaka ocjena, tada se ne može govoriti o odgovarajućoj dinamici promicanja u plaći, već o promicanju nekolicine ocijenjenih s najvišim ocjenama, a koji neće nužno biti jedini s najboljim rezultatima rada. Stoga nije realno za očekivati da će ovakav sustav djelovati motivirajuće za većinu službenika i namještenika, već upravo suprotno, mogao bi dovesti do smanjenja učinkovitosti rada onih službenika koji imaju visoke radne rezultate, ali nisu ušli u 5%, odnosno 15% ukupnog broja zaposlenika koji su ocijenjeni ocjenama „izvrstan“ i „naročito uspješan“. Slijedom navedenog, prilikom ocjenjivanja i postavljanja ograničenja u promicanju u plaći iz ovog članka, uspoređivati bi se trebali službenici, odnosno namještenici zaposleni na usporedivim radnim mjestima, odnosno u usporedivim organizacijskim cjelinama unutar određenog tijela, jer se jedino na taj način može osigurati objektivnost u ocjenjivanju, ali i postavljanju bilo kakvih ograničenja povezanih s ocjenjivanjem, i

pružiti odgovarajuću motivaciju zaposlenima. Osim toga, valjalo bi razmisliti i o mogućim iznimkama od predviđenih ograničenja za ona državna tijela/javne službe ili organizacijske jedinice unutar tih tijela na koja se ta ograničenja ne bi odnosila zbog dodatne zahtjevnosti poslova koji se u istima obavljaju i već u samom početku visoko postavljenih uvjeta za zapošljavanje u tim tijelima, odnosno jedinicama. Također, ističemo kako obzirom da je predviđeno da će se ocjenjivanje vršiti temeljem objektivnih kriterija propisanih uredbom Vlade, moguće je da će više od 5% od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika ispuniti uvjete za ocjenu „izvrstan“. S obzirom na navedeno, prvenstveno smatramo da će se na temelju objektivnih i mjerljivih kriterija za ocjenjivanje moći napraviti distinkcija između „izvrasnih“, „naročito uspješnih“ i „uspješnih“ službenika i namještenika te da nema potrebe za zakonskim ograničenjem postotka službenika i namještenika koji mogu dobiti najviše ocjene. Ako se zadrži postojeći tekst, mišljenja smo da isti treba dopuniti dodatnim stavkom koji će propisati na koji način će se utvrditi tko će od službenika i namještenika koji su ispunili uvjete za ocjenu „izvrstan“, zaista i dobiti navedenu ocjenu. Smatramo da je potrebno detaljnije propisivanje kako isto ne bi bilo prepušteno u velikoj mjeri diskrecijskoj ocjeni čelnika javne službe ili čelnika državnog tijela, jer bi takvo rješenje moglo narušiti povjerenje službenika i namještenika u transparentnost i objektivnost cjelokupnog sustava ocjenjivanja i nagrađivanja kao i narušiti međuljudske odnose unutar javne službe, odnosno državnog tijela. U okviru navedenog komentara smatramo da i naslov članka 31. Prijedloga Zakona koji glasi: Ograničenje promicanja u plaći šalje negativnu poruku te da bi ga trebalo promijeniti. Ukoliko tekst prijedloga članka 31. ostane nepromijenjen, predlažemo da se naslov članka promijeni u: Kriteriji za ocjenjivanje.



466	<p><b>BARBARA MAŽURANIĆ</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Suludo. Dovodeći u vezu ovaj Zakon sa Metodologijom ocjenjivanja rada sudskih i državnoodvjetničkih savjetnika, koja izuzev ostalih kriterija, uključuje i ocjenu rada savjetnika kao uvjet za imenovanje na položaj suca općinskih, trgovačkih i upravnih sudova te zamjenika općinskih državnih odvjetnika, proizlazi da konkurentnost na natječaju za sudačko ili državnoodvjetničko mjesto ovisi, između ostalog, o tome je li zapisničar, upisničar, čistačica, portir, pravosudni policajac, arhivar ili koji drugi službenik izvršno obavljao svoj posao u tekućoj kalendarskoj godini. Dakle, o tome hoću li ja konkurirati na sudačko mjesto (op.a. sa svim potrebnim kvalifikacijama koje imam) ovisi o radu ostalih službenika na sudu. Moje sposobnosti, rad i zalaganje u tome svemu pritom nisu bitni. Osim što sudske savjetnike treba u potpunosti izdvojiti iz ovoga Zakona, iste nije moguće niti ocjenjivati na temelju ovoga Zakona (op.a. primjena Okvirnih mjerila), niti je čelnik tijela osoba koja bi ih trebala ocjenjivati jer su isti apsolutno samostalni u radu, niti bi ih trebalo gledati statistike "svrstavati u isti koš" s ostalim službenicima u sudu, a niti bi trebali biti ograničeni u smislu maksimalnog broja izuzetno ocjenjenih savjetnika, osobito imajući u vidu da istima ocjena učinkovitosti rada neposredno utječe na mogućnost kasnijeg napredovanja odnosno imenovanja. Pogotovo nakon što je obezvrijeđen pravosudni ispit uvođenjem državne škole za pravosudne dužnosnike i polaganjem ispita u školi.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Uvjeti za raspored na radno mjesto i specifičnosti radnog mjesta vrednovat će se u posebnom postupku primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona nakon čega će svakom radnom mjestu biti dodijeljen odgovarajući koeficijent za obračun plaće. Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama i kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Kriteriji i postupak ocjenjivanja bit će propisani uredbama Vlade RH pri čemu je nesporno da isti kriteriji neće moći biti primjenjivi na sva radna mjesta uopće ili na jednak način (npr. vatrogasac, sudski savjetnik, znanstvenik, spremačica). Ne postoje razlozi za izuzimanje primjene članka 31. na samo jednu kategoriju državnih službenika i namještenika u pravosudnim tijelima.</p>
467	<p><b>Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Predlažemo brisati stavak 1. i 2. jer je moguće neko državno tijelo ili javna služba u kojima postoji značajno veći postotak "izvršnih" ili "naročito uspješnih" od ovdje predviđenih. Ovakvim ograničavanjem ne potiče se izvrsnost u radu u državnoj i javnim službama. Dodatno, ovakva odredba može dovesti do "čuvanja" najboljih ocjena za podobne.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim ograničenjem broja zaposlenih koji mogu dobiti ocjenu "izvrstan" ili "naročito uspješan" želi se onemogućiti ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama jer to, u pravilu, nije sukladno ostvarenoj učinkovitosti. Praksa prema kojoj su gotovo svi ocijenjeni najvišim ocjenama bez obzira na svoj osobni doprinos u učinkovitosti rada upravo potiče demotiviranost jer se nitko ne mora više truditi za bolju ocjenu. Osobito na one koji doista postižu iznimne rezultate, utječe loše.</p>
468	<p><b>Jelena Grgić</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Navedena odredba je u potpunosti obeshrabrujuća. Ukoliko je jedan od ciljeva bio potaknuti državne službenike i namještenike na bolji, učinkovitiji, brži rad, zašto onda ograničavati broj zaposlenika koji mogu biti ocjenjeni s ocjenom izvrstan i naročito uspješan? Takva odredba neće nikoga motivirati da se jače potruži, već suprotno, a može dovesti i do pogodovanja i diskriminacije u uvjetima kada više službenika ispunjava kriterije za navedene ocjene, ali ih se tako ne može ocjeniti zbog spornog ograničenja. Pravednije bi bilo navedenu odredbu izbrisati.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim ograničenjem broja zaposlenih koji mogu dobiti ocjenu "izvrstan" ili "naročito uspješan" želi se onemogućiti ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama jer to, u pravilu, nije sukladno ostvarenoj učinkovitosti. I među najboljima je moguće pronaći one čiji je doprinos i angažman veći od ostalih. Uredbama Vlade Republike Hrvatske propisat će se kriteriji i postupak ocjenjivanja kako bi isti bio što objektivniji.</p>

469 **Marin Ivković**  
**Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.**  
mogućnost napredovanja u plaći temeljem skupljenih bodova na osnovu ocjene, a koji se ograničavaju na 5% službenika sa ocjenom "Izvrstan" i 15% službenika sa ocjenom "Naročito uspješan" stvara temelj za diskriminaciju i pogodovanje. Na ovaj način bi, na primjer, u službi koja ima 10 zaposlenih maksimalno dvije osobe godišnje imale mogućnost prikupljanja više od dva boda, a svi ostali službenici čekali bi 6 godina kako bi prikupili 12 bodova i napredovali u plaći 3% . Ako se ovaj postotak (5%+15%) gleda na razini cijelog državnog tijela to znači da mogu postojati službe u kojima niti jedan službenik neće dobiti ovakvu ocjenu jer će druge službe "pokupiti" takve ocjene. Uvijek, neovisno o tome radi li se o privatnom ili javnom/državnom poslodavcu, postoje pojedini dijelovi (sektori/službe/pogoni/...) koji se smatraju bitnijima od ostalih i vlada generalni stav da je njihovim zaposlenicima teže što ne mora nužno biti točno. Takvi će zasigurno imati veći udio visokoocijenjenih službenika nego ostali iako to ne mora biti realno. Sve ovo će dovesti do nezadovoljstva i razdora među službenicima jer će se oni koji se ne nađu u tih 20% osjećati zakinutim i diskriminiranim i u konačnici postati demotivirani za rad. Ovo je problem neovisno radi li se o tijelu sa velikim brojem različitih odjela, vrsta poslova i zaposlenika gdje je realna usporedba teška ili onom sa malim brojem istih. Predlažem da ocjene državnih službenika, pogotovo ako se ograničava postotak visokih ocjena, ne utječu direktno na plaću kroz predloženi model skupljanja bodova već da "samo" o(ne)mogućavaju napredovanje na viša radna mjesta. Trebalo bi razmotriti model po kojem bi uvjet za napredovanje na više radno mjesto (pa čak i nerukovodeće) bila ocjena, a ne (samo) radni staž. Na primjer, kako bi se moglo napredovati uvjet bi mogao biti ostvarenje x ocjena "Izvrstan" i(li) "Naročito uspješan" u x godina. Ovime bi ocjena izgubila na težini u smislu direktnog utjecaja na plaću, ali bi imala značaj zbog o(ne)mogućavanja napredovanja i svi koji žele imali bi motiv za rad. Također, eventualno favorizirani zaposlenici ne bi bili sigurni u ostvarenje uvećane plaće samo temeljem toga što su trenutno favorizirani jer u slučaju eventualne promjene rukovoditelja ne moraju nužno biti izabrani na više radno mjesto, a oni nefavorizirani imali bi motiv za rad i ostvarivanje ocjena koje će im, u slučaju promjene okolnosti, ipak omogućiti napredovanje. Ovakvim modelom (naravno dorađenim) u isto vrijeme postiglo bi se više stvari: - izbjegao bi se pritisak na osobe koje dodjeljuju ocjene i pogodovanje prilikom ocjenjivanja - izbjegao bi se jal/zavist/diskriminacija/demotivacija/razdor zbog (ne)dobivenih ocjena - postigla bi se veća motivacija za rad - postigle bi se pravednije mogućnosti za napredovanje svih službenika

**Primljeno na znanje**  
Postotna ograničenja predviđena ovim Zakonom vezana uz broj službenika i namještenika koji mogu dobiti najviše ocjene odnose se na cijelo državno tijelo odnosno javnu službu, a ne na određene ustrojstvene jedinice. Model tzv. horizontalnog promicanja u plaći ostvarivanjem dodataka na plaću od 3% do 30% predviđen je ovim Zakonom kako bi se dala mogućnost da službenici na svom radnom mjestu dobiju veću plaću. U sadašnjem sustavu plaća službenik može dobiti veću plaću samo promjenom radnog mjesta (na radno mjesto s većim koeficijentom/ na rukovodeće radno mjesto), a mnogi službenici ne žele promijeniti radno mjesto niti žele postati rukovodeći službenici.

470	<p><b>IVOR LONČARIĆ</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Ovaj članak je neprovediv, pogotovo u manjim tijelima i službama. Nemoguće je procijeniti da li je izvrsniji npr. domar ili rukovoditelj, a ako tijelo/služba ima 20 zaposlenika izvrstan može biti samo jedan radnik. Puno više smisla bi bilo da se uspoređuju svi zaposlenici u svim tijelima i službama koji rade na istom/sličnom radnom mjestu. Naravno trebalo bi propisati jasne kriterije za svako radno mjesto, a odluku ne bi donosio čelnik već vijeće. Tako bi se npr. izabralo najboljih 5% domara u tijelima/službama po kriteriju recimo površine objekta, starosti objekta, i slično. Za liječnike bi se recimo mogao gledati broj pregleda, i slično.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Iz Vašeg prijedloga proizlazi da na svakom radnom mjestu rade službenici i namještenici koji zaslužuju najbolju ocjenu, što ne mora biti slučaj u praksi. U svakom tijelu, neovisno o brojnosti zaposlenih, uopće ne mora nužno biti službenika ocijenjenih ocjenom "izvrstan". Kriterij i će biti propisani uredbama Vlade Republike Hrvatske.</p>
471	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Ograničenje od 5% od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika koji može dobiti ocjenu „izvrstan“ je definirano u premalom postotku, nestimulativno i netransparentno. Predlažemo navedeno ograničenje brisati ili ga staviti u većem rasponu - primjerice od 5-10% odnosno 15-30% (za stavak 2).</p>	<p><b>Prihvaćen</b>  Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama budući se ne dovoljno ili nikako ne vodi briga koliko su dane ocjene doista u odgovarajućem omjeru sa ostvarenim rezultatima. Ukoliko bi se prihvatio vaš prijedlog o rasponu u visini do 10%, odnosno do 30%, proizlazi da bi ukupno 40% službenika i namještenika moglo biti ocijenjeno višim ocjenama što smatramo da nije realno stanje u odnosu na procjenu učinkovitosti rada. Isto tako nije dobro postavljati raspon jer će svi u tom slučaju koristiti ograničenje u maksimalnoj granici raspona.</p>
472	<p><b>Županijski sud Slavonski Brod, Stalna služba u Požegi</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Tko je ovo smislio, suludo, a suludo odrediti postotak koliko službenika može imati izvrstan koliko uspješan, za koliko godina može ostvariti neko povećanje. Smatram da to ne važi za sudske službenike jer smatram da je vrlo malo koji su uspješni, jer svi sjede po ročištima, rade s kriminalcima, dežuraju i malo ima koji da ne radi svoj posao i više od toga i sad bi se trebalo ograničiti broj koliko tko može dobiti ocjenu. Te ocjene su najveća ludost koju je ministarstvo izmislilo. Npr. na 15 zaposlenih 1 službenik može biti izvrstan. Evo ja ni ne znam šta ministar radi, ali eto u startu bih mu dala "zadovoljava". Tako se i nas ocjenjuje.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama budući se ne dovoljno ili nikako ne vodi briga koliko su dane ocjene doista u odgovarajućem omjeru sa ostvarenim rezultatima. Dakle, ovo ograničenje je predloženo upravo kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Uredbama Vlade Republike Hrvatske će se propisati kriteriji i postupak ocjenjivanja kako bi isto bilo što objektivnije. Velika većina službenika/namještenika u stvarnosti obavlja svoje poslove uspješno, redovno, kvalitetno, uz uobičajeni trud i napor te uz manje pogreške u radu. Samo oni s dodatnim angažmanom i postizanjem veće učinkovitosti mogu biti ocijenjeni ocjenama iznad ocjene "uspješan" koja ni u jednom smislu nije loša ocjena.</p>
473	<p><b>OSNOVNA ŠKOLA - SCUOLA ELEMENTARE "DOLAC"</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  (1) Tijekom jedne kalendarske godine najviše 15% od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika u jednoj službi, odjelu, odsjeku, odjeljenju i/ili djelatnosti državnog tijela ili javne službe može dobiti ocjenu „izvrstan“. (2) Ukupni broj zaposlenih službenika i namještenika iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se na posljednji dan kalendarske godine za koju se službenici i namještenici ocjenjuju.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Smatramo da prijedlog prema kojem ograničenje mogućnosti ocjenjivanja ocjenom "izvrstan" iznosi najviše 15% od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika u jednoj ustrojstvenoj jedinici državnog tijela ili javne službe te bez ograničenja za ocjenu "naročito uspješan", nije realan. Velika većina službenika/namještenika u stvarnosti obavlja svoje poslove uspješno, redovno, kvalitetno, uz uobičajeni trud i napor te uz manje pogreške u radu. Samo oni s dodatnim angažmanom i postizanjem veće učinkovitosti mogu biti ocijenjeni ocjenama iznad ocjene "uspješan" koja ni u jednom smislu nije loša ocjena.</p>

474	<p><b>OSNOVNA ŠKOLA - SCUOLA ELEMENTARE "DOLAC"</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Ovaj članak je diskriminatoran i ograničavajući te je upitne ustavnosti. Uspješnost se ne smije restriktivno ograničavati, jer onemogućuje realno ocjenjivanje. Također, u većini javnih službi postoje službenici i namještenici različitih spektara djelatnosti te ih nije moguće ocjenjivati jednakim kriterijima, sudovi imaju sudske savjetnike, upisničare, zapisničare, spremačice, domare, škole imaju učitelje, pomoćnike u nastavi, tajnike, računovođe, domare, kuhare, spremačice, fakulteti imaju znanstveno-nastavno osoblje, nastavno osoblje, administraciju i tehničko osoblje, nitko od njih nije mjerljiv s drugim. Ukoliko bi se i postavljale kvote, iste moraju biti sročene tako da limitiraju broj nagrađenih s najvišom ocjenom i to unutar struke, kao i ograničiti one s najnižim ocjenama, ali opet unutar specifične struke tj. djelatnosti. 5% je nerealan kriterij, pogotovo ako se odnosi na cjeloviti kolektiv, a još gore čitav sustav javne službe.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi se spriječiti neopravdano ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama budući se ne dovoljno ili nikako ne vodi briga koliko su dane ocjene doista u odgovarajućem omjeru sa ostvarenim rezultatima. Dakle, ovo ograničenje je predloženo upravo kako bi se omogućilo realnije ocjenjivanje. Uredbama Vlade Republike Hrvatske će se propisati kriteriji i postupak ocjenjivanja kako bi isto bilo što objektivnije.</p>
475	<p><b>Vedran Majcan</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Generalna opaska: kvota za ocjenjivanje zaposlenih, ako se već mora propisati, ne može biti regulirana aktom kojim se određuje nečija plaća, već zakonom koji regulira općenit rad službe (npr. Zakonom o državnim službenicima...). Prijedlog 1: uvesti dvosmjerno ocjenjivanje. Ne samo da (hijerarhijski) nadređeni ocjenjuju podređene, već i podređeni nadređene kao dio njihove ukupne ocjene. Opaska 2: Kvote ocjena (5%, 15%) nisu dobro rješenje. S obzirom na lošu popunjenost službi, imate kolektive u kojima radi 5 ljudi koje treba ocijeniti. Kako primijeniti navedene kvote kad je 5% od 5 ljudi 0,25? Uostalom, zašto takvo nepovjerenje da nigdje ne može biti više od 5% izvrsnih? Vjerojatno ima kolektiva u kojima ima 50% izvrsnih, kao i onih u kojima nema niti jednog. Sustav ocjenjivanja osim same visine plaće, najvažniji je dio reguliranja radnog odnosa. Iz njega proizlazi zadovoljstvo, samopoštovanje, osjećaj pravednosti, mjerljivost rada i na kraju krajeva i ukupna učinkovitost u radu. Jer samo je onaj radnik koji je pravedno vrednovan i ocjenjen - dobar radnik stimuliran dati ono najbolje od sebe (i to bi morala biti svrha ocjene a ne "samo" visina plaće i mogućnost nekom otkazati ugovor o radu). Nadam se da će se ovaj dio kroz e savjetovanje "popraviti" do konačnog donošenja zakona.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Ograničenje mogućnosti ocjenjivanja službenika/namještenika najvišim ocjenama propisano je u ovom Zakonu kao ograničenje promicanja u plaći te je iz toga razloga njime obuhvaćeno. U potpunosti se slažemo da samo onaj tko je pravedno vrednovan i ocijenjen može dati najbolje od sebe, kao i da je postupak ocjenjivanja jedan od najvažnijih dijelova službeničkih/radnih odnosa. Uredbama Vlade Republike Hrvatske propisat će se kriteriji i postupak ocjenjivanja, međutim eventualno uvođenje dvosmjernog ocjenjivanja ne jamči postizanje veće objektivnosti u ocjenjivanju. U potpunosti se slažemo</p>

476 **BARBARA BENI**

**Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.**

Zašto ne bi svatko dobio priliku biti ocijenjen ocjenom izvrstan ako se već sam Zakon referira na jednakost i svima davanje mogućnosti ostvarenja dodataka kroz svoj rad. Isto tako zašto je toliko skupina raznih odjela službenika i namještenika u istih dopuštenih 5 %. Da bi ostvarili dodatak na plaću od 30% moramo raditi 20 godina u državnoj službi i cijelo to vrijeme biti ocijenjeni ocjenom 5. Nemoguće. U najnepovoljnijem položaju upravo se nalaze ljudi s najdužim stažem budući da oni s obzirom na godine do mirovine neće nikada moći ostvariti povećanje od 30%. S obzirom na ograničenje ocjene od 15% za ocjenu 4 (naročito uspješan), za pretpostaviti je da će većina nas biti svrstana u treću kategoriju ocijenjena ocjenom 3, što znači da moramo raditi 6 godina da bi ostvarili ono minimalno povećanje od 3%. SDSLN Općinskog suda u Rijeci

**Nije prihvaćen**

Predloženim ograničenjem broja zaposlenih koji mogu dobiti ocjenu "izvrstan" ili "naročito uspješan" želi se onemogućiti ocjenjivanje velike većine službenika i namještenika najvišim ocjenama jer to, u pravilu, nije sukladno ostvarenoj učinkovitosti. I među najboljima je moguće pronaći one čiji je doprinos i angažman veći od ostalih. Uredbama Vlade Republike Hrvatske propisat će se kriteriji i postupak ocjenjivanja kako bi isti bio što objektivniji. Točno je da neki službenici/namještenici s obzirom na godine radnog staža i stjecanja uvjeta za mirovinu neće moći ostvariti maksimalni dodatak za učinkovitost rada, ali oni će ostvariti veći dodatak po osnovi ostvarenog radnog staža pa će im se na taj način plaća povećati.

477 **Nenad Milošević**

**Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.**

Ovaj članak napisan je kao kada biste u školama propisali koliki postotak može biti odličnih, a koliki postotak vrlo dobrih učenika. Umjesto takvog propisivanja trebalo bi uspostaviti sustav, odnosno odrediti kriterije što djelatnik/ca treba ostvariti kako bi dobio određenu ocjenu. U školstvu su se potrudili i odredili kriterije, te tako npr. - za ocjenu odličan - učenik samostalno usvaja/izlaže obrađivano gradivo, - za ocjenu vrlo dobar - učenik usvaja/izlaže obrađivano gradivo uz manju pomoć nastavnika, - za ocjenu dobar - učenik usvaja/izlaže gradivo uz (znatnu) pomoć nastavnika, - za ocjenu dovoljan - učenik je ovladao minimumom obrađenog gradiva, - za ocjenu nedovoljan - učenik nije ovladao minimumom potrebnog gradiva za prolazak. Prema prethodnom primjeru, u ovom Zakonu umjesto navedenih postotaka mogli bi se utvrditi kriteriji koje djelatnik/ca trebaju ispuniti za dobivanje određene ocjene, tako bi se npr. - za ocjenu "izvrstan" - djelatnik/ca samostalno obavlja zadane poslove, vrlo brzo usvaja nove vještine i oblike rada, te pri tome pokazuje inicijativu kojom doprinosi efikasnosti i uštedama u okviru posla ili na nivou ureda. Radi više vrsta poslova, te može zamijeniti neke ili bilo kojeg odsutnog djelatnika/cu u uredu. - za ocjenu "naročito uspješan" - djelatnik/ca samostalno obavlja zadane poslove, prije zadanih rokova i svojom učinkovitošću doprinosi ukupnoj učinkovitosti ureda. - za ocjenu "uspješan" - djelatnik/ca izvršava zadane poslove u okviru svog radnog mjesta u zadanim rokovima i nema većih prigovora na obavljene poslove. - za ocjenu "zadovoljava" - djelatnik/ca obavi tražene poslove uz "pogurivanje", promaši rok, i sl. Postavlja se pitanje tko je zaposlio ovog djelatnika. - za ocjenu "ne zadovoljava" - djelatnik/ca neuredno obavljanje zadane poslove, izvan rokova, i sl. Postavlja se ozbiljno pitanje TKO je i ZAŠTO zaposlio ovog djelatnika? Mislim da je pogrešno krenuti od iznosa predviđenog u proračunu i odrediti postotak određenih ocjena, dok sustav prema prethodnom primjeru svakom djelatniku/ci daje sliku kakav/va treba biti da bi napredovao/la u službi, te bi na sebi mogao/la primijeniti model koji mu/joj odgovara (iako su pomaci sićušni, ali čovjeka vesele). Također mislim da bi trebalo povesti i računa o invalidima koji ne mogu dostići optimalan učinak kroz redovan rad i oblik rada, te i njima omogućiti postizanje cilja uz odgovarajući trud i zalaganje. Ima još jedna dobra stvar, koja se prije nekoliko godina spominjala u javnosti, a to je mogućnost da djelatnici/e ocjenjuju nadređene službenike/ce. Mislim da bi se na taj način utjecalo na objektivnost ocjenjivanja.

**Primljeno na znanje**

Vaše će se primjedbe vezane uz ocjenjivanje uzeti u obzir pri izradi uredbi kojima će se propisati postupak i kriteriji za ocjenjivanje službenika i namještenika. No, treba istaknuti da je u administrativnoj kulturi u kojoj je dosadašnja praksa ocjenjivanja pokazala da su gotovo svi izvrsni, teško očekivati da će bez uvođenja postotnog ograničenja broja onih koji mogu dobiti najbolje ocjene, ocjenjivanje postati objektivno. Osobe s invaliditetom mogu biti ocijenjene ocjenom "izvrstan", jer se ocjenjuje njihova učinkovitost rada.

478	<p><b>Veronika</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  U malim tijelima nitko neće ostvariti pravo na najvišu ocjenu. Ograničenje ne jamči objektivnost i oprečno je cijelom smislu Zakona. Jednako tako bi se mogao propisati maksimalan broj službenika koji se mogu ocijeniti najnižom ocjenom. To opet podrazumijeva ocjenjivanje najvišim ocjenama samo onih na najvišim pozicijama, ujedno i podobnih, dok će za većinu najviša ocjena, a time i promicanje u plaći, biti nemoguće. Time se, dakle, omogućuje dodatan rast plaća onima koji već imaju najveće plaće. Običan službenik će morati raditi šest godina da bi dobio povećanje od 3%, s obzirom na to da će većina biti ocijenjena prosječnom ocjenom. Takvo stanje uzrokovat će daljnje nezadovoljstvo i odlazak stručnjaka iz državne službe, ostavljajući u njoj samo one povlaštene i nesposobne za šire tržište rada.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najbolju ocjenu želi se onemogućiti postojeća neobjektivnost ocjenjivanja koja se očituje u tome da se tijekom godine redovno većina službenika i namještenika ocjenjuje najvišim ocjenama pri tome nimalo ne vodeći brigu koliko je to realno u omjeru sa ostvarenim rezultatima. Uredbom Vlade Republike Hrvatske će se propisati kriteriji i postupak ocjenjivanja kako bi isti bio što objektivniji.</p>
479	<p><b>Barbara Domjanković</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Ovim izmjenama se neće spriječiti daljnji odljev službenika iz hrvatske javne uprave, a i ovaj članak će potaknuti razlike među službenicima, a i svađu među zaposlenicima. Stalno će jedno te isti službenici dobivati najveću ocjenu.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Smatramo da je većina službenika i namještenika svjesna da dosadašnji način ocjenjivanja prema kojem je više od 2/3 zaposlenih ocjenjeno visokim ocjenama ne prate zadane opise ocjena ni stvarne rezultate rada te da su time najviše ogorčeni oni koji su jedini doista trebali dobiti ocjene izvanredan i primjeran. Uredbom Vlade Republike Hrvatske će se propisati kriteriji i postupak ocjenjivanja kako bi isti bio što objektivniji, a od rukovodećih se očekuje da će navedeno znati navedeno procijeniti i pmijeniti u praksi.</p>
480	<p><b>BRANKA ERCEG</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Zašto se stavljaju ograničenja u ocjenjivanju? kako voditelj može imati slobodu i neovisnost u ocjenjivanju svojih kolega ako mu je odmah nametnuto koliko službenika može imati ocjenu izvrstan i naročito uspješan? što ako više službenika zaslužuje takve ocjene? daje se za zaključiti da će većina službenika biti ocjenjeno sa uspješan i niže jer nema dovoljno prostora za veće ocjene iako su ih zaslužili. nepravedno i demotivirajuće!</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim ograničenjem broja zaposlenih koji mogu dobiti ocjenu "izvrstan" ili "naročito uspješan" želi se onemogućiti masovno ocjenjivanje najvišim ocjenama, jer to ne bi bilo objektivno. Uredbama Vlade Republike Hrvatske propisat će se kriteriji i postupak ocjenjivanja kako bi isti bio što objektivniji. U poslovnom okruženju je za očekivati da se svi zaposlenici trude i zalažu da svojim radom omoguće normalno funkcioniranje državnog tijela ili javne službe. Međutim, svi zaposlenici ne daju jednak doprinos radu državnog tijela ili javne službe u kojoj rade. Stoga treba odabrati najbolje i ocijeniti ih višim ocjenama.</p>

481	<p><b>MARKO BIRAČ</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>          Mišljenja sam da će ovaj članak dovesti do podjela radnika koji su sami po sebi radišni i konstantno obavljaju svoje poslove više nego što je uredbama propisano. I većina statistike prikazuju da na 10 osoba, njih 4 do 5 ne obavljaju sve što se od njih očekuje, dok ostali sigurno obavljaju i više nego je potrebno. Kako će se to prepoznati? Ono što bi ja napravio, povećao bi broj bodova koje je potrebno skupiti, a ako ćemo imati 5% "odlikaša", nisam baš siguran da će onaj kadar koji nam je kao državi prijeko potreban biti veseo. Ili još jedan prijedlog, kako to nije škola neka ocjene budu od 1 do 10. U tom rasponu može radnik u svojem okruženju ipak prepoznati da će ga rukovoditelj nagraditi. Jer kad svi budu ocijenjeni "uspješnim", kvaliteta se neće povećati. Rezime: Više bodova - veća skala ocjena. U svakom slučaju, pohvalan prijedlog Zakona i vjerujem da će se uskoro implementirati.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Zahvaljujemo na pozitivnom stajalištu. Vrlo je vjerojatno da je većina službenika i namještenika svjesna da dosadašnji način ocjenjivanja prema kojem su gotovo svi ocijenjeni najboljim ocjenama nije odraz realnog stanja te da su time najviše ogorčeni oni koji su doista najbolji i na njih onda postupak ocjenjivanja djeluje demotivirajuće. Smatramo da većom skalom ocjena ne bismo puno dobili, s obzirom da bi se kao i do sada, svi htjeli naći u onoj najvišoj ocjeni. Uredbom Vlade Republike Hrvatske će se propisati kriteriji i postupak ocjenjivanja kako bi isti bio što objektivniji, a od rukovodećih se očekuje da će navedeno znati procijeniti i primijeniti u praksi.</p>
482	<p><b>NIKŠA MARINKOVIĆ</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>          Možda bi trebalo dodati u stavku da se u obrazovanju, školstvu, ocjenjuje jednom godišnje (31. kolovoza) za prethodnu školsku, akademsku, godinu. (1) Tijekom jedne kalendarske, školske ili akademske godine najviše 5% od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika državnog tijela ili javne službe može dobiti ocjenu „izvrstan“. (3) Ukupni broj zaposlenih službenika i namještenika iz stavka 1. i 2. ovoga članka utvrđuje se na posljednji dan kalendarske, školske ili akademske godine za koju se službenici i namještenici ocjenjuju.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Ocjenjivanje službenika i namještenika je vezano uz kalendarsku, a ne školsku godinu, jer u školama ne rade samo učitelji čiji je rad vezan pretežno uz školsku godinu, već radi i administrativno, tehničko i drugo osoblje čiji rad nije vezan uz školsku godinu. Također, ocjenjivanje je vezano uz kalendarsku godinu i radi planiranja i izvršavanja državnog proračuna odnosno radi planiranja financijskih sredstava potrebnih za isplatu dodatka na plaću za one koji će se promaknuti u plaći.</p>
483	<p><b>Dominik Tomislav Vladić</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>          Dio zaposlenika koji će se moći ocijeniti određenim ocjenama, 5% i 15% su besmisleni postotci koji neće ostvariti svoju svrhu. Vanjsko vrednovanje bi omogućilo kvalitetnije ocjenjivanje i to bez ograničavanja. Sustav treba biti i tako složen da se provjeravaju činjenice a ne da ovisi o subjektivnoj procjeni pojedinca ili dobroj volji. Osoba A na jednoj instituciji ne može ocjenjivati isto kao osoba B na drugoj instituciji. Tu već dolazi do neravnopravnog položaja. Ocjenjivanje mora imati konkretne mjerne parametre u kojima se prolazi automatizmom.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najbolju ocjenu želi se onemogućiti postojeća neobjektivnost ocjenjivanja koja se očituje u tome da se tijekom godine redovno većina službenika i namještenika ocjenjuje najvišim ocjenama pri tome nimalo ne vodeći brigu koliko je to realno u omjeru sa ostvarenim rezultatima. Uredbom Vlade Republike Hrvatske će se propisati kriteriji i postupak ocjenjivanja kako bi isti bio što objektivniji. Vanjsko vrednovanje nije moguće jer se ocjenjivanje temelji na učinkovitosti, rezultatima i odnosu prema rada koje najbolje može procijeniti neposredno nadređeni.</p>



484	<p><b>boris čakarun</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  I ovaj članak pokazuje kolika je potreba za transparentnosti kod ocjenjivanja (postavljanje na oglasnu ploču ocjena za prethodnu godinu) svih ocjenjenih u Odjelu/Odsjeku ili Službi i koliko je bitan sastav komisije za pritužbe na ocjenu. Iz vlastitog iskustva navodim kako nas ima 5 u istom rangu na istom radnom mjestu, od toga su četvero ocijenjeni ocjenom naročito uspješan, a ja sam dobio ocjenu uspješan (jedna ocjena niže). Zašto, ako nisam disciplinski kažnjavao ili nisam tijekom godine pisao nikakva očitovanja i nisam nikad upozoren na nijedan eventualni propust. Jeli krimen ako neposredno nadređenom rukovoditelju ukazuješ na nedostatke službe, procedure, nedorečenosti nekih pravnih odredbi i sl., dok drugi (istog ranga) šute jer se boje, ne žele problem sa šefom, ne znaju ili što već. Također se slažem s komentarom da ovaj članak treba ići u glavu Plaće i dodaci na plaću.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  U potpunosti se slažemo da je transparentnost ocjenjivanja jedan bitan element cijelog postupka, međutim stavljanje ovih podataka na oglasnu ploču koja je dostupna javnosti moglo bi povrijediti osobna prava službenika i namještenika zaštićena posebnim propisima. Radi bolje zaštite prava službenika i namještenika propisano je sudjelovanje predstavnika sindikata u sastavu povjerenstva za odlučivanje o prigovoru na ocjenu. Uredbama Vlade Republike Hrvatske propisat će se kriteriji i postupak ocjenjivanja.</p>
485	<p><b>Janja Banić</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Poštovani, ako promatramo škole, nisu sve s jednakom i ravnomjernom raspodjelom kadrova. Ima uspješnijih škola i manje uspješnih. Ova odredba bi značila da u nekoj školi netko može biti ocijenjen kao "izvrstan" jer i nema boljih, dok u nekoj drugoj školi ima jako puno izvrsnih djelatnika i ovime se njih demotivira. Logično, u ovoj prvoj školi će ocjenom "izvrstan" biti ocijenjen djelatnik koji u drugoj ne bi došao dalje od "uspješan". Ako usporedimo ta dva djelatnika, "izvrstan" može biti lošiji od "uspješnog"...loša sreća ako netko radi u uspješnoj školi. Unutar institucije sve štima, ali ne i unutar struke. Provjerite rezultate rada škola u Školskom e-Rudniku, bit će sve jasno. Mišljenja sam da je to kontraproduktivno. Drugo, koliko mi je poznato iskustvo državnih službenika koji su već bili na taj način ocjenjivani, postoje često dogovori s čelnikom koju će ocjenu kada kome dati, kako bi se svi nekako "izredali". To opet u većim sustavima nije moguće, niti pravedno, niti poželjno. Sustav ocjenjivanja jest potreban, ali u kontinuitetu i potrebno je naći drukčiji i pravedniji model koji će spriječiti masovno ocjenjivanje najvišim ocjenama, ali i motivirati najbolje. Ovo prvo se može spriječiti tako da čelnik koji ocjenjuje treba dati pisano obrazloženje za svaku ocjenu, ili da, još bolje, u tome sudjeluju i drugi djelatnici. predstavnik sindikata, član Školskog odbora iz reda djelatnika / nastavnika, i slično. Lijep pozdrav!</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najbolju ocjenu se upravo i želi onemogućiti masovno ocjenjivanje najvišim ocjenama, jer to ne bi bilo objektivno. Uredbama Vlade Republike Hrvatske će se propisati kriteriji i postupak ocjenjivanja kako bi isti bio što objektivniji.</p>

486	<p><b>Ivan Sabol</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>          Članak 31 Što sprečava čelnika da samo on bude "izvrstan" po svojoj ocjeni? Ili barem prvi među izvršnima? Što sprečava čelnika da samo podobnima dodjeljuje "izvrstan"? Možda bi sve takve vodeće funkcije (i one koje čelnik delegira) trebale automatizmom dobivati ocjenu uspješan kako bi se izbjeglo da čelnik hipotetski nekoga postavi za savjetnika ravnatelja, voditelja projekta (dodatak), uvjetima rada (dodatak), sa prekovremenima (dodatak), uz bonus (jednokratani) i još ga nagradi sa "izvrstan" svake godine jer se jako trudio pa treba i kumulativno tapšanje. Ako već nije moguće u potpunosti spriječiti malverzacije (a sigurno su hrvati maštoviti), moguće je barem predvidjeti i otežati neka ponašanja unaprijed. Nema mogućnosti prigovora u tuđe ime a sigurno se osobe koje neopravdano dobiju "izvrstan" neće same pobuniti protiv svoje ocjene i tražiti reviziju na niže. Izgledno je da će se ocjene davati po zaslugama ali ne i objektivnom trudu što nemora uvijek biti evidentno. A pogotovo će loše prolaziti zaposlenici koji su zaduženi da do problema ne dođe. Ako je sve u redu za njih se ni ne čuje a ako nešto pođe po zlu onda svi dobiju nedovoljan? Npr za vatrogasce na institutu je najbolje da se ne čuje (ako se čuje onda lete laboratoriji u zrak ili su letili) i kako će oni ikada biti "izvršni" da su spriječili nešto do čega nije došlo? A kad zagusti su uistinu neophodni. Ili čovjek koji čuva radioaktivni izvor? Jel to svake godine "izvršno" da nemamo nuklearni incident ili je to samo "zadovoljeno"? Iznimno je teško ocijeniti zasluge pa je izgledno da će takva radna mjesta biti predviđena. Također, možda ne bi bilo loše uvesti da bilo tko tko je smijenjen sa funkcije za tu godinu treba dobiti minimalnu prolaznu ocjenu ili penal na akumuliranu ocjenu neovisno jel mu prijatelji i dalje drže štangu (a da ga baš se nemože odmah i optustiti ako se toliko zamjerio da bi ga ocijenili "ne zadovoljava" za inat.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Uredbama Vlade Republike Hrvatske će se propisati kriteriji i postupak ocjenjivanja kako bi isti bio što objektivniji. S obzirom da se ocjenjuje učinkovitost rada, nije moguće niti jednu kategoriju službenika izuzeti od mogućnosti ocjenjivanja najvišom ocjenom, ali je predviđeno ograničenje mogućnosti ocjenjivanja najvišim ocjenama prema ukupnom broju zaposlenih službenika i namještenika.</p>
487	<p><b>NIKŠA MARINKOVIĆ</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>          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“.</p>	<p><b>Prihvaćen</b>          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 distribuirane po različitim radnim mjestima i platnim razredima.</p>

488	<p><b>Zrinka Baklaić</b>  <b>Ograničenje promicanja u plaći, Članak 31.</b>  Odredba čl. 31. st. 1. je suluda i nepravedna. To znači da u pojedinoj ustanovi treba uspoređivati potpuno neusporediva radna mjesta (jer je propisano 5% od UKUPNOG broja zaposlenih, a ne od ukupnog broja zaposlenih na pojedinom radnom mjestu) pa će se tako npr. ako je riječ o sudovima, uspoređivati čistačice sa zapisničarima, upisničarima, savjetnicima i ostalim pripadajućim službama umjesto da se uspoređuju radnici koji rade ISTI POSAO u kojem slučaju bi se npr. čistačice uspoređivale samo sa čistačicama, zapisničari samo sa zapisničarima, a savjetnici samo sa savjetnicima. Jer netko može biti npr. izvrsna čistačica, a neće moći dobiti ocjenu izvrstan jer ju je dobila npr. zapisničarka ili savjetnik ili obrnuto. To je posebno nepravedeno i neprovedivo kad se uzme u obzir da ocjena utječe na mogućnost daljnjeg napredovanja i samu plaću. Znači, ako npr. čistačica dobije izvrsnu ocjenu, a savjetnik ne, savjetnik neće moći napredovati. I obratno. Zato bi odredbu trebalo mijenjati na način da glasi: "od ukupnog broja zaposlenih na pojedinom radnom mjestu". Kako bi uopće čelnik tijela mogao zaključiti da je npr. čistačica obavljala posao bolje od npr. savjetnika? Nikako!</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Model ocjenjivanja koji predlažete na način da se odredi ograničenje zaposlenih koji mogu dobiti najbolju ocjenu od ukupnog broja zaposlenih na određenom radnom mjestu prejudicira da na svakom radnom mjestu rade službenici koji zaslužuju najbolju ocjenu, što ne mora biti slučaj u praksi.</p>
489	<p><b>Vitomir Begović</b>  <b>VIII. NAGRAĐIVANJE SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA ZA OSTVARENE RADNE REZULTATE, Novčana nagrada za radne rezultate (bonus)</b>  Cijeli proces motivacije službenika i namještenika značajno ovisi o rukovoditeljima koji trebaju znati motivirati ponajprije sebe, a onda i ostale. Za potpuno zadovoljstvo službenika nisu važne samo materijalne nagrade. Potrebno je implementirati i nematerijalno nagrađivanje službenika i namještenika kao oblik motivacije, što jer dobro poznati način koji stručnjaci za ljudske resurse i poslodavci primjenjuju u praksi. Nematerijalno nagrađivanje nužno je za dugotrajan učinak motivacije, jer pruža unutarnji mir i zadovoljstvo što je od posebne važnosti. Sve navedeno potrebno je ugrađivati u organizacijsku kulturu u državnim i javni mslužbama, a što će omogućiti veći interes za zapošljavanje, motiviranost i produktivnost.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Suglasni smo s mišljenjem kako materijalno nagrađivanje nije jedini oblik nagrađivanja te kako je nužno razvijati i nematerijalne oblike nagrađivanja. Napominjemo kako su razni oblici nematerijalnog oblika nagrađivanja ugrađeni u kolektivne ugovore koji su na snazi u državnoj službi i javnim službama, kao što su, primjerice, dodatni dani godišnjeg odmora, plaćeni dopusti za edukaciju i određene obiteljske situacije, skraćene norme rada za službenike pred mirovinu i slično.</p>
490	<p><b>Siniša Kuhar</b>  <b>VIII. NAGRAĐIVANJE SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA ZA OSTVARENE RADNE REZULTATE, Novčana nagrada za radne rezultate (bonus)</b>  Ovim se člankom Zakona regulira vrednovanje osobnog doprinosa svakog službenika i namještenika, čime se osigurava prepoznavanje individualnih rezultata rada, ali se istovremeno ne promiče odgovarajući sinergijski učinak osobnog doprinosa zaposlenika na razini ustrojstvene cjeline. Pojedinačni rezultati rada i njegova učinkovitost veći su i za ustrojstvenu cjelinu značajniji ukoliko pomažu ostvarenju poticajnog radnog ozračja, pripadnosti i predanosti ciljevima ustrojstvene jedinice odnosno državnog tijela ili javne službe. Stoga glavu VIII. predlažem dopuniti novim člankom 33. s</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Sinergijski učinak nekog tima ili ustrojstvene jedinice je posljedica rada pojedinaca. Teško je očekivati da će ustrojstvena jedinica ostvariti iznadprosječne rezultate, ako pojedinci koji rade u njoj rade prosječno.</p>

nadnaslovom "Novčana nagrada za izuzetan zajednički doprinos i postignuće na ustrojstvenoj razini", sljedećeg sadržaja: Novčana nagrada za izuzetan zajednički doprinos i postignuće na ustrojstvenoj razini Članak 33. (1) Službenici i namještenici ustrojstvene jedinice državnog tijela ili javne službe te službenici i namještenici državnog tijela ili javne službe koja je tijekom jedne kalendarske godine postigla rezultate koji premašuju planirani učinak, odnosno rezultate koji predstavljaju iskorak u pogledu unaprjeđenja kvalitete i učinkovitosti rada, a posljedica su sinergijskog učinka zaposlenih u toj ustrojstvenoj jedinici, državnom tijelu ili javnoj službi, pored nagrade iz članka 32. stavka 1. ovoga zakona, mogu ostvariti i pravo na posebnu jednokratnu novčanu nagradu namijenjenu promicanju zajedničkog doprinosa i postignuća na ustrojstvenoj razini. (2) O pravu na novčanu nagradu iz stavka 1. ovoga članka za razinu ustrojstvene jedinice državnog tijela ili javne službe odlučuje čelnik državnog tijela ili javne službe na prijedlog čelnika ustrojstvene jedinice, a za razinu državnog tijela ili javne službe Vlada Republike Hrvatske na prijedlog čelnika državnog tijela ili javne službe. (3) Novčana nagrada iz stavka 1. ovoga članka može se dodijeliti službenicima i namještenicima jedne ustrojstvene jedinice u tijelu državne uprave ili javnoj službi koja se sastoji od najmanje pet ustrojstvenih jedinica. (4) Novčana nagrada iz stavka 1. ovoga članka dodjeljuje se najmanje jednom državnom tijelu ili javnoj službi za prethodnu kalendarsku godinu. (5) Visina novčane nagrade iz stavka 1. ovoga članka za svaku kalendarsku godinu utvrđuje se odlukom čelnika državnog tijela ili javne službe odnosno Vlade Republike Hrvatske. (6) Novčanu nagradu iz stavka 1. ovoga članka službenici i namještenici ustrojstvene jedinice, državnog tijela ili javne službe mogu namijenjeniti poboljšanju uvjeta rada, stjecanju novih znanja i vještina, u rekreacijske, kulturne ili humanitarne svrhe, temeljem prijedloga o kojem službenici i namještenici ustrojstvene jedinice, državnog tijela ili javne službe odlučuju neposrednim izjašnjavanjem ili anketiranjem. (7) Sredstva za isplatu nagrade osiguravaju se u državnom proračunu, na posebnoj stavci u financijskom planu proračunskog korisnika. (8) Popis ustrojstvenih jedinica, državnih tijela i javnih službi u kojima su službenici i namještenici nagrađeni za izuzetan zajednički doprinos i postignuće na ustrojstvenoj razini javno se objavljuje na mrežnoj stranici državnog tijela ili javne službe, uz obrazloženje. Ovu odredbu predlažem kao nadopunu svrsi i ciljevima donošenja Zakona, radi promicanja kulture skladnog i učinkovitog zajedničkog rada na ustrojstvenoj razini, koji ne predstavlja puki zbroj individualnih doprinosa svakog službenika i namještenika, već rezultira novom kvalitetom. Naime, cilj Zakona ne bi trebalo biti samo diferenciranje dobrih i loših radnika, njihovo nagrađivanje i kažnjavanje, već i stvaranje motivirajućeg radnoga ozračja koje će zaposlenike potaknuti na produktivniji rad u okruženju u kojem se osjećaju kao vrijedni ljudski potencijal ustrojstvene cjeline u kojoj su zaposleni, koja i zbog njihovog doprinosa postiže bolje i prepoznatljivije rezultate. Za

ilustraciju, moguće je zamisliti ustrojstvenu cjelinu u kojoj jedan ili nekoliko službenika ili namještenika postiže izvanredne rezultate u odnosu na svoje kolege, a da ta ustrojstvena jedinica u cjelini postiže ispodprosječne rezultate. Jednako tako moguće je da u jednoj ustrojstvenoj jedinici svi rade prosječno, ali da takva jedinica postiže iznadprosječne rezultate.

491

**SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb  
Novčana nagrada za radne rezultate (bonus),  
Članak 32.**

Novčana nagrada za radne rezultate (bonus) koju propisuje članak 32. smatramo NEPOTREBNOM zakonskom odredbom, jer se u obrazloženju iste navodi sličan kriterij kao i za Dodatak za učinkovitost rada propisanih člankom 20. gdje za rezultate rada postoji propisano promicanje tijekom rada zbog iznimnih rezultata rada/učinkovitosti na radu, a ovom nagradom propisuje se nagrađivanje (bonusi) zbog iznimnih postignuća, odnosno rezultatima značajnim za rad državnog tijela, odnosno javne službe u kojoj službenik i namještenik radi. Predlažemo članak 32. mijenjati ili u cijelosti brisati. Člankom 32. propisati novčanu nagradu tijekom tekuće za prethodnu godinu SVIM zaposlenicima u javnim i državnim ustanovama na temelju objavljenih rezultata poslovanja npr. u vidu 13. plaće. Svi službenici i namještenici zasigurno bi bili zadovoljni da se svi ti dodaci na plaću i bonusi pretoče u njihovu mjesečnu plaću, umjesto da se raznoraznim dodacima potiče nepotizam i pogodovanje, kao i da im se omogućiti transparentan i izvjestan sustav napredovanja sukladno njihovim sposobnostima i zalaganju. Na taj način izbjegla bi se i situacija gdje se rukovoditelji dovodi u nezavidan položaj da između 3 jednako izvrsna zaposlenika mora birati 1 što generira loše međuljudske odnose, onemogućava ili usporava daljnje napredovanje izvrsnih zaposlenika i posljedično ima negativan učinak na odvijanje poslovnih procesa. Stajališta smo da bi pravo na novčanu nagradu (bonus) u vidu 13. plaće trebali imati svi zaposlenici neovisno o stručnoj spremi (spremačice, domari, kuhari, tajnici, voditelji računovodstva, administrativni referenti, učitelji, liječnici, medicinske sestre i tehničari, te svi ostali zdravstveni i nezdravstveni radnici, socijalni radnici, pedagozi, logopedi, nutricionisti, dijetetičari, fonetičari, medicinski inženjeri, medicinski fizičari, njegovatelji, bolničari i sl.). Nagrađivanje SAMO jednog malog dijela službenika i namještenika u javnim i državnoj službi za radne rezultate (bonus) koje je ostvario tijekom jedne kalendarske godine, uz uvjet da se radi o IZNIMNIM postignućima odnosno rezultatima značajnim za rad državnog tijela, odnosno javne službe u kojoj službenik, odnosno namještenik radi, smatramo diskriminatornom odredbom, jer se uvodi dvostruki kriterij nagrađivanja istog pojedinca ili-iste skupine službenika i namještenika koja je već temeljem odredbe iz članka 20. ocijenjena s dvije najbolje ocjene, odnosno nagrađena za rezultate zbog svog IZNIMNOG rada. Ovakve nagrade i dodaci na plaću ponovno će dovesti do različitih plaća za jednak rad, što je upravo suprotno cilju ovog Prijedloga Zakona, osobito kada se uzme u obzir da kriterije za dodjelu

**Nije prihvaćen**

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 državnog tijela na razini razdjela organizacijske klasifikacije u državnom proračunu za službenike i namještenike državnih tijela, odnosno 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. Kriterije za ocjenjivanje učinkovitosti rada propisuju se uredbama Vlade RH, a kako je već navedeno, kriterije za dodjelu novčane nagrade čelnik državnog tijela nadležnog za određeni resor.

	<p>te nagrade utvrđuje čelnik tijela (!?). Vezano za stavak 3., budući da kriterije za nagradu utvrđuje svaki čelnik tijela zasebno, ni ta privilegija neće biti dostupna svima jednako, a osim toga kriteriji će biti različiti od tijela do tijela, što smatramo nedopustivim. Primjerice, ministar zdravstva će pravilnikom utvrditi kriterije za dodjelu novčane nagrade zaposlenicima u sustavu zdravstva i za očekivati je da će se ti kriteriji razlikovati od kriterija koje će propisati ministar znanosti i obrazovanja ili ministar uprave i pravosuđa ili ministar kulture i medija ili ministar rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike itd.</p>	
492	<p><b>Katica Anić</b>  <b>Novčana nagrada za radne rezultate (bonus), Članak 32.</b>          Glavne smjernice i uvjete glede određivanja kriterija za dodjelu novčane nagrade, pravne sigurnosti radi, potrebno je urediti već ovim Nacrtom prijedloga zakona, a dalje samo razraditi podzakonskim aktom odnosno pravilnikom kojeg će donijeti čelnik tijela pa u tom smislu treba dopuniti ovaj članak kako bi bio u skladu s temeljnim ustavnopravnim odrednicama našeg pravnog sustava.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Kriterije za dodjelu novčane nagrade utvrđuje pravilnikom čelnik državnog tijela na razini razdjela organizacijske klasifikacije u državnom proračunu za službenike i namještenike državnih tijela, odnosno javnih službi iz svog razdjela. Proizlazi da će kriteriji biti jednaki za određenu djelatnost, odnosno određenu službu i to iz razloga što nije moguće donijeti kriterije koji bi bili primjenjivi na sve jednako s obzirom na specifičnosti koje utječu na obavljanje poslova (npr. za ocjenjivanje učinkovitosti rada liječnika ne može se primijeniti isti kriterij koji se odnosi na policijskog službenika, nastavnika, referenta u pisarnici ili sudskog savjetnika). Čelnik svakog pojedinog tijela ovlašten je donijeti odluku o visini novčane nagrade za svaku kalendarsku godinu pri čemu je vezan gore navedenim kriterijima za dodjelu novčane nagrade i financijskim limitom određenim u stavku 7. istog članka.</p>
493	<p><b>BARBARA MAŽURANIĆ</b>  <b>Novčana nagrada za radne rezultate (bonus), Članak 32.</b>          Ovakve nagrade i dodaci na plaću (op.a. koji ovise o učinkovitosti rada koju ocjenjuje čelnik tijela) će ponovno dovesti do različitih plaća za jednak rad, što je upravo suprotno cilju ovoga Zakona. Osobito kada se uzme u obzir da kriterije za dodjelu te nagrade utvrđuje čelnik tijela (!?). Svi službenici bi zasigurno bili zadovoljni da se svi ti dodaci na plaću i bonusi pretoče u njihovu mjesečnu plaću, umjesto da se raznoraznim dodacima potiče nepotizam i pogodovanje, kao i da im se omogući transparentan i izvjestan sustav napredovanja sukladno njihovim sposobnostima i zalaganju</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          U članku 32. predloženog Zakona definira se nagrađivanje službenika i namještenika godišnjim bonusima koji se dodjeljuju za radne rezultate tijekom godine. Radi se o iznimnom postignuću službenika i namještenika važnom za rad tijela. Kriterije za dodjelu nagrada ne utvrđuje čelnik državnog tijela ili javne službe već čelnik državnog tijela na razini razdjela organizacijske klasifikacije u državnom proračunu za službenike i namještenike državnih tijela odnosno javnih službi iz svog razdjela (npr. ministar znanosti i obrazovanja za sustav obrazovanja).</p>

494	<p><b>Agencija za mobilnost i programe Europske unije</b>  <b>Novčana nagrada za radne rezultate (bonus),</b>  <b>Članak 32.</b></p> <p>Princip prisilne distribucije moguć je na razini ustrojstvene jedinice u kojoj veći broj zaposlenih obavlja istovjetne poslove pod istim uvjetima i istim radnim opterećenjem (primjer - proizvodni pogon sa 100 radnika). U tijelima državne i javne uprave u kojima ustrojstvene jedinice često imaju malen broj zaposlenih (3-4 operativca na razini odjela ili pak 15 na razini sektora) koji obavljaju različite poslove u povećanom radnom opterećenju dovodi rukovoditelje u položaj da između 3 jednako izvrsna zaposlena moraju birati 1 što generira loše međuljudske odnose, onemogućava ili usporava daljnje napredovanje izvrsnih zaposlenika i posljedično ima negativan učinak na odvijanje poslovnih procesa. Predlaže se ne limitirati u postotku ocjene, a godišnji bonus urediti posebnom odredbom zakona - moguće i da se ostavi čelnicima tijela da propišu kriterije za dodjelu godišnjeg bonus a i limite u broju ljudi po ustrojstvenim jedinicama koji će u konačnici biti uklopljene u limit od 0,2% ukupnih rashoda te će predstavljati izbor prvog među izvrsnima, a ne limitirati i demotivirati izvrsnost.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Što se tiče Vašeg komentara vezano uz godišnje bonuse, člankom 32. predloženog Zakona se i htjela dati fleksibilnost čelniku tijela pa su zato Zakonom predviđena samo dva ograničenja: da pojedinačni iznos nagrade ne može biti veći od neoporezivog iznosa prema poreznim propisima i da ukupna masa sredstava za ovu namjenu ne može iznositi više od 2% rashoda za plaće za redovan rad službenika i namještenika u prethodnoj godini u okviru svih izvora financiranja pojedinog državnog tijela odnosno javne službe. Prema tome, čelnik tijela slobodno odlučuje o broju službenika i namještenika koji će biti nagrađeni kao i o pojedinačnom iznosu nagrade. Što se tiče promicanja službenika u plaći stjecanjem prava na dodatak na plaću za učinkovitost rada i ograničeni postotak onih koji mogu dobiti najbolje ocjene, predloženi Zakon polazi od uobičajene logike u poslovnoj praksi, a to je da se u svakom kolektivu (bio to privatni ili javni sektor) mogu prepoznati oni najbolji.</p>
495	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Novčana nagrada za radne rezultate (bonus),</b>  <b>Članak 32.</b></p> <p>Stavkom 3. je propisano da kriterije za dodjelu novčane nagrade utvrđuje Pravilnikom čelnik državnog tijela na razini razdjela organizacijske klasifikacije u državnom proračunu za službenike i namještenike javnih službi iz svog razdjela. Navedena odredba suprotna je članku 62. stavak 3. Uredbe (EU) 2018/1139 Europskog Parlamenta i Vijeća o zajedničkim pravilima u području civilnog zrakoplovstva i osnivanju Europske agencije za sigurnost zračnog promet kojim je propisana obveza država članica osigurati da su njihova nacionalna nadležna tijela neovisna prilikom donošenja tehničkih odluka o certifikaciji, nadzoru i osiguravanju provedbe propisa te da obavljaju svoje zadaće nepristrano i transparentno i da su organizirana, popunjena kompetentnim osobljem i da se njima upravlja na odgovarajući način. Javnopravno tijelo tijelo najbolje poznaje specifičnost poslova i samim time ima najbolje informacije odlučiti koji su kriteriji bitni za dodjelu novčane nagrade svojih radnika. Stoga predlažemo da se Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo izuzme od primjene Zakona o plaćama. Stavak 8. je suprotan Uredbi o zaštiti osobnih podataka i Zakonu o provedbi iste. Pozivanje na propis o zaštiti tajnosti podataka je neprimjereno budući taj zakon uređuje postupanje s klasificiranim podacima.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Smatramo da odredba kojom je propisano da kriterije za dodjelu novčane nagrade utvrđuje pravilnikom čelnik državnog tijela na razini razdjela organizacijske klasifikacije u državnom proračunu za službenike i namještenike javnih službi iz svog razdjela ne onemogućuje neovisnost i samostalnost u radu pojedine agencije. Kriteriji će biti propisani na ovaj način, međutim s obzirom da je u stavku 4. istog članka propisano da se visina novčane nagrade službeniku i namješteniku za svaku kalendarsku godinu utvrđuje odlukom čelnika tijela, sama provedba ovisi o njegovoj odluci. Osim izuzetaka u članku 2. stavu 2. ovog Zakona nisu predviđeni drugi izuzeci od primjene Zakona o plaćama. U pogledu stavka 8 istog članka, upit o primjenjivosti ove odredbe upućen je Agenciji za zaštitu osobnih podataka te će se isto uskladiti po potrebi s dobivenim odgovorom.</p>

496	<p><b>Mandica Hrvoj</b>  <b>Novčana nagrada za radne rezultate (bonus),</b>  <b>Članak 32.</b>  Novčana nagrada za radne rezultate (bonus) nepotrebno Članak 32. mijenjati. Za rezultate rada postoji propisano promicanje tijekom učinkovitosti i nije potrebno dodatno povećavati jal među zaposlenicima. Člankom 32. propisati novčanu nagradu tijekom tekuće za prethodnu godinu svim zaposlenicima u javnom ili državnom ustanovama na temelju objavljenih rezultata poslovanja.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Nije opravdano dati novčanu nagradu službenicima i namještenicima samo zato što rade u nekom tijelu (državnoj službi ili javnim ustanovama) prema rezultatima poslovanja, neovisno o učinkovitosti njihovog osobnog doprinosa.</p>
497	<p><b>Veronika</b>  <b>Novčana nagrada za radne rezultate (bonus),</b>  <b>Članak 32.</b>  Vezano za stavak 6., budući da kriterije za nagradu utvrđuje svaki čelnik tijela zasebno, ni ta privilegija neće biti dostupna svima jednako, a osim toga kriteriji će biti različiti od tijela do tijela, što je nedopustivo.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Čelnik tijela donosi odluku o visini novčane nagrade za svaku kalendarsku godinu pri čemu je vezan kriterijima za dodjelu novčane nagrade koje utvrđuje pravilnikom čelnik državnog tijela na razini razdjela organizacijske klasifikacije u državnom proračunu za službenike i namještenike državnih tijela, odnosno javnih službi iz svog razdjela. Proizlazi da će kriteriji biti jednaki za određenu djelatnost, odnosno određenu službu i to iz razloga što nije moguće donijeti kriterije koji bi bili primjenjivi na sve jednako s obzirom na specifičnosti koje utječu na obavljanje poslova (npr. za ocjenjivanje učinkovitosti rada liječnika ne može se primijeniti isti kriterij koji se odnosi na policijskog službenika, nastavnika, referenta u pisarnici ili sudskog savjetnika).</p>
498	<p><b>Zdenko Radić</b>  <b>Novčana nagrada za radne rezultate (bonus),</b>  <b>Članak 32.</b>  Ovim člankom se daju prevelike ovlasti čelnicima državnih tijela da prema nahođenju ili osobnom afinitetu određuju koji su to radnici koji zaslužuju jednokratnu novčanu naknadu. Napominjem da u nekim većim radnim kolektivima čelnik tijela nema gotovo nikakav uvid u rad većine svojih zaposlenika. Predlažem da se ta ovlast prenese na Komisiju s određenim brojem članova (ovisno o veličini kolektiva), a koju bi radnici izabrali između sebe na skupu radnika.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Kriterije za dodjelu novčane nagrade utvrđuje pravilnikom čelnik državnog tijela na razini razdjela organizacijske klasifikacije u državnom proračunu za službenike i namještenike državnih tijela, odnosno javnih službi iz svog razdjela. Kada čelnik tijela donosi odluku o visini novčane nagrade, vezan je navedenim kriterijima, a logično je da će pri tome uzeti u obzir i prijedloge drugih nadređenih službenika.</p>
499	<p><b>Tatjana Kovče</b>  <b>Novčana nagrada za radne rezultate (bonus),</b>  <b>Članak 32.</b>  Poštovani, u sustavu odgoja i obrazovanja već postoji sustav i kriterij za nagrađivanje koji je tek nedavno profunkcionirao te bi ga bilo dobro iskoristiti u tom segmentu.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Sustav plaća, uključujući i nagrađivanje, potrebno je uspostaviti jednoobrazno za sva državna tijela i javne službe.</p>
500	<p><b>Ivan Sabol</b>  <b>Novčana nagrada za radne rezultate (bonus),</b>  <b>Članak 32.</b>  Članak 32. Opet kako se ne bi olakšalo manipulacije, bilo bi svrsishodno uvesti ograničenja kome se ovakva nagrada smije dati. Bilo bi fer da se osobama koje su ocijenjene sa "izvrstan" ovakva nagrada ne može dodijeliti (kruha preko pogače) nego da im se eventualno da izbor ili/ili. Također bi iz ovakve nagrade trebali biti izuzeti čelnik i osobe koje on direktno postavlja (jer vjerojatno imaju već neke druge beneficije tog postavljanja)</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Nije moguće na način koji ste predložili napraviti ograničenje za ostvarivanje prava na novčanu nagradu za radne rezultate, niti prepustiti službeniku/namješteniku izbor između ocjene i nagrade jer to nije sukladno svrsi radi koje se propisuje mogućnost ove nagrade i ocjenjivanja. Od službenika i namještenika se očekuje da se trudi i postiže rezultate bez obzira koje poslove obavlja i na koje je radno mjesto raspoređen. Kriterije za dodjelu novčane nagrade utvrđuje pravilnikom čelnik nadležnog tijela.</p>



501	<p><b>DINA DODIG</b>  <b>Novčana nagrada za radne rezultate (bonus),</b>  <b>Članak 32.</b>  Ovo će se namjestiti određenim ljudima u službi koje čelnik voli.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Kriterije za dodjelu novčane nagrade utvrđuje pravilnikom čelnik državnog tijela na razini razdjela organizacijske klasifikacije u državnom proračunu za službenike i namještenike državnih tijela, odnosno javnih službi iz svog razdjela.</p>
502	<p><b>Krešo Mišura</b>  <b>Novčana nagrada za radne rezultate (bonus),</b>  <b>Članak 32.</b>  Poštovani, kako ne bi došlo do zlorabe čelnika Ustanove prilikom dodjele novčane nagrade predlažem da se unutar Ustanove osnuje Povjerenstvo koje bi donosilo odluku o visini novčane nagrade i odluku kome će od djelatnika pripasti nagrada. Postoji velika vjerojatnost da će čelnik Ustanove sadašnjim prijedlogom moći nagrađivati sebi podobne djelatnike, a ne djelatnike koji su na neki način zaista zaslužili dobiti novčanu nagradu. U Povjerenstvo bi trebali biti uključeni predstavnik Sindikata ili predstavnik Radničkog vijeća. Mišljenja sam da bi pravo na novčanu nagradu trebali imati svi zaposlenici neovisno o stručnoj spremi (spremačice, domari, kuhari, tajnici, voditelji računovodstva, administrativni referenti, učitelji). S poštovanjem,  Krešo Mišura</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Svi službenici i namještenici su obuhvaćeni ovom odredbom, bez obzira koje poslove obavljaju i na koje su mjesto raspoređeni. Kriterije za dodjelu novčane nagrade utvrđuje pravilnikom čelnik državnog tijela na razini razdjela organizacijske klasifikacije u državnom proračunu za službenike i namještenike državnih tijela, odnosno javnih službi iz svog razdjela.</p>
503	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>IX. PRAĆENJE I UNAPRJEĐENJE SUSTAVA</b>  <b>PLAĆA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM</b>  <b>SLUŽBAMA, Članak 33.</b>  S obzirom na širok i važan obuhvat poslova Vijeća, prije svega: <input type="checkbox"/> njihove uloge za praćenje i unaprijeđenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama; <input type="checkbox"/> izrade analiza tržišne konkurencije plaća u odnosu na realni sektor; <input type="checkbox"/> praćenje financijske održivosti sustava plaća u skladu s fiskalnim okvirom Vlade RH; <input type="checkbox"/> praćenje provedbe načela jednakosti plaća; <input type="checkbox"/> i vrednovanja radnih mjesta u skladu s Prijedlogom Zakona predlažemo da se isto proširi NE s JEDNIM kako se predlaže ovim Zakonom, već s TRI predstavnika sindikata iz svake reprezentativne sindikalne središnjice sukladno Nacionalnoj klasifikaciji zanimanja 2007.- NKD 2007., a zbog primjene Prijedloga Zakona u više područja javnih službi.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ovim člankom već je propisano da Vlada RH imenuje po jednog predstavnika iz svake reprezentativne sindikalne središnjice pa se, dakle, ne radi o jednom predstavniku sindikata, već više njih.</p>
504	<p><b>Nezavisni sindikat znanosti i visokog</b>  <b>obrazovanja</b>  <b>IX. PRAĆENJE I UNAPRJEĐENJE SUSTAVA</b>  <b>PLAĆA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM</b>  <b>SLUŽBAMA, Članak 33.</b>  S obzirom na širok i važan obuhvat poslova Vijeća predlažemo da se isto proširi i s tri vanjska stručnjaka, od kojih jednog predlažu sindikalne središnjice, drugog Vlada, a trećeg odabiru konsenzusom obje strane. Zbog stručnih kapaciteta i prirode poslova kojima bi se Vijeće trebalo baviti stručne i administrativne poslove trebalo bi obavljati tijelo državne uprave nadležno za rad.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Smatramo da nema potrebe za imenovanje predloženih vanjskih stručnjaka u sastav Vijeća za praćenje i unaprijeđenje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama budući se poslovanikom o načinu rada Vijeća može urediti, kao što je to uobičajeno, da u slučaju potrebe za dodatnim stručnim mišljenjima, pojašnjenjima, analitikom i sl. Vijeće može tražiti savjetodavnu pomoć drugih osoba s odgovarajućim znanjem i iskustvom, znanstvenih institucija i sl. S obzirom da je tijelo državne službe nadležno za službeničke odnose nositelj ovog Zakona, propisano je da isto obavlja i stručne i administrativne poslove Vijeća.</p>

505	<p><b>Katica Anić</b>  <b>IX. PRAĆENJE I UNAPRJEĐENJE SUSTAVA PLAĆA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, Članak 33.</b>          Zašto u se u Vijeće ne imenuje po jedan predstavnik iz svih državnih i javnih službi? Kako predstavnik jednog tijela državne uprave može pratiti sustav plaća i analizirati tržišnu konkurentnost plaća u određenom resoru ako u istom ne radi? U tom smislu, potrebno je dopuniti ovaj članak.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          U sastavu Vijeća su predstavnici tijela državne uprave nadležnih za rad, sustav socijalne skrbi, zdravstvo, kulturu i sustav obrazovanja upravo iz razloga što u svojoj nadležnosti brinu i nadziru rad pojedinih javnih službi, a iz područja državne službe tu su predstavnici tijela državne uprave nadležnih za službenički sustav, pravosuđe i unutarnje poslove. Također, u sastavu će biti i predstavnici svake reprezentativne sindikalne središnjice. Niti jedno područje u državnoj službi i u javnim službama neće ostati izostavljeno budući je zadaća Vijeća da prati sustav plaća u cijelosti, analizira tržišnu konkurentnost plaća u državnoj službi i javnim službama u odnosu na realni sektor, prati financijsku održivost sustava u skladu s fiskalnim okvirom te da prati provedbu načela jednakosti plaća i vrednovanja radnih mjesta.</p>
506	<p><b>DALIBOR ŠEMPER</b>  <b>IX. PRAĆENJE I UNAPRJEĐENJE SUSTAVA PLAĆA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, Članak 33.</b>          Zašto u stavku 3. nije uključen predstavnik tijela državne uprave nadležnog za gospodarstvo? Konačno, netko za plaće u državnoj službi i javnim službama treba i zaraditi, a to bi uz resor financija trebao pratiti i resor gospodarstva.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Broj članova Vijeća ograničen je s obzirom na njegove zadaće te se vodilo računa da u Vijeću budu zastupljeni predstavnici tijela državne uprave koja su nadležna za pojedine javne službe, zatim tijela državne uprave nadležnog za unutarnje poslove (s obzirom na broj zaposlenih - oko 25.000), i tijela državne uprave nositelja izrade propisa o plaćama te predstavnici sindikalnih središnjica.</p>
507	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>IX. PRAĆENJE I UNAPRJEĐENJE SUSTAVA PLAĆA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, Članak 33.</b>          Za Vijeće za praćenje i unapređivanje sustava plaća nisu predviđeni predstavnici svih tijela državne uprave, a iz javnih službi nije zastupljen nitko, što može dovesti do toga da neko područje u državnoj službi i javnim službama ostane neuređeno.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          U sastavu Vijeća su predstavnici tijela državne uprave nadležnih za rad, sustav socijalne skrbi, zdravstvo, kulturu i sustav obrazovanja upravo iz razloga što u svojoj nadležnosti brinu i nadziru rad pojedinih javnih službi. Također, u sastavu će biti i predstavnici svake reprezentativne sindikalne središnjice. Niti jedno područje u državnoj službi i u javnim službama neće ostati izostavljeno budući je zadaća Vijeća da prati sustav plaća u cijelosti, analizira tržišnu konkurentnost plaća u državnoj službi i javnim službama u odnosu na realni sektor, prati financijsku održivost sustava u skladu s fiskalnim okvirom te da prati provedbu načela jednakosti plaća i vrednovanja radnih mjesta.</p>
508	<p><b>OSNOVNA ŠKOLA - SCUOLA ELEMENTARE "DOLAC"</b>  <b>IX. PRAĆENJE I UNAPRJEĐENJE SUSTAVA PLAĆA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, Članak 33.</b>          U Vijeću je očito da se naglasak stavlja na državnu službu, a ne na javne službe po nadzorom tj. iz resora svakog pojedinog navedenog tijela uprave. Također, odsutni su predstavnici nacionalnih manjina. Postavlja se i pitanje ustavnosti sudjelovanja reprezentativnih sindikata, a što smo sada imali primjer vidjeti s obzirom na pitanje odredbi Zakona o radu koji preferiraju reprezentativne sindikate.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Predloženi Zakon predviđa da će u radu Vijeća za praćenje i unapređivanje sustava plaća sudjelovati i predstavnik tijela državne uprave nadležnog za sustav obrazovanja (Ministarstvo znanosti i obrazovanja), s obzirom da je ono nadležno za ustanove iz sustava obrazovanja i broji najveći broj službenika i namještenika u javnim službama. Stoga se kod sastava Vijeća vodilo računa da u njemu budu predstavnici najbrojnijih javnih službi, kao što je to sustav zdravstva i obrazovanja.</p>
509	<p><b>Vitomir Begović</b>  <b>IX. PRAĆENJE I UNAPRJEĐENJE SUSTAVA PLAĆA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, Članak 33.</b>          Predlaže se dodati u st.3 pod I. katedre za upravno pravo Pravnog fakulteta u Zagrebu</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Nema potrebe za uključivanjem u sastav Vijeća za praćenje i unapređivanje sustava plaća u državnoj službi i javnim službama predstavnika Katedre za upravno pravo Pravnog fakulteta u Zagrebu. Kolegiji u kojima se izvodi nastava na toj Katedri nisu vezani s pitanjima kojima će se baviti Vijeće.</p>

510	<p><b>DINA DODIG</b>  <b>IX. PRAĆENJE I UNAPRJEĐENJE SUSTAVA PLAĆA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, Članak 33.</b>  Na temelju vijeća neće se moći odrediti složenost poslova. Jer se do sada pokazalo u praksi u pravosuđu da Ministarstvo ne zna što mi radimo jer kada se uvedu novine nemaju najčešće logike i nisu realne, primjer je novi ZPP i zakazivanje 5 ročišta unaprijed, ne znajući da je glavni problem u sudu vraćene dostave i da se i radi toga sve odugovlači. Pitajte nas službenike što radimo od 8-16, pa ćete vidjeti koliko je posao zapisničara složen i koliko je potrebno znanja i propisa da zapisničar bude dobar zapisničar, dok u opisu posla zapisničar stoji 20 % posla koji mi radimo, ostalo ne piše, što znači da Ministarstvo nije realno ocijenilo složenost poslova.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Prema novom Zakonu o plaćama, radna mjesta vrednovat će se na temelju utvrđene metodologije i standardnih mjerila za klasifikaciju vrednovanje radnih mjesta. U postupak vrednovanja uključit će se projektni timovi resornih tijela.</p>
511	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>Plaće zatečenih službenika i namještenika, Članak 35.</b>  Plaće zatečenih službenika i namještenika u javnim službama i državnoj službi ne bi smjele biti manje u odnosu na postojeću plaću po donošenju predmetnog Zakona. Uredbe koje propisuje članak 15., stavak 3. i 4. trebaju imati intenciju rasta plaća, a ne njihovog smanjivanja.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ukoliko za određena radna mjesta nakon provedenog postupka vrednovanja radnih mjesta bude utvrđen manji koeficijent za obračun plaće od sadašnjeg koeficijenta složenosti poslova, službenicima i namještenicima na tim radnim mjestima daje se pravo zadržavanja povoljnijeg koeficijenta određeno razdoblje, jer bi u protivnom bi upravo oni bili u povoljnijem položaju u odnosu na druge službenike i namještenike na istim radnim mjestima. Očekuje se da će se raditi o iznimno malom broju radnih mjesta za koja će biti utvrđen manji koeficijent za obračun plaće od sadašnjeg koeficijenta, a radi se o radnim mjestima koja su precijenjena u odnosu sada utvrđenih koeficijenata složenosti poslova u odnosu na koeficijente za obračun plaće koji će se dodijeliti u postupku vrednovanja radnih mjesta.</p>
512	<p><b>Zrinka Baklaić</b>  <b>Plaće zatečenih službenika i namještenika, Članak 35.</b>  Što to znači? Da će pojedinim službenicima nakon stupanja na snagu ovog zakona plaća možda i pasti? Npr. ukidaju se pojedini dodaci, kao što je npr. dodatak na vjernost službi. Onima koji su ga do stupanja na snagu ovog zakona stekli, postali su dio plaće, a stupanjem na snagu ovog zakona izgubit će ga što znači da će im i plaća pasti. Znači umjesto da Vlada povećava ionako male plaće državnih i javnih službenika, one će se smanjiti. Opet - nepošteno.</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b>  S obzirom na velik broj državnih službenika i namještenika koji su ostvarili uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima, odredbe članka 42. ovog Zakona mijenjaju se i 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.</p>
513	<p><b>Ljiljana Kovač Pleše</b>  <b>XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE, Prevođenje radnih mjesta u državnoj službi</b>  Pri prevođenju naziva radnih mjesta potrebno je imati na umu radna mjesta koja su određena Zakonom o sudovima.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Analizom postojećeg stanja obuhvatit će se sva radna mjesta i svi poslovi u državnoj i javnim službama osim izuzetaka propisanih u članku 2. stavku 2. ovog Zakona te će se na njih jednoobrazno primijeniti kriteriji za vrednovanje radnih mjesta propisani člankom 9. istog Zakona.</p>

514	<p><b>Ljiljana Kovač Pleše</b>  <b>XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE,</b>  <b>Prevođenje radnih mjesta u državnoj službi</b>  Iz ove odredbe, povezano s odredbama čl. 38. i 39. ovog prijedloga, proizlazi da će se plaća isplaćivati na temelju obavijesti čelnika tijela najmanje 9 mjeseci, ali bez rješenja o plaći, a što nije usklađeno s odredbom čl. 162. st. 2. prijedloga Zakona o državnim službenicima koji je trenutno u eSavjetovanju, u kojoj je navedeno da „državni službenici i namještenici zatečeni u državnoj službi na dan stupanja na snagu Zakona o državnim službenicima (osam dana od objave u Narodnim novinama) nastavljaju raditi na svojim dotadašnjim radnim mjestima te zadržavaju plaće i druga prava prema dotadašnjim rješenjima, do donošenja rješenja o rasporedu na radna mjesta u skladu s pravilnikom o unutarnjem redu državnog tijela usklađenim s odredbama Zakona o državnim službenicima.“ Prema odredbi čl. 36. st. 3. prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama presumira se da su dotadašnji nazivi radnih mjesta u pravilnicima o unutarnjem redu izmijenjeni u nove nazive radnih mjesta s prevođenjem utvrđenim Uredbom. Iz navedenog proizlazi da će se plaća isplaćivati bez rješenja o plaći, samo na temelju presumpcije i obavijesti čelnika tijela, što je u suprotnosti s odredbom čl. 162. st. 2. prijedloga Zakona o državnim službenicima. Ovom odredbom nije određeno u kojem roku je čelnik tijela dužan odlučiti o zahtjevu službenika za ispravak prevedenog radnog mjesta i koeficijenta. Prema čl. 36. st. 6. ovog prijedloga podaci o novim nazivima radnih mjesta i koeficijentima za obračun plaće unijet će se u Registar zaposlenih u državnoj službi u roku od 30 dana od stupanja na snagu Uredbe, što znači da će se nazivi radnih mjesta unijeti u Registar bez postojanja rješenja o rasporedu na radna mjesta, kao i bez rješenja o plaći, te se postavlja pitanje zakonitosti te odredbe i takvog postupanja.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Prijelazne odredbe predloženog Zakona uskladit će se s prijelaznim odredbama Nacrta prijedloga Zakona o državnim službenicima. S obzirom da se u Registar zaposlenih u državnoj i javnim službama mora unijeti podatak o novim nazivima radnih mjesta i koeficijentima za obračun plaće u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu uredbe iz članka 15. stavka 3. ovoga Zakona, proizlazi da se do tada moraju riješiti zahtjevi za ispravak.</p>
515	<p><b>Županijski sud Slavonski Brod, Stalna služba u Požegi</b>  <b>Prevođenje radnih mjesta u državnoj službi,</b>  <b>Članak 36.</b>  Slažem se s kolegicom Dodig, upisničari, zapisničari, voditelji službi odrađuju najveći dio posla, suci sve pripreme, nekad se osjećamo kao konobari sve na stol gotovo, sudac klikne "riješio" i ima statistiku, a nama ostaju male plaće i nepravda. Da bi sve bilo kako treba jedan upisničar, zapisničar, proučava Zakone (ZIKZ, ZKP, ZPP i dr.) pa se slažem da početna plaća treba biti pola plaće suca. Danas se događa da suci otkazuju rasprave ako "njegov" zapisničar nije na poslu, čak ne žele ni zamjenu jer mu "njegov" zapisničar sve odradi. Ponekad se osjećamo kao "mali od palube".</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Plaće pravosudnih dužnosnika nisu predmet ovog Zakona. Stvarni zahtjevi svih radnih mjesta, pa tako i radnih mjesta upisničara i zapisničara utvrđivat će se u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta primjenom standardnih mjerila iz članka 9. NPZ-a (Kompetencije, Složenost poslova, Odgovornost i utjecaj na donošenje odluka, Suradnja i komunikacija).</p>

516	<p><b>DINA DODIG</b>  <b>Prevođenje radnih mjesta u državnoj službi,</b>  <b>Članak 36.</b></p> <p>Molim i predlažem da se državne službenike zapisničare i upisničare, a pogotovo zapisničare izdvoji u sudske suradnike jer mi 90 % posla suca odrađujemo i to je realnost referada, nema tu diktiranja zapisničar zna ZPP samo dobije broj članka i sam slaže samostalno rješenja, za tu samostalnost vođenja predmeta i referade mi moramo biti tako i plaćeni jer Ministarstvo misli da pišemo po diktatu i da čekamo naredbe, ne to nije realno, mi smo zaduženi za apsolutno svaki detalj u spisu, mi smo ti koji mijenjamo stranke pazimo na rokove, pratimo rokove, zovemo stranke, imamo pola dana nekad ročišta neka traju po par sati u tih par sati nm se pokoče ruke od bolova to se sve mora uzeti u obzir stranke se deru i budu ročišta svakakva, uvezujemo podneske, skeniramo podneske fizičke, ispravljamo i konvertiramo odvjjetničke greške kada u krivom formatu šalju podneske, anonimiziramo odluke, javljamo se na telefon, pazimo na sudske pristojbe, isplaćujemo računamo pristojbe i dijelimo, isplaćujemo vještake, vodimo sudsku evidenciju startih predmeta jer većina sudaca to ne zeli raditi, pripremamo presude za suce unaprijed, pratimo sve dostave sami, ogluhe i priznanja većina nas sami pišu suci samo klikaju, pazimo na svaki rok, zakazujemo ročišta i na internetu, ažuriramo svaku promjenu podataka stranaka u svakom spisu svakodnevno uz provjeru MUP JRO, pratimo rokove za pravomoćnost, učimo svakodnevno nove stvari i u referadi nema stajanja 8 sati. Posla je svaki dan sve više plaća ista. Kada zapisničar nauči rješenka pon ih samostalno piše sudac samo potpiše i za tu samostalnost smatram da zapisničar mora biti pola plaće suca a to bi bila realna granica s obzirom na obrazovanje i na veliku odgovornost ovog posla.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Nije moguće izjednačiti radna mjesta sudskih zapisničara i sudskih upisničara s radnim mjestima sudskih suradnika iz razloga što su to radna mjesta za koja je predviđeno srednjoškolsko obrazovanje, a za radna mjesta suradnika predviđena je visokoškolska naobrazba.</p>
517	<p><b>Institut Ruđer Bošković</b>  <b>XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE,</b>  <b>Prevođenje radnih mjesta u javnim službama</b></p> <p>Predviđeni rok od 15 dana je prekratak za ustanove s velikim brojem zaposlenika.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>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.</p>

518	<p><b>Akademija dramske umjetnosti</b>  <b>XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE,</b>  <b>Prevođenje radnih mjesta u javnim službama</b>  (4) Čelnik javne službe dužan je u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu uredbe iz članka 15. stavka 4. ovoga Zakona službenicima i namještenicima ponuditi izmjenu ugovora o radu u skladu s odredbama ovoga Zakona. Ne razumijemo zašto je odviše rok 15 dana, a kod državnih službi 30 dana, Predlažemo i ovdje rok od 30 dana za javne službe.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  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.</p>
519	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>Prevođenje radnih mjesta u javnim službama,</b>  <b>Članak 37.</b>  Stavak 4. članka 37. čelniku javne ustanove ostavio je prekratak rok (15 dana) za ponudu izmjene ugovora o radu u skladu s odredbama ovoga Zakona, jer isti neće biti moguće ponuditi radnicima dok se ne donese novi interni akt koji se odnosi na sistematizaciju radnih mjesta. U članku 38. predlaže se da čelnik državnog tijela ili javne službe ima obvezu donijeti pravilnik o unutarnjem redu, odnosno opći akt o sistematizaciji radnih mjesta u skladu s Uredbom iz članka 15., st.3. i 4. ovoga Zakona u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu Uredbe. Slijedom toga, kako bi izbjegli ovu koliziju u zadanim rokovima, predlažemo da se rok propiše na tri mjeseca od dana stupanja na snagu internog akta o sistematizaciji radnih mjesta, a ne Uredbe iz članka 15., st. 3. i 4. Navedeno je potrebno izjednačiti s rokovima koje propisuje članak 39. st. 2 i koji se odnose na državne službe (tri mjeseca).</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  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.</p>
520	<p><b>Ured pučke pravobraniteljice</b>  <b>Prevođenje radnih mjesta u javnim službama,</b>  <b>Članak 37.</b>  S obzirom da se u stavku 5. upućuje na opći propis o radu, a u stavku 6. na opće propise u radu, mišljenja smo da je u stavku 6. potrebno preciznije navesti koji su to sve opći propisi o radu (primjerice odnosi li se navedena odredba na specifične opće propise za svaku pojedinu javnu službu).</p>	<p><b>Prihvaćen</b>  Radi se o pogrešci u tekstu, koju ćemo ispraviti.</p>
521	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Prevođenje radnih mjesta u javnim službama,</b>  <b>Članak 37.</b>  Članak 37. prijedloga Zakona o plaćama Stavkom 4. - u javnim službama je propisan kraći rok za izmjenu ugovora o radu (15 dana od stupanja na snagu uredbe) nego što je to propisano člankom 36.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  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</p>

stavkom 4 za državnu službu u kojem je navedeno da će čelnik tijela državne uprave pisanim putem obavijestiti službenike i namještenike o prevođenju u roku od 30 dana od stupanja na snagu uredbe. Procedura i administrativni postupak izmjene ugovora o radu sukladno odredbama Zakona o radu koji se sukladno članku 37. stavku 5. primjenjuje je znatno složenija i nije ju moguće provesti u roku od 15 dana. Ovo je osobito teško provesti u utvrđenom roku ukoliko radnik odbije potpisati ponuđeni ugovor o radu i ponudi mu se otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, u kojem slučaju se radniku mora dati i primjereni rok za očitovanje. Obzirom na navedeno predlažemo produženje roka na dva mjeseca ili barem usklađenje s rokom koji je dan u državnoj službi (30 dana). Navedena odredba i primjena Zakona o radu ukoliko radnici odbiju potpisati ponuđene ugovore o radu dovest će do otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu i time do potencijalnih sporova. Isto tako, navedena odredba dovest će do odljeva kadrova koji će prihvaćati redoviti otkaz uz isplatu otpremnina, a koje nisu predviđene financijskim planom javnih službi i stvaraju dodatan trošak. Odljevom visoko kvalitetnog kadra iz Agencije utjecat će na to da Agencija neće biti u mogućnosti održavati dovoljni broj stručnog osoblja potrebnog za primjereno i efikasno obavljanje poslova iz nadležnosti Agencije, a koja obveza je propisana člankom 5. stavak 19. Zakona o zračnom prometu i člankom 62. stavak 3. Uredbe (EU) 2018/1139 Europskog Parlamenta i Vijeća o zajedničkim pravilima u području civilnog zrakoplovstva i osnivanju Europske agencije za sigurnost zračnog promet. Već sada, uz samostalnost u reguliranju plaća Agencija ulaže velike napore zapošljavanja visoko kvalitetnih i stručnih kadrova. Ovakva drastična promjena u politici plaća utjecat će ne samo na odljev kadrova već i na zapošljavanje kvalitetnih kadrova, a što će posljedično utjecati na funkcioniranje sustava nadzora zračnog prometa i narušavanje sigurnosti civilnog zračnog prometa u cjelini. Obzirom na navedeno, predlažemo da se Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo izuzme od primjene Zakona o plaćama. Stavak 7. – pojedine javne službe još uvijek nisu obveznici primjene Zakona o registru zaposlenih i centraliziranom obračunu plaća u državnoj službi i javnim službama. Obveza unosa podataka u Registar zaposlenih prema navedenom Zakonu je do 10. lipnja 2024. godine, a isplata plaća i ostalih primanja dvije godine od stupanja na snagu Zakona. Do početka primjene Zakona, potrebno je uskladiti sadašnje informatičke sustave za obračun plaće i kadrovske programe s odredbama novih uredbi, što osim financijskih izdataka zahtjeva i dodatan angažman zaposlenih. Navedeni članak potrebno korigirati na način da se obuhvate svi sustavi za obračun plaća i kadrovski programi, a ne samo Registar zaposlenih.

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.

522 **Davor Koleno**  
**Prevođenje radnih mjesta u javnim službama,**  
**Članak 37.**

Predlažem da ovim Zakonom se napokon promijeni da tajnik škole dobije status stručnog suradnika, te

**Nije prihvaćen**

Predloženi Zakon ne utvrđuje koeficijente za obračun plaće već će isti biti utvrđeni uredbama Vlade Republike Hrvatske. U postupku vrednovanja radnih mjesta uzet će se u obzir sve specifičnosti poslova

da njegovo radno mjesto glasi stručni suradnik tajnik kao što već imaju radna mjesta stručni suradnik pedagog, stručni suradnik knjižničar.

OBRAZLOŽENJE: Već desetak godina se mi tajnici škole borimo da dobijemo status stručnog suradnika. Ne vidimo razloga ako je školski knjižničar dobio status stručnog suradnika, da sada tajnik škole ne dobije status stručnog suradnika donošenjem ovoga Zakona. Stručni suradnici sa VSS imaju kao i učitelji koeficijent 1,406, a sa VŠS koeficijent 1,310. Tajnik škole sa VSS ima koeficijent 1,325 što bi bilo da dobije status stručnog suradnika i koeficijent 1,406 povećanje koeficijenta za 5,5 %, tajnik sa VŠS ima koeficijent 1,189 i sa statusom stručnog suradnika bi dobio povećanje 9,5 % i koeficijent 1,310. Budući da svaka škola ima samo jednog tajnika, da bi se tu radilo o povećanju koeficijenta od 5,5 % i 9,5 % da to nebi bio neki značajan trošak za povećanje koeficijenata. Detaljna analiza jednoga članka iz 2016. godine; Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (dalje: Zakon) u članku 102. propisuje da školska ustanova ima tajnika. To je jedino radno mjesto, uz mjesto ravnatelja, čije je postojanje predviđeno Zakonom u svakoj školskoj ustanovi. Ako pogledamo temeljni djelokrug radnog mjesta tajnika škole (normativno-pravni i kadrovski poslovi) jasno je zašto je to radno mjesto toliko važno. Školska ustanova ne može započeti s radom prije upisa u sudski registar, osiguravanja sigurnih uvjeta rada (sukladno Zakonu o zaštiti na radu i Zakonu o zaštiti od požara), donošenja statuta i zapošljavanja potrebnog broja stručnih osoba za izvođenje nastave, a za čiju je pripremu zadužen upravno tajnik škole. Razlika između administrativnog tajnika i tajnika organizacije (škole, agencije, suda, ministarstva) Administrativni tajnik obavlja uredske poslove vezane za odjel u kojem je zaposlen (komuniciranje sa strankama, vođenje evidencija, nabava robe, pripremanje sastanaka, sastavljanje dopisa itd.), dok su tajnici organizacija voditelji kadrovskih, pravnih i uredskih, a u većim organizacijama i informatičkih te financijskih poslova. Komparativni prikaz djelokruga tajnika organizacija i njegova pozicija u organizaciji Na grafičkom primjeru ustrojstva Ministarstva uprave, vertikalno se mogu vidjeti sektori koji su u nadležnosti tajnika ministarstva, a horizontalno se može vidjeti da je formalno izjednačen s pomoćnicima ministara. Vidi link Glavni tajnik Ministarstva znanosti obrazovanja i sporta voditelj je Sektora za opće poslove i ljudske potencijale i Sektora za financijske poslove i formalno je izjednačen s pomoćnicima ministara i voditeljima/načelnicima samostalnih sektora. Vidi link Tajnik Agencije za odgoj i obrazovanje voditelj je Odjela za pravne, računovodstvene i pomoćne poslove, te je formalno izjednačen s voditeljima ostalih odjela unutar Agencije. Vidi link Djelokrug tajnika osnovnih i srednjih škola uređen je pravilnicima o djelokrugu rada tajnika te administrativno-tehničkim i pomoćnim poslovima u osnovnoj školi i srednjoškolskoj ustanovi. Posao tajnika škole grupiran je u tri osnovna područja: normativno-pravni, kadrovski i administrativno-analitički poslovi, a položaj tajnika u školi je samo hijerarhijski izjednačen s položajem

koji se obavljaju na radnom mjestu i na objektivan način utvrditi koeficijent. U primjeru koji navodite, radna mjesta administrativnog tajnika, tajnika ustanove i glavnog tajnika u ministarstvu su različita radna mjesta koja se ne mogu svesti pod isti nazivnik iako u svom nazivu sadrže riječ "tajnik", jer se na tim radnim mjestima obavljaju poslovi različite složenosti, odgovornosti, utjecaja na donošenje odluka i drugo.



učitelja/nastavnika i stručnih suradnika. Iz komparativnog prikaza djelokruga i ustrojstva tajništva navedenih organizacija možemo zaključiti:

1) Djelokrug i broj izvršitelja ovisi o veličini organizacije. Tajnici organizacija (ministarstva, agencije i sl.) upravljaju sektorima/odjelima odnosno ljudima koji obavljaju poslove iz svog djelokruga. 2) Uvidom u ustrojstvo organizacija vidljivo je da tajnici zauzimaju posebno mjesto u organizaciji, formalno izjednačeno s mjestima pomoćnika ministara i voditelja/načelnika samostalnih odjela/sektora. 3) Tajnici škola nadležni su za obavljanje svih onih poslova koje obavljaju svi sektori/odjeli u većim organizacijama, s napomenom da oni navedene poslove obavljaju, u pravilu, sami uz izuzetak financijskih poslova. Koeficijent složenosti posla

Visina plaće definirana je koeficijentom koji uređuje Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama temeljem Zakona o plaćama u javnim službama. Uvidom u Uredbu o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi i Uredbu o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama vidljivo je da tajnici agencija/kabineta/odjela/posebnih ustanova imaju značajno više koeficijente od tajnika odgojno-obrazovnih ustanova. Koeficijent glavnog tajnika ministarstva kao najviši koeficijent za službenike u državnoj upravi iznosi 4,049, koeficijent tajnika kabineta ministra – 2,619, koeficijent tajnika Operativno-tehničkog stožera Hrvatske vatrogasne zajednice – 2,085, koeficijent tajnika Fonda za regionalni razvoj RH – 2,784, koeficijent tajnika (odgojno-obrazovne) ustanove – 1,212. Vidljivo je i to da koeficijent tajnika škola (sa visokom stručnom spremom) ozbiljnije zaostaje u odnosu na stručne suradnike (9% niži koeficijent), stručne suradnike mentore (18% niži koeficijent) i stručne suradnike savjetnike (25% niži koeficijent). Visina koeficijenta ravnatelja škole ovisi o broju učenika, dok koeficijent tajnika škole nije vezan za broj zaposlenika u školi. Svi tajnici organizacija, osim tajnika odgojno-obrazovnih ustanova vrednovani su za svoj rad s koeficijentima rukovodećih ili viših službenika. Što je poduzeto? U ožujku 2012. godine u Zagrebu održana je tribina o tajnicima škola na kojoj je zaključeno da ne postoji mogućnost napredovanja i sustavnog mentoriranja. Ukazano je i na neravnomjernu opterećenost između tajnika velikih i malih škola. U srpnju 2012. godine povodom izmjena i dopuna Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi MZOS-u poslano je 78 prijedloga s ciljem unaprjeđivanja statusa tajnika škola. Povodom rezultata javne rasprave MZOS je objavio sljedeće:

**O STATUSU I DJELOKRUGU RADA TAJNIKA ŠKOLA** Broj pristiglih prijedloga: 78 Sukes prijedloga: u javnoj je raspravi ukazano na veliku odgovornost i obveze tajnika škole koji (uz ravnatelje) obavljaju najodgovornije poslove te je, s tim u svezi, predložena izmjena i dopuna Zakona na način da se urede sljedeća pitanja: (1) omogućiti napredovanje tajnika u zvanja mentora i savjetnika, (2) status tajnika izjednačiti sa statusom stručnog suradnika, (3) omogućiti stručno usavršavanje tajnika. Također, ukazano je i na potrebu donošenja

	<p>jedinstvenog platnog sustava za javnu upravu kojim bi se ispravile nepravde u platim razrednima. Prijedlog u ovom trenutku nije moguće prihvatiti jer sa sobom nosi financijske implikacije. Obrazloženje: Prijedlog promjena odredbi članaka kojima se uređuju status i djelokrug rada tajnika u školskim ustanovama nije predviđen predloženim izmjenama i dopunama. Budući da navedeni prijedlog implicira, među ostalim, dodatno financijsko opterećenje – napredovanje, veći koeficijent, kategorizaciju, stručno usavršavanje tajnika, zapošljavanje administrativnih radnika koji bi rasteretili tajnike škola i sl. – potrebna je pristupiti temeljitijoj i dubljoj analizi ovog problema kako bi se predložene mjere mogle razmatrati prilikom izrade novog zakona o odgoju i obrazovanju. Prijedlog smatramo opravdanim, ali isti treba promatrati u sklopu trenutačnih financijskih sredstva osiguranih u državnome proračunu. Prijedlog će biti moguće implementiran tek kada ga poprati odgovarajuće proračunsko uređenje. Perspektiva Škole imaju samo jednog zaposlenog tajnika iz čega proizlazi da bi ukupni trošak usklađivanja koeficijenata tajnika i stručnih suradnika bio zanemariv za državni proračun, dok bi dodatni troškovi (napredovanje u zvanju i mentoriranje) nastupili postupno. Zadnjim izmjenama i dopunama Zakona promijenjen je članak 105. stavak 16. koji uređuje tko može raditi na radnom mjestu tajnika škole. Magistrima prava i specijalistima javne uprave dana je prednost u zapošljavanju u odnosu na prvostupnike javne uprave. Navedenim rješenjem istaknuta je sve veća složenost poslova na radnom mjestu tajnika, međutim, bez mogućnosti napredovanja, moguće je da će radno mjesto tajnika škole postati samo prolazna stanica u karijeri.</p>	
523	<p><b>Veronika</b>  <b>Prevođenje radnih mjesta u javnim službama,</b>  <b>Članak 37.</b>          Što se tiče stavka 4., Zakon o radu poznaje samo otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora (članak 123.), ali ne i ponudu izmijenjenog ugovora. Treba pojasniti da je alternativa nepotpisivanju novog ugovora - otkaz.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          Stavak 5. ovog članka propisuje da se na ponudu izmjene ugovora o radu zatečenim službenicima i namještenicima u javnim službama na odgovarajući način primjenjuju odredbe općeg propisa o radu.</p>
524	<p><b>Emil Radic</b>  <b>Prevođenje radnih mjesta u javnim službama,</b>  <b>Članak 37.</b>          Podržavam ovakav prijedlog. Predloženo rješenje doprinosi transparentnosti i brzini implementacije novoga zakona.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>          Hvala na podršci.</p>

525	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>Rok za donošenje pravilnika o unutarnjem redu, Članak 38.</b>  Stavak 4. članka 37. čelniku javne ustanove ostavio je prekratak rok (15 dana) za ponudu izmjene ugovora o radu u skladu s odredbama ovoga Zakona, jer isti neće biti moguće ponuditi radnicima dok se ne donese novi interni akt koji se odnosi na sistematizaciju radnih mjesta. U članku 38. predlaže se da čelnik državnog tijela ili javne službe ima obvezu donijeti pravilnik o unutarnjem redu, odnosno opći akt o sistematizaciji radnih mjesta u skladu s Uredbom iz članka 15., st.3. i 4. ovoga Zakona u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu Uredbe. Slijedom toga, kako bi izbjegli ovu koliziju u zadanim rokovima, predlažemo da se rok propiše na rok od tri mjeseca od dana stupanja na snagu internog akta o sistematizaciji radnih mjesta, a ne Uredbe iz članka 15., st. 3. i 4. Navedeno je potrebno izjednačiti s rokovima koje propisuje članak 39. st. 2 i koji se odnose na državne službe (tri mjeseca).</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  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.</p>
526	<p><b>Tena Dundović</b>  <b>Rok za donošenje pravilnika o unutarnjem redu, Članak 38.</b>  Iza članka 37., predlaže se da se doda članak 38. koji glasi: "Prevođenje radnih mjesta u pravosudnim tijelima". Navedenim člankom uredit će se prevođenje radnih mjesta u pravosudnim tijelima, a koje će se propisati posebnom uredbom, sukladno čl. 15. st. 5. (vidi komentar na čl. 15. zakona). Članak 38. postaje članak 39.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Vaš prijedlog nije prihvatljiv zbog razloga koje smo naveli nastavno na vaše primjedbe na ostale zakonske odredbe, pa tako i na članak 15. Zakona. Prevođenje svih naziva radnih mjesta u državnim tijelima, pa tako i u sudovima, provest će se uredbom iz članka 36. Zakona, a prevođenje svih naziva radnih mjesta u javnim službama uredbom iz članka 37. Zakona.</p>
527	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Rok za donošenje pravilnika o unutarnjem redu, Članak 38.</b>  Člankom 38. prijedloga Zakona o plaćama propisana je obveza čelnika javne službe na donošenje pravilnika o unutarnjem redu odnosno općeg akata o sistematizaciji radnih mjesta u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu uredbe. Statutom javnih službi propisano je da opće akte donosi upravljačko tijelo, a ne čelnik javne službe. Obzirom na navedeno, predlažemo da se članak uskladi s gore navedenom primjedbom.</p>	<p><b>Prihvaćen</b>  Vaš prijedlog je prihvaćen na način da odredba sada glasi: "Čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe, odnosno upravljačko tijelo u javnoj službi, obvezni su donijeti pravilnik o unutarnjem redu, odnosno opći akt o sistematizaciji radnih mjesta u skladu s uredbom iz članka 15. stavaka 3. i 4. ovoga Zakona u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu uredbe."</p>
528	<p><b>Akademija dramske umjetnosti</b>  <b>XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE, Rok za raspored i određivanje plaće</b>  (2) Čelnik javne službe dužan je 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 ugovor sklopljen temeljem članka 37. stavka 4. ovoga Zakona. Predlažemo rok od tri mjeseca kao i kod državne službe</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Rok od 30 dana određen je kako bi se osiguralo da nakon izmjene sistematizacije, a do sljedeće plaće bude izmijenjen ugovor. Obzirom da između dvije plaće u pravilu ne smije proći više od mjesec dana, navedeni rok ima smisla, pri čemu će se prilikom donošenja pravilnika o sistematizaciji morati voditi računa kada se isti počinje primjenjivati.</p>

529	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Rok za raspored i određivanje plaće, Članak 39.</b>  Rok za raspored i određivanja plaća različito je propisan za državne službe (tri mjeseca) u odnosu na rok koji je propisan za javne službe (30 dana). Predlažemo da se navedeni rok za javne službe uskladi s rokom danim za državne službe (tri mjeseca, a ne 30 dana)</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Za razliku od državne službe, svi zaposleni u javnim službama imaju sklopljen ugovor o radu. Podatak o plaći je bitan sastojak ugovora o radu i poslodavac ga ne može jednostrano mijenjati, slijedom čega je nužno osigurati da se svim zaposlenima u javnim službama osiguraju novi ugovori prije isplate plaće prema novim uredbama. Rok od 30 dana određen je kako bi se osiguralo da nakon izmjene sistematizacije, a do sljedeće plaće bude izmijenjen ugovor. Obzirom da između dvije plaće u pravilu ne smije proći više od mjesec dana, navedeni rok ima smisla, pri čemu će se prilikom donošenja pravilnika o sistematizaciju morati voditi računa kada se isti počinje primjenjivati.</p>
530	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>Pravo zatečenih službenika na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta na istom radnom mjestu, Članak 40.</b>  Jedan od najvećih problema Zakona je da ne razrađuje apsolutno nikakvu proceduru ili mehanizam kojim bi se ovakve situacije postepeno rješavale na način da zaposlenicima u javnim i državnoj službi plaća ne padne, već im raste ili sporije ili stagnira kako bi se s vremenom njihova plaća prilagodila plaći koju trebaju ostvarivati prema novom sustavu plaća. Nastavno, stajališta smo da je između dva čitanja Prijedloga Zakona nužno osmisli takvu proceduru ili mehanizam koji bi osigurao rast, a ne smanjenje plaća. Iz obrazloženja predloženog zakonskog rješenja nije vidljivo je li istome prethodila analiza temeljem koje bi se znao barem okviran broj službenika i namještenika čiji će se koeficijenti novim zakonskim okvirom umanjiti i koliko će to umanjenje biti. Naime, ako takva analiza ne postoji, tada se može dogoditi da se od 01. siječnja 2028. znatnom broju službenika i namještenika u državnim tijelima i javnim službama rapidno pogorša njihov materijalni položaj, odnosno smanji plaća.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Ukoliko za određena radna mjesta nakon provedenog postupka vrednovanja radnih mjesta bude utvrđen manji koeficijent za obračun plaće od sadašnjeg koeficijenta složenosti poslova, službenicima i namještenicima na tim radnim mjestima daje se pravo zadržavanja povoljnijeg koeficijenta određeno razdoblje, jer bi u protivnom bi upravo oni bili u povoljnijem položaju u odnosu na druge službenike i namještenike na istim radnim mjestima. Očekuje se da će se raditi o iznimno malom broju radnih mjesta za koja će biti utvrđen manji koeficijent za obračun plaće od sadašnjeg koeficijenta, a radi se o radnim mjestima koja su precijenjena u odnosu sada utvrđenih koeficijenata složenosti poslova u odnosu na koeficijente za obračun plaće koji će se dodijeliti u postupku vrednovanja radnih mjesta.</p>
531	<p><b>Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja</b>  <b>Pravo zatečenih službenika na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta na istom radnom mjestu, Članak 40.</b>  Kao i kod članka 21. i ovdje odredba sugerira pad plaća nakon 31.12.2027. Dodatan je problem da u ovom trenutku nije provedeno vrednovanje radnih mjesta i njihova klasifikacija te nije poznato koliko bi ovakvih slučajeva, na kojim radnim mjestima i u kojim sustavima moglo biti, što stvara veliku nepredvidljivost za sve zaposlenike i onemogućava analizu efekata Zakona. Nadalje, ovaj članak trebao bi govoriti o pravu na stečenu plaću, a ne koeficijent. Jedan od najveći problema Zakona je da ne razrađuje apsolutno nikakvu proceduru kojom bi se ovakve situacije postepeno rješavale na način da zaposlenicima plaća ne padne, već im raste ili sporije ili stagnira kako bi se s vremenom njihova plaća prilagodila plaći koju trebaju ostvarivati prema novom sustavu plaća. Između dva čitanja nužno je osmisлити takav mehanizam.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ukoliko za određena radna mjesta nakon provedenog postupka vrednovanja radnih mjesta bude utvrđen manji koeficijent za obračun plaće od sadašnjeg koeficijenta složenosti poslova, službenicima i namještenicima na tim radnim mjestima daje se pravo zadržavanja povoljnijeg koeficijenta određeno razdoblje, jer bi u protivnom bi upravo oni bili u povoljnijem položaju u odnosu na druge službenike i namještenike na istim radnim mjestima. Očekuje se da će se raditi o iznimno malom broju radnih mjesta za koja će biti utvrđen manji koeficijent za obračun plaće od sadašnjeg koeficijenta, a radi se o radnim mjestima koja su precijenjena u odnosu sada utvrđenih koeficijenata složenosti poslova u odnosu na koeficijente za obračun plaće koji će se dodijeliti u postupku vrednovanja radnih mjesta. Nije jasno na koju stečenu plaću u svom komentaru mislite, no s obzirom da plaća sadrži različite elemente za obračun te da se u novom sustavu pojam osnovne plaće i dodaci na plaću propisuju na drukčiji način od dosadašnjeg proizlazi da je to neusporedivo.</p>

532	<p><b>Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH</b>  <b>Pravo zatečenih službenika na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta na istom radnom mjestu, Članak 40.</b></p> <p>S obzirom na značajno povećanje najmanjeg i najvišeg koeficijenta, nejasno je zašto bi pri prvom rasporedu nekome bio određen manji koeficijent. Logično je da se svi koeficijenti povećaju, a sadašnje nelogičnosti da se eventualno riješe ostavljanjem koeficijenta u istoj visini.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Ukoliko za određena radna mjesta nakon provedenog postupka vrednovanja radnih mjesta bude utvrđen manji koeficijent za obračun plaće od sadašnjeg koeficijenta složenosti poslova, službenicima i namještenicima na tim radnim mjestima daje se pravo zadržavanja povoljnijeg koeficijenta određeno razdoblje, jer bi u protivnom oni bili u povoljnijem položaju u odnosu na druge službenike i namještenike na istim radnim mjestima. Očekuje se da će se raditi o iznimno malom broju radnih mjesta za koja će biti utvrđen manji koeficijent za obračun plaće od sadašnjeg koeficijenta, a radi se o radnim mjestima koja su precijenjena u odnosu sada utvrđenih koeficijenata složenosti poslova u odnosu na koeficijente za obračun plaće koji će se dodijeliti u postupku vrednovanja radnih mjesta.</p>
533	<p><b>Morana Briški</b>  <b>Pravo zatečenih službenika na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta na istom radnom mjestu, Članak 40.</b></p> <p>Upitno je kako se stečena prava mogu ograničiti rokom? Što je s legitimnim očekivanjima zaposlenika i stečenim pravima na plaću? Ovim odredbama (članak 40. i članak 42.) se zadire u već stečena prava službenika s većim brojem godina radnog staža, a koji su stekli određeni postotak uvećanja koeficijenta, kao i na legitimna očekivanja koja su službenici s većim brojem godina staža očekivali ostvariti ostanom u državnoj službi. Odredbom čl. 40 predloženog Zakona propisano je pravo zatečenih službenika na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta na istom radnom mjestu. Predložena zakonska odredba predstavlja miješanje u pravo na mirno uživanje vlasništva te je protivna članku 1. Protokola 1. uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda. Pojam „vlasništva“ iz članka 1. Protokola br. 1 uz Konvenciju obuhvaća i „postojeće vlasništvo“ i imovinu, uključujući zahtjeve, u odnosu na koje podnositelj može tvrditi da ima barem „legitimno očekivanje“. Legitimno očekivanje u ovom se slučaju temelji na dosadašnjim propisima kojima su određeni koeficijenti za obračun plaće radnog mjesta. Izmjena propisa kojima se otvara mogućnost da državni službenici ostvaruju niži koeficijent nakon 31. prosinca 2027. predstavlja miješanje u pravo vlasništva kako je ono definirano sudskom praksom Europskog suda za ljudska prava. Da bi miješanje bilo u skladu s Konvencijom za zaštitu ljudskih prava ono mora ispuniti tri uvjeta – mora biti: - zakonito - mora imati legitiman cilj - mora biti nužno u demokratskom društvu (proporcionalno). Činjenica je da se takvo miješanje propisuje ovim prijedlogom Zakona, ali ono ne ispunjava samo po sebi uvjet zakonitosti. Naime, postojanje pravne osnove u domaćem zakonu samo po sebi nije dovoljno da bi se zadovoljilo načelo zakonitosti. Pravna osnova mora imati određenu kakvoću, odnosno mora biti spojiva s vladavinom prava i mora pružati jamstva protiv proizvoljnosti (East West Alliance Limited protiv Ukrajine, stavak 167.; Ünsper Paket Servisi SaN. Ve Tic. A.Ş. protiv Bugarske, stavak 37.; Vistiņš i Perepjolkins protiv Latvije [VV], stavak 96.; Yel i drugi protiv Turske, stavak 89.). Iz teksta ove</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Ukoliko za određena radna mjesta nakon provedenog postupka vrednovanja radnih mjesta bude utvrđen manji koeficijent za obračun plaće od sadašnjeg koeficijenta složenosti poslova, službenicima i namještenicima na tim radnim mjestima daje se pravo zadržavanja povoljnijeg koeficijenta određeno razdoblje, jer bi u protivnom bi upravo oni bili u povoljnijem položaju u odnosu na druge službenike i namještenike na istim radnim mjestima. Očekuje se da će se raditi o iznimno malom broju radnih mjesta za koja će biti utvrđen manji koeficijent za obračun plaće od sadašnjeg koeficijenta, a radi se o radnim mjestima koja su precijenjena u odnosu sada utvrđenih koeficijenata složenosti poslova u odnosu na koeficijente za obračun plaće koji će se dodijeliti u postupku vrednovanja radnih mjesta. Također, u ovim slučajevima ne može se govoriti o stečenim pravima budući se radi o donošenju novih propisa. Međutim, s obzirom na velik broj državnih službenika i namještenika koji su ostvarili uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima, odredbe članka 42. ovog Zakona mijenjaju se i 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.</p>

odredbe jasno je da ona ne pruža jamstvo protiv proizvoljnosti. Naime, zadržavanje povoljnijeg koeficijenta ovisi isključivo o diskrecijskoj ocjeni čelnika tijela, pri čemu nije propisano da se trebaju ispuniti bilo kakvi kriteriji za zadržavanje postojećeg koeficijenta, ali niti to da službeniku ili namješteniku treba biti pruženo bilo kakvo obrazloženje za odluku koju o tome donese čelnik tijela. Prema tome, ova predložena odredba ne pruža jamstvo protiv proizvoljnosti zbog čega ne ispunjava odgovarajuću "kakvoću" zakona koja se zahtijeva prema Konvenciji. Ujedno, osobama pogođenim nekom mjerom koja predstavlja miješanje u njihovo „vlasništvo“ mora se pružiti razumna prilika da svoje argumente iznesu nadležnim vlastima u svrhu učinkovitog osporavanja tih mjera. No, ovom odredbom nije predviđen nikakav pravni put za osobu kojoj se nameće smanjenje koeficijenta, odnosno kojoj čelnik tijela ne donese odluku o zadržavanju povoljnijeg koeficijenta. Glede drugog uvjeta – legitimnog cilja – nacrt Zakona niti njegovo obrazloženje ne pružaju pojašnjenje koji se javni ili opći interes nastoji ostvariti ovom odredbom. Navodi se jedino izjednačavanje sa službenicima koji imaju niži koeficijent, a rade na istim mjestima. Nejasno je na koje se to službenike odnosi, budući da je država i dosadašnjim propisima propisivala jednake koeficijente za isto radno mjesto, iz čega proizlazi da ovom odredbom država ispravlja vlastite propuste u različitom vrednovanju rada na "istom radnom mjestu", na štetu pojedinih službenika. ESLJP je u svojoj praksi razmatrao smanjenja plaća u nizu predmeta u kojima su podnositelji zahtjeva prigovorili različitim aspektima mjera štednje koje su države ugovornice poduzele kao odgovor na financijske krize. Te su mjere uključivale smanjenje prava iz socijalnog osiguranja i plaća, kao i porezne mjere za koje je često bilo utvrđeno da su u skladu sa zahtjevima članka 1. Protokola br. 1. Sud je uzeo u obzir činjenicu da su mjere bile poduzete kako bi se nadoknadile posljedice gospodarske krize, činjenicu da su vlasti na umu imale javni interes, činjenicu da je određena mjera bila dio mnogo šireg programa, činjenicu da nisu bile nerazmjerne i da su bile privremene naravi (Mockienė protiv Litve (odl.), stavak 48.; Da Silva Carvalho Rico protiv Portugala (odl.), stavak 46.; Savickas i drugi protiv Litve (odl.), stavci 92. - 94.; Da Conceigao Mateus i Santos Januario protiv Portugala (odl.), stavak 29.; Koufaki i Adedy protiv Grčke (odl.), stavci 37. - 49.). Ništa od navedenog nije primjenjivo na ovu odredbu. Uz to, i Sud Europske unije je u predmetu C-64/16 (Associação Sindical dos Juízes Portugueses protiv Tribunal de Contas) zauzeo stav da je (privremeno) smanjenje plaća koje su donesene kao mjere štednje imalo za svrhu obuzdavanje javnih financija i smanjenje proračunskog deficita države članice, pri čemu je ključno nisu bile usmjerene na pojedince, nego na čitavu kategoriju osoba na koje su se odnosile. Prema nacrtu Zakona trajno smanjenje koeficijentata odnosilo bi se na pojedine službenike, kojima je dosadašnje (povoljnije) koeficijente odredila upravo država, koja sada smatra da su ti koeficijenti "neopravdani" u odnosu na neke druge osobe, a sve bez odgovarajućeg obrazloženja u čemu se sastoji

"neopravdanost" i kako je do nje došlo. U odnosu na razmjernost miješanja (nužnost u demokratskom društvu), potrebno je utvrditi je li zbog aktivnosti ili neaktivnosti države neka osoba morala snositi nerazmjernan i prekomjernan teret. U tom kontekstu treba naglasiti da je nesigurnost, bila ona zakonodavna, administrativna ili posljedica prakse koju primjenjuju vlasti, čimbenik koji je potrebno uzeti u obzir pri ocjenjivanju razmjernosti postupanja (Beyeler protiv Italije [VV], stavak 107.; Ališić i drugi protiv Bosne i Hercegovine, Hrvatske, Srbije, Slovenije i Bivše jugoslavenske republike Makedonije [VV], stavak 108.). Situacija u kojoj je upravo država odredila koeficijente za određena radna mjesta, a ovim ih nacrtom Zakona pokušava trajno smanjiti radi izjednačavanja s onim službenicima koji imaju niže koeficijente narušava ravnotežu na štetu pojedinih službenika koji će, bez ikakve svoje krivnje, biti trajno oštećeni smanjenjem koeficijenta. Slijedom svega navedenog, smatram da je navedena odredba protivna članku 1. Protokola 1. uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda te stoga kao takva i nedopustiva u ovom prijedlogu Zakona.

534 **Ured pučke pravobraniteljice**  
**Pravo zatečenih službenika na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta na istom radnom mjestu, Članak 40.**  
Iz obrazloženja predloženog zakonskog rješenja nije vidljivo je li istome prethodila analiza temeljem koje bi se znao barem okviran broj službenika i namještenika čiji će se koeficijenti novim zakonskim okvirom umanjiti i koliko će to umanje biti. Naime, ako takva analiza ne postoji, tada se može dogoditi da se 2027. godine znatnom broju službenika i namještenika u državnim tijelima i javnim službama rapidno pogorša njihov materijalni položaj, posebice ako se u obzir uzmu dugoročne financijske obveze koje mnogi od njih zasigurno imaju, ili da i prije 2027. godine, zbog izvjesnosti da će se taj položaj pogoršati, znatan broj službenika i namještenika napusti državnu i javne službe. Imajući na umu inače prisutan odljev radne snage iz istih te sve manji odaziv na natječaje za zapošljavanje, postavlja se pitanje hoće li ovakav zakonski prijedlog postići kontraefekt te dovesti u opasnost funkcioniranje cjelokupnog javnog sektora.

**Primljeno na znanje**  
Usporedno s postupkom donošenja ovog Zakona, u tijeku je detaljna analiza svih radnih mjesta i koeficijenata složenosti poslova radnih mjesta u državnoj i javnim službama. Iako ne raspolažemo konačnim rezultatima, već je sada vidljivo da će se značajnom broju službenika i namještenika povećati plaće, a samo manji broj službenika i namještenika koji rade na radnim mjestima na kojima imaju veći koeficijent od onog koji će im pripasti nakon vrednovanja i razvrstavanja radnih mjesta u platne razrede, bit će obuhvaćeni ovom odredbom članka 40. kao zatečeni službenici koji će ostvariti pravo na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta na istom radnom mjestu.

535	<p><b>Akademija dramske umjetnosti</b>  <b>Pravo zatečenih službenika na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta na istom radnom mjestu, Članak 40.</b>  (1) Ukoliko se uredbama iz članka 15. stavka 3. i 4. ovoga Zakona utvrdi niži koeficijent za obračun plaće radnog mjesta na kojem je službenik i namještenik zatečen od koeficijenta složenosti poslova utvrđenog prema dotadašnjim propisima, službenik i namještenik ima pravo na povoljniji koeficijent za obračun plaće do 31. prosinca 2027. godine.  Svakako predlažemo brisanje ove odredbe jer nam nije jasno kako zakonodavac ne poštuje stečena prava. Netko je prilikom zapošljavanja u javnu službu imao saznanja o određenoj plaći, a sada se otvara mogućnost da se radi o nižem koeficijentu?  Temeljno načelo pravnog sustava je da se poštuju stečena prava, da se uvijek ide in favorem prema stranci a ne da se novim propisom smanjuje postojeće, stečeno pravo. Primjećujemo kako je člankom 41. normirano eksplicite po sili zakona, ex lege da rukovodeći službenici zadržavaju koeficijent za obračun plaće te upućujemo na razmatranje mogućnost radi li se ovdje o nejednakom postupanju u odnosu na službenike koje nije imenovala Vlada.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Koeficijent složenosti poslova prema kojemu se obračunava plaća u sadašnjem sustavu nije stečeno pravo, jer se radi o izmjenama zakonskih i podzakonskih propisa. Pravo zadržavanja koeficijenta za obračun plaće utvrđenog prema dosadašnjim propisima iz članka 41. predloženog Zakona odnosi se samo na rukovodeće službenike, koje je imenovala Vlada na određeno vrijeme do isteka vremena na koje su imenovani (na mandatu).</p>
536	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Pravo zatečenih službenika na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta na istom radnom mjestu, Članak 40.</b>  Člankom 40. prijedloga Zakona o plaćama stavljaju se u nepovoljan položaj radnici zaposleni nakon stupanja na snagu uredbi u odnosu na radnike kod kojih se primjenjuje članak 40. stavak 1. prijedloga Zakona o plaćama. Nadalje, člankom 40. prijedloga Zakona o plaćama predviđeno je pravo zatečenih službenika na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta na istom radnom mjestu do 31. prosinca 2027. godine. Koeficijent su u raznim javnim službama različito brojčano definirani. Predlažemo da se navedena odredba izmijeni na način da zadržavaju plaću, a ne koeficijent.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ukoliko za određena radna mjesta nakon provedenog postupka vrednovanja radnih mjesta bude utvrđen manji koeficijent za obračun plaće od sadašnjeg koeficijenta složenosti poslova, službenicima i namještenicima na tim radnim mjestima daje se pravo zadržavanja povoljnijeg koeficijenta određeno razdoblje, jer bi u protivnom bi upravo oni bili u povoljnijem položaju u odnosu na druge službenike i namještenike na istim radnim mjestima. Očekuje se da će se raditi o iznimno malom broju radnih mjesta za koja će biti utvrđen manji koeficijent za obračun plaće od sadašnjeg koeficijenta. Ne može se propisati da službenici i namještenici zadržavaju pravo na povoljniju plaću iz razloga što pojam plaće obuhvaća i druge elemente, a i sama osnovna plaća se definira na drukčiji način u odnosu na dosadašnje propise.</p>
537	<p><b>OSNOVNA ŠKOLA - SCUOLA ELEMENTARE "DOLAC"</b>  <b>Pravo zatečenih službenika na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta na istom radnom mjestu, Članak 40.</b>  Iako je jasna intencija odredbe da se plaća umanjiti onima kojima se novim sustavom umanjiti koeficijent, postavlja se pitanje sukladnosti istoga s često iskazanim obećanjima predlagatelja da se nikome plaće neće smanjiti. Stručnjaci za radno pravo, upravno pravo i ustavno pravo bi trebali razmotriti je li ovo područje primjene stečenih prava.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Intencija predloženog Zakona nije smanjivanje plaća. No, svjesni smo da i sada postoje radna mjesta na kojima službenici/namještenici u određenom državnom tijelu dobivaju veću plaću od službenika/namještenika na istim radnim mjestima u drugom državnom tijelu i to samo zato što rade u tijelu koje se uspjelo izboriti za veće koeficijente. Neprihvatljivo je da dva službenika rade iste poslove na istim radnim mjestima za različite plaće. Stoga će se kroz sustav vrednovanja utvrditi jedinstvena plaća za radno mjesto. Isto tako, kroz postupak vrednovanja radnih mjesta pokazat će se da neka radna mjesta imaju neopravdano veću plaću u odnosu na ista radna mjesta u drugim tijelima. Stoga, odredba članka 40. predviđa prijelazno razdoblje za službenike koji rade na tim radnim mjestima, jer bi u protivnom, isti bili u povlaštenoj poziciji do kraja svog radnog vijeka.</p>



538	<p><b>Zrinka Baklaić</b>  <b>Pravo zatečenih službenika na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta na istom radnom mjestu, Članak 40.</b>  A nakon 31.12.2017. slijedi smanjenje plaće onima koji su imali veći koeficijent. To je u suprotnosti sa stečenim pravima.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ne može se govoriti o stečenom pravu koje se ne može izmijeniti novim propisima. Ukoliko za određena radna mjesta nakon provedenog postupka vrednovanja radnih mjesta bude utvrđen manji koeficijent za obračun plaće od sadašnjeg koeficijenta složenosti poslova, službenicima i namještenicima na tim radnim mjestima daje se pravo zadržavanja povoljnijeg koeficijenta određeno razdoblje, jer bi u protivnom bili u povoljnijem položaju u odnosu na druge službenike i namještenike na istim radnim mjestima. Za očekivati je da će se raditi o iznimno malom broju radnih mjesta za koja će biti utvrđen manji koeficijent za obračun plaće od važećeg koeficijenta (radi se o radnim mjestima koja su u sadašnjem sustavu precijenjena).</p>
539	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Zadržavanje koeficijenta za obračun plaće rukovodećih službenika, Članak 41.</b>  Nejasno je na koje se sve rukovodeće kadrove odnosi ova odredba. Ovakvom odredbom nisu obuhvaćeni rukovodeće osobe javnopravnih tijela (ravnatelji, direktori, zamjenici direktora) koje imenuje upravljačko tijelo i one koje imenuje Hrvatski sabor. Stoga smatramo da je potrebno dopuniti članak na način da se uz Vladu dodaju Hrvatski sabor i upravljačko tijelo pravne osobe (ustanove). Osim toga, člankom 41. prijedloga Zakona o plaćama stavljaju se u nepovoljan položaj rukovodeće osobe koje će biti zaposlene nakon stupanja na snagu Uredbi, a koji će imati manju plaću u odnosu na ostale rukovodeće radnike na koje će se produženo primjenjivati njihov ugovor o radu, pa čak i manju plaću u odnosu na pojedine ostale radnike koji će do 31.12.2027. godine imati pravo na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta za obračun plaće. Ovo se osobito odnosi na direktore i zamjenike direktora koji će biti imenovani u javnim službama nakon stupanja na snagu Zakona o plaćama, s obzirom na činjenicu da se na njih odnosi i Zakona o sprečavanju sukoba interesa temeljem kojeg ne mogu ostvariti nikakve druge naknade osim plaće.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Pravo zadržavanja koeficijenta za obračun plaće utvrđenog prema dosadašnjim propisima iz članka 41. predloženog Zakona odnosi se samo na rukovodeće službenike, koje je imenovala Vlada na određeno vrijeme do isteka vremena na koje su imenovani (na mandatu). Rukovodeći službenici koji će se imenovati na mandat nakon stupanja na snagu uredbe Vlade RH neće biti u nepovoljnijem položaju iz razloga što se na njih primjenjuju propisi važeći u trenutku njihovog imenovanja.</p>
540	<p><b>OSNOVNA ŠKOLA - SCUOLA ELEMENTARE "DOLAC"</b>  <b>Zadržavanje koeficijenta za obračun plaće rukovodećih službenika, Članak 41.</b>  Moguće je da je ovdje šakaljivo s ustavnog stanovišta, odredbe članka 40. i 41. bi trebalo uskladiti.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Pravo zadržavanja koeficijenta za obračun plaće utvrđenog prema dosadašnjim propisima iz članka 41. predloženog Zakona odnosi se samo na rukovodeće službenike, koje je imenovala Vlada na određeno vrijeme do isteka vremena na koje su imenovani (na mandatu), a pravo zadržavanja povoljnijeg koeficijenta iz članka 40. predloženog Zakona odnosi se na službenike i namještenike koji rade na radnim mjestima za koja će se u postupku vrednovanja utvrditi manji koeficijenti u odnosu na sadašnje. U analizi radnih mjesta koja se provodi usporedno s postupkom donošenja ovog Zakona vidljivo je da postoje radna mjesta koja su "precijenjena" u odnosu na propisane kriterije te službenici/namještenici imaju neopravdano veće plaće u odnosu na druge službenike i namještenike. Odredba članka 40. predviđa prijelazno razdoblje za službenike koji rade na tim radnim mjestima, jer bi u protivnom dobili manju plaću stupanjem na snagu uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima za obračun plaća.</p>

541	<p><b>Ivana Starčević</b>  <b>Zadržavanje uvećanja koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima, Članak 42.</b>  apsolutno sam protiv toga da se navedeno odnosi i na skupinu službenika koji su sudski savjetnici, što je kategorija službenika koja niti nije bila predviđena da zauvijek ostane kategorija službenika već da prijeđe u kategoriju suca. stoga ako nekom službeniku (a ima ih znatan broj) nije bilo moguće zbog okolnosti čestih i nepredvidljivih promjena uvjeta postajanja sucem postati sudac, svakako nije u redu da mu se oduzme koeficijent koji je stekao dugogodišnjim radom, preko 20 godina, radeći i trudeći se kao sudac, što je željeno zanimanje. Što se savjetnika tiče, zbog predviđenog privremenog karaktera trajanja savjetničke službe, za čijeg trajanja savjetnici obavljaju poslove koje su u značajnom segmentu zapravo sudački poslovi, a nerijetko se događa da niti ne dospiju na sudačku funkciju, povećanje koeficijenta kao određena satisfakcija za nepostajanje sucem ne bi smjela biti oduzeta.</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b>  S obzirom na velik broj državnih službenika i namještenika koji su ostvarili uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima, odredbe članka 42. ovog Zakona mijenjaju se i 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. Nema razloga iz primjene navedene odredbe isključiti sudske savjetnike jer ovo uvećanje nije zamjena za činjenicu da sudski savjetnik nije postao sudac. Sva radna mjesta u državnoj službi pa tako i radno mjesto sudskog savjetnika vrednovat će se na odgovarajući način primjenom kriterija iz članka 9. ovog Zakona.</p>
542	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>Zadržavanje uvećanja koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima, Članak 42.</b>  Jedan od najvećih problema Zakona je da ne razrađuje apsolutno nikakvu proceduru ili mehanizam kojim bi se ovakve situacije postepeno rješavale na način da zaposlenicima u javnim i državnoj službi plaća ne padne, već im raste ili sporije ili stagnira kako bi se s vremenom njihova plaća prilagodila plaći koju trebaju ostvarivati prema novom sustavu plaća. Nastavno, stajališta smo da je između dva čitanja Prijedloga Zakona nužno osmisliti takvu proceduru ili mehanizam koji bi osigurao rast, a ne smanjenje plaća. Iz obrazloženja predloženog zakonskog rješenja nije vidljivo je li istome prethodila analiza temeljem koje bi se znao barem okviran broj službenika i namještenika čiji će se koeficijenti novim zakonskim okvirom umanjiti i koliko će to umanjenje biti. Naime, ako takva analiza ne postoji, tada se može dogoditi da se od 01. siječnja 2028. znatnom broju službenika i namještenika u državnim tijelima i javnim službama rapidno pogorša njihov materijalni položaj, odnosno smanji plaća.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Ukoliko za određena radna mjesta nakon provedenog postupka vrednovanja radnih mjesta bude utvrđen manji koeficijent za obračun plaće od sadašnjeg koeficijenta složenosti poslova, službenicima i namještenicima na tim radnim mjestima daje se pravo zadržavanja povoljnijeg koeficijenta određeno razdoblje, jer bi u protivnom bi upravo oni bili u povoljnijem položaju u odnosu na druge službenike i namještenike na istim radnim mjestima. Očekuje se da će se raditi o iznimno malom broju radnih mjesta za koja će biti utvrđen manji koeficijent za obračun plaće od sadašnjeg koeficijenta, a radi se o radnim mjestima koja su precijenjena u odnosu sada utvrđenih koeficijenata složenosti poslova u odnosu na koeficijente za obračun plaće koji će se dodijeliti u postupku vrednovanja radnih mjesta.</p>

<p>543</p>	<p><b>Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH</b>  <b>Zadržavanje uvećanja koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima, Članak 42.</b>  Predložimo umjesto predloženog članka 42. uglaviti odredbu koja glasi: "Zatečenim službenicima i namještenicima dosadašnji staž u državnoj i javnim službama će se priznati kao "uspješan" te će im se za svaku godinu radnog staža u državnoj ili javnim službama do stupanja na snagu ovog Zakona dodijeliti 2 boda na temelju kojih bodova će im se izračunati dodatak na plaću iz članka 20. stavka 7. ovog Zakona." Obrazloženje: Iskusnim službenicima i namještenicima pravedno je i jedino logično priznati da su bili barem "uspješni" tijekom dosadašnje službe odnosno rada te im u skladu s time priznati 2 boda po godini radnog staža sukladno odredbi članka 20. ovog prijedloga, a ne da im se ovakvom odredbom daje "milostinja" na vrijeme od samo 4 godine nakon čega im pada plaća. Prijedlog Vlade ne odgovara na pitanje što je sa službenikom odnosno namještenikom koji ima 19 godina staža u državnoj ili javnim službama i koji je bio najmanje "uspješan" u svom radu, a često "naročito uspješan" odnosno "izvrstan". Smatramo da nema razloga da stariji odnosno iskusni službenici ne osjete blagodat ovog zakona, odnosno priznanje za svoj uspješan rad tijekom proteklih godina. Vlada RH nema pravo jednostavno prijeći preko rada službenika i namještenika u prethodnim godinama radilo se o dvije, pet, deset ili, još gore, dvadeset godina takvog rada. Samo ovakvim pristupom može se dosljedno provesti najavljeni nagrađivanje učinkovitosti u radu i spriječiti diskriminaciju starijih službenika i namještenika.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ocjene službenika i namještenika temeljem sada važećih propisa ne mogu biti osnova za utvrđivanje dodatka na plaću za učinkovitost rada u skladu s ovim Zakonom, jer su te ocjene utvrđene u drugačijem postupku i prema drugačijim kriterijima, a u javnim službama nije ni bilo propisanih postupaka ocjenjivanja službenika i namještenika javnih službi. Sama činjenica ostvarenoga dugogodišnjeg radnog staža nije vezana uz učinkovitost nečijeg rada, a učinkovitost je, uz načelo jednake osnovne plaće za rad jednake vrijednosti, temelj novog sustava plaća. Međutim, s obzirom na velik broj državnih službenika i namještenika koji su ostvarili uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima, odredbe članka 42. ovog Zakona mijenjaju se i 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.</p>
<p>544</p>	<p><b>Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH</b>  <b>Zadržavanje uvećanja koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima, Članak 42.</b>  Radi se o starijim službenicima, koji nikada neće moći steći rast plaće temeljem ocjena, a u dosadašnjem radu bili su pretežno najmanje uspješni, a mnogi od njih i naročito uspješni ili izvanredni. Predložimo svim zatečenim službenicima, a ne samo onima s preko 20 godina staža, barem dijelom priznati dosadašnju učinkovitost u radu, barem u rangu uspješnosti, te im za svaku godinu dosadašnjeg rada dodijeliti 2 boda. U protivnom su u nepovoljnijem položaju u odnosu na službenike bez staža. Ako se neće valorizirati prethodne ocjene ovo je još jedan oblik diskriminacije prema starijim zaposlenicima jer nemaju mogućnost napredovati u plaći tako da nadoknade ovaj gubitak.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ocjene službenika i namještenika temeljem sada važećih propisa ne mogu biti osnova za utvrđivanje dodatka na plaću za učinkovitost rada u skladu s ovim Zakonom, jer su te ocjene utvrđene u drugačijem postupku i prema drugačijim kriterijima, a u javnim službama nije ni bilo propisanih postupaka ocjenjivanja službenika i namještenika javnih službi. Sama činjenica ostvarenoga dugogodišnjeg radnog staža nije vezana uz učinkovitost nečijeg rada, a učinkovitost je, uz načelo jednake osnovne plaće za rad jednake vrijednosti, temelj novog sustava plaća. Nadalje, ne može se raditi o diskriminaciji starijih državnih službenika i namještenika. Točno je da oni zbog stjecanja uvjeta za mirovinu neće moći steći maksimalan postotak u dodatku za učinkovitost rada, ali će steći veći dodatak po osnovi dužeg radnog staža pa će im se na taj način (po drugom kriteriju) plaća povećati u odnosu na one službenike i namještenike s manje godina radnog staža.</p>

545	<p><b>Ured pučke pravobraniteljice</b>  <b>Zadržavanje uvećanja koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima, Članak 42.</b>  S obzirom da će službenici i namještenici s većim radnim iskustvom nakon isteka razdoblja zadržavanja uvećanja koeficijenta složenosti poslova za radni staž ostvaren u državnim tijelima najviše osjetiti umanjene primanja, i ovdje ukazujemo na prijedlog da se preformuliraju odredbe o dodatku za učinkovitost rada na način da se u kraćem vremenskom razdoblju od jedne ili dvije godine može ostvariti dodatak na plaću za učinkoviti rad, kako bi se zadržala radna motivacija zaposlenika s većim radnim iskustvom. Pritom dodatak za svaki pojedinačni vremenski period može biti i u manjem iznosu od trenutno predloženog rješenja, s time da se ukupna visina predloženih dodataka ne bi smanjila već bi se isti raspodijelio na kraće vremenske periode.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Predloženi Zakon ne predviđa više mogućnost uvećanja plaće po osnovi radnog staža u državnoj službi, jer se radi o dvostrukom vrednovanju radnog staža. Stariji službenici i namještenici s druge strane ostvaruju veći postotak dodatka na plaću za radni staž u odnosu na one s manje godina radnog staža.</p>
546	<p><b>OSNOVNA ŠKOLA - SCUOLA ELEMENTARE "DOLAC"</b>  <b>Zadržavanje uvećanja koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima, Članak 42.</b>  Kako smo naveli za članak 40. navodimo i za 42.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Namjera predloženog Zakona nije smanjivanje plaća no uvodi se novi sustav vrednovanja kojim će se utvrditi jedinstvena plaća za radno mjesto. U analizi radnih mjesta koja se provodi usporedno s postupkom donošenja ovog Zakona vidljivo je da postoje radna mjesta koja su "precijenjena" u odnosu na propisane kriterije te službenici/namještenici imaju neopravdano veće plaće u odnosu na druge službenike i namještenike. Odredba članka 40. predviđa prijelazno razdoblje za službenike koji rade na tim radnim mjestima jer bi u protivnom, isti bili u povlaštenom položaju do kraja svog radnog vijeka. Ne može se govoriti o stečenim pravima budući se radi o donošenju novih propisa.</p>
547	<p><b>Davor Koleno</b>  <b>Zadržavanje uvećanja koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima, Članak 42.</b>  „Zatečeni državni službenici i namještenici koji su do dana stupanja na snagu ovoga Zakona stekli pravo na postotno uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima, zadržavaju pravo na stečeni postotak uvećanja koeficijenta do 31. prosinca 2027. godine.“  U obrazloženju Zakona pišete da ukidate dodatak za vjernost u državnim službama, da ga nemaju ni javne službe, da je njima dodatak na vjernost ukinut i da je to diskriminacija. Navedeni dodatak za vjernost u javnim službama ukinut je davne 2014. godine, dok državne službe taj dodatak imaju do danas. Žalosno je što su naši sindikati u javnim službama to potpisali, kao što je žalosno što do dan danas nisu to pokušali vratiti da ne bude diskriminacije u državnim i javnim službama kao i Vi što sada radite u prijedlogu ovoga Zakona. Moj prijedlog je da navedeni dodatak za vjernost u službama ostane kao nagrada što toliko dugo rade djelatnici u državnim i javnim službama i da se i dalje primjenjuje kako na državne tako i javne službenike. Da nema više podjele niti više diskriminacije. Ako se već ukida dodatak i da javni službenici koji su zatečeni da ispunjavaju uvjet za dodatak da mogu koristiti do 31.12.2027. kao i državni službenici.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima predstavlja dvostruko vrednovanje radnog staža, jer službenici i namještenici već ostvaruju pravo na uvećanje plaće od 0,5% po godini radnog staža.</p>

548	<p><b>Sindikata djelatnika u vojsci i državnim službama Zadržavanje uvećanja koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima, Članak 42.</b></p> <p>Članak 42. potrebno je brisati. Predložili smo da dodatak na radni staž u državnoj službi (dodatak za vjernost službi) ostane na snazi. Ako članak 24. ostane na ovakav kako je predložen, to će značiti da državnim službenicima iznad dvadeset godina radnog staža sa 1.1. 2028. godine plaća pada za 4. ili 8. ili 10. posto što nikako nije prihvatljivo. Državni službenici za dugi niz godina vjernosti državnoj službi ostvarili su navedeni dodatak i njegovo ukidanje bi bilo neprimjereno posebno iz razloga što stalno govorimo da plaće neće padati uvođenjem novog sustava plaća. Prema predloženom upravo će se dogoditi suprotno, plaće će pasti ali sa odgodom od nekoliko godina. Kako ne bi došlo da pada plaća za 4. ili 8. ili 10. posto u 2028. godini predlažemo zadržavanje navedenog dodatka te njegovog povećanja.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Službenici i namještenici će prema predloženom Zakonu izgubiti pravo na uvećanje plaće po osnovi radnog staža u državnoj službi nakon 31.12.2027. godine, ali će to tada već moći steći dodatak na plaću na temelju učinkovitosti svoga rada. Također, ovo uvećanje plaće doprinosi različitim plaćama za službenike koji rade na istim radnim mjestima pa samim tim se kosi i s načelom jednake plaće za jednak rad. Dugogodišnje radno iskustvo vrednovano je kroz dodatak na plaću za radni staž pa će službenici s više godina radnog staža ostvarivati pravo na veći postotak ovog dodatka.</p>
549	<p><b>Veronika Zadržavanje uvećanja koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima, Članak 42.</b></p> <p>Odredba je diskriminatorna prema službenicima koji bi u prijelaznom razdoblju stekli pravo na ovaj dodatak. Zašto oni koji su ga već stekli zadržavaju to pravo do kraja 2027. godine, a drugi u tom razdoblju isto pravo ne mogu steći?</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima predstavlja dvostruko vrednovanje radnog staža, jer službenici i namještenici već ostvaruju pravo na uvećanje plaće od 0,5% po godini radnog staža.</p>

550	<p><b>JOŠKO VUKUŠIĆ</b>  <b>Zadržavanje uvećanja koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima, Članak 42.</b>  Prijedlog novog teksta, članak 42. stavak 1:  "Zatečeni državni službenici i namještenici koji su do dana stupanja na snagu ovog Zakona stekli pravo na postotno uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima trajno zadržavaju pravo na stečeni postotak uvećanja koeficijenta".  Obrazloženje: Uvođenjem dodatka na plaću za učinkovitost rada službenici sa dugogodišnjim stažem dolaze u neravnopravan položaj u odnosu na službenike sa malim ili nikakvim stažem u državnoj službi. Primjer: Novozaposleni službenik koji će tijekom cijelog staža od 36 godina biti ocijenjen sa ocjenom "uspješan" može očekivati ukupno povećanje plaće od 18%. Službenik koji ove godine ima 20 godina staža i koji će do kraja radnog staža od 36 godina isto biti ocijenjen sa ocjenom "uspješan" može očekivati ukupno povećanje plaće od 6%, bez obzira na ocjene koje je dobivao tijekom prvih 20 godina službe. Uz navedeno stavljanje u neravnopravan položaj, službenici sa dugogodišnjim stažem se dodatno kažnjavaju ukidanjem stečenog prava na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima, a koji službenike sa stažem od 20-29 godina iznosi 4%, za službenike sa stažem od 30 -34 godine 8%, a službenike sa stežem od 35 i više godina 10%. Predlagatelj u čl. 42 stavak (1) predlaže da se ova stečena prava mogu zadržati samo do 31.12.2027. godine. Stoga cilju pravednijeg postupanja prema službenicima s dugogodišnjim stažem u državnoj službi predlažem da članak 42 stavak (1) glasi kako sam naveo.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima predstavlja dvostruko vrednovanje radnog staža, jer službenici i namještenici već ostvaruju pravo na uvećanje plaće od 0,5% po godini radnog staža. Neopravdano je uvećavati plaću dva puta po istoj osnovi - u ovom slučaju po osnovi navršenih godina radnog staža.</p>
551	<p><b>IVICA JUKIĆ</b>  <b>Zadržavanje uvećanja koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima, Članak 42.</b>  Prijedlog po ovom članku je nastavak mojeg prijedloga vezanog za članak 18. ovog Zakona gdje predlažem i molim da se poseban staž (bez dvostrukog trajanja) uvrsti kao jedna od kategorija za dodatak na staž od 0,5 % po godini. Priznavanjem posebnog staža ja i nepoznati broj državnih službenika i namještenika već bi ostvarili dodatak od 8 % jer bi napunili 30 godina državne službe. Nepriznavanje sudjelovanja u Domovinskom ratu u sastavu pričuve HV-a i MUP-a kao normalnog staža u državnoj službi je nepravedno i diskriminirajuće.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  U radni staž ne uračunava se poseban staž jer se radi o razdoblju provedenom izvan osiguranja, za koje nisu plaćeni doprinosi u smislu propisa o mirovinskom osiguranju.</p>

552	<p><b>Jasna Martinec</b>  <b>Zadržavanje uvećanja koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima, Članak 42.</b>  Uvažavajući namjeru predlagatelja da smanji broj dodataka na plaću državnih službenika, što i osobno podržavam, predlažem ipak da se članak 42. ovoga Zakona briše. Osim što nije obrazložio financijsku opravdanost ove odredbe, predlagatelj je u potpunosti zanemario nedavne izmjene Zakona o državnim službenicima, donesenima u prosincu 2022. godine, kojima se korisnicima mirovine koji imaju manje od 67 godina života omogućuje prijem u državnu službu na određeno vrijeme, do polovice punog radnog vremena, što može trajati najduže do navršanih 67 godina života službenika. Ova izmjena spomenutog Zakona o državnim službenicima ima za cilj ublažiti posljedice nezainteresiranosti stručnjaka za rad u državnoj službi i nemogućnosti popunjavanja radnih mjesta u državnim tijelima putem javnog natječaja i osigrano pravovremeno obavljanje poslova državnih tijela, kako stoji u uvodnom obrazloženju prijedloga ovoga Zakona. Uzimajući u obzir navedeno, vrlo izvjesna posljedica primjene članka 42. Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama je da će iskusni i sposobni službenici imati 10% manju plaću i trebat će im 2 do 6 godina da steknu pravo na povećanje plaće od 3% ili će biti zamijenjeni korisnicima mirovine.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima predstavlja dvostruko vrednovanje radnog staža, jer službenici i namještenici već ostvaruju pravo na uvećanje plaće od 0,5% po godini radnog staža. Neopravdano je uvećavati plaću dva puta po istoj osnovi - u ovom slučaju po osnovi navršanih godina radnog staža.</p>
553	<p><b>Zrinka Baklaić</b>  <b>Zadržavanje uvećanja koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima, Članak 42.</b>  Jedina svrha ove odredbe je SMANJITI plaće velikom broju zaposlenih u državnim i javnim službama. Sramota!!</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Prema novom Zakonu i provedbenim propisima povećat će se plaće za veliki broj službenika i namještenika. Cilj ovoga Zakona nije smanjenje plaća, nego uvođenje novog, harminiziranog, pravednog i transparentnog sustava plaća.</p>
554	<p><b>Zrinka Baklaić</b>  <b>Zadržavanje uvećanja koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima, Članak 42.</b>  Uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima je dio plaće i stečeno je pravo koje se ne bi smijelo ukidati jer se time dira u stečena prava. Na taj način će mnogima u državnoj službi ovim dekretom Vlade nakon 4,5 godina biti smanjena plaća. I opet - Vlada na dobitku, a radnici kao i uvijek- na gubitku. Nepravedno.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ne može se govoriti o stečenim pravima koja se ne bi mogla izmijeniti novim propisima. Uvećanje koeficijenta složenosti poslova je ugovoreno Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike te će se navedeno pravo ostvarivati do usklađivanja navedenog Kolektivnog ugovora sa ovim Zakonom, odnosno do njegovog isteka.</p>
555	<p><b>Dijana Klarić Rebac</b>  <b>XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE, Članak 43.</b>  Potrebno je uvažiti prethodne rezultate, je je sustav ocjenjivanja skoro identičan prethodnome. Članak 43 nije u duhu cijelog zakona koji u ima i više stavaka sa prijelaznim periodom primjene do 31.12 2027.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ocjene službenika i namještenika temeljem sada važećih propisa ne mogu biti osnova za utvrđivanje dodatka na plaću za učinkovitost rada u skladu s ovim Zakonom, jer su te ocjene utvrđene u drugačijem postupku i prema drugačijim kriterijima, a u javnim službama nije ni bilo propisanih postupaka ocjenjivanja službenika i namještenika javnih službi. Stoga nije prihvatljiv Vaš komentar.</p>

556	<p><b>Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH</b>  <b>XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE, Članak 43.</b>  Predložimo brisati ovu odredbu i propisati da će se u smislu dodatka na plaću iz članka 20. ovog zakona dosadašnji rad u državnoj službi i javnim službama smatrati "uspješnim" odnosno da će svi zatečeni službenici dobiti po 2 boda za svaku godinu radnog staža u državnoj odnosno javnim službama. Prijedlog naše odredbe je stavljen uz članak 42. ovog prijedloga.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ocjene službenika i namještenika temeljem sada važećih propisa ne mogu biti osnova za utvrđivanje dodatka na plaću za učinkovitost rada u skladu s ovim Zakonom, jer su te ocjene utvrđene u drugačijem postupku i prema drugačijim kriterijima, a u javnim službama nije ni bilo propisanih postupaka ocjenjivanja službenika i namještenika javnih službi. Uz navedeno, Vaš prijedlog je fiskalno neodrživ.</p>
557	<p><b>Jadranka Kolar</b>  <b>XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE, Članak 43.</b>  Odredba članka 43. je izuzetno nepravедna, osobito prema službenicima kojima se bliži mirovina, a koji su kroz protekle godine svojim predanim radom i zalaganjem ostvarivali visoke ocjene. Obzirom da je službeniku i namješteniku za ostvarivanje minimalnog dodatka na plaću za učinkovitost rada (3%) potrebno da kroz dvije uzastopne godine bude ocijenjen ocjenom "izvrstan" ili tri godine ocjenom "naročito uspješan" (što je, vezano na postotnu limitiranost visokih ocjena, gotovo neizvedivo), izvjesno je da gore spomenute službenike ova odredba stavlja u diskriminirajući položaj.... Naime, vrlo je lako za pretpostaviti da će isti prije otići u mirovinu, nego uspjeti skupiti minimalan broj bodova za ostvarivanje dodatka na plaću za učinkovitost rada.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Ocjene službenika i namještenika temeljem sada važećih propisa ne mogu biti osnova za utvrđivanje dodatka na plaću za učinkovitost rada u skladu s ovim Zakonom, jer su te ocjene utvrđene u drugačijem postupku i prema drugačijim kriterijima. Točno je da službenici i namještenici koji se bliže odlasku u mirovinu vremenski neće stići ostvariti maksimalni dodatak na plaću temeljem učinkovitosti rada. Međutim, ti službenici imaju više godina radnog staža pa po toj osnovi ostvaruju veći dodatak za radni staž od onih s manjim brojem godina radnog staža.</p>
558	<p><b>DALIBOR ŠEMPER</b>  <b>Rok za donošenje provedbenih propisa, Članak 44.</b>  Za cjelovito sagledavanje učinaka ovoga Nacrta prijedloga zakona i njegovo razumijevanje bilo bi poželjno pa i nužno da ga paralelno i istodobno u izradi prate prijedlozi svih uredbi kojima će biti razrađene njegove odredbe. A čak i s tim je iz prijelaznih odredbi očigledno da će nastati kaos u sustavima državne uprave i javnih službi...</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Istovremeno s Nacrtom ovog prijedloga zakona provodi se detaljna analiza postojećeg stanja te razmatraju mogućnosti i načini razvrstavanja postojećih radnih mjesta prema utvrđenim kriterijima kako bi se što prije pripremili tekstovi uredbi Vlade RH sukladno novom Zakonu o plaćama.</p>
559	<p><b>Tena Dundović</b>  <b>Zadržavanje na snazi dosadašnjih propisa o plaćama u državnoj službi, Članak 45.</b>  U st. 1. iza riječi "stavka 3." dodaje se "i stavka 5." (sukladno prijedlogu iz mog komentara pod čl. 15.).</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Nazivi radnih mjesta, uvjeti za raspored i druga pitanja sukladno odredbi članka 15. stavka 3. Zakona uredit će se jednom uredbom za sva državna tijela.</p>
560	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Zadržavanje na snazi dosadašnjih propisa o plaćama u javnim službama, Članak 46.</b>  Članak 46. točka 9. tekst koji glasi: „članak 5. stavak 5 i članak 10. stavak 3 Zakona o zračnom prometu („Narodne novine“ br. 69/09., 84/11., 54/13., 127/13. i 92/14)“ predložimo brisati iz Zakona o plaćama budući predložimo da se Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo izuzme od primjene cijelog Zakona o plaćama.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  S obzirom da se odredbe ovog Zakona primjenjuju na službenike i namještenike u državnoj službi i javnim službama, osim izuzetaka predviđenih u članku 2. stavku 2 ovog Prijedloga, zbog sveobuhvatnosti i cjelovitosti novog sustava plaća, nije moguće napraviti daljnje iznimke.</p>



561	<p><b>Sveučilište u Zagrebu, Prirodoslovno-matematički fakultet</b>  <b>Stavljanje izvan snage odluka i drugih općih akata kojima se uređuju plaće, Članak 47.</b>  Ad čl. 47., st. 2.: Predlažemo ovaj stavak izmijeniti tako da bude jasno da se odredba ne odnosi na opće akte pojedinih tijela u sustavu kojima je omogućena isplata dodataka odnosno nagrada zaposlenicima iz vlastitih i/ili namjenskih prihoda tih tijela (a koja su izuzeta od obveze uplate vlastitih i namjenskih prihoda na jedinstveni račun državnog proračuna) zbog specifičnosti rada u pojedinim tijelima u sustavu, a koji se ne preklapaju s osnovama predviđenim ovim Nacrtom prijedloga Zakona niti se isplaćuju iz proračunskih sredstava. Stoga predlažemo da stavak 2., članka 47. glasi: "(2) Nadležni čelnici tijela državne uprave i javnih službi dužni su danom stupanja na snagu uredbi iz članka 15. stavka 3. i 4. ovoga Zakona 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, osim opće akte proračunskih korisnika državnog proračuna izuzetih od obveze uplate vlastitih i namjenskih prihoda na jedinstveni račun državnog proračuna, a kojim aktima je regulirana mogućnost isplate dodataka odnosno nagrada zaposlenicima iz vlastitih i/ili namjenskih prihoda zbog specifičnosti rada u takvim proračunskim korisnicima."</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Vaš prijedlog nije sukladan s jednim od osnovnih ciljeva koji se ovim Zakonom želi postići, a to je načelo jednakosti plaća na način da se službenicima i namještenicima isplaćuje jednaka plaća za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti. Navedeno znači da službenici i namještenici koji rade na istim radnim mjestima ostvaruju pravo na jednaku osnovnu plaću neovisno o tome u kojem državnom tijelu odnosno javnoj službi rade. U tom smislu, u cilju jednoobraznosti sustava plaća, potrebno je staviti van snage sve odluke i druge opće akte ili pojedine odredbe tih akata, na temelju kojih se isplaćuje plaća, dodaci na plaću, kao i novčane nagrade za uspješnost u radu.</p>
562	<p><b>Sveučilište u Zagrebu, Prirodoslovno-matematički fakultet</b>  <b>Stavljanje izvan snage odluka i drugih općih akata kojima se uređuju plaće, Članak 47.</b>  Ad čl. 47., st. 1.: S obzirom na razliku koju čini dodatak po Sporazumu iz 2006., koji je i sklopljen zbog zaostajanja plaća u osnovnom, srednjem i visokom školstvu, prilikom određivanja novih koeficijenata za sustav osnovnog, srednjeg i visokog obrazovanja, u slučaju prestanka važenja istoga, jako je važno sadržajno ga uzeti u obzir, tj. inkorporirati u nove koeficijente primjenjive u ovim sustavima kako se ne bi dogodio pad plaća.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Sva radna mjesta vrednovat će se prema kriterijima navedenim u članku 9. predloženog Zakona, uključujući i specifičnosti poslova koji se odnose na pojedinu javnu službu.</p>

563	<p><b>Hrvatska agencija za civilno zrakoplovstvo</b>  <b>Stavljanje izvan snage odluka i drugih općih akata kojima se uređuju plaće, Članak 47.</b>  Zakonom o ustanovama propisano je da opće akte pravnih osoba donosi upravljačko tijelo, a ne čelnik javne službe. Obzirom na navedeno, predlažemo da se članak uskladi s gore navedenom primjedbom.  Članak 47. stavak 2. prijedloga Zakona o plaćama - Stavlja li se van snage cijeli akti kojim se uređuje pitanje plaća odnosno dodataka na plaću odnosno novčane nagrade za radne rezultate i uspješnost na radu ili samo odredbe koje se odnose na spomenuta prava. Npr. ukoliko se stavi van snage cijeli Pravilnik o radu kojim je definirana plaća i dodaci na plaću, a u navedenom Pravilniku su definirana neka druga prava radnika (radno vrijeme, godišnji odmor, plaćeni dopust, otpremnine i slično). Primjerice, stavi se van snage cijeli Pravilnik o radu i primjenjuje se Kolektivni ugovor za javne službe, kojim je propisano da se kriteriji za ostvarivanje prava na broj dana godišnjeg odmora propisuje granskim kolektivnim ugovorom, koji u slučaju nekih javnih službi ne postoji. Na koji način bi se onda utvrdio broj dana godišnjeg odmora radnika javne službe? To je osobito iz razloga jer postoji obveza sukladno Zakonu o radu na postojanje Pravilnika o radu. Predlažemo da se navedena odredba uskladi na način da se stave van snage odredbe kojima se uređuje pitanje plaća odnosno dodataka na plaća odnosno novčane nagrade za radne rezultate i uspješnost na radu, a ne cijeli akti.</p>	<p><b>Prihvaćen</b>  Prijedlog izmijenjene odredbe glasi: "2) Nadležni čelnici tijela državne uprave i javnih službi, odnosno upravljačka tijela dužni su danom stupanja na snagu uredbi iz članka 15. stavka 3. i 4. ovoga Zakona staviti izvan snage odluke i druge opće akte, odnosno pojedine odredbe odluka i drugih općih akata, na temelju kojih se isplaćuje plaća odnosno dodaci na plaću te novčane nagrade za radne rezultate i uspješnost u radu."</p>
564	<p><b>SINDIKAT Kliničkog bolničkog centra Zagreb</b>  <b>Stupanje na snagu Zakona, Članak 49.</b>  Kako se Prijedlog Zakona još uvijek nalazi u javnom savjetovanju i prije usvajanja još mora proći saborsku proceduru u dva čitanja, isti nikako ne može stupiti na snagu 30. lipnja 2023., pa je potrebno propisati i odrediti novi rok stupanja na snagu sukladno realnim mogućnostima i trajanju zakonodavne procedure.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Zahvaljujemo na komentaru. Dan stupanja Zakona na snagu uskladit će se s obzirom na protek vremena i potrebnu proceduru upućivanja na donošenje Hrvatskom saboru.</p>
565	<p><b>DALIBOR ŠEMPER</b>  <b>Stupanje na snagu Zakona, Članak 49.</b>  Nije moguće. Stupanje na snagu treba uskladiti sa stupanjem na snagu Zakona o državnim službenicima.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Dan stupanja Zakona na snagu uskladit će se s obzirom na protek vremena i potrebnu proceduru upućivanja na donošenje Hrvatskom saboru.</p>
566	<p><b>Matica hrvatskih sindikata</b>  <b>Stupanje na snagu Zakona, Članak 49.</b>  Budući da se ovaj Zakon još uvijek nalazi u javnom savjetovanju, a da prije usvajanja još mora proći saborsku proceduru u dva čitanja, isti sigurno neće stupiti na snagu 30. lipnja 2023. Radi opravdanog interesa zaposlenika u državnim i javnim službama po pitanju nastupa promjena koje donosi ovaj Zakon, svakako je potrebno propisati dan stupanja na snagu koji je primjeren, moguć i izgledan.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Zahvaljujemo na komentaru. Dan stupanja Zakona na snagu uskladit će se s obzirom na protek vremena i potrebnu proceduru upućivanja na donošenje Hrvatskom saboru.</p>
567	<p><b>Ured pučke pravobraniteljice</b>  <b>Stupanje na snagu Zakona, Članak 49.</b>  Smatramo kako objektivno nije ostvarivo da Zakon stupi na snagu 30. lipnja 2023. godine. Stoga predlažemo promjenu navedene odredbe sukladno realnim mogućnostima i trajanju zakonodavne procedure.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b>  Zahvaljujemo na komentaru. Dan stupanja Zakona na snagu uskladit će se s obzirom na protek vremena i potrebnu proceduru upućivanja na donošenje Hrvatskom saboru.</p>

568	<p><b>OSNOVNA ŠKOLA - SCUOLA ELEMENTARE "DOLAC"</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, Uz članak 9.</b></p> <p>Postavlja se pitanje, hoće li se prilikom provedbe načela koja se ovdje navode gledati isključivo ista, ili će, kao što je to dosada bilo u sustavu školstva, se djelatnici dijeliti na primarnu djelatnost i pomoćne djelatnosti, zanemarujući pritom odgovornost i stručnu spremu pojedinog djelatnika. Naime, u školstvu rade tajnici i računovođe koji su VSS i VŠS, jednako kao i učitelji i stručni suradnici, ali u pravilu imaju manju plaću jer nisu primarna djelatnost. Također, rukovođenje školskim ustanovama nije isključivo u rukama ravnatelja, tajnici rukovode administrativnim i tehničkim osobljem, voditelji smjene i voditelji odjeljenja na jeziku i pismu nacionalne manjine isto imaju rukovodeće uloge, također, ukoliko postoji računovodstveni referent i voditelj računovodstva vrši rukovodeću ulogu, hoće li se to uzeti u obzir prilikom primijene ovdje istaknutih načela. Također, svi djelatnici u školstvu, ne samo odgojno-obrazovni djelatnici, rade s djecom i imaju odgovornost koja iz toga proizlazi te stoga prilikom valorizacije treba uzeti u obzir i to. Naime, nije isto raditi u ministarstvu ili nekoj agenciji, naspram bolnice, Zavoda za socijalni rad, škole i sl. Da ne spominjemo da naša ustanova je škola nacionalne manjine, nama svi zaposlenici u jednom danu u nekoliko navrata "skaču" s hrvatskog na talijanski jezik i nazad, i pritom nismo jedini, takvih institucija ima nemali broj u Republici Hrvatskoj i tu treba radi poštivanja načela iste plaće za isti rad, treba uzeti u obzir posebnost tih službenika i namještenika, te istima treba osigurati predstavnika u radnim tijelima koja će raditi na ovom, ali i pripadajućim podzakonskim aktima.</p>	<p><b>Primljeno na znanje</b></p> <p>U postupku vrednovanja radnih mjesta iz sustava obrazovanja sudjelovat će tijelo državne uprave nadležno za obrazovanje. Veća odgovornost određenih radnih mjesta u sustavu obrazovanja, kao i određene posebnosti, svakako će biti vrednovana temeljem kriterija iz članka 9. predloženog Zakona.</p>
569	<p><b>NIKŠA MARINKOVIĆ</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, Uz članak 20.</b></p> <p>Članak 20. - dodati stavak (9) Dodatak na plaću za uspješnost u radu u prijelaznom razdoblju od 10 godina, do 2034. godine, nagradili bi se svi zaposlenici za vjernost u službi s jednim (1) bodom za svaku godinu službe. Nakon 2034. godine ovi bodovi se ukidaju i zbrajaju se samo stečeni bodovi u postupcima ocjenjivanja od 2024. godine. Primjerice: ako je službenik i namještenik s 35 godina staža i 60 godina života svake godine ocijenjen ocjenom „uspješan“, on će steći 2 boda svake godine i do mirovine, u tih još pet godina, ne bi skupio dovoljan broj od 12 bodova za povećanje plaće od 3%, ali ako mu se dodjeli 35 bodova, za svaku godinu 1 bod za vjernost u službi, dotični službenik ili namještenik bi do mirovine ostvario pravo na uvećanje plaće od 6% (potrebno je 24 boda), 9% (36 bodova), a oni iznadprosječni i 12% (48 bodova). S ovim stavkom zaposlenici s 30 i više godina ne bi se doveli u neravnopravan i nepovoljan položaj, a i nagradila bi se njihova vjernost u službi.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b></p> <p>Novi Zakon uspostavlja novi sustav promicanja u plaći, koji se temelji na novom modelu ocjenjivanja učinkovitosti rada. Službenici i namještenici s puno godina radnog staža koji se bliže odlasku u mirovinu vremenski neće stići ostvariti maksimalni dodatak na plaću temeljem učinkovitosti rada. Međutim, ti službenici imaju više godina radnog staža pa po toj osnovi ostvaruju veći dodatak za radni staž od onih s manjim brojem godina radnog staža. S obzirom na velik broj državnih službenika i namještenika koji su ostvarili uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima, odredbe članka 42. ovog Zakona mijenjaju se i propisuje se pravo zatečenih državnih službenika i namještenika na dodatak na plaću za radni staž ostvaren u državnim tijelima umjesto sadašnjeg prava na uvećanje koeficijenta složenosti poslova za radni staž u državnim tijelima.</p>

570	<p><b>MATIJA BLAŽEKA</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, Uz članak 21.</b>  Prilikom vrednovanja radnih mjesta i utvrđivanja pripadajućeg koeficijenta za obračun plaće uredbom o koeficijentima prepoznati i uvesti viši koeficijent za završeni specijalistički poslijediplomski studij te ga izjednačiti s koeficijentom magistra znanosti. Trenutnom uredbom o koeficijentima koeficijent za završni specijalistički poslijediplomski studij ne postoji već ima samo za magistra i doktora znanosti.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Dodaci na osnovnu plaću za magistra i doktora znanosti te završen sveučilišni specijalistički studij postoje u sadašnjem sustavu plaća. Isti su ugovoreni kolektivnim ugovorima te je u novi sustav plaća ovim Prijedlogom zakona ugrađen opseg postojećih prava (za završen sveučilišni specijalistički poslijediplomski studij 5%).</p>
571	<p><b>Županijski sud Slavonski Brod, Stalna služba u Požegi</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, Uz članak 26.</b>  Treba ostaviti taj dodatak jer vjernost, konkretno u pravosuđu, na ovakvim radnim mjestima, sa ovakvom plaćom i obimom posla treba nagraditi.</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b>  S obzirom na velik broj državnih službenika i namještenika koji su ostvarili uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima, odredbe članka 42. ovog Zakona se mijenjaju i 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.</p>
572	<p><b>NIKŠA MARINKOVIĆ</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, Uz članak 26.</b>  Ukidanjem povećanja plaće, koeficijenata za vjernost službi, od 4%-8%-10%, svi zaposlenici s 30 i više godina staža stavili bi se u neravnopravan i nepovoljan položaj jer bi im se uskratilo pravo na 4%-8%-10% povećanja plaće, a ti zaposlenici više ne bi mogli doseći povećanje plaće od 6%, 9% ili više%, jer bi prije otišli u mirovinu nego skupili 24 ili više bodova potrebnih za povećanje plaće od 6%. Treba primijetiti da s postojećim prijedlogom svi službenici i namještenici koji imaju više godina staža, imaju manju mogućnost za povećanjem plaće temeljem bodova, ocjenjivanja uspješnosti na radu. Velika većina službenika i namještenika s 1 - 5 godina pred mirovinu ne bi dosegli ni najmanje moguće povećanje od 3% za koje je potrebno 12 bodova. Zato predlažem dodatak na plaću za uspješnost u radu u prijelaznom razdoblju od 10 godina, do 2034. godine, tako da se nagrade svi zaposlenici za vjernost u službi s jednim (1) bodom za svaku godinu službe. Nakon 2034. godine ovi bodovi se ukidaju i zbrajaju se samo stečeni bodovi u postupcima ocjenjivanja od 2024. godine.</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b>  S obzirom na velik broj državnih službenika i namještenika koji su ostvarili uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima, odredbe članka 42. ovog Zakona mijenjaju se i 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.</p>

573	<p><b>Zrinka Baklaić</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, Uz članak 31.</b>          Odredba čl. 31. st. 1. je suluda i nepravedna. To znači da u pojedinoj ustanovi treba uspoređivati potpuno neusporediva radna mjesta (jer je propisano 5% od UKUPNOG broja zaposlenih, a ne od ukupnog broja zaposlenih na pojedinom radnom mjestu) pa će se tako npr. ako je riječ o sudovima, uspoređivati čistačice sa zapisničarima, upisničarima, savjetnicima i ostalim pripadajućim službama umjesto da se uspoređuju radnici koji rade ISTI POSAO u kojem slučaju bi se npr. čistačice uspoređivale samo sa čistačicama, zapisničari samo sa zapisničarima, a savjetnici samo sa savjetnicima. Jer netko može biti npr. izvrsna čistačica, a neće moći dobiti ocjenu izvrstan jer ju je dobila npr. zapisničarka ili savjetnik ili obrnuto. To je posebno nepravedeno i neprovedivo kad se uzme u obzir da ocjena utječe na mogućnost daljnjeg napredovanja i samu plaću. Znači, ako npr. čistačica dobije izvrsnu ocjenu, a savjetnik ne, savjetnik neće moći napredovati. I obratno. Zato bi odredbu trebalo mijenjati na način da glasi: "od ukupnog broja zaposlenih na pojedinom radnom mjestu". Kako bi uopće čelnik tijela mogao zaključiti da je npr. čistačica obavljala posao bolje od npr. savjetnika? Nikako!</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>          U postupku ocjenjivanja ne treba raditi usporedbu rada službenika na različitim radnim mjestima, nego ocijeniti učinkovitost rada pojedinih službenika na temelju unaprijed utvrđenih kriterija koje će propisati Vlada uredbom. Distribucija ocjena se određuje na nivou državnog tijela ili javne službe i nemoguće ju je odrediti na nivou pojedinog radnog mjesta kao postotak od ukupnog broja zaposlenih na pojedinom radnom mjestu.</p>
574	<p><b>Zrinka Baklaić</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, Uz članak 35.</b>          Što to znači? Da će pojedinim službenicima nakon stupanja na snagu ovog zakona plaća možda i pasti? Npr. ukidaju se pojedini dodaci, kao što je npr. dodatak na vjernost službi. Onima koji su ga do stupanja na snagu ovog zakona stekli, postali su dio plaće, a stupanjem na snagu ovog zakona izgubit će ga što znači da će im i plaća pasti. Znači umjesto da Vlada povećava ionako male plaće državnih i javnih službenika, one će se smanjiti. Opet - nepošteno.</p>	<p><b>Djelomično prihvaćen</b>          Cilj ovoga Zakona nije smanjenje plaća, nego uvođenje novog, harmoniziranog, pravednog i transparentnog sustava plaća. Prema novom Zakonu i provedbenim propisima povećat će se plaće za veliki broj službenika i namještenika. U konkretnom slučaju, ne radi se o stečenim pravima, već o donošenju novih propisa, međutim s obzirom na velik broj državnih službenika i namještenika koji su ostvarili uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u državnim tijelima, odredbe članka 42. ovog Zakona mijenjaju se i 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.</p>

575	<p><b>BARBARA BENI</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, Uz članak 40.</b>  Kako je moguće da nakon provedenog postupka vrednovanja i utvrđivanja koeficijenta rezultat istoga bude utvrđivanje manjeg koeficijenta za određena radna mjesta budući da se svima obećava bolji status u odnosu na dosadašnji. I opet uvjetovani rokom uz mogućnost zadržavanja povoljnijeg koeficijenta do 31.12.2027., nakon čega slijedi borba da svoj nepovoljno utvrđeni status pokušamo nadoknaditi kroz ocjene, što je kroz ovaj Zakon nemoguće dosegnuti. SDSLN Općinskog suda u Rijeci</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Moguće je za neka određena radna mjesta koja su u postojećem sustavu plaća neopravdano precijenjena, a velikoj većini službenika i namještenika trebale bi se povećati plaće.</p>
576	<p><b>Jasmina Šižgorić</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, Uz članak 40.</b>  Iako smatram da vam mišljenje komentatora ni najmanje nije bitno, koristim ovu priliku da vam kažem da sam šokirana zakonom. Odredba po kojem dosadašnje ocjene više ništa ne vrijede vrlo je motivirajuća za sve one koji su do sad izgarali na poslu. Po novom zakonu dovoljno da jednom budu negativno ocijenjeni jer se, npr. nisu sviđjeli novom čelniku i odmah lete s posla, bez obzira na sve dotadašnje odlične ocjene. 5% najboljih, stvarno? Po kojem to kriteriju ste došli upravo do tog postotka? Takva odredba predstavlja stvaranje elite odabranih, i njome će se sigurno unijeti loša atmosfera među službenike no, iskreno govoreći, čitajući ovaj prijedlog zakona nekako sam dojm da je to i bio cilj njegovih tvoraca. Odlučivanje o prigovoru protiv ocjene čelnika tijela od strane povjerenstva koje je, posebno u manjim sredinama, pod velikim utjecajem tog istog čelnika jeste princip - Kadija ti tuži, Kadija te sudi-. Nadalje, dio po kojem službenici zadržavaju povoljniji koeficijent do 31. prosinca 2027. godine (do kada mogu steći pravo na dodatak na plaću za učinkovitost rada temeljem dobivenih ocjena) predstavlja narušavanje već stečenih prava, jer tko im garantira da će steći dodatak na plaću kad i sam zakonodavac kaže da je to samo mogućnost. Mnogo bi se još toga dalo reći no sve ću svesti na jednu rečenicu - ovaj zakon izazvat će još veći odljev iz državnih službi, no kako se u zadnje vrijeme u medijima uporno gura teza o zapošljavanju stranaca u državnoj službi sumnjam da oni koji ga misle staviti na snagu ne računaju upravo sa time.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Dosadašnje ocjene učinkovitosti rada službenika i namještenika ne mogu se uzeti u obzir kod utvrđivanja dodatka na plaću za učinkovitost rada iz razloga što su one donesene sukladno prijašnjim propisima prema drugačijim kriterijima i u drugačijem postupku. Osnivanje povjerenstva koje odlučuje o prigovoru na odluku o ocjeni predviđeno je kako bi se ti prigovori rješavali u što je moguće kraćem roku, a u sastavu povjerenstva jedan od članova je predstavnik sindikata. Što se tiče zadržavanja povoljnijeg koeficijenta do 31. prosinca 2027., to se ne može nazvati narušavanjem stečenih prava budući se radi o donošenju novih propisa.</p>
577	<p><b>Zrinka Baklaić</b>  <b>PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, Uz članak 42.</b>  Jedina svrha ove odredbe je SMANJITI plaće velikom broju zaposlenih u državnim i javnim službama kako bi država uštedila na najslabije plaćenima u ovoj državi. Sramota!! Nikavo razumno obrazloženje za uvođenje ove odredbe niste dali osim da nam želite uzeti novac koji smo poštenim radom stekli.</p>	<p><b>Nije prihvaćen</b>  Prema novom Zakonu i provedbenim propisima povećat će se plaće za veliki broj službenika i namještenika, a do sada najniži koeficijenti za obračun plaća povećava se na 0,90 od kojeg počinje raspon koeficijenata u platnoj ljestvici. Cilj ovoga Zakona nije smanjenje plaća, nego uvođenje novog, harmoniziranog, pravednog i transparentnog sustava plaća.</p>

578 **Zrinka Baklaić**  
**PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ  
SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA, Uz članak 42.**  
Uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog  
mjesto za radni staž ostvaren u državnim tijelima je  
dio plaće i stečeno je pravo koje se ne bi smijelo  
ukidati jer se time dira u stečena prava. Na taj način  
će mnogima u državnoj službi ovim dekretom Vlade  
nakon 4,5 godina biti smanjena plaća. I opet - Vlada  
na dobitku, a radnici kao i uvijek- na gubitku.  
Nepravedno. Vlada se ovime izlaže velikom broju  
tužbi jer će ovom odredbom gotovo svim  
zaposlenicima državnih i javnih službi značajno pasti  
plaće, a riječ je o STEČENIM PRAVIMA.

**Djelomično prihvaćen**  
Prema novom Zakonu i provedbenim propisima  
povećat će se plaće za veliki broj službenika i  
namještenika. U konkretnom slučaju, ne radi se o  
stečenim pravima, već o donošenju novih propisa,  
međutim s obzirom na velik broj državnih službenika i  
namještenika koji su ostvarili uvećanje koeficijenta  
složenosti poslova radnog mjesto za radni staž  
ostvaren u državnim tijelima, odredbe članka 42. ovog  
Zakona mijenjaju se i 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.