

Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama

Petanjak, Katarina

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:240565>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-08-08**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu
Studijski centar za javnu upravu i javne financije
Katedra za radno i socijalno pravo

ZAKON O PLAĆAMA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA

Završni rad

Katarina Petanjak

Mentorica: prof. dr. sc. Ivana Grgurev

Zagreb, 2024.

Sadržaj

1. UVOD	1
2. NOVINE U DRŽAVNOJ SLUŽBI.....	4
2.1. Vrednovanje radnih mjesta u državnoj službi.....	4
2.2. Koeficijenti za obračun plaće u državnoj službi	7
2.3. Plaća u državnoj službi	8
2.4. Ocjenjivanje učinkovitosti rada državnih službenika i namještenika	9
2.5. Novčana nagrada za radne rezultate u državnoj službi	13
3. NOVINE U JAVNIM SLUŽBAMA.....	13
3.1. Vrednovanje radnih mjesta u javnim službama	13
3.2. Koeficijenti za obračun plaće u javnim službama.....	15
3.3. Plaća u javnim službama.....	17
3.4. Ocjenjivanje učinkovitosti rada javnih službenika i namještenika	18
4. DOGAĐANJA KOJA SU PRETHODILA DONOŠENJU ZAKONA.....	20
5. REAKCIJE SLUŽBENIKA I SINDIKATA NA ZAKON	22
6. POSTUPAK NAKON STUPANJA NA SNAGU UREDBI O KOEFICIJENTIMA	23
7. ZAKLJUČAK.....	25
8. LITERATURA.....	27

1. UVOD

Novi Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama¹ (dalje: Zakon) je stupio na snagu 1. siječnja 2024. Ideja iza donošenja ovog Zakona je bila u tome da se platni sustav državnih i javnih službenika regulira na jednom mjestu, odnosno jednim zakonom. Do sada je taj sustav bio veoma razgranat – njegove pojedine dijelove su uređivale mnoge odredbe raznih uredbi ili zakona. Tako Zakon o državnim službenicima² uređuje ocjenjivanje državnih službenika i namještenika, klasifikaciju radnih mjesta, napredovanje, promicanje i sl. Također su određene pojedinosti platnog sustava bile pokrivene raznim kolektivnim ugovorima, posebnim uredbama pojedinih službi te uredbama o koeficijentima³ koje su sadržavale koeficijente za pojedina radna mjesta u državnoj službi i javnim službama. Sve te odredbe su prestale važiti s 1. ožujkom 2024.

Cilj koji se htio postići ovim Zakonom je da se osigura jednaka plaća za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti; načelo koje se proteže čitavim Zakonom. To načelo je prije toga bilo postavljeno čl. 10. st. 3. Zakona o državnim službenicima. To bi značilo da bi svi službenici imali istu plaću, odnosno isti koeficijent, za iste poslove koje obavljaju, neovisno o tome u kojoj su državnoj ili javnoj službi zaposleni. Tako je za osnovnu plaću dovoljno pomnožiti koeficijent za obračun plaće radnog mjesta i osnovicu za obračun plaće. Razni dodaci pojedinih službi koji su bili propisani kolektivnim ugovorima, uredbama ili pravilnicima se ukidaju. Ali, realizirati to načelo se pokazalo kao mnogo bolji zadatak na papiru. Odmah pri objavi novih koeficijenata, razni sindikati državnih i javnih službi su izrazili svoje nezadovoljstvo. Poručili su kako Vlada Republike Hrvatske nije bila otvorena za dijalog, nije uvažila njihove prijedloge, smatrali su kako su zakinuti, kako je dodijeljenim koeficijentima učinjena nepravda te da su uredbe

¹ Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama (Narodne novine 155/2023)

² Zakon o državnim službenicima (Narodne novine 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.)

³ Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi (Narodne novine 37/01., 38/01., 71/01., 89/01., 112/01., 7/02., 17/03., 197/03., 21/04., 25/04., 66/05., 92/05., 131/05., 140/05., 81/06., 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., 65/12., 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., 15/19., 73/19., 63/21., 13/22., 139/22., 26/23. i 87/23.) i

Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (Narodne novine 25/13., 72/13., 151/13., 9/14., 40/14., 51/14., 77/14., 83/14., 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., 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., 26/23., 46/23., 104/23. i 155/23.)

posložene nelogično. Mnogi od njih su najavili sindikalne akcije kako bi ukazali na svoje nezadovoljstvo. Pri donošenju uredbi, Vlada RH je zaboravila prepoznati specifičnosti pojedinih radnih mjesta. U 2009 institucija je zaposleno 237.405 službenika i namještenika, od toga 182.514 u javnim službama te 54.891 u državnoj službi. Mnoga od tih radnih mjesta na prvi pogled izgledaju kao da obavljaju istu vrstu posla, uzimajući u obzir njihovu stručnu spremu ili naziv radnog mjesta (npr. „referent“). Ali, ulazeći u pojedinosti opisa radnih mjesta se razaznaju razlike. Svesti neka radna mjesta na isti koeficijent u istoj službi može biti nepravda, a učiniti to diljem državnih i javnih institucija je predstavlja problem na mnogo većoj razini.

Uvodi se ocjenjivanje učinkovitosti rada službenika i namještenika. Određuju se ocjene učinkovitosti rada koje se rangiraju od „izvrstan“ do „ne zadovoljava“. Ocjene utječu na mogućnost ostvarivanja dodatka za učinkovitost rada, pozitivne novine u državnoj i javnoj službi koja nagrađuje marljivost i zalaganje službenika. Propisan je postupak stjecanja bodova na način da službenik dobije 6 bodova za ocjenu „izvrstan“, 4 boda za ocjenu „naročito uspješan“ te 2 boda za ocjenu „uspješan“. Tako ostvareni bodovi se tijekom godina zbrajaju te se dodatak za učinkovitost rada isplaćuje u određenom postotku nakon skupljenih bodova – za ostvarenih najmanje 12 bodova se ostvaruje 3% dodatka, za 24 boda se ostvaruje 6% dodatka itd. Dodatak se obračunava na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž. Zakon propisuje i druge dodatke na osnovnu plaću, a to su: dodatak za radni staž, dodatak za završeni studij na poslijediplomskoj razini, dodatak za policijsko zvanje, dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima i dodatak za posebne oblike organizacije rada.

Kako bi uredio dijelove platnog sustava državnih i javnih službenika, Zakon postavlja definicije plaće u državnoj službi i javnim službama, osnovne plaće, osnovice za obračun plaće, propisuje kako se utvrđuju koeficijenti za obračun plaće te kako se izračunava cijena sata rada. Također se propisuje platna ljestvica koju čini 16 razreda, a unutar platne ljestvice se određuju koeficijenti za obračun plaće – u rasponu od 1,00 do 8,00.

Ovu reformu platnog sustava državnih i javnih službenika ne čini samo ovaj Zakon, već i uz njega vezani podzakonski akti – Uredba o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u državnoj službi⁴, Uredba o nazivima radnih mjesta, uvjetima

⁴ Uredba o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u državnoj službi (Narodne novine 22/2024)

za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama⁵, Uredba o načinu primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta u državnoj službi i javnim službama⁶ te Uredba o rasponima koeficijenata u platnim razredima u jedinstvenoj platnoj ljestvici u državnoj službi i javnim službama⁷. Budući su Zakon i uredbe komplementarni, potrebno ih je zajedno prokomentirati.

⁵ Uredba o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama (Narodne novine 22/2024)

⁶ Uredba o načinu primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta u državnoj službi i javnim službama (Narodne novine 22/2024)

⁷ Uredba o rasponima koeficijenata u platnim razredima u jedinstvenoj platnoj ljestvici u državnoj službi i javnim službama (Narodne novine 22/2024)

2. NOVINE U DRŽAVNOJ SLUŽBI

2.1. Vrednovanje radnih mjesta u državnoj službi

Zakon propisuje standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta (dalje: standardna mjerila). Na temelju njih se vrednuju radna mjesta u državnoj službi.

Kao prvo standardno mjerilo se navode Kompetencije koje u sebi obuhvaća potrebnu razinu formalnog obrazovanja za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (potreban stupanj obrazovanja), potrebno radno iskustvo te državni ispit, posebne stručne ispite, licencije, dodatna znanja i vještine potrebne za obavljanje poslova.

Nakon toga slijedi Složenost koja obuhvaća složenost poslova na radnom mjestu, raznovrsnost poslova i područja rada te samostalnost u radu.

Sljedeće standardno mjerilo je Odgovornost i utjecaj na donošenje odluka koje uz odgovornost i utjecaj na donošenje odluka u državnoj tijelu obuhvaća i odgovornost za život, zdravlje i sigurnost ljudi te odgovornost za širi utjecaj na društvo.

Onda slijedi Suradnja i komunikacija koja obuhvaća suradnju s drugim tijelima i institucijama, komunikaciju i rad sa strankama te suradnju unutar državnog tijela.

Standardno mjerilo Upravljanje obuhvaća raznovrsnost i kompleksnost područja kojima se upravlja te razinu upravljanja.

Posljednje standardno mjerilo je Posebni uvjeti rada koje obuhvaća opasnost za vlastiti život i zdravlje u obavljanju poslova te nepovoljne radne uvjete koji su stalno obilježje radnog mjesta.

Zakon samo propisuje standardna mjerila kako su navedena, dok se njihov način primjene u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta utvrđuje uredbom⁸ koju je donijela Vlada RH na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose (Ministarstvo pravosuđa i uprave). Uredba uređuje postupak analitičke procjene radnih mjesta kojim će se vrednovati radna mjesta. Za analitičku procjenu je potrebno uzeti podatke o opisu poslova i zadataka pojedinih radnih mjesta, a kod prvog vrednovanja radnih mjesta, nakon stupanja na

⁸ Uredba o načinu primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta u državnoj službi i javnim službama

snagu Zakona i podzakonskih akata, također će se uzeti u obzir i dosadašnji koeficijenti složenosti poslova uz dodatke na plaću koje su imale pojedine državne službe. Analitička procjena utvrđuje razinu standardnih mjerila te se za svaku razinu utvrđuje vrijednost i postotak udjela razine u ukupnoj procjeni vrijednosti radnog mjesta. Vrijednost razine se boduje od 0 do 1000, a udio razine se izražava postotkom. Bodovi svake razine se zbrajaju kako bi se dobio ukupan broj bodova. Na temelju utvrđenih bodova se radna mjesta razvrstavaju u platne razrede, od 1 do 16. Uredba sadrži tablicu u kojoj je detaljno opisan način procjene vrijednosti radnog mjesta. Vrednovanje radnih mjesta provodi Ministarstvo pravosuđa i uprave, u suradnji sa svim državnim tijelima.

Također, posebnom, dodatnom uredbom koja uređuje nazive radnih mjesta te uvjete za raspored⁹ su propisane kategorije radnih mjesta. Tako za radna mjesta državnih službenika na kojima se rukovodi ustrojstvenom jedinicom ili državnim tijelom su propisane 3 kategorije: položaji I., II. i III. vrste. Za radna mjesta na kojima se obavljaju izvršni poslovi su predviđena radna mjesta I., II. i III. vrste. Za radna mjesta namještenika su predviđena radna mjesta III. i IV. vrste. Uredbom je nadalje propisana potreba razina obrazovanja za svaku od kategorija. Npr. za položaje I. vrste i radna mjesta I. vrste je propisan sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski ili stručni diplomski studij (razina 7.1.sv. ili 7.1.st. Hrvatsko kvalifikacijskog okvira).

Klasifikacija radnih mjesta u državnoj službi je do sada bila propisana Zakonom o državnim službenicima.¹⁰ Klasifikacije je određivala 3 kategorije radnih mjesta u državnoj službi: radna mjesta rukovodećih službenika, radna mjesta viših državnih službenika i radna mjesta nižih državnih službenika. Unutar kategorija su se klasificirala radna mjesta temeljem standardnih mjerila koja su bila propisana za sva državna tijela, a to su bila: potrebno stručno znanje, složenost poslova, samostalnost u radu, stupanj suradnje s drugim državnim tijelima i komunikacije sa strankama, stupanj odgovornosti i utjecaj na donošenje odluka. Kao što je slučaj i sada, Zakon o državnim službenicima je samo propisivao klasifikaciju, a detaljna razrada je bila predviđena uredbom Vlade.¹¹ Uredba je u detalje razradila što spada u pojedino standardno

⁹ Članak 4.-5. Uredbe o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u državnoj službi

¹⁰ Članak 74. Zakona o državnim službenicima (vidi fn 2.)

¹¹ Uredba o klasifikaciji radnih mjesta u državnoj službi (Narodne novine, 77/2007, 13/2008 i 81/2008.)

mjerilo te je također razradila podkategorije radnih mjesta unutar navedene 3 kategorije radnih mjesta.

U usporedbi s prijašnjim sustavom klasifikacije, novoodređeni sustav vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta je složeniji i detaljniji. Prijašnji sustav je imao 3 kategorije radnih mjesta, a unutar njih su bile podkategorije radnih mjesta koja su se klasificirala primjenom standardnih mjerila. Npr., za određeno mjesto se propisao završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij određene struke, broj godina radnog iskustva, određivao se stupanj samostalnosti uz povremeni nadzor i slično. Novoodređeni sustav za svaki podkriterij standardnog mjerila postavlja 5 razina te za svaku razinu određuje bodove. Uzmimo za primjer standardno mjerilo Složenost te podkriterij Složenost poslova na radnom mjestu. Tu se razina 1 odnosi na jednostavne poslove, a razina 5 na vrlo složene poslove. Za razinu 1 se dodjeljuje 20 bodova, a za razinu 5 se dodjeljuje 1000 bodova. Uz to, procjena vrijednosti radnog mjesta za svaki podkriterij određuje postotak njegovog udjela u ukupnoj procjeni tog radnog mjesta. Pa je tako za podkriterij Složenost poslova na radnom mjestu određen postotak od 10%. Vidi se da je ovaj postupak vrlo detaljan, te se uvođenjem 5 razina standardnih mjerila pokušalo što više procijeniti svako pojedino radno mjesto kako bi ga se moglo uvrstiti u ispravan platni razred te mu dodijeliti odgovarajući koeficijent. No, unatoč tome, mnogi državni službenici su izrazili svoje nezadovoljstvo, navodeći kako su ostali zakinuti novim koeficijentima, da koeficijenti nisu pravedno dodijeljeni te kako nije bilo dovoljno dijaloga između Vlade RH i sindikata državnih službi¹². Budući se u ovom postupku vrednovanja služilo, pod jedan, opisom poslova radnog mjesta koji nisu dovoljni za procjenu budućeg radnog mjesta u praksi sadržava mnogo više nego što je navedeno u natuknicama na papiru, te pod dva, starim koeficijentima koji su već bili nepravedni te ih je bilo potrebno ispraviti ovom reformom, ono što nedostaje je glas službenika koji obavljaju poslove tog radnog mjesta, a koji bi svoje mišljenje izrazili putem svojih predstavnika, odnosno sindikata.

¹² Članak na stranici Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja: [Za ovakvo stanje s koeficijentima najodgovornije je Ministarstvo znanosti — Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja \(nsz.hr\)](#) (2.3.2024.) i članak na stranici Sindikata Preporod: [Preporod | Školski sindikati bijesni nakon odluke Vlade: 'To je bila tajna operacija!' \(sindikata-preporod.hr\)](#) (2.3.2024.)

2.2. Koeficijenti za obračun plaće u državnoj službi

Nakon što je proveden postupak vrednovanja i klasifikacije, radna mjesta se svrstavaju u platne razrede unutar platne ljestvice. Platnu ljestvicu čini 16 platnih razreda, a koji se označavaju brojevima od 1. do 16. Koeficijenti za obračun plaće državnih službenika se određuju u platnoj ljestvici, unutar platnih razreda – od minimalnog koeficijenta 1,00 do maksimalnog koeficijenta 8,00. Rasponi koeficijenata su detaljno razrađeni uredbom¹³ Vlade RH koja je donesena na temelju prijedloga tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose (Ministarstvo pravosuđa i uprave). Tako je npr. za platni razred 1. propisan raspon koeficijenata od 1,00 do 1,20. Za platni razred 2. je propisan raspon koeficijenata od 1,21 do 1,38 i tako dalje sve do platnog razreda 16. za koji je propisan raspon koeficijenata od 6,00 do 8,00.

Također, Vlada RH je donijela posebnu uredbu¹⁴ koja sadrži popis svih koeficijenata za obračun plaće u državnoj službi. Uredbi prileže 3 tablice koje su sastavni dio Uredbe – Tablica 1. u kojoj su navedeni jedinstveni nazivi radnih mjesta u državnoj službi, Tablica 2. koja sadrži popise posebnih naziva radnih mjesta te Tablica 3. u kojoj su utvrđeni posebni nazivi radnih mjesta policijskih službenika. U tablicama, uz naziv svakog radnog mjesta je naveden koeficijent za obračun plaće te platni razred. Uredbom su također određeni novi nazivi radnih mjesta. Vlada RH je imala za cilj ujednačiti nazive radnih mjesta te je ovom reformom u državnoj službi smanjila broj naziva radnih mjesta s 1.575 na 862¹⁵, čime je broj naziva radnih mjesta smanjen za gotovo dvostruko. Ovim potezom je dan naglasak na potrebu za ujednačenošću, lakšim snalaženjem te ostvarenjem načela transparentnosti, koje je jedno od tri načela ovog Zakona. No, u isto vrijeme, time se zanemaruju raznolikosti pojedinih radnih mjesta. Ovo je bio preradikalni potez te se potreba za konsolidacijom mogla ostvariti na ipak manjoj razini. Uzmimo za primjer novo radno mjesto „referent“, radno mjesto III. vrste, s novoodređenim jedinstvenim koeficijentom 1,43. U Tablici 5., koja prileži Uredbi, možemo vidjeti da su pod tim radnim mjestom prevedena stara radna mjesta „administrativni referent“ s koeficijentom 0,865; „računovodstveni referent“ s koeficijentom 0,865; „računovodstveni referent-financijski

¹³ Uredba o rasponima koeficijenata u platnim razredima u jedinstvenoj platnoj ljestvici u državnoj službi i javnim službama

¹⁴ Uredba o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u državnoj službi

¹⁵ Članak na službenoj stranici Vlade RH: [Ministarstvo pravosuđa i uprave Republike Hrvatske - Sjedinica Vlade: Usvojene uredbe kojima se uređuju radna mjesta i koeficijenti za izračun plaća u državnoj i javnoj službi \(gov.hr\)](https://www.sjedinica.net/ministarstvo-pravosuđa-i-uprave/2024/02/23/uredbe-kojima-se-ureduju-radna-mjesta-i-koeficijenti-za-izracun-placa-u-drzavnoj-i-javnoj-sluzbi/) (2.3.2024.)

knjigovođa“ s koeficijentom 0,897; „stručni referent za poslove održavanja dvorana u Stručnoj službi Hrvatskog sabora“ s koeficijentom 1,067; „stručni referent u Stručnoj službi Hrvatskog sabora“ s koeficijentom“ 1,018; „upravni referent-zamjenik voditelja Službe za uredsko poslovanje u Vladi RH“ s koeficijentom 1,067 itd. Po starim nazivima tih radnih mjesta vidimo kako se radi o raznolikim vrstama poslova te su im tada i bili određeni različiti koeficijenti. Sada jedno radno mjesto ostavlja mogućnost samo jednog koeficijenta koji je uz njega određen. I sada više ne postoji mogućnost ostvarivanja dodataka kroz granske kolektivne ugovore, uredbe ili sporazume da bi se nadomjestila ta razlika. Dakako, treba naglasiti kako se u Tablici 2. izdvajaju posebna radna mjesta te Vlada RH nije u potpunosti propustila prepoznati određene specifičnosti pojedinih radnih mjesta, no, prema povratnim informacijama raznih službenika koji su izrazili svoje nezadovoljstvo, to ipak nije bilo dovoljno.

Stupanjem na snagu nove uredbe o koeficijentima, dana 1.3.2024., prestala je važiti stara uredba koja je određivala koeficijente složenosti poslova u državnoj službi.¹⁶

2.3. Plaća u državnoj službi

Zakon definira plaću navodeći kako se sastoji od osnovne plaće i dodataka na osnovnu plaću. Ista takva definicija je do sada bila određena Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike.¹⁷ Zakon također propisuje koji su to dodaci na osnovnu plaću, te ih nabraja:

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 te
6. dodaci za posebne oblike organizacije rada.

¹⁶ Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi

¹⁷ Članak 35. stavak 1. Temeljnog kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike (Narodne novine 56/2022, 127/2022 i 128/2023)

Zakon nadalje definira osnovnu plaću navodeći kako je ista umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta za obračun plaće, dakako za rad u punom radnom vremenu i za razdoblje od jednog mjeseca. Ovdje je izmijenjena dosadašnja definicija osnovne plaće koja je navodila kako se umnožak osnovice i koeficijenta povećava za 0,5% za svaku godinu radnog staža.¹⁸ Takva promjena je donesena iz razloga što se htjelo provesti načelo jednake plaće za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti. Tako bi sada postupak izračuna osnovne plaće bio jednak za sve, potrebno je samo pomnožiti koeficijent za obračun plaće i osnovicu za izračun plaće. Iz osnovne plaće su tako isključene osobne komponente. No, uvećanje plaće za svaku navršenu godinu radnog staža nije nestalo. Ono je sada sadržano u dodatku za radni staž, koji je jedan od dodataka na osnovnu plaću. Ono i dalje iznosi 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža. Stoga, to niti ne predstavlja neku značajnu promjenu. Plaća se u suštini sada izračunava na identičan način – pomnoži se koeficijent sa osnovicom i na to se doda uvećanje od 0,5% po godini staža. Promjena je samo u definiciji što sadrži osnovna plaća.

Propisano je kako će se osnovica za obračun plaće utvrditi kolektivnim ugovorom. Ukoliko se ne bi ugovorila na taj način do donošenja državnog proračuna za iduću godinu, u tom slučaju će je utvrditi Vlada RH odlukom. Osnovica može biti jednaka ili viša od iznosa zadnje ugovorene osnovice, ali ne može biti niža. Osnovica za izračun plaće u državnoj službi trenutno iznosi 947,18 eura bruto.¹⁹

2.4. Ocjenjivanje učinkovitosti rada državnih službenika i namještenika

Zakon propisuje kako će se jednom godišnje provoditi ocjenjivanje službenika i namještenika, odnosno njihove učinkovitosti rada. Ocjenjivanje se provodi za prethodnu kalendarsku godinu. Propisane su ocjene učinkovitosti rada, i nabrojane su od najbolje prema najlošijoj:

- izvrstan
- naročito uspješan

¹⁸ *Ibidem*, članak 35. stavak 2.

¹⁹ Članak 2. stavak 1. Dodatka III. Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike (Narodne novine, 128/2023)

- uspješan
- zadovoljava
- ne zadovoljava.

O ocjeni učinkovitosti rada pojedinih državnih službenika i namještenika će se donijeti odluka. Ovlašt za donošenje odluke je dana čelniku državnog tijela odnosno osobi koju on za to ovlašti. Čelnika državnog tijela ocjenjuje čelnik tijela koje ga je imenovalo na dužnost ili osoba koju on za to ovlašti.

Propisan je mehanizam kažnjavanja službenika koji ne pokazuje dovoljan interes niti dovoljno dobre rezultate. Takvom službeniku, koji bi bio ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“ bi prestala državna služba. Prestanak državne službe se provodi u skladu s Zakonom o državnim službenicima.²⁰ Njime je navedeno kako će u slučaju kada je službenik ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“, državna služba prestati po sili zakona.²¹ Dan prestanka državne službe je dan dostave odluke o zahtjevu za zaštitu povrijeđenog prava u postupku ocjenjivanja, a ako službenik nije podnio zahtjev za zaštitu svojih povrijeđenih prava, u tom slučaju državna služba prestaje danom isteka roka u kojem je mogao podnijeti taj zahtjev. Iako, u prijelaznom razdoblju, dan prestanka državne službe je dan izvršnosti rješenja o ocjenjivanju.²²

Nadalje je navedeno kako će Vlada uredbom propisati postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada državnih službenika i namještenika. Budući od donošenja Zakona Vlada nije donijela takvu uredbu, ocjenjivanje će se provoditi u skladu s odredbama Uredbe o postupku i kriterijima ocjenjivanja državnih službenika,²³ a koja je i do sada propisivala postupak i kriterije ocjenjivanja u državnoj službi. Uredba u detalje opisuje postupak ocjenjivanja – neposredno nadređeni službenik donosi prijedlog godišnje ocjene koji se dostavlja na mišljenje svim nadređenim službenicima po hijerarhijskom redu. Prije toga službenik koji se ocjenjuje ima pravo uvida u prijedlog ocjene te na njega može izjaviti primjedbu, u roku od 3 dana od uvida. Donosi se rješenje o ocjeni, najkasnije do 28. veljače za prethodnu kalendarsku godinu. Uredba također propisuje kriterije ocjenjivanja – opće i posebne.

²⁰ Zakon o državnim službenicima (Narodne novine, 155/2023)

²¹ *Ibidem*, članak 98. stavak 2.

²² *Ibidem*, članak. 167. stavak 6.

²³ Uredba o postupku i kriterijima ocjenjivanja državnih službenika (Narodne novine, 133/2011)

Ocjenjivanje državnih službenika je također pokriveno i Zakonom o državnim službenicima.²⁴

Posebna novina ovog Zakona je mogućnost isplate dodatka na plaću za učinkovitost rada. Taj dodatak predstavlja mehanizam nagrađivanja najboljih službenika – onih službenika koji su pokazali najveću angažiranost u radu, koji su ostvarili najbolje rezultate te čiji doprinos je pozitivno utjecao na državnu službu. Do sada nije bilo predviđeno nagrađivanje službenika, nije postojao mehanizam koji bi poticao rast motivacije zaposlenih u državnoj službi. Za razliku od privatnog sektora gdje je visina plaće, ali i mogućnost zadržavanja radnog mjesta, vezana uz učinkovitost radnika, u javnom sektoru je plaća službenika bila jednaka bez obzira na učinkovitost, a mogućnost prestanka državne službe je rijetkost. Jedan od ciljeva ove reforme platnog sustava je učiniti državnu službu poželjnim mjestom za rad te time privući kvalitetne, visokoobrazovane i sposobne radnike te zadržati u državnoj službi one već zaposlene. Državnu i javnu službu se pokušava što više izjednačiti s privatnim sektorom, jer sve više kvalitetnih radnika prelazi iz javnog sektora u privatni. Zato ovaj dodatak želi motivirati postojeće službenike te privući potencijalne nove službenike.

Propisuje se bodovanje državnih službenika i namještenika na temelju ostvarene ocjene učinkovitosti rada, te službenik i namještenik stječe određeni broj bodova ovisno o ocjeni. Bodovi su određeni na ovaj način:

- 6 bodova za ocjenu „izvrstan“
- 4 boda za ocjenu „naročito uspješan“ te
- 2 boda za ocjenu „uspješan“.

Službenik i namještenik neće steći bodove ako bude ocijenjen ocjenom „zadovoljava“ ili „ne zadovoljava“.

Bodovi se tijekom godina zbrajaju te se ostvaruje dodatak na plaću za učinkovitost rada izražen u postotku, a kada se ostvari potreban broj bodova. Nadalje su navedeni postoci dodatka za učinkovitost rada i uz njih potreban broj ostvarenih bodova, na sljedeći način:

- dodatak od 3% za ostvarenih najmanje 12 bodova

²⁴ Članci 92-98. Zakona o državnim službenicima (vidi fn 16)

- dodatak od 6% za ostvarenih najmanje 24 boda
- dodatak od 9% za ostvarenih najmanje 36 bodova
- dodatak od 12% za ostvarenih najmanje 48 bodova
- dodatak od 15% za ostvarenih najmanje 60 bodova
- dodatak od 18% za ostvarenih najmanje 72 boda
- dodatak od 21% za ostvarenih najmanje 84 boda
- dodatak od 24% za ostvarenih najmanje 96 bodova
- dodatak od 27% za ostvarenih najmanje 108 bodova i
- dodatak od 30% za ostvarenih najmanje 120 bodova.

Za mogućnost davanja dviju najviših ocjena – „izvrstan“ i „naročito uspješan“ – je postavljeno ograničenje. Tako se tijekom jedne kalendarske godine ocjena „izvrstan“ može dodijeliti najviše 5% od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika, a ocjena „naročito uspješan“ se može dodijeliti najviše 15% od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika. Ovakvo ograničenje je postavljeno kako se ne bi svima dodijelile najveće ocjene te bi u tom slučaju svi ostvarivali dodatak za učinkovitost rada. Namjera je zakonodavca nagraditi samo najkvalitetnije radnike, a u isto vrijeme bi to bilo preveliko financijsko opterećenje za državni proračun. Postavljanje ograničenja je pozitivna stvar budući potiče „zdravu utakmicu“ između službenika. Potiče se službenika na ostvarenje što boljih rezultata budući zna kako je ostvarenje najviših ocjena samo za najbolje radnike. To je naravno u slučaju kada se ocjene dodjeljuju po objektivnom ključu, a ne po osobnim odnosima i poznanstvima između osoba koje daju ocjenu i onih koji se ocjenjuju.

Iako pozitivan korak u motivaciji službenika i namještenika, preostaje vidjeti koliki će zapravo utjecaj ove reforme biti na motiviranje službenika. Pitanje je jesu li ovakvi iznosi ipak premali da bi predstavljali razliku u izvršavanju poslova svoga radnog mjesta. Uzmimo za primjer – ostvarivanje prvog dodatka od 3%. Recimo da je slučaj da službenik ostvari 12 bodova na način da 3 godine za redom bude ocjenjen ocjenom „naročito uspješan“, koja je druga najviša ocjena. To bi značilo da se službenik mora 3 godine za redom truditi ostati u top 20% službenika, da bi ostvario povećanje od 3%. Odnos uloženog truda i iznosa dodatka je neproporcionalan.

2.5. Novčana nagrada za radne rezultate u državnoj službi

Osim dodatka za učinkovitost rada, Zakon propisuje još jedan način nagrađivanja najboljih službenika i namještenika. Službeniku ili namješteniku koji je svojim radom postigao iznimne rezultate u jednoj kalendarskoj godini, moguće je isplatiti jednokratnu novčanu nagradu za radne rezultate (bonus).

Zakon ovdje dozvoljava fleksibilnost te će čelnici državnih tijela moći donijeti pravilnik za pojedina državna tijela u kojima će se odrediti kriteriji za dodjelu novčanih nagrada. Čelnik tijela će za svaku kalendarsku godinu donijeti odluku u kojoj će odrediti visinu novčane nagrade. Zakon ne postavlja najniži iznos novčane nagrade, već samo najviši iznos. Tako novčana nagrada ne može iznositi više od neoporezivog iznosa novčane nagrade za radne rezultate prema poreznim propisima, odnosno trenutno 1.120,00 eura godišnje.²⁵ Budući najniži iznos nije propisan, čelniku tijela se ostavlja mogućnost da nagradi nekoliko službenika u manjim iznosima bonusa, iako je moguće i nagraditi samo jednu osobu s najvećim iznosom nagrade.

Mogućnost ostvarivanja novčanih nagrada do sada nije bila predviđena u državnoj službi.

3. NOVINE U JAVNIM SLUŽBAMA

3.1. Vrednovanje radnih mjesta u javnim službama

Standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju te postupak vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta u javnim službama je jednak onome u državnoj službi te stoga nije potrebno isto navoditi ponovno.

No, treba prokomentirati uredbu²⁶ koja uređuje kategorije radnih mjesta u javnim službama. Ista određuje 4 kategorije radnih mjesta, ovisno o razini obrazovanja.

²⁵ Članak 3. redak. 32. Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o porezu na dohodak (Narodne novine, 143/2023)

²⁶ Uredba o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama

1. radna mjesta I. vrste, gdje je uvjet završen sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij (razina HKO-a 7.1.sv. ili 7.1.st.)
2. radna mjesta II. vrste, gdje je uvjet završen sveučilišni prijediplomski studij ili stručni prijediplomski studij (razina HKO-a 6.sv ili 6.st
3. radna mjesta III. vrste, gdje je uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje (razina HKO-a 4.2 ili 4.1) ili završen stručni kratki studij ili program za majstore (razina HKO-a 5) te
4. radna mjesta IV. vrste, gdje je uvjet završeno osnovno obrazovanje ili strukovno i umjetničko osposobljavanje (razina HKO-a 1 ili 2).

Također se propisuje kako postoje opća i posebna radna mjesta. Opća radna mjesta se dalje dijele na rukovodeća i ostala radna mjesta. Postoje rukovodeća radna mjesta prve, druge i treće razine. Uredba detaljno razrađuje za svako rukovodeće i ostalo radno mjesto kojoj vrsti radnog mjesta pripadaju, odnosno koja je potreba razina obrazovanja, te također potreban broj godina radnog iskustva. Budući javne službe obuhvaćaju mnoge institucije koje obavljaju različite poslove od javnog interesa, bilo je potrebno izdvojiti posebna radna mjesta za pojedine institucije ili resore. Mnoga od tih radnih mjesta su specifična za pojedine resore te se ne pojavljuju u svim javnim službama. Nekoliko primjera: jedan od posebnih radnih mjesta u sustavu obrazovanja je nastavnik, doktor medicine je posebno radno mjestu u sustavu zdravstva i sl.

Klasifikacija radnih mjesta u javnoj službi je do sada bila postavljena Zakonom o plaćama u javnim službama.²⁷ Tako je isti utvrdio 4 vrste radnih mjesta u javnim službama: radna mjesta I., II., III. i IV. vrste. Za radno mjesto I. vrste je bila propisan uvjet visoke stručne spreme, za radno mjesto II. vrste je bio propisan uvjet više stručne spreme, za radno mjesto III. vrste je bio propisan uvjet srednje stručne spreme te za radno mjesto IV. vrste je bio propisan uvjet niže stručne spreme ili osnovne škole.²⁸

²⁷ Zakon o plaćama u javnim službama (Narodne novine 27/2001 i 39/2009)

²⁸ *Ibidem*, članak 6.

3.2. Koeficijenti za obračun plaće u javnim službama

Koeficijenti za obračun plaće su u javnim službama do sada bili uređeni Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama. Ista je prestala važiti s danom 1.3.2024. kada je na snagu stupila nova uredba koja uređuje koeficijente u javnim službama.²⁹ Nova uredba sadrži nove nazive radnih mjesta, a uz svako radno mjesto je naznačen pripadajući koeficijent te platni razred. Uredbi prileži 59 tablica koje sadrže stare nazive radnih mjesta i stare koeficijente te nove nazive radnih mjesta i nove koeficijente nakon prevođenja. Tablica 1 se odnosi na opća radna mjesta, dok se preostale tablice odnose na pojedine institucije ili resore. Na taj način je omogućena lakša preglednost radi usporedbe starog i novog stanja.

Također treba napomenuti kako je ranije bio određen raspon koeficijenata od 0.50 do 3.50. Za radna mjesta IV. vrste je raspon bio od 0.50 do 0.75, za radna mjesta III. vrste od 0.65 do 1.10, za radna mjesta II. vrste od 0.90 do 1.20 te za radna mjesta I. vrste od 1.05 do 3.50.³⁰ Ovaj raspon je mnogo manji od novog 1.00 do 8.00, no treba uzeti u obzir kako je do sada postojala mogućnost isplate različitih dodataka na plaću javnim službenicima, koji su određeni za svaku službu pojedino, a što je i propisano u Zakonu o plaćama u javnim službama.³¹

Na postupak prevođenja radnih mjesta je izraženo mnogo kritika. Vlada je navela kako novi koeficijenti pružaju veću pravednost budući su poslovi radnih mjesta vrednovani objektivno. No, službenici pojedinih javnih službi su izrazili svoja negodovanja navodeći kako su novi koeficijenti nepravedno podijeljeni te se mnogi od njih osjećaju zakinutima. Iako je ranije opisani postupak vrednovanja vrlo detaljan, postoje mnoge nelogičnosti u podjeli koeficijenata. Uzmimo za primjer opise dvaju radnih mjesta iz Pravilnika o sistematizaciji radnih mjesta u Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje od 23.10.2019,³² a za usporedbu. Radno mjesto 98. Stručni referent I. u Odsjeku za uredsko poslovanje i pisarnicu obavlja sljedeće poslove:

- utvrđuje postojanje podataka o osiguranicima/korisnicima u bazama podataka

²⁹ Uredba o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama

³⁰ Zakon o plaćama u javnim službama, članak 7. stavak 4.

³¹ *Ibidem*, članak 9.

³² Nije javno dostupan

- uvidom u dokumentaciju obavlja sve potrebne ubilježbe u baze podataka te formira prema potrebi omot predmeta (spisa)
- priprema, skenira i indeksira dokumentaciju za osnivanje elektroničkog spisa te unosi podatke u bazu podataka
- razvodi spise u upisniku predmeta upravnog postupka i urudžbenom zapisniku
- posreduje pri upotpunjavanju zahtjeva, žalbi i ostalih podnesaka te izrađuje dopise.

Radno mjesto 110. Stručni referent I. u Odsjeku za obračun primitaka i naknada korisnicima obavlja sljedeće poslove:

- obračunava i ažurira obračun po nalogu za doznaku i nepripadnu isplatu mirovinskih primanja, doplatka za djecu i nacionalne naknade za starije osobe
- obračunava i ažurira ustege od mirovina
- provjerava uplatu prema zahtjevima za nepripadno doznačena mirovinska primanja i ažurira postupke naplate/otpisa nakon traženja povrata
- obračunava i ažurira doznaku mirovinskih primanja nasljednicima
- ažurira potvrde o životu, promjenu adrese i način isplate mirovine te druge zahtjeve korisnika mirovine
- izrađuje potvrde o isplaćenim mirovinskim primanjima na zahtjev korisnika mirovine ili pravnih osoba te izrađuje dopise korisnicima i ostalim institucijama
- postupa po ispisima iz automatskih obrada
- provodi postupke povezivanja povrata mirovinskih primanja, doplatka za djecu i nacionalne naknade za starije osobe te ponovno obračunava i upućuje na isplatu ili provodi postupke naplate potraživanja
- daje informacije strankama.

Oba radna mjesta su ranije imala koeficijent 0,92, te nakon prevođenja su dobila novi naziv radnog mjesta Referent kontrolor postupka te koeficijent 1,48, a kako je navedeno u Tablici 5. Uredbe. Vidljivo je iz opisa radnih mjesta kako radno mjesto pod brojem 98. obavlja

jednostavnije poslove od radnog mjesta 110. Kako bi se provelo načelo jednake plaće za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti, nakon prevođenja je trebalo tim radnim mjestima dodijeliti različite koeficijente. Iz ovoga opisa proizlazi kako je za prevođenje uzeto u obzir: stari naziv radnog mjesta (budući su dijelili naziv radnog mjesta), stari koeficijent (ali već su stariji koeficijenti bili nepravedni pa ih je ovom reformom trebalo ispraviti) te stručna sprema. Ali u obzir nisu uzeti opisi poslova radnih mjesta te mišljenja službenika koji obavljaju poslove tih radnih mjesta.

3.3. Plaća u javnim službama

Plaće službenika i namještenika u javnim službama su do sada bile uređene Zakonom o plaćama u javnim službama. Navedeni zakon je prestao važiti s danom 1.3.2024. No, osim toga zakona i uredbe o koeficijentima, sustav plaća u javnim službama se također sastojao i od mnogih dodataka koje su imale pojedine službe. Takvi dodaci su bili propisani raznim propisima, ponajviše granskim kolektivnim ugovorima. Ovo su neki od primjera. Granski kolektivni ugovor za zaposlenike u ustanovama kulture koje se financiraju iz državnog proračuna propisuje dodatke od 5% i 10% na osnovnu plaću.³³ Kolektivni ugovor za zaposlene u Hrvatskoj agenciji za poljoprivredu i hranu propisuje dodatak na plaću od 5% za rad u posebnim uvjetima.³⁴ Dodatak II. Kolektivnom ugovoru za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja propisuje razne dodatke.³⁵ Recimo, dodatak od 28% za liječnika specijalista kirurgije, 15% za doktora dentalne medicine, 17% za medicinsku sestru / medicinskog tehničara na bolničkim odjelima i sl.

Novi Zakon definira plaću i osnovnu plaću na jednak način kao i za državnu službu. Osnovica za obračun plaće u javnim službama se uređuje kolektivnim ugovorom, te je zadnji dogovoreni iznos 947,18 eura bruto.³⁶ Način utvrđivanja osnovice za obračun plaće u javnim

³³ Članak 16. Granskog kolektivnog ugovora za zaposlenike u ustanovama kulture koje se financiraju iz državnog proračuna (Narodne novine 46/2017)

³⁴ Članak 13. stavak 2. Kolektivnog ugovora za zaposlene u Hrvatskoj agenciji za poljoprivredu i hranu (Narodne novine 141/2023)

³⁵ Članak 21. Dodatka II. Kolektivnom ugovoru za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja (Narodne novine 92/2019)

³⁶ Dodatak III. Temeljnog kolektivnog ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama (Narodne novine 128/2023)

službama je bio propisan Zakonom o osnovici plaće u javnim službama³⁷, koji je također prestao važiti 1.3.2024.

3.4. Ocjenjivanje učinkovitosti rada javnih službenika i namještenika

Ovim Zakonom se po prvi put propisuje ocjenjivanje službenika i namještenika u javnim službama. Za razliku od državne službe, službenici i namještenici u javnim službama do sada nisu bili ocjenjivani te niti jednim propisom nije bilo uređeno njihovo ocjenjivanje.

Ocjene učinkovitosti rada u javnim službama su jednake kao i u državnoj službi. Predviđeno je da će javnom službeniku i namješteniku koji bude ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“ prestati služba redovitim otkazom. Propisano je kako će Vlada RH na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za rad (Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike Republike Hrvatske) donijeti uredbu koja će propisati postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada službenika i namještenika. Budući do sada takva uredba nije donesena, pojedinosti ocjenjivanja u javnim službama nisu poznate. Za to još ima vremena, budući će se ocjenjivanje u javnim službama početi provoditi od 1. siječnja 2025., za rad u 2025. godini. Također se mogu utvrditi posebni kriteriji za ocjenjivanje za pojedine javne službe, a radi specifičnosti njihovih poslova. Tako će ministar nadležan za pojedine javne službe donijeti pravilnik gdje će utvrditi te posebne kriterije.

3.6. Novčana nagrada za radne rezultate u javnim službama

Novi Zakon propisuje mogućnost ostvarivanja prava na jednokratnu novčanu nagradu za radne rezultate (bonus) u javnim službama, na isti način kao i u državnoj službi.

U javnim službama je već ranije bila predviđena isplata dodatka za natprosječne rezultate u radu - Zakonom o plaćama u javnim službama.³⁸ Bio je postavljen najviši iznos nagrade u iznosu 3 plaće službenika odnosno namještenika. Dodatak je i kao sada bio postavljen kao bonus, a ne stalni dodatak. Nadovezano na zakon, i kolektivnim ugovorom za javne službe je bila

³⁷ Zakon o osnovici plaće u javnim službama (Narodne novine 39/2009 i 124/2009)

³⁸ Članak 8. Zakona o plaćama u javnim službama

predviđena isplata dodatka za uspješnost na radu.³⁹ No, nije bilo zakonskih uvjeta za provesti takvo nagrađivanje u praksi. Naime, navedeni zakon je propisao kako će Vlada donijeti uredbu kojom će propisati kriterije za utvrđivanje tih natprosječnih rezultata rada te način isplate dodatka. Ali, takva uredba nikada nije bila donesena. Da bi zaobišle taj problem, pojedine javne službe su ipak propisale svojim internim općim aktima mogućnost isplate dodatka za uspješnost na radu. Ovo je nekoliko primjera.

- Pravilnik o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika Opće i veteranske bolnice „Hrvatski ponos“ Knin predviđa mogućnost isplate dodatka za uspješnost na radu u iznosu od najviše 3 plaće radnika.⁴⁰

- Pravilnik o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika Zavoda za hitnu medicinu Istarske županije predviđa isplatu dodatka na isti način.⁴¹

- Isto tako, Pravilnik o plaćama, dodacima na plaću i prekovremenom radu na Veleučilištu u Karlovcu omogućuje isplatu dodatka za uspješnost na radu.⁴²

No, sada je svim javnim službama omogućeno nagrađivanje najistaknutijih radnika u obliku bonusa. Ali je prvo potrebno donijeti pravilnike kojima će se utvrditi kriteriji za dodjelu novčanih nagrada za pojedine javne službe. Uz dodatak za učinkovitost rada, ovo je još jedan oblik nagrađivanja najkvalitetnijih radnika. Isplata ovog bonusa predstavlja prepoznavanje uloženog truda službenika, njegovog doprinosa javnoj službi koju obavlja te u isto vrijeme predstavlja jedan od mehanizama zadržavanja dobrih radnika u javnom sektoru. Budući službenici obavljaju poslove od javnog interesa, ovakva mogućnost je trebala biti predviđena i mnogo ranije.

³⁹ Članak 56. Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (Narodne novine 56/2022, 127/2022 i 58/2023)

⁴⁰ Članak 6. Pravilnika o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika Opće i veteranske bolnice „Hrvatski ponos“ Knin: <https://obhpknin.hr/wp-content/uploads/2017/02/Pravilnik-o-plac%C4%87ama-25.3.2015..pdf>

⁴¹ Članak 21. Pravilnika o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika Zavoda za hitnu medicinu Istarske županije: <https://zhmiz.hr/wp-content/uploads/2021/08/Pravilnik-o-pla%C4%87amanaknadama-pla%C4%87a-i-drugim-materijalnim-pravima-radnika-pro%C4%8Di%C5%A1%C4%87eni-tekst.pdf>

⁴² Članak 4. Pravilnika o plaćama, dodacima na plaću i prekovremenom radu na Veleučilištu u Karlovcu: https://www.vuka.hr/_download/repository/Pravilnik_o_placama_dodacima_i_prekovremenom_radu.pdf

4. DOGAĐANJA KOJA SU PRETHODILA DONOŠENJU ZAKONA

Nezadovoljni svojim položajem te smatrajući kako već niz godina zaostaju u plaćama u usporedbi s drugim službama, službenici i namještenici sudbene vlasti i državnog odvjetništva su 5. lipnja 2023. krenuli u štrajk. Štrajk je organizirao Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske. Od poslodavca, odnosno Republike Hrvatske, se zahtijevalo povećanje plaće u iznosu 400,00 eura neto za sve službenike i namještenike zaposlene u tijelima sudbene vlasti i državnog odvjetništva. Republika Hrvatska je podnijela tužbu Županijskom sudu u Zagrebu kojom je tražila da se štrajk službenika i namještenika zabrani, odnosno da se utvrdi kako je isti nezakonit. No, Županijski sud u Zagrebu je presudom od 5. lipnja 2023. poslovni broj 17 P-10/2023-8⁴³ odbio tužbeni zahtjev Republike Hrvatske te presudio kako službenici imaju pravo na štrajk.

Republika Hrvatska je na tu presudu uložila žalbu te je povodom žalbe odlučivao Vrhovni sud RH koji je odbio žalbu i potvrdio presudu Županijskog suda u Zagrebu, odnosno potvrdio da je štrajk zakonit.⁴⁴

Vlada Republike Hrvatske je odbijala udovoljiti zahtjevima Sindikata, smatrajući kako bi bilo nepravedno povišati plaću samo jednoj državnoj službi, tim više jer je paralelno u postupku bila izrada nacrtu prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama. Vlada je predlagala sudbenim službenicima da prekinu štrajk te pričekaju donošenje novog zakona kojim bi ostvarili određeno povećanje plaće.

U nemogućnosti ostvarivanja socijalnog dijaloga, Vlada je u pokušaju da zastraši službenike te ih natjera da prestanu sa štrajkom, donijela odluku kojom se umanjuju plaće službenika i namještenika za vrijeme sudjelovanja u štrajku.⁴⁵ No, ova odluka se nije provodila te je vrlo brzo stavljena izvan snage.⁴⁶ Službenicima i namještenicima se nastavila isplaćivati puna plaća, bez umanjenja.

⁴³ ŽS u Zagrebu, 17 P-10/2023-8 od 5.6.2023.

⁴⁴ VSRH, Gž 6/2023-2 od 19.6.2023

⁴⁵ Odluka o umanjenju plaće i dodataka na plaću državnim službenicima i namještenicima za vrijeme sudjelovanja u štrajku (Narodne novine 78/2023)

⁴⁶ Odluka o stavljanju izvan snage Odluke o umanjenju plaće i dodataka na plaću državnim službenicima i namještenicima za vrijeme sudjelovanja u štrajku (Narodne novine 87/2023)

Postignut je dogovor te je štrajk obustavljen. Donesena je odluka kojom je određena isplata dodatka na plaću u visini od 12% službenicima i namještenicima u pravosudnim tijelima.⁴⁷ Ovaj dodatak se isplaćivao počevši od plaće za srpanj 2023. sve do 1.3.2024. odnosno do dana stupanja na snagu novih uredbi o koeficijentima. Mnogi službenici nisu bili zadovoljni ovim dogovorom budući je 12% dodatka predstavljalo mnogo manje od početnog zahtjeva za povećanje plaće za 400,00 eura neto.

Treba napomenuti kako su novoodređenim koeficijentima sada plaće sudskih službenika gotovo izjednačene s drugim državnim službama. Uzmimo za primjer jedinstveno radno mjesto III. vrste „referent“ s koeficijentom 1,43. Sada „upisničar u tijelima sudbene vlasti“ ima koeficijent 1,42, a „zapisničar u tijelima sudbene vlasti“ ima koeficijent 1,44.

Kako ne bi došlo do nezadovoljstva službenika drugih državnih i javnih službi koji bi smatrali nepravednim da je do određivanja novih koeficijenata samo službenicima u pravosudnim tijelima isplaćen dodatak, Vlada je donijela odluku⁴⁸ da se službenicima i namještenicima svih državnih i javnih službi isplati privremeni dodatak. Privremeni dodatak se isplaćivao samo onim službenicima koji su imali koeficijent manji od 1,867. Odlukom su propisane kategorije u kojima se isplaćivao dodatak, na način da oni s najnižim plaćama dobiju najviši iznos privremenog dodatka. Tako su:

- službenici s koeficijentom u rasponu 0,631-1,110 imali pravo na dodatak od 163,62 eura bruto
- službenici s koeficijentom u rasponu 1,111-1,529 imali pravo na dodatak od 130,89 eura bruto
- službenici s koeficijentom u rasponu 1,530-1,867 imali pravo na dodatak od 98,17 eura bruto.

Dodatak se isplaćivao u mjesečnom iznosu, počevši od plaće za lipanj 2023. sve do stupanja na snagu novih uredbi o koeficijentima.

⁴⁷ Odluka o isplati dodatka na plaću državnim službenicima i namještenicima u pravosudnim tijelima (Narodne novine 87/2023)

⁴⁸ Odluka o isplati privremenog dodatka na plaću državnim službenicima i namještenicima te službenicima i namještenicima u javnim službama (Narodne novine 65/2023)

5. REAKCIJE SLUŽBENIKA I SINDIKATA NA ZAKON

Mnogi službenici različitih državnih i javnih službi su izrazili svoje nezadovoljstvo novoodređenim platnim sustavom. Smatraju kako su dodijeljeni koeficijenti nepravedni, kako nisu logično raspodijeljeni te se mnogi od njih osjećaju zakinutima. Navode kako nije bilo dovoljno socijalnog dijaloga između sindikata i Vlade RH budući Vlada nije dovoljno uzimala obzir mišljenja i stavove te prijedloga sindikata. Nekoliko ih je najavilo moguće sindikalne akcije, uključujući i štrajk.

Tako Sindikat Zajedno, koji predstavlja zaposlene u sanitetu, zdravstvu i socijalnoj skrbi za predstavljene djelatnike traži od Vlade povećanje koeficijenata za 15% navodeći kako su zdravstveni djelatnici u najnižim platnim razredima. Ističu kako imaju najmanje povećanje plaća – 8%. Najavljuju mogućnost štrajka.⁴⁹

Također, Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja je u veljači 2024. organizirao prosvjed te tako pokazao svoje nezadovoljstvo. Također je naveo kako Vlada i sindikati nisu vodili socijalni dijalog te kako su određena radna mjesta zakinuta u odnosu na državnu i javne službe. Službenici traže da se zadrži dodatak za posebne uvjete rada.⁵⁰

Sindikat Preporod je također organizirao prosvjed u ožujku 2024. Pokrenuo je i peticiju naziva Ista plaća za isti rad. Sindikat je za službenike zaposlene u školstvu zahtijevao veće i pravednije koeficijente.⁵¹

No, neki sindikati i službenici su zadovoljni platnom reformom i dodijeljenim koeficijentima. Neki od njih su Sindikat policije koji su zadovoljni postignutim rezultatima te smatraju kako su njihovi prijedlozi za pojedina radna mjesta prihvaćeni. Čak, za neke zahtjeve

⁴⁹ Članak na stranici HRT-a: <https://vijesti.hrt.hr/hrvatska/sindikat-zajedno-nezadovoljan-koeficijentima-11399197> (10.3.2024.)

⁵⁰ Članak na stranici Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja: <https://www.nsz.hr/novosti-i-obavijesti/zakonski-okviri-i-kolektivno-pregovaranje/zakinuti-smo-novim-koeficijentima-a-ignoriranje-oko-granskog-kolektivnog-ugovora-je-nedopustivo/> (10.3.2024.)

⁵¹ Članak na stranici Sindikata Preporod: <https://sindikat-preporod.hr/velikii-prosvjed-zaposlenika-u-obrazovanju/> (10.3.2024.)

smatraju kako su i premašeni.⁵² Također, Hrvatski liječnički sindikat je zadovoljan povećanjem plaća liječnicima. Navodi kako je to najveće povećanje u povijesti hrvatskog zdravstva.⁵³

Reakcije na nove koeficijente su različite, ali mnogo je izraženih prigovora. Čini se da je najveći problem što je Vlada propustila uvažiti mišljenja i stavove službenika koji su očekivali kako će novim zakonom biti uklonjene nepravde budući je Zakon i promicao načelo jednake plaće za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti.

6. POSTUPAK NAKON STUPANJA NA SNAGU UREDBI O KOEFICIJENTIMA

Nakon što su uredbe stupile na snagu 1. ožujka 2024., sve državne i javne službe će morati prevesti sva postojeća radna mjesta i pripadajuće koeficijente u nove nazive radnih mjesta te nove koeficijente.

U javnim službama, čelnik tijela će morati u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu uredbe o koeficijentima ponuditi službenicima i namještenicima izmjenu ugovora o radu.

U državnoj službi, svako državno tijelo će morati u roku od 30 dana od stupanja na snagu uredbe o koeficijentima pisanim putem obavijestiti službenike i namještenike o prevođenju njihovih naziva njihovih radnih mjesta i novom koeficijentu za obračun plaće.

Državni i javni službenici i namještenici će moći zatražiti ispravak novoutvrđenog naziva radnog mjesta i koeficijenta, ukoliko smatraju da su isti pogrešno prevedeni.

Podaci o novim nazivima radnih mjesta i novim koeficijentima za sve državne i javne službenike i namještenike se moraju u roku od 30 od dana stupanja na snagu uredbi o koeficijentima unijeti u Registar zaposlenih u državnoj službi i javnim službama.

U državnoj službi, čelnik tijela je dužan donijeti pravilnik o unutarnjem redu, u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu uredbe o koeficijentima. A nakon što novi pravilnik o

⁵² Članak na stranici Sindikata policije: <http://sindikatpolicije.hr/priopcenje-usvajanje-uredbe-o-placama-u-drzavnoj-sluzbi-n3198> (10.3.2024.)

⁵³ Članak za stranici Hrvatskog liječničkog sindikata: <https://www.hls.hr/hr/od-1o%C5%BEujka-2024-stupila-na-snagu-nova-uredba-o-koeficijentima> (10.3.2024.)

unutarnjem redu stupi na snagu, čelnik tijela će morati u roku od 3 mjeseca donijeti rješenje o rasporedu na radno mjesto i plaći državnih službenika i namještenika.

U javnim službama, čelnik tijela je dužan u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu uredbe o koeficijentima donijeti novi pravilnik o sistematizaciji radnih mjesta. Ako nakon stupanja na snagu novog pravilnika dođe do promjena u odnosu na ugovor koji je bio sklopljen nakon što je bila ponuđena izmjena ugovora nakon stupanja na snagu uredbe o koeficijentima, tada će čelnik tijela ponovno morati ponuditi izmjenu ugovora službenicima i namještenicima.

Također, Vlada RH će morati u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu ovog Zakona donijeti dvije uredbe kojima će morati propisati postupak, kriterije i način ocjenjivanja učinkovitosti rada službenika – jednu za državnu službu i jednu za javne službe.

Pojedini ministri će svaki za svoj razdjel donijeti pravilnike kojima će utvrditi kriterije za dodjelu novčanih nagrada za radne rezultate.

U roku od 2 mjeseca od dana stupanja na snagu uredbi o koeficijentima, ministar unutarnjih poslova će donijeti pravilnik kojim će utvrditi posebne kriterije za ocjenjivanje učinkovitosti rada policijskih službenika. A ministar nadležan za pojedinu službu će na isti način donijeti pravilnike za utvrđivanje posebnih kriterija za ocjenjivanje učinkovitosti rada službenika za specifične poslove pojedinih javnih službi.

7. ZAKLJUČAK

Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama zajedno s podzakonskim aktima zaokružuje veliku reformu platnog sustava državne službe i javnih službi Republike Hrvatske. Ova reforma je imala za cilj standardizirati plaće u javnom sektoru. Sada će jedan zakon zamijeniti mnoge propise koji su uređivali dijelove platnog sustava. Ovakvo uređenje je predstavljeno kao korak prema većoj transparentnosti te jednakim uvjetima za sve zaposlene. Od Zakona se očekivalo kako će ispraviti nelogičnosti i manjkavosti koje su se godinama vukle kroz platni sustav javnog sektora.

No, unatoč tome, mnogi zaposleni u državnoj službi i javnim službama su ostali nezadovoljni. Službenici i njihovi predstavnici – sindikati – su uputili mnoge primjedbe na doneseni Zakon, ali i na način donošenja. Istaknuli su kako Vlada RH nije dovoljno važnosti stavila na mišljenja i stavove radnika koji obavljaju poslove radnih mjesta u javnom sektoru. Stoga su događanja nakon donošenja Zakona obilježili prosvjedi te prijetnje mogućim štrajkom.

Sam Zakon je relativno kratak te u svojim odredbama sadrži definicije ili nabraja određene stvari kao što su standardna mjerila za vrednovanje radnih mjesta ili ocjene učinkovitosti rada, dok se detaljni postupak i način provođenja tih odredbi prepušta podzakonskim aktima – uredbama. I na temelju toga je Zakon dobio mnogo kritika.

Zakon je uveo određene novine u državnu službu i javne službe. Detaljno je postavljen postupak analitičke procjene radnih mjesta kojima se vrednuju radna mjesta u državnoj službi i javnim službama. Na temelju vrednovanja se radna mjesta svrstavaju u platne razrede. Unutar platnih razreda je određen raspon koeficijenata za obračun plaće. Stare uredbe o koeficijentima zamjenjuju nove uredbe, a radi lakšeg snalaženja i transparentnosti nove uredbe sadrže i tablice prevođenja gdje je moguće usporediti novo i staro stanje koeficijenata i naziva radnih mjesta.

Propisuje se i ocjenjivanje učinkovitosti rada državnih i javnih službenika i namještenika. Postupak ocjenjivanja državnih službenika je do sada propisivao Zakon o državnim službenicima, te se te odredbe zamjenjuju odredbama ovog Zakona. U javnim službama je ocjenjivanje za sveučilišne nastavnike bilo propisano Zakonom o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti.⁵⁴ Ocjenjivanje znanstvenog i nastavničkog rada se provodilo svakih pet

⁵⁴ Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (Narodne novine 119/2022)

godina pri napredovanju, što se kosi s novopropisanim jednogodišnjim ocjenjivanjem. Uvodi se mogućnost ostvarivanja dodatka na plaću za učinkovitost rada, koji bi trebalo nagrađivati najmarljivije radnike te također bi trebao privući i zadržati kvalitetne i stručne ljude u javnom sektoru. Kako će to izgledati preostaje vidjeti budući se postupak ocjenjivanja i mogućnosti ostvarivanja dodatka za učinkovitost rada predviđa tek od 2025.

Stupanjem na snagu novih uredbi o koeficijentima su gotovo svi službenici ostvarili određena povećanja plaće. U usporedbi s ožujkom 2023., javni službenici su ostvarili povećanje plaće od 25%, a državni službenici su ostvarili povećanje plaće od 18,6%.⁵⁵ No, uzimajući u obzir ekonomske promjene u državi, u realnosti se to povećanje i ne osjeti u tako velikom iznosu. Koeficijenti su znatno povećani kako bi se nadoknadila razlika ukinutih dodataka za pojedine službe koji su bili određeni raznim propisima pojedinih službi, kao što su kolektivni ugovori, pravilnici, uredbe i sl.

Trenutno je u postupku prevođenje radnih mjesta u državnoj službi i javnim službama. Javni službenici potpisuju nove ugovore, te će se donijeti i novi pravilnici o sistematizaciji poslova radnih mjesta. U državnoj službi će se donijeti novi pravilnici o unutarnjem redu te će se donijeti nova rješenja o rasporedu na radno mjesto državnim službenicima.

Budući je ovaj Zakon imao za cilj zaustaviti prelazak kvalitetnog kadra u privatni sektor te potaknuti i motivirati službenike već zaposlene u javnom sektoru, preostaje vidjeti hoće li imati takav učinak ili će ga biti potrebno doraditi ili izmijeniti. Budući su i stari propisi koji su uređivali dijelove platnog sustava javnog sektora uključujući i uredbe o koeficijentima bili mnogo puta izmijenjeni, moguće će da će i u budućnosti odredbe ovog zakona i pripadajućih podzakonskih akata biti izmijenjeni, a kako bi se uvažilo istaknute primjedbe mnogih državnih i javnih službenika.

⁵⁵ Članak na stranici Vlade RH: <https://vlada.gov.hr/vijesti/cilj-reforme-je-priblizno-jednaka-placa-za-priblizno-jednak-rad-uz-rast-placa-svima-u-drzavnoj-i-javnim-sluzbama/40775> (15.03.2024.)

8. LITERATURA

Pravni izvori:

1. Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama (Narodne novine 155/2023)
2. Zakon o državnim službenicima (Narodne novine 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.)
3. Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi (Narodne novine 37/01., 38/01., 71/01., 89/01., 112/01., 7/02., 17/03., 197/03., 21/04., 25/04., 66/05., 92/05., 131/05., 140/05., 81/06., 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., 65/12., 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., 15/19., 73/19., 63/21., 13/22., 139/22., 26/23. i 87/23.)
4. Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (Narodne novine 25/13., 72/13., 151/13., 9/14., 40/14., 51/14., 77/14., 83/14., 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., 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., 26/23., 46/23., 104/23. i 155/23.)
5. Uredba o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u državnoj službi (Narodne novine 22/2024)
6. Uredba o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama (Narodne novine 22/2024)
7. Uredba o načinu primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta u državnoj službi i javnim službama (Narodne novine 22/2024)
8. Uredba o rasponima koeficijenata u platnim razredima u jedinstvenoj platnoj ljestvici u državnoj službi i javnim službama (Narodne novine 22/2024)
9. Uredba o klasifikaciji radnih mjesta u državnoj službi (Narodne novine 77/2007, 13/2008 i 81/2008)
10. Temeljni kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike (Narodne novine 56/2022, 127/2022 i 128/2023)

11. Uredba o postupku i kriterijima ocjenjivanja državnih službenika (Narodne novine 133/2011)
12. Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o porezu na dohodak (Narodne novine 143/2023)
13. Zakon o plaćama u javnim službama (Narodne novine 27/2001 i 39/2009)
14. Granski kolektivni ugovor za zaposlenike u ustanovama kulture koje se financiraju iz državnog proračuna (Narodne novine 46/2017)
15. Kolektivni ugovor za zaposlene u Hrvatskoj agenciji za poljoprivredu i hranu (Narodne novine 141/2023)
16. Dodatak II. Kolektivnom ugovoru za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja (Narodne novine 92/2019)
17. Zakon o osnovici plaće u javnim službama (Narodne novine 39/2009 i 124/2009)
18. Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama (Narodne novine 56/2022, 127/2022 i 58/2023)
19. Pravilnik o plaćama naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika Opće i veteranske bolnice „Hrvatski ponos“ Knin
20. Pravilnik o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika Zavoda za hitnu medicinu Istarske županije
21. Pravilnik o plaćama, dodacima na plaću i prekovremenom radu na Veleučilištu u Karlovcu
22. Odluka o umanjenju plaće i dodatka na plaću državnim službenicima i namještenicima za vrijeme sudjelovanja u štrajku (Narodne novine 78/2023)
23. Odluka o stavljanju izvan snage Odluke o umanjenju plaće i dodataka na plaću državnim službenicima i namještenicima za vrijeme sudjelovanja u štrajku (Narodne novine 87/2023)
24. Odluka o isplati dodatka na plaću državnim službenicima i namještenicima u pravosudnim tijelima (Narodne novine 87/2023)
25. Odluka o isplati privremenog dodatka na plaću državnim službenicima i namještenicima te službenicima i namještenicima u javnim službama (Narodne novine 65/2023)

26. Pravilnik o sistematizaciji radnih mjesta u Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje od 23.10.2019.

Sudska praksa:

1. Presuda ŽS u Zagrebu, 17 P-10/2023-8 od 5.6.2023.

2. Presuda VSRH, Gž 6/2023-2 od 19.6.2023.

Ja, Katarina Petanjak, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica završnog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Mjesto i datum: Zagreb, 15.03.2024.

Potpis studenta

Katarina Petanjak v.r