

DODATAK ČASOPISU

poslovni edukator

časopis za osnovne i srednje škole, predškolske ustanove i druge javne ustanove

30/2023

AKTUALNOSTI

Zakon o plaćama - korak narijed, nazad dva

Autorica: Ana Tuškan mag. iur., univ. spec. admin. publ.

www.kovacic-konzalting.com

Objavljeno:
29.08.2023. god.



021/208 976

TU SMO ZBOG VAS!

Kontaktirajte nas s povjerenjem!

*Vaš je problem našem timu izazov kojeg moramo riješiti!
Tu smo kako bismo olakšali vaš svakodnevni rad.*

www.kovacic-konzalting.com

KOVAČIĆ
KONZALTING



ZAKON O PLAĆAMA - KORAK NARIJED, NAZAD DVA

Jedan od izazova zacrtanih Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021 – 2026 (u nastavku: NPOO) svakako je standardizacija sustava plaća u javnom sektoru povezana s načelom „jednake plaće za jednak rad“.

Sadašnji prijedlog Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama (u nastavku: prijedlog Zakona) sedmi je pokušaj uvođenja novog sustava plaća od ulaska RH u EU. Ovaj, sedmi, pokušaj imao je svoje prvo čitanje u Hrvatskom saboru 3. srpnja 2023. godine, i to nakon vrlo kratkog javnog savjetovanja otvorenog od 7. lipnja 2023. do 22. lipnja 2023. godine, dok su rezultati javnog savjetovanja objavljeni 7. srpnja 2023. godine.

Vlada je očitovanje po pitanju kratkog roka za sudjelovanje zainteresirane javnosti obrazložila na način da je to bilo nužno *“obzirom na rokove iz Nacionalnog plana oporavka i otpornosti 2021.-2026....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.”*

Obzirom na broj sindikata koji su sudjelovali u javnom sudjelovanju ne mogu se složiti da je sa sindikatima postignuta prethodna suglasnost, budući da su sindikati ostavili brojne komentare u javnom savjetovanju navodeći odredbe s kojima se ne slažu. Ključni problemi i dalje su tu budući da mnoge primjedbe sa sindikalne strane u javnom savjetovanju nisu prihvaćene.

Od obrazovnih sindikata u javnoj su raspravi sudjelovali su sindikati Vertikale obrazovanja (SHU, NSZSŠH, NSZVO), no bilo bi efektivnije da su u njemu sudjelovali svi sindikati koji djeluju na području javnih službi jer naknadno „lajanje na mjesec“ nema nikakav učinak. U javnom savjetovanju dano je ukupno 578 komentara od kojih velika većina nije prihvaćena, mnogi su primljeni na znanje, dok je samo 15-ak prijedloga/komentara prihvaćeno, a isto toliko djelomično prihvaćeno.

PRIMJENA ZAKONA

Iako sam NPOO koristi pojam „javni sektor“, bitno je uvidjeti kako je taj pojam mnogo širi od pojmova javnih službi i državne službe. No, zakonodavac se ipak odlučio jedinstvenim zakonom urediti sustav plaća za državnu službu i javne službe, što znači da taj zakon neće obuhvatiti one pravne osobe i trgovačka društva koje se financiraju odnosno sredstava za plaće osiguravaju u proračunima lokalne i područne (regionalne) samouprave te trgovačka društva i druge pravne osobe u većinskom državnom vlasništvu odnosno vlasništvu jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave (u nastavku: JLPS).

Naime, mnogi su korisnici izbačeni iz prijedloga Zakona (kao što su djelatne vojne osobe, zaposlenici u diplomatsko-konzularnim predstavništvima, na poslovima podrške ministru, uredu predsjednika Vlade

i Hrvatskog sabora...) pa tako Vlada u jednom od svojih očitovanja obrazlaže 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.“

No, ovdje ću se više orijentirati na dvojbe vezane uz sustav odgoj i obrazovanja, iako neujednačavanje ostalih pravnih osoba koje svoju djelatnost obavljaju kao javnu službu neće doprinijeti rješavanju problema već će ga dodatno produbiti.

Naime, tijekom rada radne skupine i u javnom savjetovanju nisu prihvaćeni prijedlozi koji su išli za time da se ujednači odnosno jednako vrednuje i plaće koje se financiraju iz JLPS uz obrazloženje da „pravne osobe za čije se zaposlenike sredstva za plaće osiguravaju u proračunima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave nisu javne službe niti u smislu ovoga Zakona, a niti su i do sada bile u smislu važećeg Zakona o plaćama u javnim službama“.

Takvo obrazloženje nije prihvatljivo i razlozi za to su mnogi, a najvažniji jer upravo iz toga proistječe **nejednak pristup obrazovanju**. Tako, primjerice, **Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju** člankom 3. jasno i nedvosmisleno propisuje da su „dječji vrtići javne ustanove koje djelatnost predškolskog odgoja obavljaju kao javnu službu“. Pošto se ta djelatnost obavlja kao javna služba, nema razloga ostaviti „lokalnim šerifima“ da, nerijetko, sukladno svojim trenutnim političkim preferencijama određuju visinu plaća. Iako je Vlada najavila pomoć JLPS s niskim indeksima razvijenosti, to nije glavni problem, jer svakodnevno svjedočimo tome da čak i brojne JLPS boljim prihodima, svoje zaposlenike potplaćuju. Drugi je problem taj što **mnogi administrativni radnici obavljaju i brojne poslove za osnivače, a rješenje kojim se plaće (kao i uvjeti rada) drugačije uređuju u svakoj JLPS, samo dovodi do nejednakog pristupa obrazovanju, nejednakim uvjetima za djecu i zaposlenike te zadaju dodatne muke administrativnim djelatnicima (u najvećem postotku oko produženog boravka, EU projekata i poslova koje obavljaju za osnivače, a za koje nisu dodatno plaćeni)**.

Isto vrijedi i za sustav socijalne skrbi za koji Vlada navodi da „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.“ Stoga će ovaj nepotpuni obuhvat dovesti do daljih nejednakosti, a osobito među onima koji svoj rad obavljaju kao javnu službu, no sredstva za plaće osiguravaju im se iz proračuna JLPS, što nikako neće dovesti do istog pristupa javnim službama od ključne važnosti za sve građane, već se doprinijeti daljoj nejednakosti i volji lokalnih šerifa da postupaju kao i sada. Kako je to, neka svatko zaključi sam.

OČEKIVANO STUPANJE NA SNAGU UREDBI S NOVIM KOEFICIJENTIMA

Valja naglasiti da je rok za **donošenje Uredbe Vlade** (uređivat će koeficijente u platnoj ljestvici sačinjenoj od 16 platnih razreda, u rasponu od 0,90 do 8,00) najdulje 6 mjeseci od stupanja na snagu Zakona i to na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose. Uzevši u obzir da je Zakon prošao prvo čitanje u Hrvatskom Saboru te prije usvajanja još mora proći saborsku proceduru u dva čitanja, „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.“ **Budući da se iduće godine održavaju izbori, za očekivati je da će Zakon u narednih nekoliko mjeseci stupiti na snagu jer Vlada prije izbora zasigurno planira donijeti prateće uredbe kako bi se rast koeficijenata vidio u predizborno vrijeme.**

No problematično je to što se odvojeno rade zakon i prateće uredbe te se u ovom trenutku ne može znati koliki će biti koeficijenti za pojedina radna mjesta. Naime, uzevši u obzir da još uvijek nije kristalno jasno što će sve ulaziti u koeficijente, važno je i pitanje koliki će doista rast plaća biti te hoće li kriteriji biti pravični i objektivni i hoće li rast koeficijenta nužno značiti i rast primanja. Ako, primjerice, uzmemo u obzir najavljeni rast najnižeg koeficijenta s 0,631 na 0,9 i to povežemo s najavama (koje nisu vidljive iz prijedloga Zakona) da će u koeficijent ući, primjerice, prosvjetni dodatak (13,725%) kao i privremeni dodatak (100 EUR), samim time koeficijent već raste bez da nužno mora narasti i visina plaće jer je to premještanje. No, sukladno najavama do rasta bi ipak trebalo doći.

Također, kako trenutno u državnoj službi i javnim službama postoji 576 dodataka, 12 koeficijenata za isto radno mjesto te više od 230 tisuća zaposlenika na koje će se uredbe donositi, rok za detaljnu analizu odnosno pravično vrednovanje radnih mjesta vrlo je kratak.

VREDNOVANJE RADNIH MJESTA

Za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta navedeno je **pet standardnih mjerila: kompetencije; složenost; odgovornost i utjecaj na donošenje odluka; suradnja i komunikacija te rukovođenje.**

Prvi prijedlog Zakona predlagao je vrednovanje radnih mjesta sukladno složenosti poslova bez da je igdje bio naveden opseg posla kao zaseban kriterij. **Naš je sindikat dao prijedlog radnoj skupini da se nužno kao kriterij vrednovanja radnih mjesta mora uvrstiti kriterij opsega posla te smo kao primjer uzeli administrativne i računovodstvene djelatnike te pomoćno tehničko osoblje.** Naveli smo da je kriterij složenosti poslova nužno nadopuniti s opsegom posla ili opseg posla staviti kao dodatni kriterij jer to direktno ne može biti podvedeno pod raznovrsnost, samostalnost i brojnost radnih zadataka (primjerice kod administrativno tehničkog osoblja opseg posla povećava se i s većim brojem broja ukupno zaposlenih u ustanovi - u ustanovama s više zaposlenika, oni imaju mnogo veći opseg posla pa jedan zaposlenik radi posao koji u drugim ustanovama radi više radnika. Drago nam je da je taj prijedlog uvažen te je naknadno, kao kriterij uvršten i opseg posla. Nastavno na to **u javnom savjetovanju dali smo i drugi prijedlog koji je djelomično prihvaćen u smislu da smo tražili uvrštavanje sustava odgoja i obrazovanja u članak 9. stavak 2. u 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. Prijedlog je prihvaćen te je odgovoreno da će *« veća odgovornost određenih radnih mjesta u sustavu obrazovanja 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. Nacrta prijedloga zakona. »*

Također, na neke kvalitetne komentare tajnika školskih ustanova po pitanju opsega posla odgovoreno kako će se *„u postupku vrednovanja radnih mjesta uzeti u obzir sve specifičnosti poslova koji se obavljaju na radnom mjestu i na objektivan način utvrditi koeficijent...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“* iz čega slijedi da bi se svako to radno mjesto trebalo vrednovati sukladno kriterijima koje smo, upravo na primjerima administrativno tehničkog osoblja uspjeli uvrstiti u prijedlog Zakona. Svakako ćemo pratiti dalju razradu jer je pitanje kako će se sva ta mjerila odraziti u konačnici na vrednovanje radnih

mjesta unutar sustava odgoja i obrazovanja, budući da će se s donošenjem uredba zasigurno žuriti kako bi bile spremne u predizborno vrijeme. Također, **po pitanju objektivnosti utvrđivanja koeficijenata za obračun plaće tajnicima, istima je odgovoreno da je to „pitanje koje će se urediti uredbama Vlade Republike Hrvatske. Predloženi Zakon utvrđuje standardna mjerila za vrednovanje radnih mjesta koji će se koristiti u postupku vrednovanja radnih mjesta te bi taj postupak trebao objektivno ocijeniti i radno mjesto učitelja i radno mjesto voditelja računovodstva, kao i druga radna mjesta.“**

Kako će to točno izgledati u pratećim uredbama, ne znamo pa je, stoga, jedan od većih problema, previše nejasnoća, kao i „obećanja“ u medijima, a sve bez pisane podloge. Naime, javnost bi trebala vjerovati na riječ da će do rasta plaća uskoro i doći, no kako se uredbi i Zakon rade odvojeno, sve je tek za vidjeti. **Dobra je strana što sindikati mogu sudjelovati u razradi uredbi i biti kontrolni mehanizam** pa je stoga poželjno da i sudjeluju, a ne da promatraju sa strane i kritiziraju kad je već kasno, a bez sudjelovanja u radu skupine i javnom savjetovanju. Stoga treba pažljivo pratiti razradu zakona pratećim uredbama i dati što konstruktivnije prijedloge. **Poseban problem može nastati i krajem rujna kada će se nastaviti pregovori o osnovici za javne i državnu službu jer bi najavljeni rast temeljem pratećih uredbi mogao biti dobar pokušaj izmotavanja Vlade da se osnovica ne povećava za velik postotak budući da uskoro dolazi i povećanje temeljem uredbi.** Za očekivati je da se sindikati tome usprotive jer je čak i stranicama s puno većom platežnom moći Hrvatska postala preskupa pa ne treba ni objašnjavati što je onda s Hrvatima u vlastitoj zemlji koji po (već mnogo puta spominjanim) pokazateljima imaju najniža primanjima u EU.

S druge strane, nešto što je bilo propisano kao uvećanje koeficijenata kroz kolektivne ugovore sada će se, primjerice, isplaćivati kao dodatak, a nešto što je bilo propisano kao dodatak, ulazi u koeficijente. Tako, primjerice, državni službenici zadržavaju 4, 8 i 10 % kao pravo zatečenih državnih službenika i namještenika do kraja službe. Tako Vlada u javnom savjetovanju naglašava da „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“.....no „nemaju pravo na daljnje postotno povećanje koeficijenta za godine radnog staža u državnim tijelima navršene nakon stupanja na snagu ovoga Zakona“.

Postavlja se pitanje kako se neko ugovoreno pravo iz kolektivnog ugovora ovdje može redefinirati kao pravo zatečenih državnih službenika i namještenika na dodatak na plaću za radni staž ostvaren u državnim tijelima, dok neka druga ugovorena materijalna prava za javne službenike nemaju takav tretman niti se na takav način uopće promatraju. Stoga država na samom početku radi razlikovanje u silnoj želji da standardizira sustav plaća i postupa jednako.

Stoga ispravna formulacija iz NPOO-a da „u Hrvatskoj postoji snažna potreba za standardizacijom sustava plaća u javnom sektoru i osiguranjem provedbe načela jednake plaće za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti, neovisno o segmentu državne uprave i javnih službi u kojoj je službenik zaposlen te uvođenjem sustava nagrađivanja službenika s izvanrednim (iznadprosječnim) rezultatima rada kako bi se u državnu upravu i javne službe uspjeli privući i zadržati kvalitetni, visokoobrazovani, kompetentni službenici“, neće moći biti ostvarena na način na koji je predviđena jer se na predloženi način te razlikovanjem javnih službi kojima se sredstva za plaće ne/financiraju iz državnog proračuna

odnosno prepuštanjem dio službi na ne/milost JLPS još više dovodi u pitanje jednaka dostupnost javnih službi budući da će razlike u plaćama, ponudi i uslugama od javnog značaja ostati i dalje u rukama lokalnih čelnika kojima je nerijetko vlastiti interes važniji od interesa korisnika, građana Republike Hrvatske.

O CJENJIVANJE SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Na velik broj komentara po pitanju ocjenjivanja, Vlada je odgovorila na način da će **„postupak i kriterije za ocjenjivanje detaljno propisati uredbom Vlade pa tako i način mjerenja učinka rada službenika i namještenika. Isto tako, propisanim kriterijima nastojat će se osigurati objektivnost u ocjenjivanju kako bi se izbjegle diskrecijske ocjene čelnika državnog tijela ili javne službe i osigurala podjednaka zastupljenost radnih mjesta iz različitih platnih razreda.“**

Riječ objektivnost ovakvim prijedlogom Zakona odmah „pada u vodu“ jer nije transparentan, objektivan i pravičan već može i bit će nesporno subjektivan i, na žalost, u mnogim sredinama odnosno samim školama isključivo temeljen na „kumstvu i uslugama“, a ne zaslugama.

Naime, odluku o ocjeni učinkovitosti rada donosi čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe odnosno osoba koju on ovlasti. Čelnik?! 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. Opet čelnik?!

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, a to isto Povjerenstvo osniva čelnik državnog tijela ili čelnik javne službe. I dalje čelnik?! Povjerenstvo za odlučivanje o prigovorima na ocjene mora imati neparan broj članova, od kojih je jedan član predstavnik sindikata koji djeluje u državnom tijelu ili javnoj službi. I iz aviona je vidljivo da će sindikat nerijetko biti nadglasan, budući da je tamo 1 predstavnik sindikata, a broj članova povjerenstva samo je određen kao neparan te je na čelniku da odabere ostale članove. Pitanje je kako će se taj Zakon primjenjivati u odnosu na Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, budući da će ovaj Zakon biti temeljni zakon za pitanja plaća u javnim službama, a koji, eto ima i odredbe koje se odnose na ocjenjivanje i nagrađivanje. Stoga isti u praksi ne bi smio ulaziti u posebne zakone kojima se određuje način donošenja odluka, primjerice, u školama.

Kao šećer na kraju, nakon tako objektivnog ocjenjivanja od strane „čelnika“ ili osobe mu od povjerenja, službeniku i namješteniku koji je ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“ prestaje služba redovitim otkazom u skladu s općim propisom o radu?!

Odredbe tog dijela prijedloga zakona dorađene su samo na način da će službeniku i namješteniku koji je ocijenjen ocjenom "ne zadovoljava" prestati državna služba po sili zakona danom dostave odluke povjerenstva o prigovoru, a ako prigovor nije izjavljen, istekom roka za prigovor. O prestanku službe donosi se rješenje.

Što se tiče **ograničenja promicanja u plaći rješenje da tijekom jedne kalendarske godine najviše 5% od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika državnog tijela ili javne službe može dobiti ocjenu „izvrstan“, a najviše 15% od ukupnog broja zaposlenih službenika i namještenika državnog tijela ili javne službe može dobiti ocjenu „naročito uspješan“, teško je ne biti sarkastičan pa mi pada na pamet kako će najteže biti školama s manje zaposlenika koji su zapošljavali „rođake“ jer će morati odlučiti kojem od njih dati ocjenu „izvrstan“.**

Ovo suludo rješenje, samo će dovesti do još većih razdora u zbornicama, a svako ocjenjivanje radit će se tako da se prvo podijeli broj zaposlenih u postotke pa se onda ocjene sukladno slobodnom prostoru. Vlada na mnoge komentare samo ponavlja odgovor kako se: „predloženim sustavom ocjenjivanja na način da se ograniči broj onih koji mogu dobiti najviše ocjene želi 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.

Jedini prihvaćeni prijedlog s područja ocjenjivanja bio je prijedlog Nikše Marinkovića koji je izvrsno napisao da „ako je 20 zaposlenih u jednom učeničkom domu, to znači da će samo jedan zaposlenik dobiti ocjenu „izvrstan“. Pitam se hoće li to biti čistačica, kuharica ili možda prije pedagog, tajnik, odgajatelj? Trebalo bi se gledati po istom ili sličnom radnom mjestu, tako da čistačice, kuharice, domari... budu u mogućnosti dobiti ocjenu „izvrstan“.“ Iako je prijedlog prihvatila, Vlada je odgovorila kako će se „Uredbom Vlade Republike Hrvatske će se propisati kriteriji i postupak ocjenjivanja kako bi isti bio što objektivniji i kako dobre ocjene ne bi bile koncentrirane samo za neka radna mjesta već distribuirana po različitim radnim mjestima i platnim razredima.“ No, kako to postići kada ocjenu izvrstan u gornjem primjeru može dobiti samo 1, a naravno da je moguće da u istoj ustanovi bude više izvrsnih zaposlenika, isto kao što je moguće da ih u nekima bude i manje. No, na ovakav način objektivnost ne možemo imati.

NOVČANA NAGRADA ZA RADNE REZULTATE (BONUS)

Za razliku od promicanja u plaći, bonus je definiran kao jednokratna novčana nagrada za radne rezultate koje je službenik/namještenik ostvario tijekom jedne kalendarske godine.

Pravo ostvaruje službenik i namještenik koji je svojim radom tijekom kalendarske godine postigao iznimne rezultate. Iako konkretne kriterije za dodjelu bonusa donosi pravilnikom „čelnik državnog tijela na razini razdjela organizacijske klasifikacije u državnom proračunu za službenike i namještenike državnih tijela odnosno javnih službi iz svog razdjela“ te određuje visinu, a sredstva za isplatu 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.

Bit će doista zahtjevno objektivno i pravično postaviti kriterije za ostvarenje iznimnih rezultata u jer u ustanovama za odgoj i obrazovanje svako radno mjesto ima drugačije zadatke, probleme, uvjete rada i korisnike, a isto tako i različit opseg posla, budući da mnogi rade poslove koje bi objektivno trebalo obavljati više osoba. ako, primjerice administrativno-tehničkog osoblja u školama ima premalo obzirom na broj i širinu poslova, a u odnosu na broj zaposlenika u drugim javnim službama i državnoj službi (iako i oni imaju značajan nedostatak kadra, a toga će biti sve više). Stoga bi svakako trebalo činjenicu opsega uvrstiti kao jedan od kriterija za dodjelu bonusa jer bi se izvrsnost trebala promatrati u širem smislu, u kako u smislu odgojno-obrazovnog rada tako i u smislu samog funkcioniranja ustanove pa bi se to svakako moralo uzeti u obzir prilikom izrade pravilnika.

DODACI NA OSNOVNU PLAĆU

Prijedlogom Zakona uređuje se 7 vrsta dodataka te se time itekako ograničava njihov broj te samim time i sloboda pregovaranja. Isti ne predviđa mnoge dodatke koji trenutno postoje u državnoj službi i javnim službama. Stoga ne postoji ikakva garancija da će ta uvećanja i dalje biti isplaćivana, osobito ako uzmemo u obzir vrlo problematičan članak 47. prijedloga Zakona koji propisuje da „sporazumi sa sindikatima kojima su utvrđeni dodaci na plaću i uvećanja plaće te dinamika isplate...primjenjuju se do trenutka njihovog stavljanja van snage sukladno sporazumu ugovornih strana odnosno do prestanka

važnja uslijed otkaza , a „nadležni čelnici tijela državne uprave i javnih službi dužni su danom stupanja na snagu uredbi... staviti izvan snage sve odluke i druge opće akte na temelju kojih se isplaćuje plaća odnosno dodaci na plaću te novčane nagrade za radne rezultate i uspješnost u radu.“

Tako je, primjerice u **Temeljnom kolektivnom ugovoru** stoji da ukoliko tijekom njegovog važnja „stupi na snagu novi posebni propis o plaćama u državnoj odnosno javnim službama, ugovorne strane će, u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu novog propisa o plaćama, započeti s pregovorima o izmjenama i dopunama ovoga Ugovora zbog njegovog usklađivanja s novim posebnim propisom. Ako se izmjene i dopune ne potpišu u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu novog posebnog propisa o plaćama zaposlenih u državnoj odnosno javnim službama, Vlada Republike Hrvatske iz toga razloga može otkazati ovaj Ugovor.“

Dakle, **ukoliko stupe na snagu predložene odredbe o strogo određenom broju dodataka, pitanje je što će biti s dodatcima koji nisu uređeni Zakonom, a do sada su bili ugovoreni kolektivnim ugovorima.** Stoga, ukoliko se doista provede u praksu ovakav prijedlog Zakona, realno je moguće smanjenje ukupnih primanja. Naime, jedino na što zaposlenici imaju pravo jest zadržavanje povoljnijeg koeficijenta na istom radnom mjestu. No, **ukoliko se u koeficijente pretoče dodaci, teško da će doći do smanjenja koeficijenta u ustanovama za odgoj i obrazovanje, no svakako je moguće da će u ukupnosti ipak doći i do smanjenja primanja.** Zašto, zato što će koeficijent rasti zbog pretakanja dodataka, no neki dodaci mogu prestati postojati jer ne spadaju pod 7 propisanih pa ukupno primanje zaposlenika, bez obzira na formalno veći koeficijent može biti manje. Zato je velik problem i sama činjenica da to „pretakanje“ dodataka nije u prijedlogu Zakona jasno definirano pa ne možemo znati što nas očekuje.

Štoviše, **predloženo je da se kolektivnim ugovorom mogu urediti samo druga materijalna prava koja nisu uređena Zakonom,** dok se prava uređena Zakonom ne mogu kolektivnim ugovorom urediti na drukčiji način. Iznimno, u slučaju okolnosti koje dovode u pitanje redovito obavljanje poslova iz djelokruga državnih tijela odnosno javne službe, kolektivnim ugovorom može se utvrditi samo poseban dodatak na osnovnu plaću zbog rada u tim okolnostima najviše do 20% osnovne plaće uvećane za dodatak na plaću za radni staž, dok se kolektivnim ugovorima ne mogu ugovarati uvećanja koeficijenata za obračun plaće odnosno dodaci na koeficijente. Koji su to točno okolnosti koje dovode u pitanje redovno obavljanje poslova nije dodatno pojašnjeno u obrazloženju pojedinih odredbi predloženog Zakona (gdje se navedena odredba samo prepisuje bez pojašnjenja), dok je u javnom savjetovanju odgovoreno kako se navedena odredba ne može detaljnije propisati budući da je „ova materija ostavljena kolektivnim pregovorima“ pa se tu ostavlja prostor za detaljnije uređenje odnosno definiranje tih okolnosti, a u skladu s važećim propisima.

Na komentar Matice hrvatskih sindikata da su dodaci do sada bili uređivani kolektivnim ugovorima te da se ovim prijedlogom itekako narušava sloboda pregovaranja budući da među ovim dodacima nije propisan dodatak za posebne uvjete rada na plaću nužno je propisati i dodatak za otežane uvjete rada kao stalnog obilježja. Također je potrebno propisati i dodatak za rad u izvanrednim okolnostima budući da za takav rad nije propisano vrednovanje.

Dodatak na radni staž (tzv. minuli rad) bit će izuzet iz osnovne plaće, no zadržat će se u obliku dodatka s obrazloženjem da „u sadašnjem sustavu plaća dva službenika na istom radnom mjestu dobivaju 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.“

Tu su još dodatak za učinkovitost rada, dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini i dodatak za policijsko zvanje, a koji će se obračunavati na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž.

Dodatak za rad na poslovima s posebnim uvjetima rada, dodatak za rad na programima i projektima te dodaci za posebne oblike organizacije rada obračunavaju na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž, ali samo za sate rada odrađene u propisanim uvjetima odnosno oblicima rada.

Dodatak za rad u posebnim uvjetima rada preimenovan je u dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima, budući da Vlada uvažava prijedlog Sindikata znanosti i visokog obrazovanja obrazloživši da je ovdje riječ o dodatku za rad u izvanrednim okolnostima „*koje se javljaju povremeno i traju privremeno te od službenika i namještenika zahtijevaju dodatni napor i angažman u odnosu na redovne okolnosti obavljanja poslova radnog mjesta. 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*“.

Dodatno, **Matica hrvatskih sindikata dala je komentar** da dodaci za otežane uvjete rada ne spadaju ni u posebne uvjete rada sukladno ovom prijedlogu, a 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 umanjene plaće zaposlenicima koji prema postojećim kolektivnim ugovorima trenutno imaju predmetne dodatke na plaću.

Na takvu primjedbu dan je **općenit odgovor** da „*ako je rad u posebnim uvjetima rada stalno obilježje radnog mjesta, to će biti vrednovano pri utvrđivanju koeficijenta 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*“.

Na komentar predsjednice NSZSŠH, Nade Lovrić, da „*predloženim popisom dodataka ne pronalazi 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 te dodatak za otežane uvjete rada koji su stalnog karaktera i karakteristika su određenog radnog mjesta*“, odgovoreno je da „*ukoliko je rad u posebnim uvjetima rada stalno obilježje radnog mjesta, to će biti vrednovano pri utvrđivanju koeficijenta za obračun plaće pojedinog radnog mjesta*...“

No, Zakon o radu kao poslove s posebnim uvjetima rada definira one poslove „*koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja*“, što se nikako ne podudara s predmetom otežanih uvjeta rada propisanim kolektivnim ugovorima te samim time odgovor Vlade, kao i na mnoge druge komentare, nema nikakve veze s postavljenim pitanjem. Dakle, na pitanje kakva „sudbina“ očekuje škole s otežanim uvjetima rada, daje se odgovor da će se rad u posebnim uvjetima (a koji je, sukladno Zakonu o radu, isključivo vezan uz sigurnost i zaštitu na radu) vrednovati pri utvrđivanju koeficijenta. Takvih je neodređenih odgovora u javnom savjetovanju pregršt, što čitavu „sagu“ o novom sustavu plaća čini posebno zamornom i nejasnom pa time i netransparentnom.

Naime, ranije navedene okolnosti morale bi biti vrednovane jer inače nećemo imati kvalitetno uređenje radnih mjesta, a kako ostaje malo vremena za izradu kvalitetnih uredbi, sve to dovodi do upitne učinkovitosti i djelotvornosti novo zamišljenog sustava plaća.

Veliko je negodovanje i oko dodatka za poslijediplomski specijalistički studij za koji je sada propisana sužena primjena, odnosno primjenu dodatka samo ukoliko je studij vezan uz radno mjesto s obrazloženjem da „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.....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 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.“

Jedini prijedlog koji je prihvaćen jest taj 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 njihov zahtjev“.

Ovakvim rješenjem službenike demotivira se službenike za cjeloživotno obrazovanje, a mnogima se uskraćuje pravo koje su tek nedavno ostvarili. S jedne strane državnim se službenicima ostavlja 4,8,10 % do završetka službe, a s druge strane i državnim i javnim službenicima ukida se pravo koje su tek ostvarili. Zašto jedno uvećanje može biti zadržano, a drugo ne, pravo je pitanje na koje će Vlada još morati odgovoriti. Tim više što će od stupanja na snagu Zakona odluka ostvaruje li službenik to pravo biti isključivo na čelniku. Ovime se nedvojbeno otvara „Pandorina kutija“ i prilika za nejednaku praksu iliti postupanje „kako se kojem čelniku hoće“ (i to bez obzira na obrazloženje jer ono može biti, primjerice, jednako neutemeljeno kao i obrazloženja mnogih škola za neprihvatanje organizacijskih viškova, što svakako valja što prije promijeniti).

Također, **Matica hrvatskih sindikata upozorila je da će** „jednako tako, ovakva odredba dovesti 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.“

Što se tiče dodatka za rad na programima i projektima, zanimljivo je pitanje postavljeno od strane Sindikata znanosti i visokog obrazovanja koji problematizira rad dvije osobe zaposlene na istim poslovima koje će imati različitu plaću jer jedna osoba te poslove obavlja za potrebe provođenja projekta, dok druga radi isti posao za tekuće poslovanje poslodavca, na što je odgovoreno da „*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.“*

Kada se radi o dodacima za različite oblike organizacije rada, kao dodatak propisan je, pored dodatka za noćni rad i dodatak za rad u drugoj smjeni kada službenik i namještenik radi u smjenama i to kao „*rad u, pravilu, u vremenu od 14:00 do 22:00 sata*“, no bez obzira na formulaciju „u pravilu“, valjalo je jasnije propisati da takvo uređenje vrijedi samo ukoliko drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno. Također, kao dodatak za dvokratni rad propisano je da se takvim radom smatra rad u jednom danu s prekidom duljim od 90 minuta između rada u prvoj i rada u drugoj smjeni, čime se još više ukazuje na potrebu da se drugačije definira smjenski rad jer pojedine javne službe zbog naravi rada imaju potrebu drugačijeg uređenja takvog rada. Naime, Zakon o radu samo propisuje trajanje noćnog rada te isto tako Vrhovni sud u svojoj praksi navodi da je Zakonom o radu „*propisano je samo da se noćnim radom smatra rad od 22,00 do 06,00 ujutro, što znači da trajanje smjena nije propisano u smislu određivanja od kojeg do kojeg sata bi trajala prijepodneva, a od kojeg do kojeg sata bi trajala poslijepodneva smjena.....Pored navedenog, pravilan je zaključak nižestupanskih sudova da Zakonom o radu u čl. 59. st. 1. propisano samo trajanje noćnog rada (od 22,00 do 06,00 ujutro), time da ni citiranim Kolektivnim ugovorima nije određeno vrijeme odvijanja smjenskog rada, budući je prepušteno poslodavcu da organizira rad u vremenu koje je za njega najoptimalnije i u interesu, kako poslodavca, tako i zaposlenika, a koji rad nije rad u smjenama.“ (Presuda Vrhovnog suda RH, Revr 425/08-2).*

Također, **kvalitetan prijedlog Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanje za dodavanje „dodatka za deficitarnost radnog mjesta“ nije naišao na razumijevanje** te je odbijanje prijedloga uvrštavanja gornjeg dodatka kao prikladnog mehanizma „prepoznavanja deficitarnih radnih mjesta i određivanja primjerene visine dodatka“ obrazloženo s time da „*nije opravdano uvoditi dodatke na plaću s obzirom na trenutnu zastupljenost pojedinih vrsta stručnjaka u državnim tijelima i javnim službama, odnosno za deficitarna zanimanja, imajuću i uvidu da postoji potreba dodatnog zapošljavanja i zadržavanja u državnim tijelima i javnim službama raznih profila stručnjaka. Problem deficitarnih zanimanja treba riješiti kroz pravilno vrednovanje radnih mjesta na kojem se obavljaju poslovi za koje je uvjet deficitarno zanimanje i utvrđivanjem odgovarajućeg koeficijenta za obračun plaće.“*

PREVOĐENJE RADNIH MJESTA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA

Prema obrazloženju iz javnog savjetovanja, „*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 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.*“

No, iako se postupanje razlikuje kod državnih i javnih službi, čelnik državnog tijela, u slučaju da zahtjev radnika koji smatra da mu je pogrešno utvrđeno prevođenje nije osnovan, donosi u upravnom postupku rješenje o utvrđivanju novog naziva za radnog mjesta i koeficijenta za obračun plaće u skladu s propisima o državnim službenicima.

Također, „*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 unutaršnjem 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 smatrati da su dotadašnji nazivi radnih mjesta u pravilnicima o unutaršnjem 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.*“

No, javne službe neće biti oslobođene administrativnog opterećenja te će se „*prevođenjem dotadašnjih naziva radnih mjesta službenika i namještenika u nove nazive radnih mjesta, uz utvrđivanje pripadajućeg koeficijenta u skladu s novim propisima, otkloniti razlozi za odgodu primjene nove uredbe do rasporeda službenika i namještenika prema novim pravilnicima o unutaršnjem redu usklađenim s tom uredbom.*“

Iako je čelnik taj koji formalno ima sve gore navedene obveze, kako vezano uz izmjene ugovora o radu tako i donošenja popratnih akata jasno je da će te poslove obavljati administrativno osoblje. Tako će biti potrebno, uz izmjene ugovora o radu, podatke o novim nazivima radnih mjesta i koeficijentima za službenike i namještenike u javnim službama unijeti u Registar zaposlenih u državnoj službi i javnim službama i to u roku od 30 dana od stupanja na snagu uredbe. Također, čelnik javne službe morat će donijeti i pravilnik o unutaršnjem redu odnosno opći akt o sistematizaciji radnih mjesta u skladu s uredbom u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu uredbe, a u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu općeg akta o sistematizaciji donesenog u skladu s odredbama ovoga Zakona ponuditi službenicima i namještenicima izmjenu ugovora o radu ukoliko se radi o promjeni u odnosu na izmijenjeni ugovor nakon donošenja prateće uredbe. Za sve ove poslove neće biti mnogo vremena, a ti dodatni poslovi, sukladno novom prijedlogu Zakona, neće biti dodatno vrednovani jer ti poslovi, kao i njima mnogi slični, ne potpadaju pod predložene dodatke, a njih je iz dana sve više i više, sve dok sustav ne pukne po svim šavovima...a onda će biti kasno.

GODIŠNJA PRETPLATA NA ČASOPIS POSLOVNI EDUKATOR

KOVAČIĆ
KONZALTING



Pretplata za 2024. godinu na tiskano izdanje časopisa „POSLOVNI EDUKATOR“ - 5 brojeva godišnje s online dodatkom „AKTUALNOSTI“ mjesečna izdanja

Časopis *Poslovni edukator* u izdanju Kovačić konzaltinga d.o.o. nalazi se na tržištu od 2007. godine.

Glavna i odgovorna urednica časopisa Ela Kovačić od prvog broja pa nadalje preferira praksu koja je potrebna školama te uz autore stručnih članaka gradi prepoznatljiv stil koji se s lakoćom primjenjuje u praksi.

U časopisu i dodatku obrađuju se aktualne teme iz područja prava, računovodstva, financija, plaća, poreza, javne nabave te olakšavajući primjenu samih propisa pridonosi se boljoj i ispravnijoj primjeni zakona. Časopis je namijenjen: ravnateljima, tajnicima, računovođama, psiholozima, pedagozima i ostalim zaposlenim u sustavu školstva.

SVI PRETPLATNICI ČASOPISA DOBIVAJU:

1. Tiskano i online izdanje časopisa / 5 brojeva formata A4 (broj stranica po svakom broju ovisi o aktualnostima tema i to od 84 do 118 stranica)
2. Online izdanje dodatka časopisu svakog mjeseca „Aktualnosti“ (minimalno 30 brojeva, a broj stranica ovisi o temi na kojoj se piše uz dostupne obrasce i primjere u Word dokumentu)
3. Ogladne primjere ugovora, odluka, sporazuma, obavijesti, potvrda iz radnih odnosa u školskim i predškolskim ustanovama (obrasce, primjere koji su aktualni u danom momentu u word dokumentu)
4. Usmene odgovore / neograničeno
5. Pismene odgovore / neograničeno
6. Online predavanja na teme: Zdravlje i Mirovine
7. Neograničeni telefonski pozivi (konzultacije putem elektroničke pošte i preko telefona)
8. Neograničeno korištenje mrežne stranice www.kovacic-konzalting.com
9. 10% popusta na sve seminare u organizaciji Kovačić konzaltinga
10. Naručivanje teme koja će se obraditi samo za Vas

Narudžbu izvršite na www.kovacic-konzalting.com ili preko www.utirus.hr

Mole se pretplatnici da izvrše narudžbu i obavezno navedu broj narudžbenice.

Iako se pretplatnički odnos za stare pretplatnike iz 2023. god. nastavlja u sljedećoj 2024. god., osim ako nisu otkazali pretplatu za 2024. god. do 15.12.2023. god. na: kovacic.konzalting@gmail.com, molimo Vas da izvršite narudžbu zbog ispostavljanja računa na kojemu je potrebno napisati broj Vaše narudžbenice. Nudimo pretplatu na časopis u tiskanom izdanju i online izdanju uz dodatak „Aktualnosti“ koji izlazi svaki mjesec uz sve obrasce u Word dokumentu.

Svi pretplatnici koji su izvršili narudžbu s brojem narudžbenice do 31.12.2023. za 2024. god. ostvarili su pravo na **popust od 10%**. Svi pretplatnici časopisa za 2023. god. koji ne otkazu pretplatu do 15.12.2023. god. produžuju pretplatu na 2024. god.