

Povjerenstvo za politiku plaća, porezni sustav i životni standard

Na temelju članka 36. Poslovnika o radu Gospodarsko-socijalnog vijeća i njegovih radnih tijela, a u skladu sa člankom 27. Poslovnika, Povjerenstvo za politiku plaća, porezni sustav i životni standard na 11. (konstituirajućoj) sjednici, održanoj 29. studenoga 2023. godine, razmatralo je **Nacrt konačnog prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama.**

Na osnovi rasprave i izjašnjavanja pojedinih članova Povjerenstva usvojeno je sljedeće

MIŠLJENJE

1. Povjerenstvo za politiku plaća, porezni sustav i životni standard je primilo na znanje Nacrt konačnog prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama.
2. Savez samostalnih sindikata Hrvatske ne podržava Nacrt konačnog prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama.
3. Ovom mišljenju prilaže se izdvojeno mišljenje Saveza samostalnih sindikata Hrvatske, Matice hrvatskih sindikata i Nezavisnih hrvatskih sindikata.

IZDVOJENO MIŠLJENJE SAVEZA SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE

SSSH ne podržava Prijedlog Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama, iz sljedećih razloga:

1. Prijedlog Zakona podrazumijeva ozbiljnu promjenu uvjeta rada naših članova, ali i promjenu sustava kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj. S obzirom da sam sadržaj i oživotvorenje Zakona ovise o nizu uredbi, pravilnika i poslovnika koji ga trebaju pratiti, a čiji nam sadržaj sada nije poznat, bez detaljnih informacija o sadržaju tih dokumenata, a posebno o prijedlozima koeficijenata pojedinih radnih mjesta, nemoguće nam je dati informirano mišljenje u interesu naših članova. Zbog toga ne možemo podržati ovakav prijedlog zakona.

Nadalje, sam prijedlog predstavlja ozbiljno ograničavanje i sužavanje prostora kolektivnog pregovaranja u državnom i javnom sektoru. Neprihvatljivo je da se u čl. 17. zatvorenom listom propisuju dodaci na plaću o kojima se može kolektivno pregovarati, a kod pojedinih dodataka i koliko će oni iznositi. Ovime se efektivno onemogućava sindikatima da zastupaju interese svojih članova, a također se isključuje i mogućnost prepoznavanja potrebe za novim dodacima do koje bi moglo doći zbog eventualnih promjena u uvjetima rada.

2. Neprihvatljivim smatramo pokušaj zakonskog uvođenja ocjenjivanja u javne službe na predloženi način. Ocjenjivanje, kao i pravne posljedice koje prijedlog zakona uz njih veže, ne mogu ovisiti o naknadno definiranim pravilnicima. Kako uopće provesti pravedno ocjenjivanje radnika na razini npr. bolnice kada se radi o neusporedivim ulogama? Prostor za subjektivnost koji proizlazi iz širokih ovlasti poslodavca prevelik je. Nedopustivo je da ocjenjivače ocjenjuju tijela koja ih imenuju (npr. ravnatelj – školski odbor). Osobe na rukovodećim položajima npr. ravnatelji moraju biti izuzeti iz ocjenjivanja ili barem biti izvan postotnih ograničenja ocjena. Dodatno, oštro se protivimo odredbi prema kojoj bi ocjena „ne zadovoljava“ mogla biti temelj za redoviti otkaz radnika (i to nakon samo jedne godine). Odredbe koje se odnose na nagrađivanje, odnosno mogućnost ostvarivanja povišica, diskriminatorne su prema starijim radnicima, koji neće moći ostvariti 30-postotni iznos povišice, a koji je moguće ostvariti tek nakon 20 godina rada. Ograničenja u pogledu mogućeg broja radnika ocijenjenih ocjenama „izvrstan“ i „naročito uspješan“ su prerigorozna – $\frac{3}{4}$ radnika radnika ocijenjenih ocjenom „uspješan“ ostvariti će samo 2 boda, što znači da je tim radnicima potrebno čak 6 godina da bi ostvarili pravo na minimalno povećanje plaće od 3%. Posebno je i vrlo važno pitanje koja je sudbina postojećeg sustava napredovanja u obrazovanju (mentor, savjetnik, izvrsni savjetnik). Ukratko, predlažemo da sustav ocjenjivanja ostane samo u državnoj službi u kojoj je već ustanovljen.

IZDOJENO MIŠLJENJE MATICE HRVATSKIH SINDIKATA

Matica hrvatskih sindikata prima na znanje Konačni prijedloga Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama (dalje: Konačni prijedlog Zakona).

Matica hrvatskih sindikata u odnosu na pojedine odredbe Konačnog prijedloga Zakona ističe sljedeće.

Vežano uz članak 10. stavak 7. Konačnog prijedloga Zakona, smatramo da jedna nedovoljna ocjena radniku ne bi smjela automatizmom biti razlog za otkaz ugovora o radu, posebno iz razloga jer bi redovito otkazivanje ugovora o radu radniku koji je prvi put ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“ lako moglo biti predmet zloupotreba. Ovisno o razlozima i kriterijima na temelju kojih će se donositi ocjena, u uredbama i pravilnicima koji će se po ovom pitanju donositi kao podzakonski akti i koji će detaljnije propisivati način i postupak ocjenjivanja, nužno je predvidjeti upozorenje na obveze iz radnog odnosa. Smatramo da je nužno da se radniku omogući period u kojem će moći ispraviti navedene pogreške koje bi mogle dovesti do negativne ocjene, odnosno da mu se mora ukazati na pogreške te omogućiti potrebna edukacija, upute i pomoć kako bi obveze izvršavao uredno i otklonio razloge za eventualnu negativnu ocjenu.

Vežano uz članak 17. upozoravamo da je odredbama Konačnog prijedloga Zakona, kao jedan od mogućih dodataka na osnovnu plaću, nužno propisati i dodatak za otežane i posebne uvjete rada koji bi obuhvatio trenutno ugovorene/postojeće dodatke za određene otežane uvjete rada koji ne postaju dio koeficijenata za obračun plaće, odnosno koji se neće moći i dalje ugovarati kolektivnim ugovorima temeljem članaka 22. i 25. Konačnog prijedloga Zakona. Naime, navedeni dodaci se moraju ili propisati

kao jedan od mogućih dodataka na osnovnu plaću ili se moraju uzeti u obzir pri prvom vrednovanju radnih mjesta temeljem ovog Zakona (ugraditi u koeficijente) jer će u protivnom doći do umanjenja plaće zaposlenika koji rade u opisanim otežanim uvjetima rada i koji prema postojećim kolektivnim ugovorima trenutno ostvaruju pravo na predmetne dodatke na plaću.

Isto tako, upozoravamo da se granskim kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje razrađuje i procedura i visina dodatka za posebne uvjete rada koji se ne mogu podvesti pod dodatak predviđen člankom 22. Konačnog prijedloga Zakona niti se mogu vrednovanjem pretvoriti u koeficijent iz razloga što osobe na istom radnom mjestu, primjerice, znanstveni savjetnik na Institutu za društvena istraživanja ne radi u posebnim uvjetima rada, ali na tom istom radnom mjestu - isti naziv i koeficijent radnog mjesta na Institutu za medicinska istraživanja radi u laboratoriju sa opasnim tvarima i virusima. Stoga je nužno propisati da se ovaj dodatak i dalje može regulirati kolektivnim ugovorom.

Vežano uz članak 20. stavak 5. temeljem koje će čelnik donositi odluku o pravu na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini, koja mora biti i obrazložena, neprihvatljivo je da nije propisano u kojoj proceduri se zaposlenik može žaliti na predmetnu odluku poslodavca. Pretpostavljamo da se zaposlenik na predmetnu odluku može žaliti u standardnoj proceduri u skladu s općim propisom o radu, ali smatramo da se radi pravne sigurnosti isto mora propisati i odredbama Konačnog prijedloga Zakona, na isti način kako je to učinjeno u odredbama ovoga Zakona koje reguliraju primjerice proceduru redovitog otkaza ili ponude izmijenjenog ugovora o radu. Nadalje, kako bi se osigurala ujednačena primjena kriterija za donošenje odluke o ostvarivanju prava na predmetne dodatke, nužno je barem okvirno odrediti i definirati što točno znači i podrazumijeva formulacija „ali se odnosi na područje kojim se službenik u okviru poslova svog radnog mjesta bavi“ Stoga, predlažemo da se navedeno definiranje prepusti kolektivnim ugovorima, odnosno da se u članku 20. doda novi stavak koji bi glasio:

„Kriteriji za ostvarivanje prava na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini iz stavka 3. ovoga članka detaljnije se utvrđuju kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na državne službenike i namještenike, odnosno temeljnim kolektivnim ugovorom za javne službenike i namještenike.“

U članku 23. staccima 1. i 2. potrebno je iza riječi „Službenici“, dodati riječi „i namještenici“ budući da su zaposlenici u javnim službama po definiciji iz članka 3. stavka 3. Konačnog prijedloga Zakona „službenici i namještenici“.

Vežano uz članak 30. stavak 1. smatramo da ocjenjivanje i nagrađivanje zaposlenika mora biti motivirajuće i mora ovisiti isključivo o objektivnoj ocjeni učinkovitosti rada zaposlenika pa stoga najvažniji kriterij ne smije biti pretjerano ograničenje sredstava u Državnom proračunu za navedenu svrhu. Slijedom navedenog, kako bi odredbe o ocjenjivanju bile prihvatljive, nužno je podići postotak zaposlenika koji u odnosu na ukupan broj zaposlenih službenika i namještenika državnog tijela ili javne službe mogu dobiti ocjenu „izvrstan“ sa trenutnih 5% na 8 - 10%.

IZDVOJENO MIŠLJENJE NEZAVISNIH HRVATSKIH SINDIKATA

Nezavisni hrvatski sindikati ostaju pri primjedbama koje su sindikati udruženi u Nezavisne hrvatske sindikate dostavili predlagaču zakona Ministarstvu pravosuđa i uprave.

Koordinator Povjerenstva

Josip Lozančić, v. r.