



SINDIKAT KBC ZAGREB

Kišpatićeva 12, HR – 10 000 Zagreb

E-mail: ured.sindikatkbczagreb@gmail.com | tanjaleontic@gmail.com

+385912095000 | +385912400700

UR.BROJ: **075-18-2026**

Zagreb, 29. srpanj 2026.

Ministarstvo pravosuđa, uprave i digitalne transformacije

Ulica grada Vukovara 49, 10000 Zagreb

VIJEĆE ZA PRAĆENJE I UNAPRIJEĐENJE SUSTAVA PLAĆA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA

n/p predsjednik Vijeća

Damir Habijan

vijece.pp@mpudt.hr | ministar@mpu.hr

ZAHTJEV

za hitno otklanjanje anomalija u sustavu vrednovanja radnih mjesta i rada u javnim i državnim službama, cjelovitu reviziju sustava koeficijenata te uvođenje instituta vrednovanja stvarnog rada kroz kolektivne ugovore

1. ZAŠTO JE POTREBNO HITNO POSTUPANJE

Sindikat KBC Zagreb obraća se Vijeću zbog činjenica koje upućuju na ozbiljne anomalije u sustavu vrednovanja radnih mjesta i rada u javnim i državnim službama te traži konkretno institucionalno postupanje.

Neposredni povod za ponovno otvaranje ovog pitanja jest kronični nedostatak izvršitelja na poslovima čišćenja u KBC-u Zagreb, osobito na radilištima visokog i vrlo visokog rizika. Međutim, činjenice s kojima se KBC Zagreb suočava pokazuju problem koji nadilazi jednu ustanovu i zdravstveni sustav.

Kada radna mjesta nisu dovoljno konkurentna, posljedice nisu ograničene na pitanje plaće. Teškoće u privlačenju i zadržavanju zaposlenika, nepopunjena radna mjesta i povećano opterećenje zaposlenika koji ostaju u sustavu izravno utječu na kvalitetu, sigurnost i kontinuitet javnih usluga.

U zdravstvenom sustavu posljedice su posebno ozbiljne jer su poslovi čišćenja sastavni dio održavanja higijenskih standarda, prevencije i kontrole bolničkih infekcija te sigurnosti pacijenata i zaposlenika.

Činjenice stoga zahtijevaju hitno postupanje u najizraženijim slučajevima, ali istodobno i sustavno preispitivanje načina na koji se vrednuje rad u javnim i državnim službama.

2. SLUČAJ POSLOVA ČIŠĆENJA KAO POKAZATELJ ŠIREG JAVNOZDRAVSTVENOG I SUSTAVNOG PROBLEMA U JAVNIM I DRŽAVNIM SLUŽBAMA

Kronični nedostatak izvršitelja na poslovima čišćenja u KBC-u Zagreb konkretna je činjenica koja je javno učinila vidljivim problem neusklađenosti formalnog vrednovanja sa stvarnim sadržajem, uvjetima, rizicima i opterećenjem rada.

Istodobno, **otežano zapošljavanje i zadržavanje zaposlenika nije problem ograničen samo na NKV i NSS radna mjesta. S istim ili sličnim teškoćama suočavaju se i druga radna mjesta na različitim horizontalnim i vertikalnim razinama u javnim i državnim službama.**

Stoga se ovaj problem ne smije promatrati samo kroz pojedinu kategoriju radnika, pojedino zanimanje, ustanovu ili sustav.

U pojedinim slučajevima činjenice mogu uključivati kronični nedostatak izvršitelja, ponavljane neuspjehe natječaja, mali broj kandidata, teškoće u privlačenju i zadržavanju zaposlenika, povećano opterećenje postojećih zaposlenika te nepovoljan odnos plaće prema zakonski propisanoj minimalnoj plaći.

Nijedna od tih činjenica sama po sebi ne dokazuje da je određeno radno mjesto podcijenjeno. Međutim, njihov kumulativni odnos predstavlja objektivan razlog za obvezno preispitivanje vrednovanja radnog mjesta.

Posebno je važno da **odnos plaće prema zakonski propisanoj minimalnoj plaći bude jedan od objektivnih pokazatelja konkurentnosti radnog mjesta.** Ako se plaća određenog radnog mjesta nalazi vrlo blizu zakonski propisanoj minimalnoj plaći, a posao istodobno uključuje posebne uvjete rada, rizike, fizičko i psihičko opterećenje ili odgovornost, to je razlog za njegovo preispitivanje, a ne automatski dokaz da koeficijent mora biti povećan.

Snižavanje formalnih uvjeta za zapošljavanje ne rješava navedeni problem. Promjena uvjeta za ulazak na radno mjesto ne mijenja sadržaj poslova, uvjete rada, rizike, opterećenje ni odgovornost zaposlenika i ne može biti zamjena za primjereno vrednovanje rada.

Rješenje zato nije samo u olakšavanju pristupa radnom mjestu, nego u preispitivanju njegove stvarne vrijednosti i konkurentnosti te uvjeta u kojima se taj rad obavlja.

3. SUSTAVNO POVEĆANO RADNO OPTEREĆENJE – PRENORMIRANI RAD

Nedostatak izvršitelja koji traje dulje vrijeme mijenja stvarne uvjete rada zaposlenika koji ostaju u sustavu. Povećani opseg poslova tada prestaje biti iznimka i postaje trajan ili učestao uvjet rada.

Pri tome treba jasno razlikovati dvije okolnosti:

- **vrijednost radnog mjesta**, koja mora odgovarati njegovom stvarnom sadržaju, složenosti, odgovornosti, uvjetima i rizicima;
- **stvarno povećano opterećenje zaposlenika**, koje nastaje kada zbog manjka izvršitelja postojeći zaposlenici trajno ili učestalo preuzimaju veći opseg poslova.

Te dvije okolnosti ne smiju se međusobno zamjenjivati.

Prva zahtijeva **preispitivanje vrednovanja radnog mjesta**, a druga zahtijeva **poseban institut vrednovanja stvarno povećanog opterećenja**.

Zato kroz kolektivne ugovore treba uvesti jasno definiran **dodatak za prenormirani rad**, uz objektivne i provjerljive kriterije za njegovo utvrđivanje.

Takav institut ne smije biti zamjena za obvezu poslodavca da osigura dovoljan broj izvršitelja, nego mehanizam kojim se priznaje i vrednuje stvarno povećano opterećenje zaposlenika dok takva situacija traje.

4. POTREBA ZA CJELOVITIM I DIFERENCIIRANIM SUSTAVOM VREDNOVANJA

Vrijednost rada ne može se određivati samo prema formalnoj razini obrazovanja ili nazivu radnog mjesta.

Pri vrednovanju treba uzeti u obzir:

- stvarni sadržaj i složenost poslova;
- razinu odgovornosti;
- posebne uvjete rada;
- profesionalne rizike;
- fizičko i psihičko opterećenje;
- zahtjevnost procesa rada;
- mogućnost privlačenja i zadržavanja zaposlenika;
- stvarnu dostupnost izvršitelja na tržištu rada.

Jednak naziv ili ista formalna razina obrazovanja ne znače nužno jednake uvjete, rizike, opterećenje i odgovornost.

Istodobno, različit naziv ili različita kategorija radnog mjesta ne bi smjeli biti razlog da se zanemare stvarno usporedivi uvjeti i rizici rada.

Sustav zato mora omogućiti **horizontalnu usporedivost usporedivih radnih mjesta i vertikalno vrednovanje različitih razina složenosti, odgovornosti i zahtjevnosti rada**.

Usporedba različitih koeficijenata među sustavima može biti relevantna kao činjenica za preispitivanje kriterija vrednovanja, ali ne predstavlja zahtjev za automatskim izjednačavanjem koeficijenata.

U zdravstvu i socijalnoj skrbi posebno je potrebno omogućiti diferencirano vrednovanje prema stvarnim uvjetima, rizicima i opterećenju rada, **najmanje kroz tri razine:**

1. standardni uvjeti i niža razina rizika i opterećenja;
2. srednja razina rizika i opterećenja;
3. visoka i vrlo visoka razina rizika i opterećenja.

Takvo stupnjevanje treba primjenjivati prema stvarnim uvjetima i rizicima rada, a ne samo prema formalnom nazivu ili kategoriji radnog mjesta.

Ako radnici različitih zanimanja rade u istoj ili usporedivoj razini stvarnih uvjeta, rizika i opterećenja, **isti kriteriji vrednovanja posebnih uvjeta rada moraju se primjenjivati na sve radnike koji se nalaze u usporedivoj situaciji.**

Posebno treba vrednovati rad u operacijskim salama, jedinicama intenzivnog liječenja, izolacijskim jedinicama i drugim radilištima sa specifičnim profesionalnim rizicima.

Slučaj poslova čišćenja u zdravstvenom sustavu konkretan je primjer potrebe za takvim pristupom, ali mehanizam mora biti primjenjiv na **sva javna i državna radna mjesta koja pokazuju usporedive činjenice i uvjete rada.**

5. KONKRETNI ZAHTEVI SINDIKATA KBC ZAGREB

Na temelju navedenih činjenica i potrebe za sustavnim rješenjem, Sindikat KBC Zagreb zahtijeva:

5.1. HITNO PREISPITIVANJE NAJIZRAŽENIJIH ANOMALIJA

Hitno preispitivanje i korekciju vrednovanja najizraženijih anomalija, uključujući NKV i NSS radna mjesta te druga teško popunjiva i deficitarna radna mjesta na različitim horizontalnim i vertikalnim razinama.

Prioritetno treba obuhvatiti radna mjesta kod kojih postoji kombinacija relevantnih činjenica, osobito niskog vrednovanja, male razlike između plaće i zakonski propisane minimalne plaće, kroničnog nedostatka izvršitelja, teškoća u zapošljavanju i zadržavanju zaposlenika, povećanog opterećenja ili posebnih uvjeta i rizika rada.

Hitno preispitivanje ne smije biti odgođeno do završetka cjelovite revizije.

Kronični nedostatak izvršitelja nije sam po sebi dokaz podcijenjenosti radnog mjesta, ali je, zajedno s drugim relevantnim činjenicama, **objektivan signal za obvezno preispitivanje.**

5.2. CJELOVITA REVIZIJA OBE UREDBE

Pokretanje **cjelovite, horizontalne i vertikalne revizije obje Uredbe** kojima se uređuju nazivi radnih mjesta, uvjeti za raspored i koeficijenti za obračun plaće u javnim i državnim službama.

Revizija mora obuhvatiti sva radna mjesta i sve razine te ispitati odnos između:

- formalnih uvjeta za raspored i koeficijenta;
- stvarnog sadržaja, složenosti i odgovornosti rada;
- posebnih uvjeta, rizika i opterećenja;
- mogućnosti privlačenja i zadržavanja zaposlenika;
- stvarne dostupnosti izvršitelja na tržištu rada.

Revizija mora obuhvatiti **i horizontalne odnose među usporedivim radnim mjestima i vertikalne odnose među različitim razinama složenosti, odgovornosti i zahtjevnosti rada.**

Cilj je uspostaviti objektivnije, usporedivije i tržišno konkurentne odnose među radnim mjestima, uz uvažavanje stvarnih posebnosti pojedinih sustava.

5.3. NOVI INSTITUTI VREDNOVANJA STVARNOG RADA KROZ KOLEKTIVNE UGOVORE

Pokretanje pregovora o uvođenju novih instituta vrednovanja stvarnog rada kroz Temeljni kolektivni ugovor i kolektivne ugovore za pojedina područja rada.

Posebno se traži uvođenje **dodatka za prenormirani rad** za trajno ili učestalo povećani opseg poslova zbog manjka izvršitelja i/ili rada iznad utvrđenih standarda i normativa unutar redovitog radnog vremena.

Kriteriji moraju biti objektivni i provjerljivi, osobito trajanje manjka izvršitelja, broj nepopunjenih mjesta, stvarno povećanje opsega poslova, odstupanje od standarda i normativa te učestalost i trajanje opterećenja.

Ovaj dodatak ne smije biti zamjena za zapošljavanje potrebnog broja radnika.

5.4. DIFERENCIRANO VREDNOVANJE POSEBNIH UVJETA RADA

Ponovno urediti dodatke za posebne uvjete rada prema stvarnoj razini rizika, fizičkog i psihičkog opterećenja, odgovornosti i zahtjevnosti rada.

Načelo razlikovanja i stupnjevanja vrednovanja prema stvarnim uvjetima rada, koje je već prepoznato unutar pojedinih kategorija radnika u zdravstvenom sustavu, treba dosljedno primijeniti na sve radnike koji rade u istoj ili usporedivoj razini stvarnih uvjeta, rizika, opterećenja i odgovornosti.

Ne predlaže se proizvoljno uvođenje „tri razine”, nego uspostava **najmanje tri razine stvarnih uvjeta i rizika rada kao minimalnog kriterijskog okvira.**

Takvo stupnjevanje mora biti primjenjivo horizontalno među usporedivim radnim mjestima i vertikalno prema različitim razinama zahtjevnosti, odgovornosti i složenosti rada.

5.5. KRITERIJI ZA PREISPITIVANJE TEŠKO POPUNJIVIH I DEFICITARNIH RADNIH MJESTA

Uspostaviti objektivne kriterije na temelju kojih će se **teško popunjiva i deficitarna radna mjesta obvezno uključivati u postupak preispitivanja vrednovanja**, neovisno o tome kojoj kategoriji, sustavu ili razini radnog mjesta pripadaju.

Kriteriji trebaju obuhvatiti, prema potrebi, ponavljano nepopunjavanje radnih mjesta, rezultate natječaja, broj kandidata, fluktuaciju, teškoće u privlačenju i zadržavanju zaposlenika, povećano radno opterećenje te posebne uvjete i rizike rada.

Cilj nije automatsko povećanje koeficijenta na temelju jednog pokazatelja, nego **objektivno utvrđivanje slučajeva u kojima postoji opravdan razlog za preispitivanje vrijednosti radnog mjesta**.

5.6. SUDJELOVANJE SOCIJALNIH PARTNERA

Reprezentativni sindikati i drugi relevantni socijalni partneri moraju biti uključeni **od početka procesa** u analizu anomalija, utvrđivanje kriterija, izradu prijedloga izmjena i pregovore o kolektivnim ugovorima.

Sudjelovanje socijalnih partnera ne smije biti ograničeno samo na naknadno očitovanje o već oblikovanim prijedlozima.

6. ZAHTJEV ZA KONKRETNO POSTUPANJE VIJEĆA

Sindikat KBC Zagreb traži da Vijeće ovaj zahtjev razmotri kao pitanje od **šireg značaja za funkcioniranje, kvalitetu i održivost javnih i državnih službi** te da o njemu zauzme konkretan stav.

Od Vijeća se očekuje:

1. da zahtjev razmotri na svojoj sjednici po hitnoj proceduri;
2. da zauzme jasan stav o potrebi hitnog preispitivanja najizraženijih anomalija, uključujući NKV i NSS radna mjesta te druga teško popunjiva i deficitarna radna mjesta na različitim horizontalnim i vertikalnim razinama;
3. da prema nadležnim tijelima državne vlasti uputi zahtjev za pokretanje **cjelovite revizije obje Uredbe**, koja će obuhvatiti sve javne i državne službe te horizontalne i vertikalne odnose među radnim mjestima;

4. da podrži diferencirano vrednovanje stvarnih uvjeta, rizika i opterećenja rada, najmanje kroz tri razine, primjenjivo na sve radnike koji se nalaze u istoj ili usporedivoj razini stvarnih uvjeta, rizika i opterećenja;
 5. da podrži pokretanje pregovora o uvođenju **dodatka za prenormirani rad** i drugih instituta kojima se kroz kolektivne ugovore vrednuje stvarno povećano radno opterećenje;
 6. da prema nadležnim tijelima uputi zahtjev za uključivanje reprezentativnih sindikata i drugih relevantnih socijalnih partnera **od početka procesa**;
 7. da zatraži od nadležnih tijela dostavu podataka potrebnih za utvrđivanje najizraženijih anomalija, osobito podataka o popunjenosti i nepopunjenosti radnih mjesta, natječajima, fluktuaciji, teškoćama u privlačenju i zadržavanju zaposlenika, stvarnim uvjetima i rizicima rada, povećanom opterećenju te odnosu plaće prema zakonski propisanoj minimalnoj plaći;
 8. da utvrdi **prve konkretne korake, odgovorna tijela i rokove** za postupanje te način praćenja provedbe;
 9. da se nakon isteka utvrđenih rokova pitanje ponovno razmotri na sjednici Vijeća na temelju zaprimljenih očitovanja i izvješća nadležnih tijela.
-

ZAVRŠNO

Sindikatski KBC Zagreb ne traži samo korekciju pojedinačnog koeficijenta niti rješenje problema jednog radnog mjesta ili jedne ustanove.

Činjenice utvrđene na poslovima čišćenja u KBC-u Zagreb pokazale su problem koji nadilazi jednu ustanovu, jedno zanimanje i zdravstveni sustav te upućuju na potrebu preispitivanja načina vrednovanja rada u javnim i državnim službama.

Riječ je o pitanju odnosa između vrijednosti radnog mjesta, stvarnih uvjeta i rizika rada, odgovornosti i opterećenja, mogućnosti privlačenja i zadržavanja zaposlenika te tržišne konkurentnosti radnih mjesta.

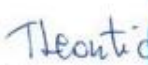
Zato je potrebno istodobno djelovati na dvije razine:

- **hitno**, preispitati i otkloniti najizraženije anomalije i teško popunjiva radna mjesta;
- **sustavno**, provesti cjelovitu horizontalnu i vertikalnu reviziju obje Uredbe te kroz kolektivne ugovore uspostaviti mehanizme za vrednovanje stvarnih uvjeta rada i stvarno povećanog radnog opterećenja.

Slučaj KBC-a Zagreb stoga ne treba promatrati kao izdvojeni problem koji treba riješiti samo za jednu ustanovu, nego kao konkretnu činjenicu koja zahtijeva šire institucionalno preispitivanje sustava vrednovanja rada u javnim i državnim službama.

Sindikat KBC Zagreb očekuje da Vijeće, u okviru svojih zakonskih ovlasti, ovaj zahtjev razmotri u njegovu širem sustavnom značaju te zauzme jasan stav, utvrdi konkretne korake, nadležna tijela, rokove i način praćenja provedbe te prema nadležnim tijelima pokrene aktivnosti koje će rezultirati konkretnim mjerama za otklanjanje utvrđenih anomalija i uspostavu pravednijeg, objektivnijeg i održivijeg sustava vrednovanja rada u javnim i državnim službama.

S poštovanjem,


Tanja Leontić, predsjednica
SINDIKAT KBC ZAGREB
ured.sindikatkbczagreb@gmail.com
+385 91 209 5000



NA ZNANJE:

1. Matica hrvatskih sindikata

mirela@matica-sindikata.hr; sanja.sprem@gmail.com

Kristina Sudar Radić, predstavnica: kristina@matica-sindikata.hr

2. Savez samostalnih sindikata Hrvatske

Darko Šeperić, predstavnik Saveza samostalnih sindikata Hrvatske:

darko.seperic@sssh.hr

3. Nezavisni hrvatski sindikati

Katarina Rumora, predstavnica: nhs@nhs.hr

4. Ministarstvo zdravstva

kabinet@miz.hr

5. Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike

kabinet@mrosp.hr; Anita.Zirdum@mrosp.hr; Katarina.Litva@mrosp.hr; Jasenka.Zmirak@mrosp.hr

6. Ministarstvo pravosuđa i uprave

ministar@mpu.hr

7. Ministarstvo financija

kabinet@mfin.hr