

„Sve je moguće,
sve je na dohvati ruke
– samo se čovjek ne smije predati.“



e- VJESNIK

SINDIKAT KBC ZAGREB

Zagreb, siječanj 2022. godine, BROJ 1

Uredništvo: Sindikat KBC Zagreb
Kišpatićeva 12, HR-10 000 Zagreb
www.sindikat-kbc-zagreb.hr
foto: www.pexels.com, Sindikat KBC Zagreb



KRATKI PREGLED SADRŽAJA

- TEMELJNI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U JAVNIM SLUŽBAMA: NAJAVA
INFO IZ PREGOVORA
- 13. PLAĆA: PRAKSA DRUGIH ZEMALJA U EU
- RAZLIKA IZMEĐU ČLANA I NEČLANA SINDIKATA PRI PRIMJENI PRAVA IZ KOLEKTIVNIH UGOVORA
- IZMJENE ZAKONA O RADU
- MJERE AKTIVNE POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA ZA 2022. GODINU
- NACIONALNI I AKCIJSKI PLAN RAZVOJA SOCIJALNIH USLUGA
- OBRAČUN PREKOVREMEOG RADA
- EPSU - EUROPSKA FEDERACIJA SINDIKATA NA GODIŠNJCU PANDEMIJE UPUTILA PORUKU MILIJUNA RADNIKA JAVNIH SLUŽBI DILJEM EUROPE
- CIJEPLJENJE JE PRAVO, A NE OBVEZA
- COVID POTVRDE
- SPORTSKE IGRE
- PUTOVANJA I KULTURA
- POGODNOSTI ZA ČLANOVE ZA 2022. GODINU

UVODNA RIJEČ

Poštovane članice i članovi Sindikata KBC Zagreb,

na početku Vama i Vašim najmilijima želim od srca obilje sreće, zdravlja, radosti i mira, kao i poslovnih uspjeha u Novoj 2022. godini.

Pred nama je još jedna izazovna godina rada u uvjetima pandemije bolesti COVID-19. Bolest je jedna od najvećih nevolja, ali usprkos ugrozi od bolesti i riziku kojima smo mi svi zdravstveni i nezdravstveni djelatnici u zdravstvu i socijalnoj skrbi izloženi, to nas ne sputava da i dalje savjesno obavljamo sve dužnosti naših plemenitih profesija. Ipak je osjećaj zadovoljstva kada se nekome pomogne jači i od straha i od opasnosti.

U prvom broju našeg „VJESNIKA“ istaknut ćemo naše najvažnije aktivnosti koje smo odradili u zaštiti radnih i materijalnih prava naših članova u proteklom periodu, kao i sve one događaje koji su upotpunili naše aktivnosti.

Da je solidarnost jedna od bitnih odlika sindikalnog organiziranja, dokazali smo davanjem pomoći našim članovima čiji su domovi stradali u potresu u Zagrebu i na Banovini. Novčana pomoć isplaćivana je temeljem Financijskog poslovnika za 2021. godinu i sukladno Odluci Glavnog vijeća uz obvezno prilaganje dokaza ovlaštenog staticara za naljepnice „žuto“ i „crveno“.

Veliki broj naših članova volonterski je pomagao na razne načine stradalom stanovništvu Banovine, što kroz doniranje hrane i potrepština za život, što kroz neposredni rad na terenu i u priručnim terenskim kuhinjama. No, topla riječ utjehe i zagrljaj ponajviše je značio svakom stradalom žitelju Banovine. I tu je Vaše veliko srce bilo na djelu.

Hvala Vam na tome...



Sindikat KBC Zagreb osnovan je 2018. godine i u svoje tri godine postojanja postigao je značajne uspjehe na koje svi možemo biti ponosni.

Članstvo nam raste iz dana u dan i najveći smo sindikat po zastupljenosti članstva u KBC-u Zagreb. Na nivou Grada Zagreba zastupamo članove u još 15-tak zdravstvenih ustanova, ustanova socijalne srbi, Stomatološkog fakulteta, Zdravstvenog učilišta, HZMO, HZJZ i HZZO.

Sindikat KBC Zagreb u listopadu 2021. godine Rješenjem nadležnog ministarstva rada stječe status reprezentativnog sindikata u javnim službama u postupku pregovaranja oko sklapanja Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama. Time se kao sindikat pozicioniramo u prvih 11 sindikata javnih službi.

Početkom studenog 2021. godine počeli su pregovori za Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama (TKU), jer je s 30. studenim 2021. isti istekao pa smo ušli u produljenu primjenu pravnih pravila sljedeća tri mjeseca.

Od važnih aktivnosti u 2019.-2021. istaknuli bi da smo svojim članovima koji su dali svoju suglasnost i punomoć pružili punu pravnu i finansijsku podršku u nekoliko različitih tužbi:

- u tužbama za isplatu razlike osnovice iz 2016. godine, odnosno tužbeni zahtjev je vezan uz razliku bruto plaće s osnova uvećane osnovice za izračun plaća u javnim službama u visini od 6 % za razdoblje od prosinca 2015. godine do siječnja 2017. godine;
- u tužbama za isplatu razlike bruto plaće zbog pogrešnog obračuna prekovremenog rada;
- u pojedinim tužbama po različitim tužbenim zahtjevima, a zbog pogrešne primjene Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

Svi sudski postupci su u tijeku i radnici putem aplikacije e-građanin mogu pratiti sve procesne sudske radnje vezano uz njihov predmet.

Sindikat KBC Zagreb zajedno sa ŠUSS-om (Športskom udrugom socijalne skrbi) organizirao je u Rovinju sportske igre (sportsko-sindikalne susrete) 2019., 2020. i 2021., a u pripremi smo i za 2022. godinu.

Igre su bile više nego uspješne i zapažene, ali i jedine koje su bile realizirane u uvjetima epidemije za zdravstvo i socijalnu skrb.

Osobito smo ponosni na sve naše učesnike koji su svojim odgovornim ponašanjem doprinjeli da one budu tako uspešne, popularne i iščekivane.



FOTO: Sindikat KBC Zagreb

U 2022. očekujemo mnogo izazova, mnogo rada i truda, čemu se veselim zajedno sa svima Vama, jer sam sigurna da svakim našim postignućem činimo dobro, kako za nas tako i za naše pacijente, korisnike i građanstvo u cjelini. Kao i do sada, djelovat ćemo društveno odgovorno i dosljedno u smislu boljšitka i zaštite radnih prava naših članova.

Pozivam Vas da nam se pridružite u tom nastojanju sa svojim prijedlozima i redovno pratite najvažnije vijesti putem naše web stranice: www.sindikat-kbc-zagreb.hr

Uz srdačan pozdrav

Tanja Leontić, predsjednica Sindikat KBC Zagreb

TEMELJNI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U JAVNIM SLUŽBAMA



Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama istekao je 30. studenoga 2021.godine, te je nastupila produljena primjena pravnih pravila iduća tri mjeseca (do 01. ožujka 2022.), što znači da se i u navedenom razdoblju, jednako kao i u razdoblju važenja, zaposlenicima u javnim službama moraju isplaćivati sva materijalnih prava ugovorena Temeljnim kolektivnim ugovorom.

U tijeku su pregovori za novi Temeljni kolektivni ugovor, uskoro kreću pregovori za Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi, a krajem ove godine očekuju se pregovori i za Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

Do sada je održano pet sastanaka pregovaračkih odbora Vlade Republike Hrvatske i sindikata **javnih službi**.

Predstavnici Pregovaračkog odbora Vlade prezentirali su stručnu ekspertizu procjene budućih troškova do sada iznesenih prohtjeva sindikalne strane, kao i podatke o nominalnom i realnom rastu plaće u pojedinim javnim službama od 2016. do 2020. godine.

Tako je prezentirana zanimljiva analiza o kretanju plaće u javnom sektoru koju je pripremila Fina, a ona pokazuje da je u proteklih šest godina ova Vlada digla budžet za plaće tridesetak posto.

U osvrtima na iznesene podatke predstavnici sindikalne strane istaknuli su da su njihovi zahtjevi realni i argumentirano opravdani, dok su predstavnici Vlade naglašavali neprihvatljivost i nerealnost istih. Obje strane složile su se da pitanje sistematskih pregleda treba bolje urediti i da trenutni model kako je ugovoren, nije održiv, odnosno, samo je „mrtvo slovo na papiru“.

Na sastanku su se otvorile i rasprave o razlozima većih plaća u zdravstvu, odnosu porasta plaća i broja zaposlenih, odlasku zaposlenih iz zdravstva i ostalog obrazovanog kadra u inozemstvo, razlozima rasta broja zaposlenih u obrazovanju, problematici loše organizacije rada, minimalnoj bruto plaći i posljedicama iste na radnike s najnižim koeficijentom složenosti poslova, nepotrebnim troškovima sudskih postupaka koje imaju poslodavci, argumentima Vlade o prohtjevima sindikata, o ulozi Vlade kao najvećem poslodavcu koji utječe i može utjecati na plaće i ostale naknade svojih zaposlenika, potrebi poduzimanja mjera da se radnici, a osobito školovani radnici zadrže u zemlji, o očekivanjima radnika i članova sindikata od ovih pregovora itd.

SINDIKATI JAVNIH SLUŽBI: "Vrijeme je za uvođenje 13. plaće!"

Traže i regres, dodatak za djecu, osnovicu za jubilarnu nagradu

IZVOR: [Sindikati javnih službi: "Vrijeme je za uvođenje 13. plaće!" Traže i regres, dodatak za djecu, osnovicu za jubilarnu nagradu - Novi list](#)



Odlasku naših ljudi u bogatije zemlje EU-a može se parirati samo jačanjem vlastite ekonomije, povećanjem potražnje i povećanjem plaća i cijene rada.

Čelnici sindikata javnih službi zatražili su danas u pregovorima o novom Temeljnog kolektivnom ugovoru uvođenje 13. plaće, porast osnovice za plaće i povećanje materijalnih prava upozorivši da Hrvatska treba hitno povećati cijenu rada kako bi se zaustavilo iseljavanje.

"Došlo je vrijeme da i u Hrvatskoj uvedemo 13. plaću, ne samo za javne službe već za sve radnike u zemlji. Ako javne službe u tome uspiju, uspjet će kasnije, kroz sustav kolektivnog pregovaranja, i sve druge djelatnosti", rekao je glavni tajnik Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja Vilim Ribić na konferenciji za novinare.

Novaca ima, svi radnici trebaju participirati u društvenom bogatstvu

Navodeći kako veliki broj zemalja EU-a već u kolektivnim ugovorima ima zajamčene 13. plaće, Ribić je poručio da u našoj zemlji postoji urgentna potreba za rastom cijene rada kako bi se zaustavilo iseljavanje, posebice stručnih i visokoobrazovanih ljudi.

Odlasku naših ljudi u bogatije zemlje EU-a može se parirati samo jačanjem vlastite ekonomije, povećanjem potražnje i povećanjem plaća i cijene rada.

Ribić smatra da za 13. plaću u državnom proračunu ima sredstava, procjenjuje da bi iznosila osam posto državnog proračuna.

"Ako se želi podržati dizanje plaća, ovo je sada prilika. Novaca ima, ne vidimo samo mi da je gospodarstvo u dobrom kretanju već to vidi, o tome govori i hvali se premijer Andrej Plenković. I to nekoliko puta", rekao je.

Ističući kako svi radnici u državi trebaju participirati u društvenom bogatstvu, Ribić je poručio kako se to može napraviti upravo uvođenjem 13. plaće.

Ako postoje objektivni ili politički razlozi za državni proračun, sindikati mogu pristati da prve godine to bude pola 13. plaće, a druge godine cijela 13. plaća, dodao je.

Ribić napominje da sindikati moraju misliti i na osnovicu za izračun plaća u javnim službama jer ona odražava cijenu rada. "Ako zapostavimo osnovicu, onda će naša cijena rada tj. satnica zaostajati za drugim dijelovima društva", kazao je.

Predsjednica Sindikata hrvatskih učitelja Sanja Šprem izvjestila je da su u dosadašnjim kolektivnim pregovorima razmatrali rok važenja novog Temeljnog kolektivnog ugovora.

Sindikalci smatraju da treba osigurati prava zaposlenika u javnom sektoru na četiri godine dok, zbog najave donošenja novog zakona o plaćama, Vlada predlaže rok od dvije godine. To, poručila je, nije prihvatljivo sindikatima.

Regres od 2000 kuna, dar za djecu od 700 kuna, osnovica za jubilarnu nagradu 2000 kuna

Šprem dodaje da sindikati u pregovorima predlažu, u slučaju da inflacija prijeđe šest posto, otvaranje pregovora o korekciji plaća, a otvorili su i pitanje vrijednosti sistematskih pregleda zaposlenika i naknade troškova prijevoza.

Također traže isplatu regresa u iznosu od 2000 kuna, dara za djecu od 700 kn i povećanje osnovice za izračun jubilarne nagrade na 2000 kuna.

Makroekonomist iz Sindikata znanosti Matija Kroflin rekao je kako sindikati predlažu da 13. plaća bude u iznosu prosječne plaće svakog zaposlenika, a o poziciji Vlade prema tom prijedlogu ovisit će iznosi drugih materijalnih prava. Istaknuo je da 13. plaća ne može biti zamjena za neusklađivanje osnovice za izračun plaća u javnim službama.

Postoje li presedani za takvo nešto u ostatku EU i kako to funkcionira u praksi?

IZVOR: Gdje je sve propisana 13. plaća? Najbogatije zemlje EU to nemaju, evo tko ima - Index.hr



13. plaća nije rijetkost u EU, većinom je dijelom poslovne tradicije i dobre prakse.

Zakonska obveza postoji u samo četiri države:
Grčkoj, Italiji, Španjolskoj i Portugalu.

Jednako je i po pitanju zakonski određene minimalne plaće i po pitanju intervala isplate godišnje plaće.

Zanimljivo je vidjeti kako pitanja plaće funkcioniraju u različitim članicama. Svaka država ima svoje zakone o radu, iako postoje određene stvari koja EU zahtijeva kao dio pravne stečevine cjelokupne Unije.

Od Švedske i Danske koje nemaju ni minimalac do Grčke i Španjolske koje imaju zakonsku 13. i 14. plaću zanimljivi su sljedeći primjeri.

Švedska i Danska

Osim što Švedska i Danska nemaju minimalnu plaću na državnoj razini, upravo su švedski i danski sindikati te socijalističke stranke bili najglasniji protivnici ideje da EU odredi kako svaka država mora propisati nacionalnu minimalnu plaću, ovisno o prosječnoj plaći u svakoj državi posebno. Oni su to shvatili kao prijetnju svom modelu socijalne zaštite radnika. Umjesto nacionalno određene minimalne plaće, u Švedskoj i Danskoj udruge poslodavaca svake određene industrije pregovaraju sa sindikatima radnika u određenoj industriji i određuju gransku minimalnu plaću specifičnu za tu industriju. Sve je stvar dogovora poslodavaca i radnika, a državna prisila nije potrebna, čak je i nepoželjna. Ne postoji ni

zakonska obaveza isplate 13. plaće iako se to može ispregovorati kolektivnim ugovorima na razini industrije. Ali to nije dio poslovne kulture.

Austrija

Poslovna norma - 13. pa čak i 14. plaća su uobičajeni dio poslovne prakse. Ne postoji zakonska obaveza da ih poslodavac mora isplatiti, ali postoje kolektivni ugovori na razini industrije. Isto tako, u Austriji ne postoji minimalna zakonska plaća, ali se većinom kolektivnim ugovorima između udruga poslodavaca i udruga radnika u određenoj industriji pregovara o minimalnim plaćama. Kako kolektivni ugovor obuhvaća veliku većinu radnika u Austriji, to znači da iako ne postoji zakonska obaveza, ipak su 13. i 14. plaća norma kao i određena minimalna plaća. Država ostavlja radnicima i poslodavcima da se međusobno dogovore.

Belgija

Slično kao u Austriji, ne postoji minimalna plaća na nacionalnoj razini, ali postoji minimalna plaća po industriji. Belgija je otišla korak naprijed pa postoje i minimalne plaće po hijerarhiji tj. postoji posebna minimalna plaća za glavni menadžment, za srednji menadžment, za uredske radnike i tako sve do fizičkih radnika. Također, ne postoji zakonska odredba da se mora isplatiti 13. plaća, ali puno kolektivnih ugovora na razini pojedine industrije to određuje. 13., a nekad i 14. plaća su poslovna, ali ne i zakonska norma te se u ugovoru o radu izričito navodi 13. plaća kao dio godišnje plaće, a ne bonusa i stimulacija.

Njemačka

Ne postoji zakonska odredba o 13. plaći, ali je ona poslovna praksa. Neki kolektivni ugovori na razini industrije određuju obavezu poslodavaca na isplatu 13. plaće i ona je navedena u ugovoru kao normalni dio godišnje plaće. Minimalna plaća određena zakonom na državnoj razini je relativno nova stvar u Njemačkoj, uvedena 2015. na zahtjev SPD-a kao uvjet za ulazak u tzv "veliku koaliciju" s CDU-om Angele Merkel.

Poljska, Češka i Slovačka

Sve tri države imaju minimalnu plaću na nacionalnoj razini. U Češkoj iznosi 579 eura bruto, manje od Hrvatske. Poljska i Slovačka imaju otprilike istu minimalnu plaću kao Hrvatska. NI u jednoj ne postoji zakonska obaveza isplate 13. plaće, ali je puno češća u Češkoj i Slovačkoj nego u Poljskoj.

Italija

Također ne postoji minimalna plaća određena na državnoj razini, nego udruge poslodavaca i radnika pregovaraju na razini svake industrije posebno, pa minimalne plaće postoje na razini industrija kao rezultat dogovora udruga poslodavaca i udruga radnika unutar svake industrije te nisu određene državnim zakonom. Po zakonu se godišnja plaća isplaćuje u 13 dijelova. Ovisno o tome što smatraste 13. plaćom; dodatnu plaću uz već ugovorenu godišnju plaću ili ugovaranje godišnje plaće podijeljene na 13 umjesto 12 dijelova. Često je slučaj, posebno kod radnika s dužim stažem, da se isplaćuje i 14. plaća, uglavnom u lipnju.

Portugal

Postoji zakonska obaveza isplate 13. i 14. plaće; jedne tijekom ljetnih praznika, a druge pred Božić. Minimalna plaća je određena zakonom na državnoj razini u iznosu od 665 eura po isplati podijeljenih na 14 isplata godišnje.

Španjolska

13. i 14. plaća su zakonska obaveza poslodavca, a u ugovoru o radu godišnja plaća se dijeli na 14 dijelova. Minimalna plaća je 965 eura, ali neki sektori gospodarstva kolektivnim pregovaranjem između predstavnika radnika i predstavnika poslodavaca ugovaraju i više minimalne plaće. Radnik ima pravo na 60% plaće ako je na bolovanju do 20 dana, a 75% ako je više.

Grčka

Svi zaposleni u Grčkoj po zakonu moraju dobiti 13. i 14. plaću. Od 1. siječnja 2022. minimalna plaća se povećava za 2%, na 773.50 eura mjesечно. 13. plaća se isplaćuje pred Božić, a 14. se dijeli na dva dijela; pola se isplati za Uskrs, a pola u srpnju. Minimalna plaća u Grčkoj je uvedena 1998. na iznos od 550.40 eura, a do 2012. je narasla na 884.40 eura. 2012. se minimalac smanjuje na 612 eura zbog velike gospodarske krize koja je bila zahvatila Grčku. Jedno od glavnih izbornih obećanja radikalno lijeve političke stranke Syrize i Alexis Tsiprasa je bilo da će vratiti minimalnu plaću na prijašnju razinu, ali to obećanje nikada nije ispunjeno. Nakon što je izgubio izbore, Tsipras je opet počeo obećavati radikalni rast minimalca.

ZAHTEVI SINDIKATA KAO DA SUTRA NE POSTOJI: Trinaesta plaća, regres, božićnice, veća osnovica! Stručnjak upozorava: 'Idu u korist onima s najvećim primanjima!'

IZVOR: [ZAHTEVI SINDIKATA KAO DA SUTRA NE POSTOJI: Trinaesta plaća, regres, božićnice, veća osnovica! Stručnjak upozorava: 'Idu u korist onima s najvećim primanjima!' - Dnevno.hr](http://Dnevno.hr)



Povećanje osnovice, isplata trinaeste plaće, veći regres i dar za djecu, veća naknada za sistematski liječnički pregled... Ovo su glavni zahtjevi sindikata javnih i državnih službenika, svojevrsna "lista želja" uoči početka pregovora za novi temeljni kolektivni ugovor.

Njihove želje izazvale su velike reakcije u javnosti. Ma koliko razumjeli ulogu sindikata pa i to da ponekad, a osobito na početku pregovara, treba "tražiti nemoguće" ova lista u sadašnjem vremenu – i u usporedbi s onim što se događa u tzv. realnom sektoru, barem onom dijelu koji je stradao u koroni – u najmanju ruku zvuči bahato.

Ukoliko se prijedlozi usvoje, proizašlo bi da bi u idućoj godini primanja onih koje koronakriza nije dotakla (niti su izgubili posao, niti im je umanjena plaća) zapravo bili dodatno nagrađeni. Jesu li zahtjevi sindikata, gledajući taj kontekst, pošteni?

Ili možda trebamo okrenuti ploču pa se zapitati trebaju li sindikati javnih i državnih službi uopće promatrati što se događa "preko puta" ukoliko ljudi koje predstavljaju obavljaju svoj posao, primjerice, zaposlene u zdravstvu?

A u ovoj podjeli na javni i realni sektor ne smijemo smetnuti s umu da postoje i oni u realnom sektoru

koji su daleko bolje plaćeni za sličan posao od ovih iz javnog.

Dosta se pitanja tu nameću, a na neka od njih pokušali smo dobiti odgovor od **Viktora Gotovca, jednog od naših najvećih autoriteta za radno pravo** kojeg je javnost odnedavno upoznala i kao šefa zagrebačkog SDP-a.

Tu treba napomenuti da su Gotovca sindikati (ili bolje rečeno neki sindikalni čelnici) prozvali kao "lažnog socijaldemokrata", kritizirali su ga zbog njegove suradnje s Hrvatskom udrugom poslodavaca, no Gotovac im je nedavno, gostujući kod Aleksandra Stankovića, jasno poručio: "**postoji radno pravo, ne sindikalno ili poslodavačko**".

"Sindikati imaju pravo zahtijevati sve ono što smatraju da odgovara njima i njihovom članstvu. Vjerujem da su ovi zahtjevi međusobno vezani. Recimo, ako bi država rekla 'nećemo dati trinaestu plaću' onda će sindikati sigurno potegnuti zahtjev za povećanjem osnovice. Na koncu, o tome jesu li zahtjevi realni i postoji li za to ekonomska osnova, reći će država i sučeliti svoje argumente s onima koji dolaze iz sindikata", kaže nam Gotovac o pregovaračkoj poziciji.

Kad je riječ o onim silnim pitanja s početka teksta, pravni stručnjak ističe nekolika aspekata iz kojih se zahtjevi sindikata mogu promatrati.

"Postoji nekoliko dimenzija i mogućnosti odgovora na sindikalne zahtjeve. Jedna stvar je uopće odnos javnog i privatnog sektora, dakle **činjenica je da u nas postoji izvjesni dualizam i paralelizam postojanja tržišta rada u javnom i privatnom sektoru**, a što se posebno pokazuje u kriznim momentima. Sjetimo se 2008. ili 2009., pa i sada, naravno, u okviru covid krize: jedni prolaze daleko bolje od drugih koji će puno lakše ostati bez nekog svog prava.

Druga dimenzija je, naravno, ekonomska. **Može li se tim zahtjevima udovoljiti samim po sebi, neovisno kako će reagirati privatni sektor?** Da bi im se udovoljilo, a zahtjevi su dosta veliki, moraju se negdje pronaći sredstva da se to učini.

Sad, možemo razgovarati i s pozicije **jesu li svim zaposlenicima u javnom sektoru plaće dobre**. Mislim da su u zdravstvu kudikamo veće nego u obrazovanju ili socijalnoj skrbi, tako da se i tu onda možete pitati je li baš sve to jednak...”, napominje Gotovac.

No, ako ćemo komentirati socijalni aspekt ovih zahtjeva, naš sugovornik posebno ističe jedan zahtjev, onaj oko trinaeste plaće.

"To je nešto što mi se čini sve samo ne – sindikalnim. **Tu sindikati zapravo idu u korist onih s najvećim plaćama**. Primjerice, kod regresa i božićnica svi su imali fiksne iznose koje svi dobivaju jednako, što znači da oni s najnižim primanjima u relativnim iznosima dobiju najviše. Sad to ide drugim putim, što baš i nije nužno socijalno. S tim zahtjevom, čini mi se, sindikati su pokazali jednu možda i ne posve sindikalnu dimenziju. Da sam u sindikatu, osobito da nisam pri vrhu piramide plaća, to sigurno ne bih tražio.

Postoje države koje imaju tradiciju trinaeste plaće, mi je nemamo. Sad je izmišljati, ne vidim tu smisao. Osim toga, zbog našeg poreznog sustava koji bi tu plaću daleko više oporezovao *de facto* bi mnogo novca otišlo u mirovinsko i zdravstveno i na poreze, a ne radnicima. Barem ne prigodom te isplate. Također, **ako bi se pristalo na trinaestu plaću, onda mi se čini da bi regres i božićnicu trebalo dokinuti**. Osobno, moram reći da je smisao radnog prava urediti najveću ili najbolju naknadu za rad radnika. Dakle, da plaća bude odgovarajuća, da ona raste, a ideja trinaeste plaće kao nekog davanja koje nema veze s radom ne čini mi se baš putem kojim bi trebalo ići. Ako želiš učiniti dobro radnicima, onda se bori da radnici tijekom cijele godine dobiju veću plaću, a ne da ljudi rade za manju plaću i onda da za "trinaesti mjesec" dobiju neki nagradni iznos, ma koliko bi svakome dobro došao."

Na jednu stvar je Gotovac posebno upozorio, mogućnost da se trinaesta plaća postepeno uvede.

"Gotovo sam siguran da bi **sindikati bili spremni da se u prvoj godini uplati, ne znam, 10 posto ili 20 posto te trinaeste plaće**, samo da se uvede neka dinamika. A tu moramo reći da se radi o jednoj posve pogrešnoj dimenziji, tzv. 'odgođenog sindikalizma' koja, čini mi se, funkcionira samo u zamislima nekih sindikalaca. Taj 'odgođeni sindikalizam' dovodi do toga da se oni sporazumiju s jednom političkom opcijom, s jednom vlasti, a onda neku drugu za tri-četiri-pet godina dočekuju puno veći troškovi od onih koje ima netko tko to potpiše. Vjerujem da i tu ima nekih kalkulacija sa strane sindikata, donekle i manipulacija u odnosu na političke aktere, a naravno i očekivanja da se baš sad mogu izboriti za nešto više."

Odgovorio je naš sugovornik i na pitanje je li moralno da država isplaćuje božićnice dok se istovremeno "beskrajno" zadužila kako bi sanirala posljedice koronakrize.

"Naravno, sindikati će vam reći, **nismo za to mi krivi, radnici su svoj posao odradili, to je ugovoreno pravo kojeg se moramo držati.** O tome je li dobro da se božićnice isplaćuju vjerojatno će ljudi iz privatnog sektora imati različito mišljenje od ljudi iz javnog sektora. Opet, neki će u javnom sektoru reći da plaće tu nisu usporedive s plaćama u privatnom sektoru. Ne razmišljamo da su neke plaće izuzetno niske i da bismo trebali preispitati gdje je teško zaposliti ljude određenog profila, recimo profesore matematike i informatike. Oni za novce koje im nude škole nisu spremni doći pa bi trebalo dati razvijati piramidu plaća da to bude produktivno za društvo."

Za kraj smo se dotaknuli i spomenute generalizacije o teškom stanju u privatnom sektoru i pojednostavljenu tezu koja se provlači kroz javnost. Kao da se zaboravlja da u Hrvatskoj ima uspješnih tvrtki s jako dobrom plaćama ne samo za hrvatske prilike, a unatoč tome se zaposlenike u privatnom sektoru najčešće prikazuje kao potplaćene radnike koji rade u teškim radnim uvjetima. A treba reći i da situacija se plaćama u javnom sektoru – ma koliko se činilo se sve čisto – nije baš tako transparenta...

"Svaka generalizacija je opasna. **Opasno je generalizirati da ljudi u javnom sektoru uhljebi, kao i da svi u privatnom zakidaju radnike.** To su generalizacije od kojih se treba suzdržati. Imate sektore koji imaju kapacitete da visokim pravima privlače dobre radnike, s druge strane imate one koje će naprosto biti nekonkurentni ako će podizati plaću.

Imate i u javnom sektoru činjenicu da plaća jednog socijalnog radnika koji je također VSS ni po čemu neće odgovarati plaći niti liječnika specijalizanta koji će imati bitno veću plaću. Upravo to, naša država nije pristupila određivanju plaće na način da bi one bile sumjerljive. Čak u nekim slučajevima, a to se vidi u zdravstvu, dodaci na plaću su bitno veći od same plaće i onda zapravo netko kaže da nominalno ima malu plaću, ali kad vidite što mu se na kraju mjeseca isplati to znade biti priličan iznos. Prvi korak koji mi nikad nismo poduzeli je da sve svedemo na neki zajednički nazivnik, svedemo plaće u cjelokupnom sektoru na usporedivu vrijednost, a da se onda nečiji rad vrednuje samim iznosom plaće transparentno i jasno, a ne nekim

dodatnim, dopunskim koeficijentima kojim ćete povećavati iznos apsolutne vrijednosti plaće."

RAZLIKA IZMEĐU ČLANA I NEČLANA SINDIKATA PRI PRIMJENI PRAVA IZ KOLEKTIVNIH UGOVORA



Nikada svi radnici neće i ne moraju biti članovi sindikata, ali bi svi radnici trebali na neki način participirati za zajednička prava koja koriste, a koja sindikati i njihovi članovi izbore

Poznata je činjenica da prava iz kolektivnih ugovora u jednakoj mjeri koriste i članovi i nečlanovi sindikata, odnosno oni koji u sindikalnoj borbi sudjeluju vlastitom aktivnošću i financiranjem i svi ostali koji u tome ne sudjeluju. Svi se možemo složiti da nije pošteno da nečlanovi uživaju plodove tuđeg odrcanja.

Brojna radnička prava koja danas uživaju radnici, kao što su dodaci na uvjete rada, dodatak zbog iznimne odgovornosti za život i zdravlje ljudi, dodaci na smjenski rad, noćni rad, rad blagdanima, subotama i nedjeljama, prekovremeni rad, božićnica, dar za djecu, regres za godišnji odmor, jubilarna nagrada, pravo na razne oblike pomoći, otpremnina, naknada za trošak prijevoza, dodatni dani godišnjeg odmora i drugo, nisu propisana Zakonom o radu, već su rezultat kolektivnih ugovora koje je s resornim ministarstvom i Vladom uspio ugovoriti sindikat.

Stoga, opravdano je da upravo članovi sindikata, a ne čelnici, traže da se ta prava u punom ili povećanom obimu odnose samo na njih, jer isključivo oni dobrovoljno financiraju sindikalnu borbu i na njihovim leđima i aktivnostima postižu se bolji uvjeti.

RAD NAKON UMIROVLJENJA



Sukladno hrvatskom zakonodavstvu, dob predviđena za umirovljenje jest napunjenih 65 godina života. Međutim, činjenica je da je Zakonom o radu propisano da je nastavak radnog odnosa nakon navršene 65. godine života radnika moguć ako radnik i poslodavac o tome postignu sporazum odnosno ako se tako dogovore.

Dakle, za nastavak radnog odnosa radnika nakon ispunjenja životne dobi i mirovinskog staža prema važećim odredbama Zakona o radu potrebna je suglasnost volja jedne i druge strane iz ugovora o radu.

Ako poslodavac i radnik postignu dogovor o produljenju radnog odnosa nakon navršene 65. godine života radnika, poslodavac će za to biti dužan pribaviti suglasnost Ministarstva zdravstva.

IZMJENE ZAKONA O RADU

Proces izmjena Zakona o radu (ZOR), odnosno izrade novog Zakona, ušao je u novu fazu krajem listopada 2021. godine, kad je radna skupina počela s redovnim tjednim sastancima na kojima se dio po dio raspravlja radni tekst Zakona koji je pripremilo Ministarstvo rada. Prema trenutnom planu, ovakav tempo rada potrajat će najmanje do veljače iduće godine.



ZAHTEVI SINDIKALNIH SREDIŠNJIĆA

1. bolje uređenje i sprečavanje zloupotrebe rada na određeno, uključujući kroz uvođenje prava na otpremninu nakon isteka ugovora na određeno,
2. bolje uređenje radnog vremena, uključujući ukidanje nejednakog rasporeda radnog vremena osim kada je riječ o smjenskom radu,
3. bolje uređenje i ograničenje primjene pravilnika o radu,
4. pravo sindikata na ugovaranje dodatnih materijalnih prava samo za članove sindikata,
5. pravo sindikalnih središnjica na organiziranje generalnog štrajka,
6. pravo sindikata da tuži u ime svojih članova, uključujući i grupnu tužbu,
7. propisane sankcije za poslodavce koji ne poštuju kolektivni ugovor.

Što se predlaže novim Zakonom o radu?

- Novi Zakon predlaže pravo radnika na nedostupnost izvan radnog vremena, čime bi Hrvatska postala druga država u EU koja je zakonski prepoznala to pravo. To podrazumijeva da radnik ima pravo isključiti se s mreže, ne odgovarati na pozive poslodavca ili se na drugi način baviti poslom u vrijeme odmora.
- Uvodi se zakonska zaštita zaposlenika od mobbinga. Dosad se uz nemiravanje na radu,

zlostavljanje i druga neprihvatljiva ponašanja koje treba iskorijeniti u svijetu rada rješavalo kroz sudsku praksu primjenom više propisa koji tek parcijalno uređuju zaštitu od pojedinih oblika takvih ponašanja.

- Hrvatska je među pet država EU s najvećim udjelom ugovora na određeno, što za radnike u Hrvatskoj znači veću nesigurnost u odnosu na radnike u drugim državama, ali i u odnosu na kolege sa stalnim ugovorima. Cilj zakonskih izmjena je ograničiti takve ugovore na iznimne slučajevе, odnosno njihovo uzastopno neprekidno sklapanje uvjetovati objektivnim razlogom te njihovo vremensko trajanje ograničiti na maksimalno tri godine.
- U prijedlogu novog Zakona nema odredbe po kojoj radni odnos automatski prestaje kad radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža, ali ako radnik s tim uvjetima dobije otkaz nema pravo na otpremninu.

ZAJEDNIČKI KOMENTAR SINDIKALNIH SREDIŠNJIĆA

na prethodnu procjenu učinaka propisa za nacrt prijedloga Zakona o radu



izvor: [Zajednički komentar sindikalnih središnjica na prethodnu procjenu učinaka propisa za Nacrt prijedloga Zakona o radu – 31. svibnja 2021. – NSZSSH](#)

Zagreb, 31. svibnja 2021.

Sindikalne središnjice Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Nezavisni hrvatski sindikati (NHS) i Matica hrvatskih sindikata (MHS) uputile su zajednički komentar na prethodnu procjenu učinaka propisa za Zakon o radu koje je trenutno u savjetovanju do 7. lipnja 2021. godine.

Cijeli komentar sindikalnih središnjica dostupan je na stranici [e-savjetovanja](#), a u nastavku ga prenosimo u cijelosti.

Zakon o radu opći je propis kojim se uređuju radni odnosi, odnosno odnosi između radnika i poslodavaca u Hrvatskoj.

Glavna svrha posebnog uređivanja radnih odnosa u odnosu na opće građanskopravne propise zaštita je radnika kao slabije strane radnog odnosa. Stoga smatramo da je analiza stručnog nositelja, u kojoj procjenjuje da je zakonski okvir potrebno mijenjati kako bi 'na odgovarajući način mogao pokretati gospodarstvo i poduzetničke aktivnosti te zaštititi poduzetnike od administrativnih opterećenja i troškova rada u obavljanju njihovih djelatnosti' posve promašena i neprimjerena. Dapače, ona pokazuje nerazumijevanje kako stručnog nositelja tako i poslodavaca i njihovih udruga o tome što od ovoga propisa mogu očekivati.

Također, očekivanja kako stručnog nositelja tako i, posebice, poslodavaca i njihovih udruga kako se izmjenama ovoga propisa može poslodavcima olakšati otpuštanje radnika, a da radnici nemaju pravo na sudu osporavati dopuštenost razloga otkaza – nerealna su.

Stoga navedeno ne može biti cilj Zakona o radu niti se uopće postiže izmjenama radnog zakonodavstva, već naprotiv, nekim drugim mjerama, iz domene drugih ministarstava.

Smatramo da je radne odnose u Hrvatskoj doista potrebno urediti, a dokaz za to su veliki broj radnika koji nije pokriven kolektivnim ugovorima, ali i oni koje opće odredbe Zakona o radu ne štite ni na koji način.

Žao nam je što je stručni nositelj propustio provesti analizu koja bi omogućila da se odgovori upravo na ove probleme i pristupi izmjeni zakonodavstva koje bi radnicima doista omogućio pregovaranje o njihovim uvjetima rada, efikasnu zaštitu njihovih prava i jamstvo kvalitetnijih radnih mjesta u Hrvatskoj, posebno u odnosu na sigurnost radnih mjesta i radno vrijeme po mjeri čovjeka.



U nastavku iznosimo stavove sindikalnih središnjica prema područjima za koje je konstatirana potreba redefiniranja te u odnosu na stavove stručnog nositelja koji su navedeni u analizi:

1. SMANJIVANJE UDJELA RADA NA ODREĐENO



Kada je riječ o ugovoru o radu na određeno vrijeme, pozdravljamo namjeru da se ide u zakonske izmjene kojima će se utjecati na smanjivanje udjela rada na određeno vrijeme u **ukupnoj zaposlenosti**.

Smatramo, međutim, da je tome potrebno pristupiti izrazito promišljeno, na temelju analize razloga neopravdanog zapošljavanja na određeno vrijeme - sužavanjem zakonskog okvira unutar kojeg je takvo zapošljavanje moguće, propisivanjem mogućnosti preispitivanja nezakonitosti takvog zapošljavanja i 'poskupljanjem' zapošljavanja na određeno vrijeme odnosno izjednačavanjem prava tih radnika s pravima zaposlenih po standardnom ugovoru, ugovoru o radu na neodređeno vrijeme.

Potrebno je dakle, utvrditi prave uzroke raširene prakse neopravdanog zapošljavanja na određeno vrijeme, a ne se zaustavljati na kozmetičkim rješenjima koja, prema izričaju ovog dokumenta, očito trebaju poslužiti kao alibi za olakšavanje otpuštanja radnika zaposlenih po standardnom ugovoru jer će se (kako tvrde poslodavci, a stručni nositelj se očito priklanja toj tvrdnji) olakšavanjem otpuštanja radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme smanjiti pritisak na zapošljavanje po ugovoru o radu na određeno vrijeme. Promatranje ove dvije vrste ugovora kao „sustav spojenih posuda“ posve je pogrešno i neprihvatljivo.

Naime, ugovor o radu na neodređeno vrijeme je standardni oblik ugovora o radu, kako u Hrvatskoj tako i u Europskoj uniji, dok je ugovor o radu na određeno vrijeme tek iznimka, jedan od nestandardnih oblika ugovora o radu (jednako kao i ugovor za stalnog sezona, zapošljavanje ugovorom s agencijom za privremeno zapošljavanje i dr.) i njegovo je korištenje dopušteno samo u propisanim slučajevima.

Stoga ne možemo pristati na olakšavanje otpuštanja, a pogotovo ne relativiziranjem zabrane otkazivanja zaštićenim kategorijama, jer smatramo da je segmentaciju na tržištu rada potrebno smanjiti tako da se prava radnika koji su na tržištu rada u nesigurnijem položaju povećaju, a ne tako da se sva radna mjesta učine nesigurnijima, a pogotovo radna mjesta onih radnika koji poslodavcima (više) nisu tako poželjni.

Naposljetku, ponovno ističemo, da se u svrhu smanjivanja udjela rada na određeno vrijeme, potrebno pozabaviti i regulacijom agencijskog rada i poticanja sigurnosti zapošljavanja u djelatnostima dominantno sezonskog karaktera, što u ovoj procjeni učinaka nije prepoznato.

Na kraju, ono što je zasigurno hrvatski najveći problem i po čemu je Hrvatska najgora u Europskoj uniji, je problem ogromnog broja radnika zaposlenih po tzv. kratkim ugovorima o radu na određeno vrijeme (do tri mjeseca) za čije suzbijanje stručni nositelj ne nudi nikakvo rješenje.

2. RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA



Veliki broj radnika od početka proglašenja epidemije COVID-19 u Hrvatskoj jednostrano je, bez vlastite suglasnosti, upućen na rad od kuće bez da ih je itko pitao imaju li uvjete za takav rad i bez da su, kako to Zakon o radu sada uređuje, ugovorom o radu odnosno dodatkom ugovora o

radu uređena pitanja sredstava rada i troškova takvog rada, njegovo trajanje te dodatna zaštita radnika u dijelu radnog vremena.

Međutim, ništa od toga nije našlo na neki interes stručnog nositelja već se, kao potreba za uređenjem, navodi smanjivanje troškova rada za poslodavce (na čiji račun?) i uvođenje posebnog instituta rada na daljinu (iako članak 17. važećeg Zakona o radu, koji govori o radu na izdvojenom mjestu rada, u cijelosti pokriva i ovo što stručni nositelj naziva „rad na daljinu“), za koji je nemoguće utvrditi koje su njegove posebne odrednice, osim što očito predstavlja uvođenje još jednog fleksibilnog oblika rada, ovaj puta s još manje obveza za poslodavca.

Radnik ne smije snositi teret specifičnih uvjeta rada niti posebnih poslodavčevih želja te takav rad mora biti isključivo dobrovoljan i odražavati suglasnost volja obje strane. Pritom se vraćamo na početak i podsjećamo da su radni odnosi ugovorni odnosi i da obje strane moraju prihvatići uvjete, a u konkretnom slučaju poslodavac prema radniku mora imati jednak obvezu, a radnik jednak prava kao da radi u prostoru poslodavca.

Kada je riječ o radu od kuće potaknutom pandemijom koronavirusa, na isti način na koji je radnik u stanju raditi za poslodavca i dostavljati mu rezultate svoga rada, poslodavac je u stanju (i dužan) radniku dostaviti aneks ugovora o radu, kao dvostrani dokument u skladu s člankom 17. Zakona o radu, koji je trebao pokriti novonastalo stanje! Na kraju, sindikalni prijedlog dopune Zakona o radu u ovome dijelu bio je definiranje prava radnika na nedostupnost nakon radnog vremena (pravo na isključenje), o čemu stručni nositelji ništa ne govori.

Podsjećamo na istraživanje koje je za SSSH proveo Hendl 2018. i 2019. godine, a prema kojem je 58 posto ispitanika (od 1.000) pozitivno odgovorilo na pitanje odgovara li na mailove odnosno prima li telefonske pozive i izvan radnog vremena što, kada se izuzmu ispitanici čiji odgovor na pitanje s obzirom na njihovu situaciju nije primjenjiv (27,6 posto), udio čini još većim.

3. RAD U NEPUNOM RADNOM VREMENU

Komentari o radu na izdvojenom mjestu rada jednako tako vrijede i za rad u nepunu radnom vremenu.



Izrazito je cinično da se europski trendovi o uskladištanju privatnog i poslovnog života koriste kao alibi za poticanje fleksibilizacije na tržištu rada u korist poslodavaca, a pogotovo u zemlji u kojoj dostojan život za sebe i svoju obitelj većina radnika ne može osigurati ni s plaćom za puno radno vrijeme, a kamoli za nepuno.

4. PREKOVREMENI RAD



Prema istraživanju spomenutom u točki 2., a nedavno je slično proveo i MROSP (2021.), udio radnika kojima prekovremeni rad nije evidentiran i plaćen kreće se između 30 do čak 40 posto. Prekovremeni rad široko je rasprostranjen u Hrvatskoj – prekovremeno ponekad radi čak 2/3 radnika, od kojih 1/3 prekovremeno radi čak jednom tjedno ili češće.

Ozbiljni generator neevidentiranog prekovremenog rada je i raspored radnog vremena u nejednakom trajanju, koji omogućuje poslodavcima da ga koriste najčešće kao zamjenu za pravodobno planiranje organizacije radnog vremena.

Stoga je prijedlog sindikalnih središnjica bio raspored radnog vremena u nejednakom trajanju ograničiti samo na smjenski rad (ZOR 2009.), dok za druge potrebe s obzirom na narav posla ostaje preraspodjela radnog vremena (sukladno Direktivi

2003/88/EZ EP-a i Vijeća od 4.12.2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena).

Radno vrijeme jedno je od najproblematičnijih područja primjene Zakona o radu, no unatoč tome iz analize stanja ne čita se ništa o namjeri stručnog nositelja da se odlučno posveti ovim problemima u interesu nužne potrebe uređivanja radnih odnosa i podizanja kvalitete radnih mesta u Hrvatskoj, ali i u interesu države da se svaki prekovremen rad evidentira i plati, uključujući poreze i obvezne doprinose.

Naprotiv, iz neodređenosti prijedloga, može se iščitati tek da bi u ovom području moglo doći i do dodatne fleksibilizacije i proširivanja radnog vremena. Protivimo se povećanju najdužeg trajanja radnog vremena iz članaka 61. i 62., i pretvaranju odredbi koje se tiču zaštite zdravlja radnika u odredbe kojima se 'afirmira pravo na još duži dodatni rad za druge poslodavce' iako radnik već radi puno (pa i prekovremeno) radno vrijeme kod prvog poslodavca.

Afirmacija prava na dostojanstven rad, što bi trebao biti jedan od ciljeva rada ovog Ministarstva, treba značiti mogućnost ostvarivanja primjerene, dostojanstvene plaće bez ugroze zdravlja radnika pa i unatoč njegovoj volji/potrebi, a pogotovo u kontekstu najnovije studije Svjetske zdravstvene organizacije i Međunarodne organizacije rada o pogubnim učincima prekomjernog rada i troškovima koje takav rad proizvodi za sustav zdravstva i socijalne skrbi. (Studija zaključuje da 55 satni radni tjedan donosi 35 posto više rizika za moždani udar i 17 posto veći rizik za smrt od ishemijske bolesti srca u usporedbi s 35–40 sati rada na tjedan). Posljednje se pogotovo ne smije i ne može pravdati potrebama organizacije rada kod poslodavca.

5. KOLEKTIVNI RADNI ODNOSSI

Neugodno smo iznenađeni dijelom procjene učinaka propisa koji se odnosi na kolektivne radne odnose. Nejasno je što stručni nositelj smatra pod prijedlogom izmjene odredbe o produženom primjeni kolektivnog ugovora nakon isteka otkaznog roka, kada se taj institut odnosi samo na kolektivne ugovore koji su sklopljeni na rok, zbog čega prepostavljamo da se radi o grešci.

Također je nejasno što se misli pod usklađivanjem odredbi o načinu izbora sindikalnog povjerenika (usklađivanjem s čim?) te koja je namjera i svrha navedenog prijedloga. Dapače, područje izbora sindikalnih povjerenika nikako se ne može uređivati propisom jer je to izravno kršenje konvencija.

Ne slažemo se s namjerom ograničavanja trajanja zaštite sindikalnog povjerenika, već naprotiv, smatramo da ju je potrebno dodatno produžiti s obzirom na sve veće pritiske poslodavaca na nositelje ove dužnosti.

Također, ne možemo pristati na dodatno zakonsko slabljenje prava na štrajk, a pogotovo kada je pravi problem s kojim se suočavamo, ne samo na razini sindikata, nego na razini cijelog društva, uopće mogućnost ostvarivanja prava na štrajk, do čega dolazi, među ostalim, zbog sudske prakse koja usko tumači odredbe Zakona o radu, posebice kada je riječ o dopuštenim razlozima za štrajk te nedovoljno uvažava međunarodne radne standarde.

Trebaju nam bolje zakonske formulacije i nove, dodatne odredbe koje će dati pozitivan zamah i signal provedbi štrajka kao važnom alatu demokratske i radničke borbe te urediti (sada neuređeno) pitanje prava na opći štrajk.

6. PLATFORMSKI RAD



Smatramo da je pogrešno problem rada putem internetske platforme rješavati uređivanjem takvog rada na poseban način, nego je potrebno slijediti europsku sudsку praksu i taj problem rješavati priznavanjem statusa radnika osobe koje radi na takav način, odnosno proširiti prava radnika iz Zakona o radu i na te radnike.

Pristup u kojem bi se za takve radnike propisivao poseban korpus prava i obveza znači legalizaciju njihovog statusa radnika druge klase, a odricanje statusa poslodavca internetskim platformama koje na njihovom radu ostvaruju ogromne profite, u tom smislu daljnju eroziju radnih odnosa te odlučivanje za smjer suprotan većini EU zemalja (ignoriraju se nedavne ključne presude u nizu zemalja).

Još jednom ističemo da je postavljanje poticanja poduzetničkih aktivnosti kao cilja intervencije u propis koji uređuje radne odnose i zlouporabe do kojih dolazi - upravo posljedica uspješnog zaobilazeњa uređenja radnih odnosa od strane ovih kompanija, te propusta države da odgovarajuće i pravodobno reagira, uređuje tržiste rada te dosljedno primjenjuje i tumači Zakon o radu u ovom području.

Na kraju, napominjemo da je Ministarstvo upoznato sa stavovima sindikalnih središnjicama koje su predstavnici sindikalnih središnjica detaljno obrazlagali tijekom konzultacijskog postupka kako usmenim putem, tako i dostavom više od 50 stranica kvalitetno argumentiranih pisanih materijala.

S obzirom na to, neprihvatljivo je da se u ovoj Procjeni učinaka propisa i dalje inzistira na rješenjima s kojima smo izrazili ozbiljno i kvalitetno argumentirano neslaganje, pogotovo zato što u odnosu na neke postoje ozbiljni pravni problemi.

Neprihvatljivo nam je i što se na temelju naših analiza i stručnih podloga u ovom dokumentu nije našao praktički niti jedan od sindikalnih prijedloga iznesenih u cilju jačanja zaštite prava radnika i sprečavanja uočenih zlouporaba u svim glavama Zakona o radu.

S obzirom da tijekom konzultacijskog postupka očito nije došlo do postizanja dogovora o načinu preuređenja radnog zakonodavstva i da su se u Procjeni učinaka propisa i dalje našli samo interesi i stavovi s kojima je Ministarstvo ušlo u konzultacijski postupak sa socijalnim partnerima, držimo da ona odražava isključivo stajališta stručnog nositelja značajno temeljenog na zahtjevima poslodavaca.

Upozorivši na prethodno, očekujemo da će u dalnjoj fazi, tijekom izrade samog zakonskog teksta, doći do uvažavanja prijedloga svih uključenih strana, u onome što bi trebao biti zajednički interes, a to je izrada propisa koji bolje

uređuje radne odnose u Hrvatskoj. S obzirom na navedeno smatramo i neprimjerenim unaprijed tvrditi da bi se predloženim izmjenama i dopunama važećeg zakonskog teksta, mijenjalo i dopunjavalо više od polovine članaka važećeg zakona, što za sobom povlači potrebu donošenja novog Zakona.

MJERE AKTIVNE POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA ZA 2022.

izvor: [Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike - Vlada RH usvojila Prijedlog zaključka o podržavanju donošenja Mjera aktivne politike zapošljavanja za 2022. godinu \(gov.hr\)](https://www.gov.hr/gov/2022-2023/10/ministarstvo-rada-mirovinskog-sustava-obitelji-i-socijalne-politike-vlada-rh-usvojila-prijedlog-zakljucka-o-podrzavanju-donozenja-mjera-aktivne-politike-zaposljavanja-za-2022.-godinu-gov-hr)



Na 92. sjednici Vlade Republike Hrvatske, održanoj u četvrtak, 23. prosinca 2021. je, između ostalog, usvojen Prijedlog zaključka o podržavanju donošenja **Mjera aktivne politike zapošljavanja za 2022. godinu** iz nadležnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Također, prihvaćen je Prijedlog odluke o donošenju Nacionalnog plana izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom za razdoblje od 2021. do 2027. godine i pripadajućeg Akcijskog plana te Prijedlog odluke o donošenju Nacionalnog plana borbe protiv siromaštva i socijalne isključenosti za razdoblje od 2021. do 2027. godine i pripadajućeg Akcijskog plana.

Prijedlogom zaključka o podržavanju donošenja Mjera aktivne politike zapošljavanja za 2022. godinu proširuje se mjera samozapošljavanja kojom bi se potaknuto povratak građana koji su iselili iz Hrvatske.

Novom mjerom osigurava se kvalificirana radna snaga diljem Hrvatske, kroz dva oblika poticaja – poticaj za povratnike iz EGP i poticaj za ekonomsku migraciju iz visokorazvijenih dijelova zemlje u one gospodarski slabije razvijene.

Primjerice, hrvatski državljeni povratnici u dobi do 60 godina iz EU, uz ostvarenu mjeru samozapošljavanja dobivaju poticaj od 50 tisuća kuna za povratak u Hrvatsku te uz pokretanje vlastitog posla mogu ostvariti do ukupno 200 tisuća kuna.

Drugi oblik poticaja tiče se ekonomskih migracija unutar Hrvatske te uz sredstva ostvarena kroz samozapošljavanje, do najviše 150 tisuća kuna, ostvariti i 25 000 kuna poticaja za preseljenje.

„Provedbom mjera aktivne politike zapošljavanja nastojimo kontinuirano poticati gospodarski razvoj, a samim time i nova zapošljavanja. Uz pomoć mjera direktno utječemo i na otvaranje novih te kvalitetnih radnih mjesta“, napomenuo je ministar Josip Aladrović.

Mjere aktivne politike zapošljavanja u 2022. godini će biti usmjerene na poticanje zapošljavanja, samozapošljavanja, sposobljavanja i obrazovanja u cilju povećanja zapošljivosti i zadržavanja u zaposlenosti, a doprinijet će gospodarskom napretku i stabilnosti, a odgovorit će na izazove na tržištu rada i potrebe gospodarstva kroz osam intervencija.

Također, ministar Aladrović je podsjetio da je u Mjere aktivne politike zapošljavanja od listopada 2016. do studenoga 2021. godine uloženo 5,7 milijardi kuna te je uključeno 175 tisuća osoba.

Nacionalni plan izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom za razdoblje od 2021. do 2027. predstavlja nastavak strateškog planiranja na području promicanja prava osoba s invaliditetom s dostignutim standardima na globalnoj razini.

Nacionalnim planom prioritet je stavljen na područja intervencija i definiranje mjera od utjecaja na borbu protiv siromaštva i socijalne isključenosti koje jamče bolje uvjete života socijalno osjetljivim skupinama stanovništva. Mjere obuhvaćaju područja intervencije u djelokrugu zdravstvene zaštite, odgoja i obrazovanja, mirovinskog sustava, stambenu politiku, socijalni sustav, regionalni razvoj, organizacije civilnog društva te kulturu, sport i informatizaciju s ciljem provedbe različitih aktivnosti usmjerenih na suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti.

Nacionalni plan izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom za razdoblje od 2021. do 2027. predstavlja nastavak strateškog planiranja na području promicanja prava osoba s invaliditetom s dostignutim standardima na globalnoj razini. Dokument ujedno predstavlja i okvir za provedbu UN Konvencije o pravima osoba s invaliditetom.

Također, u potrebi za dalnjim poboljšanjem kvalitete života osoba s invaliditetom, Nacionalnim planom 2021. - 2027. obuhvaćena su sva područja života kao što su odgoj i obrazovanje, rad i zapošljavanje, zdravstvo, socijalna skrb, turizam i sport, međunarodna suradnja, partnerstvo državne i javne uprave s udrugama osoba s invaliditetom, sigurnost u kriznim situacijama, pristupačnost okruženja i prijevoza te pristup digitalnim sadržajima i uslugama.

NACIONALNI I AKCIJSKI PLAN RAZVOJA SOCIJALNIH USLUGA

izvor: [Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike - Održana 89. sjednica Vlade Republike Hrvatske \(gov.hr\)](http://ministarstvo-rada.mir.gov.hr)



Na 89. sjednici Vlade RH, održanoj u petak, 10. prosinca 2021. je, između ostaloga, prihvaćen je Prijedlog odluke o donošenju **Nacionalnog plana razvoja socijalnih usluga** za razdoblje od 2021. do 2027. godine i **Akcijskog plana razvoja socijalnih usluga** za razdoblje od 2021. do 2024. godine.

Državni tajnik u Ministarstvu rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike Dragan Jelić predstavio je članovima Vlade Nacionalni plan razvoja socijalnih usluga za razdoblje od 2021. do 2027.

To je srednjoročni akt strateškog planiranja od nacionalnog značenja kojim se pobliže definira provedba ciljeva Nacionalne razvojne strategije Republike Hrvatske do 2030. godine, koji osigurava regionalnu ravnopravnost i dostupnost socijalnih usluga za socijalno osjetljive skupine u sustavu socijalne skrbi na cijelom području Republike Hrvatske.

„Socijalne usluge trebaju odgovoriti na brojne izazove korisničkih skupina, uz istodobno

podržavanje ideje neovisnog življenja u zajednici. To ponajprije uključuje osiguravanje preduvjeta za pružanje kvalitetnih i cijelovitih socijalnih usluga temeljenih na individualiziranom pristupu”, napomenuo je državni tajnik Dragan Jelić. Polazeći od pretpostavke da dostupnost adekvatnih službi podrške u zajednici prevenira institucionalizaciju korisnika, u narednom razdoblju planirane su aktivnosti daljnog razvoja izvaninstitucijskih socijalnih usluga na područjima na kojima te usluge nisu dostaune ili uopće nisu dostupne za djecu i obitelji u riziku, osobe s invaliditetom, starije osobe te ostale socijalno osjetljive skupine.

Na temelju Nacionalnog plana razvoja socijalnih usluga za razdoblje od 2021. - 2027. izradit će se dva provedbena dokumenta - Akcijski plan razvoja socijalnih usluga 2021. - 2024. i Akcijski plan razvoja socijalnih usluga 2025. - 2027. godine.

Navedenim će se dokumentima definirati mjere i razraditi aktivnosti u području razvoja socijalnih usluga, radi ostvarenja posebnih ciljeva iz Nacionalnog plana.

OBRAČUN PREKOVREMENOG RADA

IZVOR: [Način izračuna jednog sata prekovremenog rada KU Zdravstva i zdravstvenog osiguranja \(Dodatak III. Kolektivnom ugovoru za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja\) | Servis za obračun plaća \(obracun-placa.com\)](#)

Način izračuna jednog sata prekovremenog rada KU Zdravstva i zdravstvenog osiguranja (Dodatak III. Kolektivnom ugovoru za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja)

NAČIN IZRAČUNA JEDNOG SATA PREKOVREMENOG RADA NN 56/2020 [LINK](#)

Način izračuna iz ovoga Priloga prikazuje primjer izračuna vrijednosti jednoga sata prekovremenog rada subotom noću za radnika koji je dr. med. ima dodatak na uvjete rada 19 % te akademski stupanj dr. sc.

I. OSNOVNA PLAĆA

Osnovica za izračun plaće x koeficijent složenosti poslova radnog mjeseta + 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža = osnovna plaća

II. VRIJEDNOST SATA

Osnovna plaća dijeli se s brojem sati u mjesecu koji se dobiju množenjem dana u mjesecu bez subota i nedjelja s 8;

III. DODACI I UVEĆANJA NA OSNOVNU PLAĆU

Svi dodaci i uvećanja obračunavaju se na vrijednost sata
 + 50 % za prekovremeni rad (vrijednost sata x 0,50)
 + 25 % za rad subotom (vrijednost sata x 0,25)
 + 40 % za rad noću (vrijednost sata x 0,40)
 + 16 % zbog iznimne odgovornosti za život i zdravlje ljudi (vrijednost sata x 0,16)
 + 19 % za posebne uvjete rada (vrijednost sata x 0,19)
 +15 % za akademski stupanj dr. sc. (vrijednost sata x 0,15)



Višegodišnji problem neadekvatnog obračunavanja prekovremenih radnih sati Vlada je napokon riješila 16. rujna 2021. svojom Odlukom o isplati razlike

uvećanja plaće za prekovremen rad radnicima u djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

Slijedom donesene Odluke, Ministarstvo zdravstva je zdravstvenim ustanovama dostavilo uputu (naputak) o provedbi predmetne Odluke i načinu i modalitetu sklapanja sporazuma s radnicima.

Time su obuhvaćeni i oni koji su i oni koji nisu pokrenuli sudske postupke.

Odlukom je propisano da će se radnicima kojima za sate ostvarene u prekovremenom radu nije kumulativno isplaćeno uvećanje plaće s osnova posebnih uvjeta rada i dodatak za iznimnu odgovornost za život i zdravlje ljudi, isplatiti će se pripadajući nesporni iznos uvećanja plaće s osnova posebnih uvjeta rada, dodatak za iznimnu odgovornost za život i zdravlje ljudi te uvećanje plaće za znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno znanstveni stupanj doktora znanosti za sate prekovremenog rada.

Predmetnom Odlukom će se omogućiti isplata razlike iznosa prekovremenih sati i u slučaju:

- kada tužba NIJE podnesena;
- isplata u slučaju kada je tužbom pokrenut spor radi isplate razlike iznosa uvećanja plaće za prekovremen rad;
- te isplata po pravomoćnim sudske odlukama u povodu tužbi radi isplate razlike iznosa uvećanja plaće za prekovremen rad.

Prekovremen rad se adekvatno obračunava i plaća od 1. travnja 2020. godine temeljem Dodatka III Kolektivnom ugovoru, međutim, ostalo je razdoblje od početka primjene prijašnjeg kolektivnog ugovora do tada. Taj problem je konačno riješen krajem lipnja 2021. donošenjem Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o izvršavanju državnog proračuna RH za 2021. godinu.

Kako je došlo do pogrešnog obračuna prekovremenih sati?

Od ulaska Hrvatske u EU 2013. godine u zdravstvenim ustanovama zanemarila se Direktiva EU o radnom vremenu.

EPSU - EUROPSKA FEDERACIJA SINDIKATA NA GODIŠNJCU PANDEMIJE UPUTILA PORUKU MILIJUNA RADNIKA JAVNIH SLUŽBI DILJEM EUROPE

IZVOR: [Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara - medicinskih tehničara \(hssms-mt.hr\)](http://hssms-mt.hr)



Pandemija COVID-a 19 u Europi je razotkrila krhkost javnih zdravstvenih sistema i potpuni nedostatak kapaciteta da se odgovori na šok s kojim je cijela Europa suočena.

Europski sindikati javnih službi prosvjedovali su zbog nedostatka osoblja, nedovoljnog financiranja i neadekvatnih resursa znatno prije izbijanja pandemije.

Ne začuđuje stoga što su zdravstveni sistemi i institucije za socijalnu skrb bili potpuno preopterećeni kada je udario prvi val pandemije.

Na godišnjicu pandemije, poruka milijuna radnika javnih službi diljem Europe glasi:

„Ne možemo se vratiti politikama štednje iz svijeta prije pandemije.“

Ova nezapamćena zdravstvena kriza pokazuje da EU mora razmotriti mogućnost ponovnog preuzimanja određenih sektora koji garantiraju sigurnost europskih građana, poput farmaceutskih industrija.

Također bi trebalo preispitati uspostavljanje europskih kompetencija u zdravstvu i u državama koje nisu članice, kako bi se odgovorilo na pandemije, kako u EU, tako i u trećim zemljama.

Nedostaci otkriveni tijekom ove krize pokazuju da se velik dio sredstava iz EU fonda za oporavak mora izdvajati za ulaganja u javne usluge, koje predstavljaju univerzalne vrijednosti na kojima se temelji EU.

Čelnici europskih sindikata javnih službi ističu da će se boriti za ravnopravnost na tržištu rada, bolje uvjete rada i više javnih ulaganja. Ključno je da u oporavku od, kako se pokazalo, najgore ekonomske krize, radnici, zajednice i naš planet imaju prioritet nad profitom nekolicine.

U povodu Svjetskog dana zdravlja EPSU je naglasio jednu od glavnih pouka naučenih iz pandemije COVID-a 19 - više nego ikad moramo zaštитiti zdravlje i njegu od komercijalizacije i privatizacije, nitko ne bi trebao zarađivati na pandemiji.

CJEPLJENJE JE PRAVO IZBORA, A NE OBVEZA



Svatko ponaosob ima pravo odlučiti želi li se cijepiti ili ne. Nitko ne smije biti diskriminiran ni po jednoj osnovi pa tako ni po tome je li se cijepio ili nije.

Prisila nije način na koji će se to postići, jer svaka prisila rezultira još većim otporom.

U Hrvatskoj još uvijek ne postoji zakonska odredba koja propisuje obvezu građana Republike Hrvatske na cijepljenje protiv COVID-a 19, stoga ne postoji niti obveza da se cijepe, a samim time niti pravo poslodavaca da radnicima uvjetuju prisutnost na poslu cijepljenjem.

**PODATAK O CIJEPLJENJU ZDRAVSTVENI JE PODATAK I
KAO TAKAV SPADA U POSEBNU KATEGORIJU
OSOBNIH PODATAKA U SMISLU ODREDBI OPĆE
UREDJE O ZAŠTITI PODATAKA**

Mišljenje AZOP-a - Obrada osobnih podataka radnika o cijepljenju protiv COVID-a

IZVOR: HUP - Hrvatska udruga poslodavaca - 28.07.2021.

<https://www.hup.hr/obrada-osobnih-podataka-u-kontekstu-cijepljenja-i-izdavanja-covid-potvrda-misljenje-azop-a.aspx>



HUP se obratio Agenciji za zaštitu osobnih podataka te zatražio mišljenje može li poslodavac, u kontekstu zaštite osobnih podataka radnika, organizirati poslovanje na način da odredi kako samo radnici koji su preboljeli COVID-19 unatrag zadnjih 6 mjeseci ili su cijepljeni, mogu raditi u prostoru poslodavca, te koja je zakonska osnova za prikupljanje podataka o preboljenju ili cijepljenju djelatnika od strane poslodavca.

Iz odgovora proizlazi da poslodavac **ne može ni uz privolu prikupljati informacije da li je pojedini zaposlenik prebolio bolest uzorkovanu virusom COVID-19 ili je cijepljen iz razloga što između poslodavca i zaposlenika postoji jasna neravnoteža, te da se u većini slučajeva ne može reći da je privola zaposlenika dobrovoljna.**

Pitanja:

- *Kako je cijepljenje protiv SARS-CoV-2 dobrovoljno, može li poslodavac, u kontekstu zaštite osobnih podataka radnika, organizirati poslovanje na način da odredi kako samo radnici koji su preboljeli COVID-19 unatrag zadnjih 6 mjeseci ili su cijepljeni, mogu raditi u prostoru poslodavca, a ostali moraju raditi od kuće ili da organizira smjene po skupinama cijepljenih i necijepljenih radnika ako je to moguće te koja je zakonska osnova za prikupljanje podataka o preboljenju ili cijepljenju djelatnika od strane poslodavca?*

- poslodavca?
- Može li poslodavac tražiti od radnika COVID potvrdu u svrhu podnošenja zahtjeva HZZ-u za korištenje mjere za očuvanje radnih mesta, ako mjerama potpore bude propisano, kako prenose mediji, da potporu može dobiti poslodavac samo za cijepljene radnike?

OVDJE možete pronaći predmetno mišljenje Agencije za zaštitu osobnih podataka.

IZ MIŠLJENJA AZOP, izdvajamo

Da poslodavci nemaju pravo tražiti od radnika potvrdu o cijepljenju, potvrđuju nam i u **Agenciji za zaštitu osobnih podataka**.

Oni kažu kako je za svako prikupljanje i obradu osobnih podataka potrebno postojanje valjanog pravnog temelja (**sukladno članku 6. Opće uredbe o zaštiti podataka**), ali s obzirom na to da je podatak o cijepljenju zdravstveni podatak, kao takav predstavlja posebnu kategoriju osobnih podataka u smislu odredbi Opće uredbe o zaštiti podataka.

Obrada takvih podataka načelno je zabranjena, stoga je za njihovu obradu, uz pravni temelj, potrebno postojanje jedne od iznimaka iz članka 9. stavka 2. Opće uredbe o zaštiti podataka.

STAV PUČKE PRAVOBRANITELJICE

IZVOR: [Ako se ne cijepiš, otkaz ili niža plaća? Pitali smo stručnjake za problem koji je već nastao u turizmu - tportal](#)

Uredju pučke pravobraniteljice **Tene Šimonović Einwalter** građani se najčešće obraćaju zbog neopravdanih otkaza ili mobinga iako Ured po zakonu ne može pružati nikakvu pravnu pomoći ili postupati u tim predmetima, zbog čega su

na web stranicama objavili **detaljan vodič** o tome kako zaštititi svoja prava.

Upitali smo što napraviti u situacijama u kojima se pred radnikom nađe ultimatum, tj. kad se inzistira na cijepljenju iako ono nije obvezno.

Šimonović Einwalter kaže da osobe koje nisu cijepljene ne bi smjele imati posljedice što se tiče prava iz radnog odnosa, a posebno je važno, ističe, to da ne smiju biti kažnjeni oni koji ne mogu primiti cjepivo, recimo trudnice ili osobe određenog zdravstvenog stanja.

'Mislim da poslodavac ne smije nekome dati otkaz isključivo zato što određeni radnik nije cijepljen', kaže nam pravobraniteljica i poručuje da radnici odmah moraju potražiti zaštitu svojih prava ako se dogode takve situacije, prvo od samog poslodavca, a nakon toga po potrebi i na sudu, jer samo **sud može utvrditi da je otkaz nezakonit i da ih poslodavac treba vratiti na posao**.



U ČEMU JE RAZLIKA IZMEĐU COVID-POTVRDE I POTVRDE O PREBOLJENJU ?

Izvor: Ovo su razlike između covid-potvrde i potvrde o preboljenju - Index.hr



Covid-potvrda se koristi na razini Evropske unije, po pravilima koja su dogovorena na razini čitave Evropske unije. Ta pravila kažu da cijepljenim osobama covid-potvrda vrijedi godinu dana. Isto toliko vrijedi za preboljele koji su primili jednu dozu cjepiva unutar šest mjeseci. Za osobe koje su preboljele koronavirus covid-potvrda vrijedi šest mjeseci.

Potvrdu o preboljenju, s druge strane, izdaje liječnik i za nju vrijede hrvatska pravila, koja se ponešto razlikuju od europskih. Potvrdu o preboljenju mogu tako dobiti osobe koje su preboljele koronu i dijagnoza im je postavljena na temelju brzog antigenskog testa unazad posljednjih 12 mjeseci, osobe koje su imale dijagnosticirane covid-bolesnike u obitelji i imale su s tim oboljelim kontakt, proglašavane su takozvanim vjerojatnim slučajem u zadnjih godinu dana, osobe kojima je korona dijagnosticirana PCR testom prije više od 6 mjeseci, a manje od 12 mjeseci te osobe koje su preboljele virus, bolest im je dijagnosticirana PCR-om, BAT-om ili su bili vjerojatni slučaj, a cijepljene su jednom dozom cjepiva unutar 8 mjeseci od

preboljenja. Njima potvrda vrijedi godinu dana od cijepljenja.

Razlika je i u tome gdje se koristi covid-potvrda, a gdje potvrda o preboljenju.

Covid-potvrdu u zdravstvu i socijalnoj skrbi mogu koristiti i liječnici i pacijenti i posjetitelji, ali se s njom može putovati unutar Evropske unije, kao i otići na vjenčanje, koncert ili na stadion.

Liječnička pak potvrda također služi za zdravstvo i socijalnu, ali se osim toga može koristiti još samo za ulazak u Hrvatsku.

OSNOVNE INFORMACIJE O COVID-POTVRDI

IZVOR: [Covid putovnica - Naslovna \(eudigitalnacovidpotvrda.hr\)](http://Covid putovnica - Naslovna (eudigitalnacovidpotvrda.hr))



EU digitalnu COVID potvrdu mogu dobiti:

- osobe cijepljene cjepivom protiv bolesti COVID-19 (<https://eudigitalnacovidpotvrda.hr/hr/covid-potvrde/potvrda-o-cijepljenju>),
- osobe koje imaju negativan nalaz PCR testa ili brzog antigenskog testa,
- osobe koje su preboljele bolest COVID-19 11. dan od datuma prvog pozitivnog PCR testa – potvrda je valjana 180 dana od datuma prvog pozitivnog PCR testa.

Potvrdu je moguće zatražiti online putem portala e-Građani, te fizički u nekoj od poslovnica Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (HZZO), te ljekarnama.

Potvrda se ne može preuzeti na pet lokacija HZZO-a u Zagrebu: Margaretska, Mihanovićeva, Kruge,

Ivekovićeva i Branimirova, dok se potvrde mogu preuzeti na svim ostalim lokacijama HZZO-a u Hrvatskoj. Izdavanje digitalnih COVID potvrda je omogućeno i ustanovama koje rade COVID testiranje.

Važno je voditi računa da se potvrda temeljem negativnog nalaza brzog antigenskog testa izdaje na razdoblje od 48 sati od uzimanja uzorka, a temeljem negativnog nalaza PCR testa na razdoblje od 72 sata od uzimanja uzorka.

SPORTSKE IGRE 2022.

SPORTSKO-SINDIKALNI SUSRETI RADNIKA U ZDRAVSTVU I SOCIJALNOJ SKRBI

01.-05.06.2022., Rovinj, TN „Villas Rubin

„Ne moram pobijediti, ali moram biti čestit.
Ne moram uspjeti, ali moram biti dorastao
svjetlosti koju posjedujem.“

- Abraham Lincoln



Ponajprije bi se željeli zahvaliti svim sudionicima "27. Športsko-sindikalnih susreta" koji su se u izuzetno velikom broju odazvali pozivu za sudjelovanje u Rovinju 2021. godine.

Unatoč poznatim otežanim epidemiološkim okolnostima i neizvjesnosti okupilo nas se preko 800 učesnika, te su na Vaše i naše zadovoljstvo "Susreti" prošli bez i jednog incidenta s COVID-om, ali lijepom i nezaboravnom ozračju zabave, druženja i sporta.

Uz vašu pomoć i razumijevanje kao i dobru organizaciju i suradnju s TN „Villas Rubin“ u Rovinju prevladali smo sve poteškoće vezane uz epidemiju te iskazali veliko zajedništvo i razumijevanje koje krase sve vas u zdravstvu i socijalnoj skrbi.

REZULTATI KBC ZAGREB



(M)

1. POTEZANJE KONOPA, 1. mjesto
2. RUKOMET, 3. mjesto
3. KOŠARKA, 4.mjesto
4. ODBOJKA, 2.mjesto
5. PIKADO, 3. mjesto - Drago K.
6. STOLNI TENIS, 4. mjesto - Drago K.
7. TENIS, 2. mjesto -Ivan B.
8. GRANIČAR, 1. i 3. mjesto





(Ž)

1. POTEZANJE UŽETA, 2. mjesto
2. KOŠARKA, 3.mjesto
3. ODBOJKA, 2. mjesto
4. RUKOMET, 3. mjesto
5. KUGLANJE, 1. mjesto - Ana V.
6. STOLNI TENIS, 3.mjesto -Marija D.
7. TENIS, 1. mjesto - Mateja Lj.
8. BOĆANJE, 2. i 3. mjesto - Dragica K. + Ana V. / Nena S. + Tatjana V.



PUTOVANJA I IZLETI 2021

IZLET: NP KRKA – ŠIBENIK, 11. rujna 2021.

- FOTO GALERIJA



Uz pjesmu Vice Vukova - "Zvona moga grada" započelo je naše putovanje u NP Krka – posjet otoku Visovcu i Šibeniku_11. rujan 2021.

U kamenu nema neba
Covjek prodje tezak put
Al' su jednom kad ih trebam
Stara zvona opet tu

Pricaju nam nasu povijest
Brizno kao otac sinu
U veceri kao ova
Izlila su svu toplinu

Kao neka vjecna glazba
Kolijevki, kolonada
Slusajte ih kako zvone
Stara zvona moga grada
U kamenu nema neba
Covjek prodje tezak put
Al' su jednom kad ih trebam
Stara zvona opet tu

Pricaju nam nasu povijest
Brizno kao otac sinu
U veceri kao ova
Izlila su svu toplinu

Kao neka vjecna glazba
Kolijevki, kolonada
Slusajte ih kako zvone.

Tekstopisci: Z. Spisic

"Zvona Moga Grada" Vice Vukov

Zvonila su za oluje
Zvonila su za vjencanja
Zvonila su za živote
I za zadnja putovanja

Kao neka vjecna glazba
Nase slave, naseg jada
Zvonila su od davnina
Stara zvona moga grada

Boga su i ljudi zvala
Za trabakul koji tone
Zvonila su, zvonila su
Za gromace i balkone

Skupljala su nase ladje
Kao ptice svoga gnijezda
Ko da srce majke kuca
U zvoniku ispod zvijezda

Dok spavaju stare luke
I treperi plavi svod
Zvonici su kao ruke
Koje prate bijeli brod



KULTURA 2019.-2021.**FINANCIJSKI POSLOVNIK
za 2022.**

na snazi od 01.01. do 31.12.2022.

**LETAK ZA OGLASNE PLOČE**

- ❖ GK Komedija: "Mamma Mia" _17.12. i "Novogodišnja bajka" _30.12.
- ❖ Histrionski dom: "STOKA SITNOG ZUBA" _13.11.2021.
- ❖ GK Kerempuh: "Predsjednici_ca, 12.10.2021.
- ❖ HNK: "Ciganin, ali najljepši" _13.03.2020.
- ❖ GK Gavela: "Kako je počeo rat na mom otoku" _31.01.2020.
- ❖ GK Komedija: "Grofica Marica" _30.12.2019.
- ❖ [Kazalište Kerempuh: "ĆIRO" 19.09.2019.](#)
- ❖ Luda kuća_ "Đurologija", 30.05.2019.
- ❖ GK HISTRIONI_Raspored predstava u svibnju
- ❖ HNK_Petar Pan, 03.05.2019.
- ❖ GK Komedija_Jesus Christ superstar, 24.04.2019.

**UVJETI ZA OSTVARENJE NOVČANIH POTPORA****ČLAN SINDIKATA KBC ZAGREB**

dužan je popuniti NALOG ZA ISPLATU i priložiti dokumentaciju kojom dokazuje iznesene tvrdnje i činjenice uz uvjet da priloženi računi i potvrde o plaćanju ne budu starije od tri (3) mjeseca.

NOVI ČLAN: minimalno 6 mjeseci kontinuiranog članstva u Sindikatu KBC Zagreb.



POTPORE



JEDNOKRATNA NOVČANA POTPORA

- AKO SE ČLAN SINDIKATA NAĐE U IZVANREDNO TEŠKOJ MATERIJALNOJ SITUACIJI** zbog činjenica i faktora na koje član Sindikata nije mogao utjecati: kao npr. u slučaju elementarne nepogode (priložiti nalaz kategorije oštećenja stambenog objekta – naljepnice _ žutu ili narandžastu/crvenu): 1000 -3000 kn
- AKO ČLAN SINDIKATA BOLUJE OD TEŠKE I NEIZLJEĆIVE BOLESTI** i pri tom sam snosi troškove liječenja: do 1000 kn
- U SLUČAJU HITNIH PRETRAGA (MR, CT i sl.)** za koje ČLAN SINDIKATA ne može dobiti hitni termin narudžbe u javnom zdravstvu (priložiti dokaz o narudžbi i hitnosti uz povijest bolesti): do 1000 kn
- JEDNOKRATNA NOVČANA POTPORA U SLUČAJU MALIGNOG OBOLJENJA ČLANA SINDIKATA:** 2000 kn: uvjet da se provodi nastavak liječenja kemoth. i/ili zračenje

POTPORA ZA ZDRAVSTVENE USLUGE (NAOČALE, LEĆE) participacija (min. iznos rčn. 700 kn): 200-400 kn/1 par

POTPORA ZA ZDRAVSTVENE USLUGE (ZUBNA PROTETIKA) (20% od iznosa ukupnog rčn.+ uz uvjet statusa članstva u Sindikatu): 500-3000 kn

POTPORA U SLUČAJU DUŽEG BOLOVANJA OD 90 DANA (uvjet kontinuitet 90 dana): 400 kn

POTPORA ZA ODLAZAK U MIROVINU (potpora ovisi o dužini članstva u Sindikatu): 1000 – 4000 kn

POTPORA ZA NOVOROĐENČE (rođeno, posvojeno i/ili udomljeno do 16. god. života): 1000 kn

POTPORA U SLUČAJU SMRTI ČLANA UŽE OBITELJI (dijete, supružnik, životni partner, izvanbračni partner): 1500 kn

POTPORA U SLUČAJU SMRTI ČLANA UŽE OBITELJI (roditelji, roditelji supružnika): 400 kn

POTPORA U SLUČAJU SMRTI ČLANA SINDIKATA: 3000 kn

POTPORA ZA ŠKOLOVANJE: participacija stručnog obrazovanja/20% po uplati + uvjet statusa članstva u Sindikatu: od 500-3000 kn

PRIGODNA NAGRADA – BOŽIĆNICA: novčani bon ili poklon kartica

POTPORA ZA SPORTSKE IGRE u organizaciji Sindikata

POTPORA ZA KULTURNA ZBIVANJA (KAZALIŠTE, IZLOŽBE i sl.): grupni popusti u organizaciji Sindikata / član max.2 karte s potporom

POTPORE ZA IZLETE u organizaciji Sindikata

OSTALE POGODNOSTI



MULTISPORT KARTICA –MSC, 1-3-6-12 mjeseci (osnovna + dodatna kartica)

REGISTRACIJA I TEHNIČKI PREGLED: "ADRIATIC OSIGURANJE" + tehnički pregled „EUROZAGREB“/ 10 rata putem plaće

OSIGURANJE IMOVINE: za 7,00 kn/m², kroz Paket zaštite za Građevine & Pokretnine.

PILIĆI: „OPG Herman Josip“, 3 rate

ŠKOLSKA KNJIGA– školski pribor –popust 8% i udžbenici –popust 3% / 6 rata.

PLANET OBUĆA: prodavaonice „Planet obuća“ i „Planika“, 3 rate

NAOČALE ili LEĆE - Optička kuća MONOKL, popust 25% /6-12 rata - **Optička kuća HELA**, popust 30% /6-12 rata

LJEKARNA Prima Pharme , Kišpatićeva 12, Rebro, popust od 15%

HGSPOT Grupa, popust od 5-10%

BOROVO, popust od 10%

KOPITARNA ZAGREB d.o.o., popust od 20%

SPECIJALNA BOLNICA ZA OFTAMOLOGIJU SVJETLOST, popust od 15%

CRODUX DERIVATI DVA d.o.o., popust na plaćanje goriva u iznosu od 0,15 kn bruto/lit. kupljenog goriva.

DENTAL CENTAR VRBANI, popust od 10-15%

STOMATOLOŠKA POLIKLINIKA APOLONIJA – ZUBNI RTG. dr. LAUC“, 10% popusta na sve usluge dentalne radiološke dijagnostike.

DENTALNI IMPLANTOLOŠKI CENTAR HURČAK, besplatan stomatološki pregled - besplatan pregled od strane MSc of Oral implantology, stručno mišljenje i plan terapije - 50% popusta na CBCT 3D snimanje zubi - 20% popusta na zubne implantate - 20% popusta na zubne krunice - 50% popusta za uspavljinjanje kod većih i težih dentalnih zahvata - 10% popusta na sve ostale usluge centra .

GIANT - 5% popusta kod svake kupnje na sve brendove - 15% popusta kod kupnje GIANT bicikla - 15% popusta kod kupnje GIANT opreme i dijelova, te Maxxis guma.

TOKIĆ d.o.o., do 25% popusta na više od 80% artikala iz svoga assortimenta uz korištenje "Tokić kartice vjernosti".

VAU-VAU FOOD, popusti i do 20%.

PRAVNA POMOĆ



SINDIKAT KBC ZAGREB temeljem Statuta svojim članovima osigurava kontinuitet:

- pružanja zaštite prava iz radnog odnosa i u vezi s radom (besplatna pravna pomoć i zastupanje)
- ostvarivanja pomoći i potpora od Sindikata, te drugih pogodnosti koje Sindikat ugovora za svoje članove, a sve u skladu s važećim pravnim propisima i aktima Sindikata
- zaštite i unaprijeđenja materijalnih i socijalnih interesa članova
- zalaganja za svjesno unapređenje djelatnosti, a osobito materijalnih uvjeta rada
- zaštite dostojanstva i ugleda djelatnika u zdravstvenom sustavu
- zalaganja za primjenu međunarodnih obrazovnih standarda, konvencija i preporuka u vezi profesionalnog statusa i specifičnosti radnih prava zaposlenih
- ostvarenja prava na sudjelovanje sindikata u kreiranju i provođenju poslovne politike
- zalaganja za poštivanje ljudskih sloboda i prava, pravne države, demokracije, slobodnog tržišta kao okvira bez kojeg nije moguće slobodno sindikalno djelovanje
- zaštite svih sindikalnih i socijalnih prava, te zalaganje za neprijepornu primjenu međunarodnih radnih standarda, konvencija i preporuka osobito onih koji uključuju slobodu udruživanja i pravo na štrajk
- podrške borbi protiv nezakonitog djelovanja, prekoračenja ovlaštenja, zloupotreba položaja, nemoralnog postupanja i kriminala u društvu u cjelini.