



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

Zagreb, 22. veljače 2024.

PREDLAGATELJ: Ministarstvo pravosuđa i uprave

PREDMET: Prijedlog uredbe o načinu primjene standardnih mjerila u postupku
vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta u državnoj službi i javnim službama

Na temelju članka 9. stavka 3. Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama („Narodne novine“, br. 155/23), Vlada Republike Hrvatske je na sjednici održanoj _____ donijela

UREDBU

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

PREDMET UREDBE

Članak 1.

(1) Ovom Uredbom uređuje se način primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta u državnoj službi i javnim službama.

(2) Izrazi koji se koriste u ovoj Uredbi, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

STANDARDNA MJERILA ZA VREDNOVANJE I KLASIFIKACIJU RADNIH MJESTA

Standardna mjerila

Članak 2.

(1) Radna mjesta u državnoj službi i javnim službama vrednuju se primjenom standardnih mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta (standardna mjerila) utvrđenim zakonom kojim se uređuje sustav plaća u državnoj službi i javnim službama.

(2) Standardna mjerila su:

- Kompetencije
- Složenost
- Odgovornost i utjecaj na donošenje odluka
- Suradnja i komunikacija
- Upravljanje i
- Posebni uvjeti rada.

Definicije standardnih mjerila

Članak 3.

(1) Standardno mjerilo Kompetencije obuhvaća:

- potrebnu razinu formalnog obrazovanja za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (potreban stupanj obrazovanja)
 - potrebno radno iskustvo i
 - državni ispit, posebni stručni ispiti, licence, dodatna znanja i vještine potrebne za obavljanje poslova.
- (2) Standardno mjerilo Složenost obuhvaća:
- složenost poslova na radnom mjestu
 - raznovrsnost poslova i područja rada i
 - samostalnost u radu.
- (3) Standardno mjerilo Odgovornost i utjecaj na donošenje odluka obuhvaća:
- odgovornost i utjecaj na donošenje odluka u državnom tijelu ili javnoj službi i
 - odgovornost za život, zdravlje i sigurnost ljudi te odgovornost za širi utjecaj na društvo.
- (4) Standardno mjerilo Suradnja i komunikacija obuhvaća:
- suradnju s drugim tijelima i institucijama
 - komunikaciju i rad sa strankama i
 - suradnju unutar državnog tijela ili javne službe.
- (5) Standardno mjerilo Upravljanje obuhvaća:
- raznovrsnost i kompleksnost područja kojima se upravlja i
 - razinu upravljanja.
- (6) Standardno mjerilo Posebni uvjeti rada obuhvaća razinu opasnosti za vlastiti život i zdravlje u obavljanju poslova te nepovoljne radne uvjete, koji su stalno obilježje radnog mjesta, a isti su utvrđeni Procjenom rizika.
- (7) Za svako standardno mjerilo iz stavaka 1. – 6. ovoga članka utvrđuju se razine. Razine standardnih mjerila s opisima utvrđene su u tablici koja je sastavni dio ove Uredbe.

NAČIN PRIMJENE STANDARDNIH MJERILA

Vrednovanje radnih mjesta **Članak 4.**

- (1) Radna mjesta vrednuju se u postupku analitičke procjene radnih mjesta.
- (2) Analitička procjena radnih mjesta provodi se na temelju podataka o opisu poslova i zadataka koji se obavljaju na radnom mjestu.
- (3) U postupku analitičke procjene utvrđuje se razina standardnih mjerila iz članka 3. stavka 7. ove Uredbe, koja je primjenjiva na većinu poslova radnog mjesta. Pod većinom poslova podrazumijeva se većina poslova, čiji je približan postotak vremena koji se provede u njihovom obavljanju veći od 60%.
- (4) Za svaku razinu standardnih mjerila utvrđuje se vrijednost i postotak udjela te razine u ukupnoj procjeni vrijednosti radnog mjesta. Vrijednost razine standardnih mjerila izražava se bodovima od 0 do 1000, a udio razine u procjeni vrijednosti radnog mjesta postotkom. Ukupan broj bodova dobiven vrednovanjem izračunava se zbrajanjem bodova za svaku razinu standardnih mjerila.
- (5) Način procjene vrijednosti radnog mjesta koja je osnova za klasifikaciju i razvrstavanje radnih mjesta u platne razrede odnosno postotak udjela razina standardnih mjerila u procjeni vrijednosti radnog mjesta i pripadajući broj bodova za svaku razinu standardnih mjerila iz stavka 4. ovoga članka, utvrđeni su u tablici koja je sastavni dio ove Uredbe.
- (6) Radna mjesta razvrstavaju se u platne razrede prema broju bodova utvrđenom u postupku vrednovanja i to:

| PLATNI RAZRED | Raspon bodova | |
|------------------|---------------|------|
| | 1. | 116 |
| 2. | 141 | 200 |
| 3. | 201 | 310 |
| 4. | 311 | 340 |
| 5. | 341 | 370 |
| 6. | 371 | 400 |
| 7. | 401 | 430 |
| 8. | 431 | 459 |
| 9. | 460 | 529 |
| 10. | 530 | 599 |
| 11. | 600 | 649 |
| 12. | 650 | 699 |
| 13. | 700 | 749 |
| 14. | 750 | 799 |
| 15. | 800 | 899 |
| 16. | 900 | 1000 |

Provedba vrednovanja radnih mjesta

Članak 5.

(1) Vrednovanje radnih mjesta u državnim tijelima, koje je osnova za klasifikaciju radnih mjesta i razvrstavanje radnih mjesta u platne razrede, provodi tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose u suradnji sa svim državnim tijelima.

(2) Vrednovanje radnih mjesta u javnim službama, koje je osnova za klasifikaciju radnih mjesta i razvrstavanje radnih mjesta u platne razrede, provodi tijelo državne uprave nadležno za rad u suradnji s tijelom državne uprave u čije upravno područje pripadaju poslovi pojedine javne službe, odnosno tijelom koje je bilo stručni nositelj izrade posebnog propisa kojim je pojedina javna služba osnovana.

(3) Vrednovanje iz stavaka 1. i 2. ovoga članka provodi se na temelju podataka o poslovima i zadacima radnog mjesta koje dostavljaju državna tijela, odnosno javne službe i drugih dostupnih podataka o radnom mjestu na temelju kojih se može provesti vrednovanje.

(4) Pri prvom vrednovanju radnih mjesta u postupku prevođenja radnih mjesta sukladno zakonu kojim se uređuje sustav plaća u državnoj službi i javnim službama, pored standardnih mjerila iz članka 2. ove Uredbe, uzet će se u obzir i dosadašnji koeficijenti složenosti poslova kao i stalni dodaci na plaću vezani uz radno mjesto odnosno rad u pojedinom državnom tijelu ili javnoj službi.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 6.

Danom stupanja na snagu ove uredbe prestaje važiti Pravilnik o jedinstvenim standardima i mjerilima za određivanje naziva i opisa radnih mjesta u državnoj službi („Narodne novine“, broj 116/2007).

Članak 7.

Ova Uredba objavit će se u „Narodnim novinama“, a stupa na snagu 1. ožujka 2024.

KLASA:
URBROJ:
Zagreb,

PREDSJEDNIK

mr.sc. Andrej Plenković

**RAZINE STANDARDNIH MJERILA ZA VREDNOVANJE I KLASIFIKACIJU
RADNIH MJESTA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I JAVNIM SLUŽBAMA**

| KOMPETENCIJE | | |
|--|---------------|--------------------|
| 1.1. Potrebna razina formalnog obrazovanja za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (potreban stupanj obrazovanja)¹ | Razina | Broj bodova |
| Osnovnoškolsko obrazovanje Razina 1, razina 2 ili razina 3 HKO-a (osnovna škola ili srednja škola u trajanju kraćem od tri godine) – (i ranije: NKV i NSS) | 1 | 200 |
| Srednjoškolsko obrazovanje u trajanju od tri odnosno četiri ili više godina te stručni kratki studij u trajanju od dvije godine Razina 4.1, razina 4.2, razina 5 HKO-a (srednja škola, pristupnik, majstor) – (i ranije: KV i VKV) | 2 | 400 |
| Sveučilišni prijediplomski studij ili stručni prijediplomski studij Razina 6.sv i razina 6.st HKO-a (sveučilišni prvostupnik uz navođenje struke ili prvostupnik uz navođenje struke) – (i ranije: VŠS) | 3 | 600 |
| Stručni diplomski studij ili sveučilišni diplomski studij te sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij Razina 7.1.st, razina 7.1.sv HKO-a (i ranije: VSS) (sveučilišni magistar uz navođenje struke, doktor uz navođenje struke, sveučilišni magistar inženjer uz naznaku struke, magistar uz naznaku struke ili magistar inženjer uz naznaku struke) | 4 | 800 |
| Doktorski studij Razina 8.1 HKO-a (magistar znanosti-predbolonjski akademski naziv) te Razina 8.2. HKO-a (doktor znanosti uz naznaku znanstvenog područja ili doktor umjetnosti) | 5 | 1000 |
| 1.2. Potrebno radno iskustvo² | Razina | Broj bodova |
| Manje od 2 godine | 1 | 200 |
| 2 godine do 3 godine | 2 | 400 |
| 4 godine | 3 | 600 |
| 5 godina | 4 | 800 |
| 6 godina i više od 6 godina | 5 | 1000 |
| 1.3. Državni ispit, posebni stručni ispiti, licence, dodatna znanja i vještine potrebne za obavljanje poslova | Razina | Broj bodova |
| Za obavljanje poslova potrebne su osnovne kompetencije i primjena standardiziranih pravila, postupaka ili radnji. Nisu potrebni dodatni ispiti, potvrde (certifikati) ili licence. | 1 | 200 |
| Za obavljanje poslova potrebne su određene kompetencije, a za obavljanje nekih specifičnih zadataka mogu biti potrebni dodatni ispiti, potvrde ili licence (npr. ispit za ložača centralnog grijanja, stručni ispit za stručnjaka zaštite na radu i slično). | 2 | 400 |
| Za obavljanje poslova u okviru zanimanja potrebne su posebne kompetencije, a mogu biti potrebni dodatni ispiti, potvrde ili licence (npr. državni ispit I. razine za | 3 | 600 |

¹ Razina obrazovanja utvrđuje se prema članku 7. Zakona o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru („Narodne novine“, broj 22/13., 41/16. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 64/18., 47/20. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske i 20/21).

² Pod potrebnim radnim iskustvom podrazumijeva se radno iskustvo u skladu s posebnim propisima.

| | | |
|--|---|------|
| državne službenike, stručni ispit za zdravstvene radnike, ispit za ovlaštenog zemljišnoknjižnog referenta, stručni ispit u arhivskoj struci i slično). | | |
| Za obavljanje poslova potrebne su posebne kompetencije i kontinuirani profesionalni razvoj te dodatni ispiti, potvrde ili licence u određenom području (npr. državni ispit II. razine za državne službenike, stručno ovlaštenje ministra financija za obavljanje poslova unutarnje revizije u javnom sektoru, važeći certifikat u području javne nabave, obvezni programi izobrazbe u određenom području vezanom uz poslove radnog mjesta kao što su Jednogodišnji stručni diplomatski studij i Sveučilišni interdisciplinarni specijalistički studij diplomacije i slično). | 4 | 800 |
| Za obavljanje poslova u određenom području rada potrebne su visoko specijalizirane kompetencije ili licence, uključujući sposobnost primjene znanja u razvoju novih metoda i pristupa rada (npr. specijalizacija liječnika, položen pravosudni ispit i slično). | 5 | 1000 |

| SLOŽENOST | | |
|--|---------------|--------------------|
| 2.1. Složenost poslova na radnom mjestu | Razina | Broj bodova |
| Jednostavni poslovi - obavljanje tehničkih i rutinskih poslova prema unaprijed definiranim pravilima i uputama, rješavanje jednostavnih problema primjenom pravila i uputa. | 1 | 200 |
| Manje složeni poslovi - obavljanje poslova koji zahtijevaju primjenu specifične metodologije rada, postupaka i stručnih tehnika, koje se mogu odabrati između nekoliko alternativa. | 2 | 400 |
| Srednje složeni poslovi – obavljanje poslova uključuje ograničen broj različitih međusobno povezanih zadataka koji zahtijevaju primjenu specifične metodologije rada, postupaka i stručnih tehnika, donošenje jednostavnih odluka na temelju niza primjenjivih opcija. | 3 | 600 |
| Složeni poslovi – zadaci se obavljaju u različitim i/ili nepredvidljivim okolnostima, s nepotpunim informacijama i uz predlaganje novih rješenja. Rad zahtijeva razumijevanje prirode problema i analizu različitih pristupa kako bi se iz niza mogućih rješenja ili metoda odabrao najprikladniji način djelovanja. | 4 | 800 |
| Vrlo složeni poslovi – obavljanje poslova uključuje donošenje visokorizičnih odluka, inovativna rješenja, složene analize, rješavanje širokog spektra otvorenih pitanja i strateško promišljanje koje daje doprinos razvoju novih koncepata i rješavanje strateških zadataka. | 5 | 1000 |
| 2.2. Raznovrsnost poslova i područja rada | Razina | Broj bodova |
| Mala raznovrsnost poslova i područja rada – uglavnom se obavljaju istovrsni poslovi na isti ili sličan način. | 1 | 200 |
| Umjerena raznovrsnost poslova i područja rada – ograničen broj međusobno povezanih poslova uz primjenu specifične metodologije rada. | 2 | 400 |
| Srednja raznovrsnost poslova i područja rada - različiti poslovi koji zahtijevaju različite metode rada i kritičko promišljanje, u pravilu, u više područja rada. | 3 | 600 |
| Visoka raznovrsnost poslova i područja rada - rad obično uključuje širok raspon poslova i aktivnosti, koji zahtijevaju različite metode rada, uz kritičko promišljanje i određeni stupanj inovativnosti u različitim područjima rada. | 4 | 800 |
| Vrlo visoka raznovrsnost poslova i područja rada - širok spektar složenih poslova i | 5 | 1000 |

| | | |
|---|---------------|--------------------|
| aktivnosti u različitim područjima rada, visok intenzitet napora i nekoliko faza koje se provode istodobno ili uzastopno. | | |
| 2.3 Samostalnost u radu | Razina | Broj bodova |
| Mala razina samostalnosti u obavljanju poslova radnog mjesta - poslovi iz djelokruga tijela obavljaju se uz neposredan i kontinuiran nadzor i upute nadređenog; ova razina uključuje i poslove koji se po svojoj naravi obavljaju samostalno i uz povremeni nadzor (pomoćno-tehnički poslovi). | 1 | 200 |
| Umjerena razina samostalnosti u obavljanju poslova radnog mjesta – u obavljanju poslova od službenika se očekuje predlaganje određenih rješenja i preporuka, postoji ograničena samostalnost u radu u okviru unaprijed utvrđenih procedura, poslovi se obavljaju uz redovan nadzor i upute nadređenog. | 2 | 400 |
| Srednja razina samostalnosti u obavljanju poslova radnog mjesta - od službenika se očekuje viša razina proaktivnosti i samostalnosti u obavljanju poslova radnog mjesta što obuhvaća i prosudbu u tumačenju i primjeni/poštivanju pravila, smjernica i/ili protokola, a upute nadređenog službenika su povremene i općenite. | 3 | 600 |
| Znatna razina samostalnosti u obavljanju poslova radnog mjesta – poslovi se obavljaju samostalno i uz visoku razinu proaktivnosti, a upute nadređenog službenika vezane su samo uz definiranje ciljeva / strategije / politike unutar državnog tijela ili javne službe, uz povremene smjernice, upute i povremenu pomoć nadređenog. | 4 | 800 |
| Visoka razina samostalnosti u obavljanju poslova radnog mjesta - poslovi se obavljaju samostalno i uz sposobnost predlaganja inovativnih rješenja; ova razina podrazumijeva razradu strategija u planove i aktivnosti državnog tijela ili javne službe te njihovu provedbu, odlučivanje o najsloženijim stručnim pitanjima ograničeno samo općim smjernicama vezanim uz utvrđenu politiku državnog tijela ili javne službe. | 5 | 1000 |

| ODGOVORNOST I UTJECAJ NA DONOŠENJE ODLUKA | | |
|---|---------------|--------------------|
| 3.1. Odgovornost i utjecaj na donošenje odluka u državnom tijelu ili javnoj službi | Razina | Broj bodova |
| Mala odgovornost i utjecaj – odgovornost za pravilnu primjenu utvrđene metodologije rada i postupaka, greške u radu mogu utjecati samo na gubitak vremena ili dovesti do neznatne štete, odgovornost za donošenje rutinskih odluka koje, u pravilu, imaju utjecaj samo na vlastito radno mjesto. | 1 | 200 |
| Ograničena odgovornost i utjecaj – odgovornost za donošenje i provedbu pojedinačnih odluka, utjecaj odluke, u pravilu, je ograničen na razinu ustrojstvene jedinice ili pojedinca. | 2 | 400 |
| Umjerena odgovornost i utjecaj – odgovornost za donošenje odluka koje obično imaju utjecaj na rad drugih i mogu nositi rizik od financijske ili reputacijske štete. Utjecaj se može proširiti izvan neposredne organizacijske jedinice, ali još uvijek ostaje unutar državnog tijela ili javne službe. | 3 | 600 |
| Visoka odgovornost i utjecaj – odgovornost za odluke vezane uz ustrojstvenu jedinicu te odluke od utjecaja na rad državnog tijela ili javne službe i odluke koje imaju značajan utjecaj na rad drugih i na ostvarenje ciljeva državnog tijela ili javne službe. Odluke mogu dovesti do značajne financijske ili reputacijske štete. | 4 | 800 |

| | | |
|---|---------------|--------------------|
| Vrlo visoka odgovornost i utjecaj – odgovornost za odluke sa znatnim i izravnim učinkom na ostvarenje ciljeva državnog tijela ili javne službe, uključujući široku nadzornu i upravljačku odgovornost. Odluke imaju veliki utjecaj na rad drugih i visok rizik od financijske ili reputacijske štete s dugoročnim posljedicama. | 5 | 1000 |
| 3.2. Odgovornost za život, zdravlje i sigurnost ljudi te odgovornost za širi utjecaj na društvo³ | Razina | Broj bodova |
| Ne postoji odgovornost za život, zdravlje i sigurnost ljudi kao ni odgovornost za širi utjecaj na društvo. | 1 | 0 |
| Ograničena odgovornost za život, zdravlje i sigurnost ljudi, vezana za pravilnu primjenu općih uputa i propisanih standarda i postupaka, ograničena odgovornost za širi utjecaj na društvo. | 2 | 400 |
| Umjeren razina odgovornosti za život, zdravlje i sigurnost ljudi ili odgovornost za širi utjecaj na društvo u smislu sprječavanja rizika i saniranja štetnih posljedica koje mogu utjecati na pojedinca ili manji broj osoba | 3 | 600 |
| Značajna razina odgovornosti za život, zdravlje i sigurnost ljudi – izravan učinak na život, zdravlje i sigurnost ljudi te širi utjecaj na društvo u smislu sprječavanja rizika i saniranja štetnih posljedica koje mogu utjecati na veći broj osoba. | 4 | 800 |
| Vrlo visoka razina odgovornosti za život, zdravlje i sigurnost ljudi – izravan učinak na život, zdravlje i sigurnost ljudi te širi utjecaj na društvo u smislu sprječavanja rizika i saniranja štetnih posljedica koje mogu utjecati na društvo u cjelini. | 5 | 1000 |

| SURADNJA I KOMUNIKACIJA | | |
|---|---------------|--------------------|
| 4.1. Suradnja s drugim tijelima i institucijama | Razina | Broj bodova |
| Za obavljanje poslova, u pravilu, nije potrebna suradnja s drugim tijelima ili institucijama. | 1 | 0 |
| Ograničena suradnja s drugim tijelima ili institucijama - povremeni kontakti s drugim državnim tijelima ili institucijama u svrhu prikupljanja i razmjene jednostavnih informacija. | 2 | 400 |
| Umjeren suradnja s drugim tijelima ili institucijama – redovna suradnja na operativnoj/horizontalnoj razini kada izvršenje poslova ovisi o takvoj suradnji, razmjena informacija ili mišljenja o složenijim pitanjima. | 3 | 600 |
| Visoki stupanj suradnje s drugim tijelima ili institucijama – kontinuirana suradnja koja podrazumijeva redovnu razmjenu informacija važnih za cijeli sektor, razvoj sektorskih politika ili provedbu strateških odluka. | 4 | 800 |
| Suradnja s drugim tijelima ili institucijama – suradnja od nacionalne važnosti, koja može uključivati suradnju s međunarodnim institucijama i razmjenu informacija od šireg društvenog značaja ili informacija s određenim stupnjem tajnosti. | 5 | 1000 |
| 4.2 Komunikacija i rad sa strankama | Razina | Broj bodova |
| Obavljanje poslova, u pravilu, ne uključuje komunikaciju sa strankama. | 1 | 0 |
| Ograničena razina komunikacije sa strankama, koja uključuje povremeno davanje određenih informacija/usluga. | 2 | 400 |

³ Pod širim utjecajem na društvo smatra se utjecaj na pravni, financijski, obrazovni, kulturni i socijalni status stanovništva.

| | | |
|--|---------------|--------------------|
| Umjerena razina komunikacije sa strankama koja uključuje redovan rad sa strankama, zaprimanje i rješavanje zahtjeva stranaka te davanje jednostavnih informacija. | 3 | 600 |
| Visoka razina komunikacije sa strankama koja uključuje redovan, svakodnevni rad sa strankama na složenim pitanjima. | 4 | 800 |
| Vrlo visoka razina komunikacije sa strankama koja uključuje kontinuirani rad sa strankama na složenim pitanjima koja zahtijevaju iznalaženje rješenja problema i prilagodbu ponašanja u različitim situacijama. | 5 | 1000 |
| 4.3 Suradnja unutar državnog tijela ili javne službe | Razina | Broj bodova |
| Minimalna razina suradnje s drugim službenicima i namještenicima koji uglavnom rade na istim ili sličnim radnim mjestima. | 1 | 200 |
| Ograničena razina suradnje s drugim službenicima i namještenicima – uključuje redovnu suradnju s drugim službenicima i namještenicima na različitim radnim mjestima, najčešće unutar iste ustrojstvene jedinice. | 2 | 400 |
| Umjerena razina suradnje – uključuje redovnu suradnju s drugim službenicima i namještenicima, različitog ranga i iz više ustrojstvenih jedinica. Suradnja može zahtijevati sposobnost iznošenja problema i načina njihovog rješavanja. | 3 | 600 |
| Visoka razina suradnje – uključuje redovnu suradnju s drugim službenicima i namještenicima iz različitih ustrojstvenih jedinica, na različitim radnim mjestima i pozicijama te najvišim rukovodećim službenicima. | 4 | 800 |
| Vrlo visoka razina suradnje – uključuje svakodnevnu suradnju s najvišim rukovodećim službenicima i dužnosnicima. | 5 | 1000 |

| UPRAVLJANJE | | |
|--|---------------|--------------------|
| 5.1. Raznovrsnost i kompleksnost područja kojima se upravlja | Razina | Broj bodova |
| Posao ne uključuje upravljanje ustrojstvenom jedinicom, timom ili resursima. | 1 | 0 |
| Posao uključuje upravljanje koje se prvenstveno odnosi na raspodjelu specifičnih zadataka i/ili resursa unutar ograničenog broja osoba i kontrolu kvalitete rezultata. | 2 | 400 |
| Posao uključuje upravljanje koje se odnosi na različite vrste uputa i nadzora, planiranje, organizaciju, upravljanje resursima, određivanje prioriteta, kontrolu kvalitete rezultata, donošenje odluka, upravljanje sukobima, mjerenje rizika itd. Posao obično uključuje upravljanje većim brojem osoba i poslovima iz različitih područja. | 3 | 600 |
| Posao uključuje i strateško upravljanje koje se odnosi na politike, programe i planove rada za određeno područje ili instituciju. | 4 | 800 |
| Posao uključuje strateško upravljanje koje se odnosi na politike, programe i planove rada velikih i složenih sustava. | 5 | 1000 |
| 5.2 Razina upravljanja | Razina | Broj bodova |
| Nema upravljanja ustrojstvenom jedinicom, timom ili resursima. Uključuje samo upravljanje vlastitim radom. | 1 | 0 |

| | | |
|--|---|------|
| Upravljanje timom ili hijerarhijski nižim ustrojstvenim jedinicama – timom, odjeljcima, pododsjecima, odsjecima, odjelima i ispostavama (ili njihov ekvivalent). | 2 | 400 |
| Upravljanje hijerarhijski srednjim ustrojstvenim jedinicama – službama (ili njihov ekvivalent). | 3 | 600 |
| Upravljanje hijerarhijski višim ustrojstvenim jedinicama – sektorima, područnim uredima, manjim državnim tijelima ili javnim službama. | 4 | 800 |
| Upravljanje hijerarhijski najvišim ustrojstvenim jedinicama, državnim tijelom ili javnom službom – upravama, središnjim uredima. | 5 | 1000 |

| POSEBNI UVJETI RADA | | |
|--|---------------|--------------------|
| 6.1. Opasnost za vlastiti život i zdravlje u obavljanju poslova te nepovoljni radni uvjeti, koji su stalno obilježje radnog mjesta⁴ | Razina | Broj bodova |
| Nema izlaganja medicinskim rizicima kao ni rizicima za tjelesni integritet odnosno vlastiti život i zdravlje. Bez izloženosti ili minimalna izloženost okolišnim čimbenicima, neuobičajenim radnim ili klimatskim uvjetima, vlazi ili rukovanju teškim, prljavim ili opasnim materijalima na radnom mjestu. | 1 | 0 |
| Mala razina izloženosti medicinskom riziku ili tjelesnom integritetu odnosno mali rizik za vlastiti život i zdravlje. I/ILI Mala izloženost iscrpljujućim radnim uvjetima ili klimatskim uvjetima i/ili rukovanju teškim, prljavim ili opasnim materijalima. I/ILI Rijetko postoji potreba za nošenjem zaštitne opreme ili se javlja neugodan radni položaj/otežan fizički rad. | 2 | 400 |
| Umjerena razina izloženosti medicinskom riziku ili tjelesnom integritetu odnosno umjereni rizik za vlastiti život i zdravlje. I/ILI Izlaganje privremeno iscrpljujućim radnim uvjetima ili klimatskim uvjetima i/ili rukovanju teškim, prljavim ili opasnim materijalima. I/ILI Povremeno postoji potreba za nošenjem zaštitne opreme ili se javlja neugodan radni položaj /otežan fizički rad. | 3 | 600 |
| Visoka i ponavljajuća izloženost rizicima koji predstavljaju opasnost za sebe i druge ili ponavljajuće izlaganje situacijama u kojima postoji prepoznat rizik od razvoja profesionalne bolesti. I/ILI Ponavljajuće izlaganje fizički iscrpljujućim radnim ili klimatskim uvjetima i/ili ponavljajuće rukovanje teškim, prljavim ili opasnim materijalima. I/ILI Obično mora nositi neudobnu zaštitnu odjeću ili opremu i/ili opetovano zauzimati neugodan radni položaj. | 4 | 800 |

⁴ Poslovi s posebnim uvjetima rada su poslovi radnih mjesta na kojima službenicima i namještenicima koji ih obavljaju pretežiti dio svakoga radnog dana, zbog njihove naravi, težine i okolnosti u kojima se obavljaju, prijeti opasnost od ugrožavanja života, profesionalne bolesti ili znatnog narušavanja zdravlja, koje se ne može izbjeći primjenom propisanih mjera zaštite na radu i ostalih mjera sukladno posebnim propisima.

| | | |
|---|-----------------|-------------|
| <p>Visoka i česta izloženost povećanim razinama rizika za sebe ili druge, uključujući medicinske rizike, bilo iz okoline ili od ljudi (zlostavljanjem, agresijom i rizikom od ozljeda).</p> <p>I/ILI Česta izloženost teškim okolišnim čimbenicima, teškim, prljavim i rizičnim materijalima ili neuobičajeno neugodnim radnim uvjetima.</p> <p>I/ILI Mora trajno nositi neudobnu zaštitnu odjeću i opremu i/ili često usvojiti neugodan radni položaj kao dio redovnog rada.</p> | <p>5</p> | <p>1000</p> |
|---|-----------------|-------------|

PROCJENA VRIJEDNOSTI RADNIH MJESTA

| Standardna mjerila | Postotak udjela standardnog mjerila u procjeni vrijednosti radnog mjesta | Vrijednost razine standardnog mjerila (bodovi) | | | | |
|--|--|--|----------|----------|----------|----------|
| | | Razina 1 | Razina 2 | Razina 3 | Razina 4 | Razina 5 |
| 1. Kompetencije | | | | | | |
| 1.1. Potrebna razina formalnog obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta | 10% | 200 | 400 | 600 | 800 | 1000 |
| 1.2. Potrebno radno iskustvo | 6% | 200 | 400 | 600 | 800 | 1000 |
| 1.3. Državni ispit, posebni stručni ispiti, licence, dodatna znanja i vještine potrebne za obavljanje poslova | 4% | 200 | 400 | 600 | 800 | 1000 |
| 2. Složenost | | | | | | |
| 2.1. Složenost poslova na radnom mjestu | 10% | 200 | 400 | 600 | 800 | 1000 |
| 2.2. Raznovrsnost poslova i područja rada | 7% | 200 | 400 | 600 | 800 | 1000 |
| 2.3. Samostalnost u radu | 8% | 200 | 400 | 600 | 800 | 1000 |
| 3. Odgovornost i utjecaj na donošenje odluka | | | | | | |
| 3.1. Odgovornost i utjecaj na donošenje odluka u državnom tijelu ili javnoj službi | 8% | 200 | 400 | 600 | 800 | 1000 |
| 3.2. Odgovornost za život, zdravlje i sigurnost ljudi te odgovornost za širi utjecaj na društvo | 7% | 0 | 400 | 600 | 800 | 1000 |
| 4. Suradnja i komunikacija | | | | | | |
| 4.1. Suradnja s drugim tijelima i institucijama | 6% | 0 | 400 | 600 | 800 | 1000 |
| 4.2. Komunikacija i rad sa strankama | 4% | 0 | 400 | 600 | 800 | 1000 |
| 4.3. Suradnja unutar državnog tijela ili javne službe | 5% | 200 | 400 | 600 | 800 | 1000 |
| 5. Upravljanje | | | | | | |
| 5.1. Raznovrsnost i kompleksnost područja kojima se upravlja | 9% | 0 | 400 | 600 | 800 | 1000 |
| 5.2. Razina upravljanja | 6% | 0 | 400 | 600 | 800 | 1000 |
| 6. Posebni uvjeti rada | | | | | | |
| 6.1. Opasnost za vlastiti život i zdravlje u obavljanju poslova te nepovoljni radni uvjeti, koji su stalno obilježje radnog mjesta | 10% | 0 | 400 | 600 | 800 | 1000 |
| Ukupno: | 100% | | | | | |

O b r a z l o ž e n j e

Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama („Narodne novine“, br. 155/23 – dalje u tekstu: Zakon), koji je stupio na snagu 1. siječnja 2024. godine, uređuje se sustav plaća u državnoj službi i javnim službama.

U skladu s odredbama članka 9. Zakona, radna mjesta u državnoj službi i javnim službama vrednuju se primjenom standardnih mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta propisanih Zakonom. Na temelju vrednovanja radnih mjesta radna mjesta službenika i namještenika razvrstavaju se u platne razrede.

Odredbom članka 9. stavka 3. Zakona propisano je da način primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta u državnim tijelima i javnim službama utvrđuje uredbom Vlada Republike Hrvatske na prijedlog tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose.

Standardna mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta u državnoj službi i javnim službama propisana su Zakonom. Radna mjesta vrednuju se primjenom šest glavnih standardnih mjerila za vrednovanje i klasifikaciju radnih mjesta, a to su: kompetencije, složenost, odgovornost i utjecaj na donošenje odluka, suradnja i komunikacija, upravljanje i posebni uvjeti rada. U članku 9. stavku 2. Zakona propisano je što obuhvaća svako od šest standardnih mjerila, na način da:

- Kompetencije obuhvaćaju potrebnu razinu formalnog obrazovanja za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (potreban stupanj obrazovanja), potrebno radno iskustvo te državni ispit, posebni stručni ispiti, licence, dodatna znanja i vještine potrebne za obavljanje poslova
- Složenost obuhvaća: složenost poslova na radnome mjestu, raznovrsnost poslova i područja rada te samostalnost u radu
- Odgovornost i utjecaj na donošenje odluka obuhvaća: odgovornost i utjecaj na donošenje odluka u državnom tijelu ili javnoj službi i odgovornost za život, zdravlje i sigurnost ljudi te odgovornost za širi utjecaj na društvo
- Suradnja i komunikacija obuhvaća: suradnju s drugim tijelima i institucijama, komunikaciju i rad sa strankama te suradnju unutar državnog tijela ili javne službe
- Upravljanje obuhvaća: raznovrsnost i kompleksnost područja kojima se upravlja i razina u upravljanju
- Posebni uvjeti rada obuhvaćaju opasnost za vlastiti život i zdravlje u obavljanju poslova te nepovoljne radne uvjete koji su stalno obilježje radnog mjesta.

Predlaže se propisati da se radna mjesta vrednuju u postupku analitičke procjene radnih mjesta. Analitička procjena radnih mjesta provodi se na temelju podataka o opisu poslova i zadataka koji se obavljaju na radnom mjestu, pri čemu se utvrđuje razina standardnih mjerila koja je primjenjiva na većinu poslova radnog mjesta (poslovi čiji je približan postotak vremena koji se provede u njihovom obavljanju veći od 60%). Za svaku razinu standardnih mjerila utvrđuje se vrijednost i postotak udjela te razine u ukupnoj procjeni vrijednosti radnog mjesta. Vrijednost razine standardnih mjerila izražava se bodovima od 0 do 1000, a udio razine u procjeni vrijednosti radnog mjesta postotkom. Ukupan broj bodova dobiven vrednovanjem izračunava se zbrajanjem bodova za svaku razinu standardnih mjerila. Radna mjesta razvrstavaju se u platne razrede prema broju bodova utvrđenom u postupku vrednovanja i to:

| PLATNI RAZRED | Raspon bodova | |
|------------------|---------------|------|
| | 1. | 116 |
| 2. | 141 | 200 |
| 3. | 201 | 310 |
| 4. | 311 | 340 |
| 5. | 341 | 370 |
| 6. | 371 | 400 |
| 7. | 401 | 430 |
| 8. | 431 | 459 |
| 9. | 460 | 529 |
| 10. | 530 | 599 |
| 11. | 600 | 649 |
| 12. | 650 | 699 |
| 13. | 700 | 749 |
| 14. | 750 | 799 |
| 15. | 800 | 899 |
| 16. | 900 | 1000 |

S obzirom da je potrebno utvrditi vrijednost svakog standardnog mjerila u procjeni radnog mjesta, u Tablici koja je sastavni dio Uredbe predlažu se po pet razina za svako standardno mjerilo te opisi tih razina, s pripadajućim brojem bodova. U posebnoj Tablici, koja je sastavni dio Uredbe, predlaže se utvrditi postotni udio razine standardnih mjerila u procjeni vrijednosti radnog mjesta.

Radi osiguravanja jedinstvene primjene metodologije na sva radna mjesta u državnim tijelima i u javnim službama, u članku 5. Uredbe predlaže se propisati da vrednovanje radnih mjesta u državnim tijelima provodi tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose u suradnji sa svim državnim tijelima, a vrednovanje radnih mjesta u javnim službama provodi tijelo državne uprave nadležno za rad u suradnji s tijelom državne uprave u čije upravno područje pripadaju poslovi pojedine javne službe, odnosno tijelom koje je bilo stručni nositelj izrade posebnog propisa kojim je pojedina javna služba osnovana.

S obzirom na navedeno, predlaže se da Vlada donese uredbu kojom će se propisati način primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta u državnim tijelima i javnim službama.

Za provedbu ove Uredbe nije potrebno osigurati dodatna sredstva u Državnom proračunu Republike Hrvatske.