



# Vodič obveznog zdravstvenog osiguranja

PRIOGLASILU SINDIKATA UMIROVLJENIKA HRVATSKE U LISTOPADU 2021.

## UPRAVNO VIJEĆE HZZO-a

Dana 23. rujna 2021. godine održana je 35. redovna sjednica Upravnog vijeća Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (HZZO). U nastavku donosimo najvažnije odluke.

### Lijekovi za liječenje cistične fibroze na Osnovnoj listi lijekova HZZO-a

U redovnoj proceduri, a temeljem mišljenja Povjerenstva za lijekove HZZO-a sa sjednice održane 7. rujna 2021. godine, Odlukom o izmjenama i dopunama Odluke o utvrđivanju Osnovne liste lijekova Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje na Osnovnu listu lijekova HZZO-a stavljene su nove kliničke i generičke paralele i dodatni oblici lijekova te su proširene indikacije uz postojeće lijekove na listi lijekova.

Od novih lijekova na Osnovnu listu lijekova HZZO-a stavljeni su lijekovi zaštićenih imena **Orkambi, Kaftrio i Kalydeco** za liječenje cistične fibroze kod bolesnika kojima je bolest potvrđena i imaju potvrđene određene genske mutacije.

Odluka Upravnog vijeća HZZO-a o izmjenama i dopunama Odluke o utvrđivanju Osnovne liste lijekova Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje **stupa na snagu 15. listopada 2021. godine.**

### HZZO nastavlja financirati rad pod nadzorom i pripravnički staž

U cilju zapošljavanja što većeg broja doktora medicine u zdravstvenom sustavu Republike Hrvatske, HZZO će i nadalje financirati rad pod nadzorom doktora medicine bez specijalizacije.

Također se nastavlja i financiranje pripravničkog staža doktora medicine, doktora dentalne medicine, magistara farmacije i magistara medicinske biokemije i laboratorijske medicine u 2021. godini.

Na Javni natječaj za financiranje rada pod nadzorom doktora medicine bez specijalizacije u 2021. godini, objavljen 22. srpnja 2021. godine, pristiglo je ukupno 309 zahtjeva za financiranje rada pod nadzorom, a u

Listu prvenstva uvršteno je 292 kandidata – doktora medicine

Na Javni natječaj za financiranje pripravničkog staža doktora medicine, doktora dentalne medicine, magistara farmacije i magistara medicinske biokemije i laboratorijske medicine u 2021. godini, objavljen dana 22. srpnja 2021. godine, pristiglo je ukupno 50 zahtjeva za financiranje pripravničkog staža, a u Listu prvenstva pripravnika uvršteno je 32 kandidata – doktora medicine i magistara farmacije i to: 28 doktora medicine i 4 magistra farmacije.

Nakon provedenih natječaja, ugovorne zdravstvene ustanove i drugi ugovorni subjekti HZZO-a sklopit će ugovore o radu s odabranim kandidatima, na osnovi kojih će HZZO u najkraćem roku sklopiti ugovore o financiranju s ugovornim zdravstvenim ustanovama i drugim ugovornim subjektima HZZO-a.

### PROCES PRILAGODBE UPRAVLJANJA LJUDSKIM POTENCIJALIMA U HZZO-u (1. dio)

#### Uvod

U nastavku razmatramo pitanja značajna za prilagodbu HZZO-a kao javne ustanove, uvjetima stalnih izazova. Kao temelj eventualnih promjena u organizacijskom smislu, a u cilju odražavanja dostupnosti ove javne ustanove osiguranim osobama pristupa se provode u unutarnje revizije upravljanja ljudskim resursima.

Unatoč velikim dostignućima, kako znanstvenim i informatičkim, tako i na području edukacije o vještinama upravljanja procesima kao i upravljanja ljudskim potencijalima, nalazimo se u uvjetima velike krize s čijim se učincima suočavamo i na ovom području. Ljudski resursi ubrajaju se u najvažnije čimbenike svake poslovne aktivnosti, proizvodne i neproizvodne. Upravljanje njima predstavlja pravi izazov za svako poslovođstvo. Menadžment ljudskih resursa ili potencijala sadrži brojne aktivnosti u koje se ubraja i njihovo obrazovanje i razvoj. U nastavku su prikazana određena iskustva o načinu obavljanja unutarnje revizije ove važne poslovne funkcije unutar neke profitne i/ili neprofitne organizacije.

### IZ SADRŽAJA:

- Lijekovi za liječenje cistične fibroze na Osnovnoj listi lijekova HZZO-a
- HZZO nastavlja financirati rad pod nadzorom i pripravnički staž

# 1. Pojam, značenje i uloga službe za upravljanje ljudskim resursima (engl. Human Resources Management ili HRM, HR Department)

Čovjek, njegovo znanje i iskustvo imaju presudnu ulogu u svakom poslovnom procesu. On je središte pozornosti, koji radi i upravlja svim poslovnim procesima. Upravljanje ljudskim resursima sadrži različite zadatke, koje je potrebno što uspješnije obaviti. Ti se zadaci provode osnovom određene politike upravljanja ljudskim resursima, osobito zadaci na područjima planiranja, obrazovanja, uvjeta rada i nagrađivanja.

Upravljanje ljudskim resursima je poslovna funkcija koja je stvorena radi maksimalizacije uspješnosti obavljanja poslova od strane radnika u cilju ostvarenja strateških ciljeva organizacije ili njenog poslodavca.<sup>1</sup> Služba upravljanja ljudskim resursima obično je odgovorna za brojne poslove, koji se mogu odnositi na zapošljavanje radnika, njihovo osposobljavanje, obrazovanje i razvoj, ocjenu njihove uspješnosti, vrednovanje rada i nagrađivanje. Ona nadalje dosta pažnje posvećuje pitanjima na području kolektivnog pregovaranja i zakonske regulative radnih odnosa. Usvojeno je mišljenje da se poslovna funkcija upravljanja ljudskim resursima sustavnije počela razvijati početkom dvadesetog stoljeća ili negdje uoči prvog svjetskog rata.

Upravljanje ljudskim resursima, ljudskim potencijalom ili ljudskim kapitalom je proces primanja i razvoja zaposlenika u cilju povećanja njegove vrijednosti za određenu organizaciju.<sup>2</sup> Ovaj proces se odnosi na poslove analize radnog mjesta, planiranja kadrovskih potreba, zapošljavanja određenih radnika, osposobljavanja i razvoja, plaća i drugih naknada, procjene uspješnosti obavljanja poslova, rješavanja radnih sporova, izgradnje sustava razmjene informacija sa svim zaposlenicima na svim razinama. U prošlosti su se zadaci službe za upravljanje ljudskim resursima, koja se brine o svim radnicima, svodili uglavnom na primanje i otpuštanje radnika prema željama, odnosno zahtjevima poslodavaca. Razvojem poslovnih procesa, jačanjem sindikalnog organiziranja radnika, jačanjem demokratskih procesa, povećava se briga za radnike u cilju njihovog stimuliranja, nagrađivanja, unapređivanja. Ova se je služba dugo nazivala personalna služba i to još od razdoblja prvog svjetskog rata. Njezini poslovi svodili su se u pravilu na brigu o pronalaženju novih radnika i eventualnim otpuštanjima postojećih ili raskidu njihovog radnog odnosa, vođenje i obrađivanje raznolikih podataka o zaposlenicima te druge administrativne poslove. Prema prof. Sikavici ova služba definira i provodi zadatke osnovom određene politike upravljanja ljudskim resursima koju su usvojila nadležna tijela organizacije, a odnose se na:<sup>3</sup>

- Analiziranje stanja i predlaganje plana zaposlenih;
- Osiguranje i uvođenje u rad potrebnih ljudi prema zahtjevima pojedinih organizacijskih jedinica, pravilniku o organizaciji i sistematizaciji (pravilniku o unutarnjem redu i popisu radnih mjesta) ili nekom drugom aktu s ciljem da „pravi čovjek dođe na pravo mjesto“. Ako se ukaže za to potreba, onda se radnici mogu pre-rasporediti unutar određene organizacije ili se taj problem rješava novim zapošljavanjem;
- Materijalnu zainteresiranost radnika, koji ne može biti indiferentan, služba u suradnji s drugim organizacijskim jedinicama doprinosi u osiguranju objektivnih kriterija u ocjeni rada i nagrađivanja svakog zaposlenika ili menadžera;
- Osobno usavršavanje, napredovanje u zvanju unutar organizacije, što je prirodna težnja svakog radnika ili menadžera;
- Brigu za život i rad svih zaposlenih od uvjeta rada do društvenog standarda, kulturno prosvjetnog rada i sporta;

- Pravo i potpuno informiranje radnika o svim aktima koji pro-sipuju prava i dužnosti radnika, posebice prava iz radnih odnosa, što može otežati upravljanje i rukovođenje ako se ne provodi na pravilan način i može smanjiti radne učinke te unositi nepotreban nemir među zaposlenicima određene organizacije. Objektivna in-formiranost u većini slučajeva potiče radnike na veće zalaganje kod obavljanja svakodnevnih poslova;

- Obrazovanje zaposlenih, koje se može provoditi u vlastitom centru ili u suradnji sa vanjskim institucijama;

## Analiza postojećeg stanja

U praksi je u dosta primjera došlo do samo formalne transformacije personalne službe u službu upravljanja ljudskim resursima bez temeljitijih promjena. Kod takvih organizacija zadržava se stari način rada. Analiza, zadaci službe ostaju gotovo nepromijenjeni u novim okolnostima. Ne smije se zaboraviti da je to jedna od poslovnih funkcija svake organizacije i da joj je potrebno pridati i odgovarajuće značenje u izgradnji njezine organizacijske strukture. Zavisno o veličini pojedine organizacije ova poslovna funkcija može obuhvaćati sljedeće poslove, prema prof. Sikavici<sup>4</sup>:

- Poslove plana i analiza, gdje se nastoji analiziranjem postojećeg stanja zaposlenih prema relevantnim obilježjima izraditi pravodobni planovi novih radnika ili perspektivni planovi, izvori pronalaženja radnika (bilo unutarnji ili vanjski), te planovi njihovog obrazovanja. Pod relevantnim obilježjima misli se na podatke o njihovoj strukturi, stručnosti, radnom stažu, dobi, zdravstvenom stanje i drugim kriterijima obrade takvih podataka. Nakon izrade plana zaposlenih razmatraju se mogućnosti za popunjavanjem nedostajućih ljudskih potencijala i utvrđuju se buduće kadrovske potrebe, odnosno izrađuje se perspektivni plan zaposlenih;

- Radni odnosi, unutar ovoga područja se obično misli na postupke odabira radnika, primanja, premještaja, rasporeda na druga radna mjesta, eventualnog njegovog otpuštanja. Postupak otpuštanja može ovisiti o zahtjevima poslodavca, zbog mogućih prekršaja obveza iz radnih odnosa ili nekih drugih uzroka, primjerice, kaznenih djela uz zatvorsku penalizaciju. Na području radnih odnosa mogu se ostvarivati i istraživanja fluktuacije radnika, ustrojavati razne evidencije, provoditi postupak uvođenja u posao novih radnika;

- Poslovi sustava nagrađivanja, pod ovim pojmom podrazumijevaju se poslovi koji se odnose na metodologiju određivanja plaća zaposlenika, primjene kolektivnih ugovora, raznih zakona i uredbi o plaćama, njihovog obračunavanja i isplate, procjene rada i radnih učinaka;

- Poslovi socijalne službe, oni se odnose se na brigu poslodavca o svim radnicima i menadžerima. Uz psihologe tu se mogu zapošljavati i socijalni radnici, koji provode razna savjetovanja radnika, testiranja, a mogu se organizirati i sistematski pregledi zaposlenika, što može biti jedna od obveza iz odredbi sklopljenih kolektivnih ugovora između sindikata i poslodavaca;

- Poslovi društvenog standarda, prijevoza radnika na posao i s posla, njihova prehrana, stambene, kulturne, sportske i druge društvene potrebe;

- Poslovi obrazovanja, školovanja i osposobljavanja radnika i menadžera unutar organizacije ili u vanjskim institucijama.

Služba koja radi s ljudima, odnosno njeni radnici i menadžeri trebaju raspolagati s posebnim znanjima, iskustvima i kvalitetama. To su ljudi koji rade s ljudima, a svi oni imaju svoje planove, probleme, želje, zahtjeve, motive, očekivanja. Dakle, od njih se, pored određenih zanimanja, traže i dodatne vještine, kao na primjer, dobro poznavanje interpersonalnih ili međuljudskih odnosa. Pored stručnih sposobnosti, ljudi koji rade na tim poslovima moraju imati dobar odnos prema drugim ljudima.

Prema načelu pravednosti potrebno je uzeti u razmatranje i pitanje doživljavaju li radnici, zaposlenici, menadžeri, sustav nagrađivanja takvim, te da li se na pravedan način odabiru zaposlenici ili menadžeri, da li napreduju u poslu s osnova osobnog zalaganja i uspješnosti? Nadalje, zaposlenici trebaju imati osjećaj da su jednako „tretirani“, da se prema njima ujednačeno postupaju, da se jedne ne

<sup>1</sup> <http://en.wikipedia.org/wiki/HRM>

<sup>2</sup> <http://www.businessdictionary.com>

<sup>3</sup> Sikavica P., Novak M.: Poslovna organizacija, Informator, Zagreb, 1999., str.775-777.

<sup>4</sup> Ibid, str.779-780.

opterećuje s poslovima i zadacima na račun drugih. Javnim oglašavanjem i javnim natječajima za popunjavanje određenih radnih mjesta, u novinama ili na internetskim stranicama organizacije, pruža se mogućnost svim zainteresiranim pojedincima unutar i izvan organizacije da dostave svoje ponude za zapošljavanje. Na taj način stvara se dojam da svi imaju svoju priliku za pronalaženje određenog radnog mjesta, odnosno da se one svima pružaju. Drugim riječima, stalno treba voditi računa o načelu pravičnosti tijekom cijelog procesa upravljanja ljudskim resursima.

Funkcija upravljanja ljudskim resursima uključuje različite aktivnosti, kao što su donošenje odluka o potrebnim kadrovima, njihov izbor, zapošljavanje, obrazovanje, stručno osposobljavanje i drugo. Tu se ubraja i kompenzacijski menadžment ili upravljanje sustavom nagrađivanja, kadrovske politike, sustav provođenja evidencije radnika. Ako se govori o upravljanju razvojem ljudskih resursa, onda se misli na čitav niz aktivnosti koje se odnose na obrazovanje i razvoj zaposlenih unutar organizacije, njihovo osposobljavanje za stjecanje novih znanja i vještina za obavljanje različitih poslova, novih radnih mjesta i drugo. U teoriji i praksi, naročito velikih organizacija, uvijek postoji dvojba da li ustrojiti zasebnu službu ili odjel za navedeno područje. Drugim riječima, da li je potrebno da se izdvojena organizacijska jedinica bavi poslovima obrazovanja i razvoja zaposlenih. Veliki i složeni poslovni sustavi zahtijevaju da se posebna pozornost obrati funkciji upravljanja obrazovanju i razvoju zaposlenih.

## Obrazovanje na poslu

Javna i privatna poduzeća, proračunski i izvanproračunski korisnici, HZZO, Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, razna ministarstva i druga tijela državne uprave ili tijela javne vlasti, nužni su za funkcioniranje cjelokupnog društva, države i njezinih građana. Njima mogu biti povjerena velika sredstva na upravljanje, kao primjerice, Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje i HZZO-u. Poput brojnih drugih organizacija u njemu svoje poslove obavljaju radnici te menadžeri, koji su obzirom na zakonsku regulativu, statut i druge unutarnje akte, organizaciju i sistematizaciju poslova, dužni udovoljavati određenim kriterijima o posjedovanju znanja, vještina, sposobnosti za uspješno obavljanje poslova i postizanje organizacijskih ciljeva.

S obzirom na mjesto i način obrazovanja i razvoja provode se različiti programi na poslu ili unutar organizacije i programi obrazovanja i razvoja izvan posla, odnosno izvan organizacije.

S aspekta pružanja usluga obrazovanja i razvoja može se govoriti o aktivnostima koje se provode na sveučilištima, školama, vlastitom "centru za razvoj", seminarima, kongresima, državnim stručnim ispitima i sl. Obrazovanje se organizira za različite grupe poslova, ovisno o zanimanju, stupnju obrazovanja, menadžerskoj razini. U tu svrhu koriste se različiti programi učenja, kako unutar, tako i izvan organizacije, koji pružaju brojne mogućnosti njihovim polaznicima. Obrazovanje na poslu je od posebnog značaja imajući u vidu da svaki pojedinac, radnik pri obavljanju individualnih zadataka, zapravo uči kroz rad. Primjerice, ako netko obavlja poslove na jednom od radnih mjesta profitne ili neprofitne organizacije, onda radeći svoj posao suočava se iz "prve ruke" sa stvarnim problemima. Radeći u timu pojedinac uči od voditelja tima ili osoba sa više znanja i iskustava. Često puta pri obavljanju poslova postoje instruktori

(treneri) ili mentori koji osposobljavaju pojedince za neke zadatke.

Nadalje, i horizontalne rotacije pomažu radnicima pri stjecanju iskustava u obavljanju različitih vrsta specijaliziranih poslova. Pod horizontalnom rotacijom radnika obično se misli na njihovo raspoređivanje na druge poslove, u drugim organizacijskim jedinicama, iste ili slične zahtijevane stručnosti, u pravilu, jednake ili bolje plaće.

U Republici Hrvatskoj još 2007. godine donesen je poseban zakon o obrazovanju odraslih koji se pored ostalog temelji i na načelu cjeloživotnog učenja. Filozofija cjeloživotnog učenja (engleski Lifelong Learning)<sup>5</sup> u dobrom dijelu je prihvaćena u praksi pojedinih profitnih i neprofitnih organizacija. Ovdje se misli na usvojen koncept da "nikad nije prerano niti prekasno za učenje"<sup>6</sup> Odbacuje se tvrdnja da se "ne može učiti starog konja novim stvarima" ili engleski "You can't teach an old dog new tricks"<sup>7</sup> Cjeloživotno učenje važno je iz razloga sve većeg napretka znanosti i tehnologije.<sup>8</sup> Usprkos činjenici da osnovno, srednjoškolsko i fakultetsko obrazovanje postaje sve složenije i duže, u praksi se nikada ne treba zanemariti i prethodno navedeni oblik učenja zaposlenika.

Obrazovanje označava širenje ukupnih spoznaja, znanja, vještina i sposobnosti osobe koju se osposobljava za samostalno odlučivanje i djelovanje u različitim situacijama. Ono se izgrađuje za različite poslove i stvara podlogu za daljnji razvoj organizacije i društvene zajednice.

Razvoj pojedinca i organizacije kao cjeline u kojoj on kao radnik radi, vezan je uz stjecanje novih znanja, vještina i sposobnosti, novih poslova i pozicija i predstavlja pripremu za budućnost i zahtjeve koji tek dolaze (kako raditi svoj posao). Uloga obrazovanja i osposobljavanja za rad i njegova obveza ne razmatra se samo teoretski, već je ugrađena u jedan od temeljnih zakona koji uređuje radne odnose u Republici Hrvatskoj. Naime, Zakon o radu u jednom svom dijelu<sup>9</sup> uređuje dužnost svakog poslodavca da omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje. Radnici, zaposlenici ili menadžeri dužni su se školovati, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad. Ovo je posebice značajno prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada. Štoviše, ove odredbe zakona mogu biti ugrađene i u pravilnik o radu pojedine organizacije, kao jedan od njezinih akata. Na taj način postoji pravna podloga unutar organizacije, koja osigurava uz određene uvjete, obrazovanje i osposobljavanje radnika, odnosno njihov razvoj. Primjerice, ako govorimo o ustanovi korisniku državnog proračuna osnovanom za pružanje usluga i podmirenje određenih potreba građana, a uz ograničen iznos sredstava kojim se mora osigurati normalno odvijanje sustava i određena razina usluge, itekako se treba voditi računa ne samo o rasporedu ljudskih potencijala, već i o njihovom obrazovanju i razvoju, izgradnji mehanizama kojima se mogu iskoristiti kvalitete i afiniteti svakog radnika, što ne samo da pridonosi boljem obavljanju poslovnog procesa nego i stupnju radne motivacije svakog radnika.

<sup>5</sup> [http://en.wikipedia.org/wiki/Lifelong\\_Learning](http://en.wikipedia.org/wiki/Lifelong_Learning)

<sup>6</sup> ibid

<sup>7</sup> ibid

<sup>8</sup> ibid

<sup>9</sup> Zakon o radu predviđa mogućnost obrazovanja i osposobljavanja uz rad.

**Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje - Direkcija**

Margaretska 3, 10000 ZAGREB

[www.hzzo.hr](http://www.hzzo.hr)

**Za nakladnika:** ravnatelj Lucian Vukelić, dr. med. spec.

**Urednice priloga:** Veronika Laušin, dr. med. spec., zamjenica ravnatelja HZZO-a  
Martina Furlan, dipl. iur. i Nevenka Mirković, dipl. iur.

**BESPLATNI TELEFONSKI BROJEVI**

za informacije obveznog zdravstvenog osiguranja: 0800 7979

za informacije dopunskog zdravstvenog osiguranja: 0800 7989



## Produljen rok za dostavu dokaza radi isplate COVID dodatka

Odlukom Vlade RH **korisnicima mirovine ostvarene u Republici Hrvatskoj s inozemnim elementom** koji nisu ostvarili pravo na isplatu jednokratnog novčanog primanja u srpnju 2021. **produljen je rok za dostavu dokaza o visini inozemne mirovine ili izjave** da ne primaju inozemnu mirovinu **do 30. studenoga 2021.**

### Korisnici mirovina s inozemnim elementom su:

- korisnici mirovine ostvarene u Republici Hrvatskoj kojima se isplaćuje i mirovina iz inozemstva
- korisnici mirovine ostvarene u Republici Hrvatskoj koji su radili u inozemstvu, a nisu ostvarili pravo na mirovinu u inozemstvu.

Korisnici mirovine kojima se isplaćuje i mirovina iz inozemstva trebaju do 30. studenoga 2021. dostaviti dokaz o iznosu mirovine za ožujak 2021. koju je isplatio inozemni nositelj osiguranja.

Dokaz može biti:

- potvrda banke ili izvadak iz bankovnog računa iz kojeg se vidi iznos mirovine koji je uplatio inozemni nositelj za ožujak 2021.
- potvrda inozemnog nositelja o visini mirovine isplaćene za ožujak 2021. u netoiznosu.

Dokaz o iznosu mirovine korisnici mogu dostaviti:

- putem *online* obrasca dostupnog na mrežnoj stranici HZMO-a
- poštom ili osobno područnoj ustrojstvenoj jedinici HZMO-a prema mjestu prebivališta uz Tiskanicu za dostavu podataka o visini inozemne mirovine.

Tiskanica se može preuzeti na internetskim stranicama HZMO-a, u područnim ustrojstvenim jedinicama HZMO-a ili kupiti u prodavaonicama Narodnih novina.

Korisnici mirovine koji su radili u inozemstvu, a nisu ostvarili pravo na mirovinu u inozemstvu, trebaju na online obrascu ili Tiskanici za dostavu podataka o visini inozemne mirovine označiti polje – Izjavljujem da ne

primam inozemnu mirovinu te Tiskanicu potpisati i dostaviti HZMO-u.

Podsjećamo, Odlukom je propisano da će se jednokratno novčano primanje isplatiti korisnicima mirovine iz obveznog mirovinskog osiguranja, koji imaju prebivalište u RH, pod uvjetom da im ukupno mirovinsko primanje u RH i inozemstvu, isplaćeno za ožujak 2021., ne prelazi iznos od 4.000,00 kuna te ako nisu zaposleni (ne obavljaju djelatnosti na temelju koje postoji obveza osiguranja).

Korisnicima mirovine s inozemnim elementom koji do 30. studenoga 2021. HZMO-u dostave potreban podatak i ispunjavaju propisane uvjete, jednokratno novčano primanje isplatit će se u prosincu 2021.

Napominjemo, isplatom u prosincu 2021. neće biti obuhvaćeni korisnici kojima je jednokratno novčano primanje već isplaćeno u travnju ili srpnju 2021.

Također, korisnici koji su HZMO-u dostavili dokaz o visini inozemne mirovine, odnosno izjavu, nakon propisanog roka 30. lipnja 2021. te im zbog toga nije isplaćeno jednokratno novčano primanje u srpnju, nisu obvezni ponovno dostavljati dokaz/izjavu radi isplate u prosincu 2021. jer su već evidentirani u HZMO-u.

### COVID-DODATAK

## Produljen rok za dostavu dokaza do 30. studenoga 2021. korisnicima mirovine s inozemnim elementom radi isplate jednokratnog novčanog primanja - COVID dodatka



#### Tko ima pravo na isplatu u prosincu 2021.?

Korisnici mirovina ostvarenih u Republici Hrvatskoj s inozemnim elementom:

- korisnici mirovine ostvarene u Republici Hrvatskoj kojima se isplaćuje i mirovina iz inozemstva
- korisnici mirovine ostvarene u Republici Hrvatskoj koji su navršili mirovinski staž u inozemstvu, a nisu ostvarili pravo na mirovinu u inozemstvu.



Rok za dostavu zahtjeva?  
Do 30. studenoga 2021.



#### Tko nema pravo na isplatu u prosincu 2021.?

Korisnici mirovina kojima je već isplaćeno jednokratno novčano primanje u travnju ili srpnju 2021.

- korisnici koji primaju samo inozemnu mirovinu.

#### Kako predati zahtjev/izjavu?

Dokaz o iznosu mirovine korisnici mogu dostaviti putem *online* obrasca, a poštom ili osobno područnoj ustrojstvenoj jedinici HZMO-a prema mjestu prebivališta uz Tiskanicu za dostavu podataka o visini inozemne mirovine.

Korisnici mirovine koji su radili u inozemstvu, a nisu ostvarili pravo na inozemnu mirovinu, trebaju na *online* obrascu ili Tiskanici za dostavu podataka o visini inozemne mirovine označiti polje – **izjavljujem da ne primam inozemnu mirovinu** te Tiskanicu potpisati i dostaviti HZMO-u.



## KORISNICI MIROVINA - isplata u rujnu 2021.

Vrsta mirovine	Broj korisnika	Prosječne svote mirovina
<b>Prema Zakonu o mirovinskom osiguranju - ZOMO</b>		
Starosna mirovina	496 200	2.844,70 kn
Starosna mirovina za dugogodišnjeg osiguranika - čl. 35. ZOMO-a	41 196	3.772,61 kn
Starosna mirovina prevedena iz invalidske - čl. 58. ZOMO-a	81 018	2.512,60 kn
Prijevremena starosna mirovina	205 523	2.745,78 kn
Prijevremena starosna mirovina zbog stečaja poslodavca - čl. 36. ZOMO-a	346	2.999,96 kn
Invalidska mirovina	104 035	2.141,46 kn
Obiteljska mirovina	215 027	2.144,15 kn
<b>UKUPNO - ZOMO</b>	<b>1 143 345</b>	<b>2.641,12 kn</b>
<b>Korisnici koji su u 2021. godini prvi put ostvarili pravo na mirovinu - ZOMO</b>		
	<b>Broj korisnika</b>	<b>Prosječna netomirovina</b>
Starosna mirovina	14 846	2.649,56 kn
Starosna mirovina za dugogodišnjeg osiguranika - čl. 35. ZOMO-a	3 976	3.531,85 kn
Prijevremena starosna mirovina	4 941	2.904,80 kn
Prijevremena starosna mirovina zbog stečaja poslodavca - čl. 36. ZOMO-a	6	3.341,88 kn
Invalidska mirovina	1 509	2.060,82 kn
Obiteljska mirovina	7 873	2.263,43 kn
<b>UKUPNO</b>	<b>33 151</b>	<b>2.675,05 kn</b>
Prosječna starosna ZOMO mirovina s mirovinskim stažem od 40 i više godina	106 655	4.053,62 kn
Prosječna ukupna ZOMO mirovina s mirovinskim stažem od 40 i više godina	209 220	3.692,18 kn
Korisnici najniže mirovine kojima je mirovina određena prema ZOMO-u	270 822	1.781,54 kn
Korisnici najviše mirovine prema Zakonu o najvišoj mirovini	1 749	7.482,36 kn
<b>Ukupan broj osiguranika</b>		<b>1 604 453</b>
<b>Ukupan broj korisnika mirovine</b>		<b>1 236 848</b>
<b>Odnos broja korisnika mirovina i osiguranika</b>		<b>1:1,30</b>
Prosječna netoplaća u Republici Hrvatskoj za srpanj 2021.		7.046,00 kn
Prosječna starosna mirovina ZOMO korisnika koji su pravo na mirovinu ostvarili u 2021. godini		2.850,38 kn
Korisnici mirovina - muškarci (46,09%)		570 092
Korisnici mirovina - žene (53,91%)		666 756
Prosječan mirovinski staž za ukupan broj korisnika mirovina - ZOMO		31 godina
Prosječna dob za ukupan broj korisnika mirovina - ZOMO		72 godine
Prosječan mirovinski staž za korisnike starosne mirovine ostvarene u 2021. godini - ZOMO		34 godine
Prosječna dob za korisnike starosne mirovine ostvarene u 2021. godini - ZOMO		63 godine
Procjena potrebnih sredstva za isplatu mirovina i mirovinskih primanja		3.542.000.000 kn