

## KORISNICI MIROVINA - isplata u studenome 2021.

Vrsta mirovine	Broj korisnika	Prosječne svote mirovina
<b>Prema Zakonu o mirovinskom osiguranju - ZOMO</b>		
Starosna mirovina	497 039	2.848,57 kn
Starosna mirovina za dugogodišnjeg osiguranika - čl. 35. ZOMO-a	42 163	3.774,00 kn
Starosna mirovina prevedena iz invalidske - čl. 58. ZOMO-a	80 628	2.512,34 kn
Prijevremena starosna mirovina	206 083	2.749,23 kn
Prijevremena starosna mirovina zbog stečaja poslodavca - čl. 36. ZOMO-a	354	3.008,88 kn
Invalidska mirovina	103 144	2.145,11 kn
Obiteljska mirovina	214 355	2.143,46 kn
<b>UKUPNO - ZOMO</b>	<b>1 143 766</b>	<b>2.645,55 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	19 614	2.673,74 kn
Starosna mirovina za dugogodišnjeg osiguranika - čl. 35. ZOMO-a	4 978	3.531,65 kn
Prijevremena starosna mirovina	6 225	2.878,52 kn
Prijevremena starosna mirovina zbog stečaja poslodavca - čl. 36. ZOMO-a	14	3.208,04 kn
Invalidska mirovina	1 906	2.080,68 kn
Obiteljska mirovina	10 095	2.244,42 kn
<b>UKUPNO</b>	<b>42 832</b>	<b>2.675,81 kn</b>
Prosječna starosna ZOMO mirovina s mirovinskim stažem od 40 i više godina	107 346	4.067,77 kn
Prosječna ukupna ZOMO mirovina s mirovinskim stažem od 40 i više godina	211 144	3.700,59 kn
Korisnici najniže mirovine kojima je mirovina određena prema ZOMO-u	274 732	1.788,92 kn
Korisnici najviše mirovine prema Zakonu o najvišoj mirovini	1 755	7.494,71 kn
<b>Ukupan broj osiguranika</b>		<b>1 585 829</b>
<b>Ukupan broj korisnika mirovine</b>		<b>1 237 237</b>
<b>Odnos broja korisnika mirovina i osiguranika</b>		<b>1:1,28</b>
Prosječna netoplaća u Republici Hrvatskoj za rujan 2021.		7.108,00 kn
Prosječna starosna mirovina ZOMO korisnika koji su pravo na mirovinu ostvarili u 2021. godini		2.853,85 kn
Korisnici mirovina - muškarci (46,06%)		569 852
Korisnici mirovina - žene (53,94%)		667 385
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		3.644.000.000 kn



# Vodič obveznog zdravstvenog osiguranja

PRILOG GLASILU SINDIKATA UMIROVLJENIKA HRVATSKE U PROSINCU 2021.

## UPRAVNO VIJEĆE HZZO-a

Dana 29. studenoga 2021. godine održana je 39. redovna sjednica Upravnog vijeća Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (HZZO). U nastavku donosimo najvažnije odluke.

## Usklađivanje cijena lijekova na recept HZZO-a

Sukladno Pravilniku o mjerilima za stavljanje lijekova na listu lijekova Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje kao i načinu utvrđivanja cijena lijekova koje će plaćati Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje te načinu izvještavanja o njima („Narodne novine“, broj 33/19) HZZO je proveo postupak usklađivanja cijena lijekova koji se propisuju na recept HZZO-a. Tijekom ovoga postupka usklađivalo se 920 pakiranja lijekova, od čega je za 277 pakiranja snižena cijena lijeka.

Ujedno, u redovnoj proceduri u liste lijekova HZZO-a uvršten je lijek esketamin za liječenje teške depresije te lijekovi risdiplam i dupilimumab koji su kliničke paralele, odnosno primjenjuju se u indikacijama koje se već nalaze na listama lijekova.

## Novi prihodovni cenzus u dopunskom zdravstvenom osiguranju za 2022. godinu

Sukladno Zakonu o dobrovoljnom zdravstvenom osiguranju HZZO svake godine provodi usklađivanje prihodovnog cenzusa za ostvarivanje prava na plaćanje premije dopunskoga zdravstvenog osiguranja iz sredstava državnog proračuna s promjenama prosječnog indeksa potrošačkih cijena i promjenama prosječne bruto plaće svih zaposlenih u Republici Hrvatskoj.

Ove godine usklađenju su prethodile i izmjene Zakona o dobrovoljnom zdravstvenom osiguranju

kojim su povećani zakonski utvrđeni prihodovni cenzusi te su novoutvrđeni prihodovni cenzusi (2.000,00 kuna odnosno za osigurane osobe – samce 2.500,00 kuna) bili podloga za ovogodišnje usklađenje.

Odlukom o usklađivanju prihodovnog cenzusa za ostvarivanje prava na plaćanje premije dopunskoga zdravstvenog osiguranja iz državnog proračuna u 2022. godini utvrđeno je kako će pravo na plaćanje premije dopunskoga zdravstvenog osiguranja iz državnog proračuna u 2022. godini moći ostvariti osigurane osobe HZZO-a ako im ukupan prihod u prethodnoj kalendarskoj godini, iskazan po članu obitelji, mjesečno nije veći od 2.065,60 kuna te osigurane osobe – samci, ako im prihod u prethodnoj kalendarskoj godini nije veći od 2.582,00 kuna.

Navedeni cenzusi primjenjivat će se od 1. siječnja 2022. godine.

## IZMJENE ZAKONA O DOBROVOLJNOM ZDRAVSTVENOM OSIGURANJU

(novi prihodovni cenzus)

Hrvatski sabor donio je na sjednici održanoj 29. listopada 2021. godine Zakon o izmjeni Zakona o dobrovoljnom zdravstvenom osiguranju kojim je utvrđeno povećanje prihodovnog cenzusa za ostvarivanje prava na plaćanje premije dopunskoga zdravstvenog osiguranja iz sredstava državnog proračuna na način da je prihodovni cenzus u iznosu od 1.563,23 kune povećan na 2.000,00 kuna, a prihodovni cenzus za osigurane osobe – samce s 2.000,00 kuna povećan je na 2.500,00 kuna.

Zakon je objavljen u „Narodnim novinama“ broj 120 od 10. studenoga 2021. godine, a stupio je na snagu 11. studenoga 2021. godine.

U skladu s navedenom izmjenom od stupanja na snagu Zakona pravo na plaćanje premije dopunskoga zdravstvenog osiguranja iz sredstava državnog proračuna ostvaruju osigurane osobe

### IZ SADRŽAJA:

- Usklađivanje cijena lijekova na recept HZZO-a
- Novi prihodovni cenzus u dopunskom zdravstvenom osiguranju za 2022. godinu



- Izmjene Zakona o dobrovoljnom zdravstvenom osiguranju
- Podnošnje zahtjeva poštom ili na e-mail adresu

kojima ukupan prihod u prethodnoj kalendarskoj godini, iskazan po članu obitelji, mjesečno nije veći od 2.000,00 kuna te osigurane osobe - samci ako im prihod u prethodnoj kalendarskoj godini nije veći od 2.500,00 kuna.

HZZO će za osiguranike za koje ima sve potrebne podatke navedeno pravo utvrditi po službenoj dužnosti te će osiguranici policu nesmetano moći koristiti i nadalje.

Osigurane osobe kojima HZZO nije utvrdio pravo po službenoj dužnosti, a smatraju da ispunjavaju uvjete za ostvarivanje istoga sukladno navedenim zakonskim izmjenama, slobodne su se obratiti HZZO-u podnošenjem zahtjeva putem tiskanice koju mogu preuzeti na poveznici <https://dzo.hzzo.hr/obrasci>, a koju će popunjenu dostaviti HZZO-u poštom ili na jednu od sljedećih e-mail adresa:

Regionalni ured Osijek [cenzusdzo-osijek@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-osijek@hzzo.hr) Osječko-baranjska županija

Područna služba Vinkovci [cenzusdzo-vinkovci@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-vinkovci@hzzo.hr) Vukovarsko-srijemska županija

Regionalni ured Split [cenzusdzo-split@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-split@hzzo.hr) Splitsko-dalmatinska županija

Područna služba Slavonski Brod [cenzusdzo-slavonskibrod@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-slavonskibrod@hzzo.hr) Brodsko-posavska županija

Područna služba Pazin [cenzusdzo-pazin@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-pazin@hzzo.hr) Istarska županija

Područna služba Gospić [cenzusdzo-gospic@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-gospic@hzzo.hr) Ličko-senjska županija

Područna služba Požega [cenzusdzo-pozega@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-pozega@hzzo.hr) Požeško-slavonska županija

Područna služba Bjelovar [cenzusdzo-bjelovar@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-bjelovar@hzzo.hr) Bjelovarsko-bilogorska županija

Područna služba Čakovec [cenzusdzo-cakovec@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-cakovec@hzzo.hr) Međimurska županija

Područna služba Koprivnica [cenzusdzo-koprivnica@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-koprivnica@hzzo.hr) Koprivničko-križevačka županija  
Regionalni ured Rijeka [cenzusdzo-rijeka@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-rijeka@hzzo.hr) Primorsko-goranska županija

Područna služba Krapina [cenzusdzo-krapina@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-krapina@hzzo.hr) Krapinsko-zagorska županija

Regionalni ured Zagreb [cenzusdzo-zagreb@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-zagreb@hzzo.hr) Grad Zagreb i Zagrebačka županija

Područna služba Karlovac [cenzusdzo-karlovac@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-karlovac@hzzo.hr) Karlovačka županija

Područna služba Virovitica [cenzusdzo-virovitica@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-virovitica@hzzo.hr) Virovitičko-podravska županija

Područna služba Dubrovnik [cenzusdzo-dubrovnik@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-dubrovnik@hzzo.hr) Dubrovačko-neretvanska županija

Područna služba Šibenik [cenzusdzo-sibenik@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-sibenik@hzzo.hr) Šibensko-kninska županija

Područna služba Varaždin [cenzusdzo-varazdin@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-varazdin@hzzo.hr) Varaždinska županija

Područna služba Sisak [cenzusdzo-sisak@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-sisak@hzzo.hr) Sisačko-moslavačka županija

Područna služba Zadar [cenzusdzo-zadar@hzzo.hr](mailto:cenzusdzo-zadar@hzzo.hr) Zadarska županija.

Osim putem e-maila zahtjev za ostvarivanjem prava na plaćanje premije dopunskoga zdravstvenog osiguranja iz sredstava državnog proračuna moguće je podnijeti i neposredno regionalnom uredu, područnoj službi ili ispostavi HZZO-a.

Imovinski cenzusi utvrđeni Zakonom o izmjeni Zakona o dobrovoljnom zdravstvenom osiguranju primjenjivat će se do kraja 2021. godine, a od 1. siječnja 2022. godine u primjeni su cenzusi utvrđeni odlukom Upravnog vijeća HZZO-a o usklađivanju prihodovnog cenzusa za ostvarivanje prava na plaćanje premije dopunskoga zdravstvenog osiguranja iz državnog proračuna u 2022. godini.

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

*Nastavak iz prethodnog broja*

### 3. Provođenje unutarnje revizije službe za upravljanje ljudskim resursima

Interni revizor treba započeti s provjerom podataka o pouzdanosti različitih izvještaja koje generira služba za upravljanje ljudskih resursa. On svoju pažnju usredotočuje na obrađene podatke, odnosno podloge za prikupljanje podataka o ljudskim resursima, kao na primjer broj radnika sa visokom stručnom spremom, broj radnika sa višom stručnom spremom ili prvostupnika, broj radnika sa srednjom stručnom spremom, broj visoko kvalificiranih radnika, broj kvalificiranih radnika, broj radnika bez stručne spreme, broj magistara i doktora znanosti, njihov raspored po organizacijskim jedinicama, ocjena njihove podudarnosti sa stvarnim stanjem, svojevrsna inventarizacija stvarnog stanja.

Prijem i odlazak radnika, provjera zakonitosti, formalnog postupka, natječajne dokumentacije, diplome, potvrde o školovanju, provjera obračuna i iznosa otpremnina, podudarnost s pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. Brojni su primjeri iz prakse o lažiranju diploma ili neimanju

odgovarajućih potvrda, diploma školskih i visokoškolskih institucija. U praksi se događa da radnici nakon završetka školovanja, studija, specijalizacija i sl. dostavljaju privremene potvrde o njihovom završetku bez da naknadno dostave i vjerodostojne diplome, uvjerenja ovjerena i potpisana od strane dekana, rektora, ravnatelja škola i dr. Primjerice, znanstveni stupnjevi magistra i doktora znanosti prema odredbama pojedinih kolektivnih ugovora, uredbi, omogućuju radniku određeni dodatak na plaću, pa je posebice potrebna vjerodostojna isprava za obračun i isplatu takvog prava iz radnog odnosa.

U cilju što brže prilagodbe novoprimljenih radnika na određeno radno mjesto, potrebno je uz pomoć posebnih programa provesti osposobljavanje. Ono se može organizirati kroz posebne centre za osposobljavanje, gdje polaznici prolaze odgovarajuće programe „prilagodbe“. Ove programe mogu prezentirati vodeći ljudi pojedinih poslovnih procesa ili kako ih suvremena teorija i praksa još naziva, „vlasnici“ procesa (process owners). Takve programe treba osmišljavati, usklađivati služba za upravljanje ljudskim resursima. Nema razloga da se ne koriste iskustva profitnih organizacija koja su daleko odmakla u programima takvih osposobljavanja prije upućivanja pojedinog radnika u određenu organizacijsku jedinicu. U nekim slučajevima radnika se jednostavno primi na određeno radno mjesto i tu

uglavnom prestaje njegova komunikacija sa službom za upravljanje ljudskih resursa.

Odlazak radnika iz određene organizacije može biti iz više razloga, kao na primjer svojevoljna normalna fluktuacija zbog odlaska u drugu sredinu, gdje mu se bolje mogu ostvariti njegova predviđanja, želje, naknade za rad i sl. Odlazak radnika može biti uvjetovan i otkazom, čije uzroke uz redovnu fluktuaciju, interni revizor također može preispitati. Pokazatelji veće fluktuacije radnika nepovoljno utječu na funkcioniranje svake organizacije. Vrijeme uvođenja novih radnika može poprilično dugo potrajati i izazvati dodatne troškove organizaciji. S druge strane, preispitivanjem razloga odlazaka radnika iz organizacije mogu se spriječiti eventualni rizici nepotrebnih radnih sporova, koji mogu završiti i sudskim postupcima, službeničkim sudovima. Ne treba zaboraviti da otkazi bez sporazuma sa radnikom ili menadžerom mogu objema strankama u sporu, dakle organizaciji i samom radniku uzrokovati veće materijalne i nematerijalne štete. Pod materijalnom štetom se podrazumijevaju parnički, sudski i drugi popratni troškovi, troškovi plaćanja otpremnina, posebno onih menadžerskih. Nematerijalna šteta može se odnositi na narušavanje društvenog ugleda organizacije odnosno reputacije radnika ili menadžera, tj. „mrlja“ u njegovoj radnoj biografiji. U slučaju obračuna i isplate otpremnina interni revizor se može pozabaviti i ispravnošću takvih isplata. Jesu li navedene isplate predviđene zakonom, kolektivnim ugovorom i drugim pisanim dokumentima, aktima donesenim unutar organizacije.

Posebna pažnja unutarnjeg revizora treba se usmjeriti na provjeru načina obračuna i isplate plaća. Jedno od pitanja na koje treba odgovoriti: da li je obračun i isplata plaće obavljen sukladno uredbama ili drugim propisima, kolektivnom ugovoru i drugim dokumentima koji uređuju ta prava radnika ili menadžera.

Jedno od dostignutih prava iz kolektivnog pregovaranja između poslodavaca i sindikata mogu biti i periodički sistematski zdravstveni pregledi zaposlenika, ugovorene police osiguranja od nesretnog događaja i neka druga prava zaposlenih.

Štoviše, pojedina prava iz tzv. društvenog standarda zaposlenih (pravo na prehranu, restorani društvene prehrane) mogu biti predmet takvih kontrola. Unutarnja revizija može ocjenjivati funkcioniranje vlastitih restorana za potrebe zaposlenih ili takve outsourcing usluge, njihovo financijsko poslovanje, opravdanost načina njihovog funkcioniranja i druga popratna pitanja.

Metodom uzoraka mogu se provjeravati obračun i isplata prijevoza zaposlenih od mjesta stanovanja do mjesta rada prema odredbama kolektivnog ugovora, općim aktima organizacije, prijavljenim adresama stanovanja u poreznim karticama i sl.

S obzirom da se pojedine aktivnosti službe za upravljanje ljudskim resursima mogu odnositi i na organiziranje kulturnih sadržaja za potrebe radnika, onda i ti poslovi mogu biti predmetom revizijske pažnje. U praksi organizacija su dosta iz prošlosti zapostavljeni tzv. „animatori kulture“ čiji je zadatak bio i da potiču konzumaciju kulturnih potreba zaposlenih (organiziranje kazališnih posjeta, koncerata, izložbi, posjete muzejima i drugim kulturnim manifestacijama). Služba se u jednom svom dijelu može posvetiti organiziranju sportskih natjecanja (organiziranje radničkih sportskih igara), a ne da to bude uglavnom preokupacija sindikalnog vodstva pojedine organizacije.

Poznata je činjenica da podizanje kulturne razine zaposlenika i zadovoljavanjem njihovih potreba za razonodom može pozitivno utjecati na njihov svakodnevni rad. Ispunjavanje određenih kulturnih, rekreacijskih potreba, razonode, kao što je odlazak u kazališta, muzeje, izložbe i sl., čini radnike zadovoljnijim, što u svakom slučaju može povećava njihovu radnu motivaciju. Nezadovoljan radnik ne može ostvarivati željene rezultate i oni u protivnom mogu biti ispod planiranih očekivanja.

Poželjno je da organizacija ima usvojeni akt, pravilnik o obrazovanju i osposobljavanju svojih radnika. Takvim aktom bi se trebali utvrditi kriteriji i mjerila kod upućivanja pojedinih radnika za dodatnim obrazovanjem i osposobljavanjem. Ne mogu se potencijalni kandidati za neko dodatno školovanje ili osposobljavanje upućivati osnovom donošenih „ad hoc“ kriterija, odnosno sve prepuštiti volji posloводства. Ovdje se ipak radi, kako kod profitnih tako i kod neprofitnih organizacija o društvenom ugledu i određenom javnom interesu, stoga je potrebno i ova prava radnika urediti na primjeren način.

U praksi funkcioniranja različitih organizacija mogu se pojaviti i brojni drugi problemi, koji su povezani s upravljanjem ljudskim resursima. Oni najčešće nastupaju uslijed neodgovarajućeg ustrojenog sustava unutarnjih kontrola navedenog poslovnog procesa, što može biti predmet stalne pažnje unutarnje revizije pojedine organizacije. U slučajevima njihove nedostatnosti, manjkavosti, nepotpunosti, dolazi do različitih odstupanja. Često se svjesno prihvaćaju razna izvješća koja u potpunosti ne prikazuju stvarno stanje. Na taj način može se iskriviti motivacija radnika na tim poslovima, jer se oni tada više bave „prikrivanjem“ stvarnog stanja nego razvojem svog posla. Kvaliteta sustava unutarnjih kontrola ne ovisi samo o veličini entiteta, nego o interesu i sposobnosti onih koji upravljaju ljudskim resursima.

*Nastavak u idućem broju*



- Proces prilagodbe upravljanja ljudskim potencijalima u HZZO-u (III. dio)

- Važnost službe za upravljanje ljudskim resursima

#### **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