



centar@tim4pin.hr



www.tim4pin.hr

# TIM4PIN

TIM4PIN d.o.o. za savjetovanje

Novi Kolektivni ugovor  
za djelatnost zdravstva i  
zdravstvenog  
osiguranja



## NEWSLETTER 4/2013

**OIB:** 83718300522

**MB:** 2929236

**IBAN:** HR33 2340 0091 1105 4681 5

**Sjedište:** Šumetlička 41, Zagreb

**Ured:** Ulica grada Vukovara 237a, Zagreb

**tel:** 01/5531-755

**tel i fax:** 01/5531-335

**e-mail:** centar@tim4pin.hr;

pitajcentar@tim4pin.hr;

prijave@tim4pin.hr

## **Novi Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja**

Vlada Republike Hrvatske s jedne strane i Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske i Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara – medicinskih tehničara, (dalje u tekstu: Sindikati) s druge strane, zaključili su 2. prosinca 2013. Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja (NN, br. 143/13; dalje u tekstu: Ugovor), koji se primjenjuje od 1. prosinca 2013. Ugovorom se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika u djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja za koja se sredstva u iznosu većem od 50% troškova za plaće i druga materijalna prava radnika osiguravaju u državnom proračunu.

Pod sredstvima koja se u iznosu većem od 50% troškova za plaće i druga materijalna prava radnika osiguravaju u državnom proračunu podrazumijevaju se i sredstva, koja se temeljem ugovora o provođenju zdravstvene zaštite ostvaruju od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (dalje u tekstu: Zavod). Ugovor je zaključen na vrijeme od 4 godine, a on obvezuje njegove potpisnike kao i sindikate koji mu naknadno pristupe. Prava i obveze utvrđena Ugovorom, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama (NN, br. 141/12) i Dodacim kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama, čine jedinstven sustav, pa se njihove odredbe primjenjuju neposredno i obvezno, osim ako su nekim drugim propisom pojedina pitanja za radnike povoljnije riješena.

Ugovorne strane su se dogovorile da će, ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provesti postupak mirenja, i ugovorile način i rokove mirenja, kao i prihvati i učinke mirenja. Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvog idućega radnoga dana nakon primitka

prijedloga, u suprotnom se smatra se da ga nije prihvatila. Prijedlog kojega prihvate obje ugovorne strane ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora. Ugovorne strane mogu se dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu, a troškove mirenja i arbitraže snose ravnopravno.

Ugovorne strane su se dogovorile da za vrijeme važenja Ugovora Sindikati neće štrajkati radi pitanja koja su Ugovorom uređena, s tim da suzdržavanje od štrajka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja, te za slučaj spora oko izmjene ili dopune Ugovora. Za tumačenje Ugovora ugovorne strane osnivaju zajedničko povjerenstvo u koje svaka imenuje po tri predstavnika i njihove zamjenike, i to u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu Ugovora.

### **Povjerenstvo za tumačenje ovoga Ugovora:**

- daje obvezujuća tumačenja odredbi ovoga Ugovora i o njima obavještava obje ugovorne strane,
- prati izvršavanje ovoga Ugovora,
- izvještava obje ugovorne strane o kršenju ovoga Ugovora.

Ako se povjerenstvo ne može složiti oko tumačenja pojedinih odredbi Ugovora, povjerit će tumačenje neutralnom stručnjaku. Tumačenje neutralnog stručnjaka povjerenstvo je obvezno prihvatiti kao svoje tumačenje. Tumačenja povjerenstva obvezna su i dostavljaju se podnositelju upita, te svim ustanovama na koje se odnose, a imaju pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora. Povjerenstvo za tumačenje obvezno je dati tumačenje u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva, a u pitanjima kojima se tumačenje povjerava neutralnom stručnjaku u roku od 60 dana. koje je obvezan dati svoje tumačenje u roku od 15 dana.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjenu i dopunu Ugovora. U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna može podnijeti pregovarački odbor. Ugovorna strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana, od dana primitka prijedloga, te mora

---

\* Ljubica Đukanović, mag. iur.,

pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana, od dana primitka prijedloga. U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredaba o postupku mirenja.

Ugovor se može pisano otkazati s otkaznim rokom od 3 mjeseca, a mogu ga otkazati obje ugovorne strane u slučaju bitno promijenjenih gospodarskih okolnosti. Prije otkazivanja Ugovora, strana koja Ugovor otkazuje obvezna je drugoj strani predložiti izmjene i dopune Ugovora. Pregovore o novom Ugovoru strane će započeti najkasnije 60 dana prije isteka roka na koji je zaključen. Ako u vremenu važenja Ugovora ne bude sklopljen novi Kolektivni ugovor, nakon isteka roka na koji je Ugovor sklopljen, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu, produženo se primjenjuju do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najduže tri mjeseca od isteka roka na koji je Ugovor sklopljen.

## **1. Radni odnosi**

### **1.1. Zasnivanje radnog odnosa**

#### **1.1.1. Probni rad**

Ugovor sadrži odredbu o probnom radu te je člankom 24. Ugovora dogovoreno, da se prilikom sklapanja ugovora o radu može ugovoriti probni rad. Probni rad može trajati najduže:

- *mjesec dana za radna mjesta IV. vrste, za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;*
- *dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;*
- *tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij, i*
- *šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski*

*sveučilišni i veleučilišni stručni studij (specijalistički diplomski stručni studij) ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.*

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana. Prema članku 25. Ugovora radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom, koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen. Poslodavac je obvezan radniku dostaviti otkaz najkasnije posljednjega dana probnoga rada, a ako to ne učini smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

#### **1.1.2. Pripravnici**

Člankom 26. Ugovora propisano je da se Ugovor o radu može zaključiti s pripravnikom, koji se osposobljava za samostalan rad za koji se školovao, i to na radnim mjestima od I. do III. vrste. Pripravnički staž se može obavljati na temelju:

- *ugovora o radu na određeno vrijeme, ili*
- *ugovora o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, uz mogućnost korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja.*

Radi osposobljavanja za samostalan rad poslodavac je obvezan primiti na pripravnički staž određeni broj pripravnika, sukladno propisu kojeg donosi ministar zdravlja.

#### **1.1.3. Pripravnički staž**

Za pripravnike nezdravstvene radnike, ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najdulje:

- *3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;*
- *6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste;*
- *12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.*

Na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad. Pripravniku se mora odrediti stručna osoba, koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja, koji mu mora biti uručen. Pripravnik polaže stručni ispit, ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, za koji mora dobiti ispitni program i popis ispitne literature. Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust zadnji mjesec u okviru pripravničkog staža.

## 2. Radno vrijeme

### 2.1. Radni tjedan

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, a tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, u pravilu od ponedjeljka do petka, dok je za organizaciju rada odgovoran poslodavac. Poslodavac je dužan organizirati rad na način da radnik odradi najmanje ugovoreni puni mjesečni fond radnih sati, s tim da u djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja nema dvokratnog radnog vremena. Ugovorne strane su dogovorile, da za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena, poslodavac može odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored. Taj raspored mora biti u skladu s pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama, koji donosi ministar zdravlja, u okviru petodnevnoga radnog tjedna.

Posebno je ugovoreno da u slučaju preraspodjele radnog vremena i rasporeda radnog vremena u smjenama, turnusu i dežurstvu, da se radno vrijeme svodi na prosječno puno radno vrijeme na razini mjeseca. To znači da sve radno vrijeme iznad punog radnog vremena, bilo da je ostvareno u smjenskom radu, radu u turnusu, bilo u dežurstvu koje je iznad ukupnog radnog vremena je prekovremeni rad, te se kao takav mora evidentirati i platiti. Ova odredba Ugovora zahtjeva od poslodavca da za svakog radnika unaprijed načini raspored rada, kako

bi prekovremeni rad radnika sveo u zakonom dozvoljeni i propisani prekovremeni rad.

### 2.2. Skraćeno radno vrijeme

Ugovorom je u članku 31. ugovoreno da na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnog utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i sposobnost radnika. Poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnog utjecaja su poslovi:

- *s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja,*
- *intravenozna aplikacija citostatika,*

Da bi radnik ostvario pravo na skraćeno radno vrijeme za rad na poslovima, na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnog utjecaja, to pravo ostvaruje pod uvjetom da se ti poslovi obavljaju 2/3 radnog vremena. Za poslove na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnog utjecaja, određen je opseg skraćenoga radnog vremena na 35 sati tjedno.

## 3. Odmori i dopusti

### 3.1. Stanka

Prema članku 32. Ugovora odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta, a vrijeme odmora se ubraja u radno vrijeme, i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnoga vremena. Novost je da, ako postoje odgovarajući uvjeti, tada će poslodavac osigurati prostor i dostupnost konzumacije obroka u krugu ustanove, čiji trošak snosi radnik, odnosno omogućiti korištenje stanke za konzumaciju obroka izvan ustanove, ako je to izbor radnika. Isto tako, ako priroda posla ne omogućuje stanku u tijeku rada, poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

### 3.2. Odmor između dva radna dana i najdulje neprekidno trajanje rada

Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana od najmanje 12 sati neprekidno, s tim da u primarnoj zdravstvenoj zaštiti odmor između dva uzastopna radna dana može iznositi manje od 12 sati, ali ne manje od 10 sati. Radnik ne smije raditi dulje od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne intervencije.

### 3.3. Tjedni odmor

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno, s tim da su dani tjednog odmora u pravilu subota i nedjelja. Ako radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna. Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti tijekom sljedećeg tjedna, može se koristiti naknadno prema odluci poslodavca. Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

### 3.4. Godišnji odmor

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana, koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim, kako slijedi:

- a) s obzirom na duljinu radnog staža:
- od 5 – 10 godina - 2 radna dana,
  - od 10 – 15 godina - 3 radna dana,
  - od 15 – 20 godina - 4 radna dana,
  - od 20 – 25 godina - 5 radnih dana,
  - od 25 – 30 godina - 6 radnih dana,
- b) prema složenosti poslova:
- poslovi zdravstvenog radnika specijalista - **5 radnih dana**;
  - poslovi VSS, odnosno završenim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem (specijalistički diplomski stručni studij) ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem - **4 radna dana**;

- poslovi VŠS, odnosno završenim stručnim studijem ili završenim preddiplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem - **3 radna dana**;
  - poslovi SSS, VKV, KV - **2 radna dana**;
  - ostali poslovi - **1 radni dan**;
- c) prema posebnim socijalnim uvjetima:
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom - **2 radna dana**;
  - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po **1 radni dan**;
  - roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta - **3 radna dana**;
  - invalidu i radniku sa 70% i više tjelesnog oštećenja - **2 radna dana**;
- d) prema uvjetima rada:
- rad u smjenama,
  - rad u turnusu,
  - rad s pripravnošću ili dežurstvom,
  - rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena,
  - rad uz specifično otežane uvjete rada određene pravilnikom Zavoda, uz suglasnost Sindikata - **2 radna dana**;
- e) prema posebnim uvjetima rada, s najmanje 2/3 radnog vremena:
- na zatvorenim odjelima psihijatrijskih bolnica,
  - na odjelima s bolesnicima koji se liječe od AIDS-a,
  - na odjelima s bolesnicima koji se liječe od aktivne TBC,
  - na patologiji i citologiji,
  - s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja,
  - intravenoznoj aplikaciji citostatika,
  - nuklearnoj medicini,
  - na radiološko-dijagnostičkim i terapijskim postupcima,
  - na gastroenterologiji – ERCP,
  - na interventnoj gastroenterologiji,
  - na interventnoj kardiologiji,
  - na interventnoj pulmologiji,

- na forenzičnoj psihijatriji,
- u operacijskoj dvorani,
- primalje u rađaoni,
- na cerebrosposinalnim odjelima u specijalnim bolnicama,
- u jedinicama intenzivnog liječenja - **5 radnih dana.**

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana, a samo iznimno radniku, koji radi na poslovima iz članka 35., stavka 1., podstavka e), slijepom radniku i darivatelju parenhimnih organa, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu, u trajanju od najviše 35 radnih dana. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini, kao da je radio u redovnom radnom vremenu. Radniku čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, koji dežura ili je pripravan, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca, ako je to za njega povoljnije.

### 3.5. Odluka o korištenju godišnjeg odmora

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora, a može mu odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova na temelju odluke poslodavca. Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora, s tim da ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora. Tim troškovima se smatraju putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza, koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada u visini određenoj Ugovorom. Drugim

troškovima smatraju se ostali izdaci, koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

### 3.6. Plaćeni dopust

Ugovoreno je da radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka - **5 radnih dana,**
- rođenja djeteta - **5 radnih dana,**
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka, očuha i pomajke - **5 radnih dana,**
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, pradjeda, prabake te roditelja supružnika - **2 radna dana,**
- selidbe u istom mjestu stanovanja - **2 radna dana,**
- selidbe u drugo mjesto stanovanja - **4 radna dana,**
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja - **3 radna dana,**
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama - **1 radni dan,**
- dobrovoljno davanje krvi i darivanje organa - **2 radna dana za svako darivanje,**
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. - **2 radna dana,**
- elementarne nepogode - **5 radnih dana.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u članku 38., stavku 1., neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama. Ako se smrtni slučaj dogodi za vrijeme, dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

### 3.7. Obvezna edukacija za potrebe poslodavca

Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust za:

- polaganje stručnog ispita - **7 dana**,
- polaganje specijalističkog ispita - **15 dana**,
- polaganje ispita iz uže specijalizacije - **10 dana**,
- obvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad godišnje - **7 dana**,
- polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu - **10 dana**.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od poslodavca za potrebe poslodavca i/ili radi obveznog kontinuiranog usavršavanja, radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.

### 3.8. Troškovi edukacije

Ugovoreno je da poslodavac osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašanih interesa poslodavca i radnika. Za potrebe edukacije u tuzemstvu zbog obveznog kontinuiranog usavršavanja, radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, radniku će se osigurati plaćeni dopust, kotizacija, putni troškovi i troškovi smještaja.

Za potrebe edukacije u inozemstvu zbog obveznog kontinuiranog usavršavanja, radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, poslodavac će radniku osigurati plaćeni dopust.

### 3.9. Dopust za školovanje

Člankom 42. Ugovora je dogovoreno da radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,

- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu,
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita, radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Školovanje i stručno usavršavanje treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca. Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac radnik ima pravo na plaćeni dopust, pod uvjetima iz stavaka 1. i 2., članka 42. Ugovora.

### 3.10. Neplaćeni dopust

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i dokazan, i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

## 4. Naknada štete

### 4.1. Uvjeti i načini smanjivanja i oslobađanja od naknade štete

Ugovoreni su i uvjeti i načini smanjivanja i oslobađanja od naknade štete iz Zakona o radu, tako da će se šteta smanjit pod uvjetom, da nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete, te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove, ili
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila, ili
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili

- ako se radi o manjoj šteti. Smanjenje štete iz navedenih razloga iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

## 5. Prestanak ugovora o radu

### 5.1. Zabrana otkaza bez prethodne suglasnosti

Ugovorne strane su ugovorile da se bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika ne može otkazati ugovor o radu:

- radniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 50 godina života,
- trudnici, odnosno ženi koja doji dijete,
- majci djeteta do navršene 8. godine života djeteta,
- invalidnoj osobi,
- samohranom roditelju malodobnog djeteta,
- roditelju s troje ili više djece do navršene 15 godine najmlađeg djeteta, odnosno djece na redovnom školovanju,
- roditelju djeteta s poteškoćama u razvoju.

Ako je radnik član sindikata prethodna suglasnost traži se od sindikalnog povjerenika sindikata, kojeg je radnik član. Ako se sindikalni povjerenik u roku od 8 dana ne izjasni ili ne uskrati suglasnost, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

### 5.2. Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i izvanredni otkaz

Poslodavac može redovito otkazati radniku, ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnoga odnosa, a osobito zbog:

- *neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,*
- *neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca,*
- *nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,*

- *povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,*
- *odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,*
- *zlouporebe položaja ili prekoračenja ovlasti,*
- *nanošenja znatnije štete,*
- *nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje,*
- *zlouporebe korištenja privremene nesposobnosti za rad.*

Radi kršenja prethodno navedenih obveza poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu. Namjeru redovitog otkaza članu sindikata poslodavac je obvezan dostaviti sindikatu, kojeg je radnik član. Sindikat se može pisanim putem očitovati o namjeri poslodavca u roku od 8 dana od dana primitka iste. Ako se sindikat pisano usprotivio namjeri poslodavca, poslodavac je dužan očitovanje razmotriti i o istom se u roku od 8 dana pisano očitovati.

## 6. Plaća

Člankom 57. Ugovora ugovoreno je da plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću. Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža. Dodaci na osnovnu plaću su: stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, dodaci i uvećanja plaća.

### 6.1. Plaća na temelju prihoda ostvarenog na tržištu

Ugovorne strane su ugovorile da poslodavac, koji izvan sredstava Zavoda i proračuna ostvaruje i prihode pružajući svoje usluge na tržištu, može radnicima, u slučaju pozitivnog financijskog poslovanja, povećati plaće prema osnovama i mjerilima utvrđenim općim aktom poslodavca, sukladno posebnom propisu, a uz prethodnu suglasnost ministarstva. Osnovica



za izračun plaće utvrđivat će se Sporazumom sindikata javnih službi i Vlade RH.

## 6.2. Odsutnost tajnosti plaća

Članakom 50. Ugovora je ugovoreno da u djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja nema tajnosti plaća, a javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih radnika ustanove svim radnicima ustanove i javnosti, te neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika. Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog radnika. Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave, te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

## 6.3. Uvećanje plaće

**Osnovna plaća radniku uvećat će se:**

- za rad noću - 40%,
- za rad subotom - 25 %,
- za rad nedjeljom - 35 %,
- za prekovremeni rad - 50%,
- za rad u drugoj smjeni - 10%, ako radnik radi u smjenskom radu ili u turnusima.

Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca, koji radnik obavlja u prijedpodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom mjeseca. Smjenski rad je i rad radnika, koji mijenja smjene ili obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca. Smjenski rad je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu, odnosno tjedan dana u mjesecu obavlja rad u drugoj smjeni.

Radom u turnusu smatra se rad radnika prema utvrđenom rasporedu radnog vremena poslodavca, koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12 – 24 – 12 – 48. Uvećanje plaće iz stavka 1., podstavka 5. ovoga članka utvrđuje se za efektivno odrađene sate u drugoj smjeni,

odnosno od 14 do 22 sata. Noćni rad je u pravilu rad radnika u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana. Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa, radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duži od predviđenog rada utvrđenog dnevним rasporedom rada, kao i svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati. Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba odraditi u tekućem mjesecu na bazi 40-satnog radnog tjedna. Mjesečni fond radnih sati tvori umnožak radnih dana u tekućem mjesecu s 8 sati.

Poslodavac je obvezan svakom radniku platiti prekovremeni rad. Ako radnik to želi, poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada odobriti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje ukupnog broja sati i slobodnih dana), sukladno mogućnostima organizacije rada. Dodaci iz članka 51., stavci 1. i 8. međusobno se ne isključuju.

## 6.4. Rad na blagdan

Sati odrađeni prema redovitom rasporedu radnog vremena na blagdan ili neradni dan u smislu Zakona o blagdanima i neradnim danima i dan Uskrsa, evidentiraju se kao redovni rad i ubrajaju u redovnu mjesečnu satnicu.

## 6.5. Dežurstvo

Ugovorne strane su ugovorile, sukladno Zakonu o zdravstvenoj zaštiti, da je dežurstvo oblik rada kada radnik mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi nakon redovitoga radnog vremena ustanove, odnosno vrijeme u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac. Novost je da se vrijeme koje radnik provede u dežurstvu smatra radnim vremenom.

Primopredaja službe nakon dežurstva mora biti unutar 30 minuta po prestanku dežurstva, i to vrijeme se ne računa u radno vrijeme.

Ako je dežurstvo određeno unutar redovnog mjesečnog fonda radnih sati, vrijeme provedeno u dežurstvu plaća se kao redovan rad. Kao što je već prethodno naglašeno poslodavac mora odrediti raspored rada sa svim oblicima rada za svakog radnika za naredni mjesec, kako radnik ne bi ostvario sate prekovremenog rada, iznad maksimuma propisanog Zakonom o radu. Vrijeme provedeno u dežurstvu iznad mjesečnog fonda radnih sati plaća se kao prekovremeni rad. Za radnike kojima je u koeficijentu složenosti poslova sadržan položajni dodatak ili taj dodatak ostvaruju temeljem odredbi Ugovora, plaća za vrijeme dežurstva iznad redovnog mjesečnog fonda radnih sati obračunava se u odnosu na osnovnu plaću radnog mjesta na kojem radnik dežura.

## 6.6. Pripravnost

Prema Ugovoru pripravnost je oblik rada u kojem radnik ne mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitne medicinske pomoći. Pripravnost je vrijeme kada je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu, koje je odredio poslodavac. Radnik koji je u pripravnosti obavezan je odazvati se na poziv poslodavca bez odgode i doći na radno mjesto, a najkasnije u roku od jednog sata.

Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedjeljom i blagdanom 24 sata. Za vrijeme provedeno u pripravnosti radniku pripada naknada za pripravnost. Naknada za pripravnost utvrđuje se u odnosu na osnovnu plaću radnika i iznosi:

- *16 sati radnim danom – 3%,*
- *24 sata subotom, nedjeljom i blagdanom – 5%.*

Vrijeme koje radnik, kojem je određena pripravnost, provede na radnom mjestu obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom i plaća kao

prekovremeni rad. Za radnike kojima je u koeficijentu složenosti poslova sadržan položajni dodatak ili taj dodatak ostvaruju temeljem odredbi Ugovora, naknada za pripravnost obračunava se u odnosu na osnovnu plaću radnog mjesta na kojem je radnik pripravan.

## 6.7. Rad po pozivu

Rad po pozivu jest oblik rada u kojem radnik ne mora biti dostupan poslodavcu, ali ako primi poziv poslodavca, i ako je u fizičkoj mogućnosti, mora se odazvati pozivu radi obavljanja djelatnosti, kada nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti zdravstvene ustanove, koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi. Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom, i tako se plaća. U rad po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

Posebno je ugovoreno da iznimno, povećanje plaće za rad po pozivu eksplantacijskih i transplantacijskih timova u ovlaštenim transplantacijskim centrima za postupke eksplantacije i transplantacije organa u okviru transplantacijskog programa, ministar zdravlja odredit će posebnom odlukom.

## 6.8. Dežurstvo za radnike koji su upućeni na specijalističku edukaciju ili edukaciju iz uže specijalizacije

Odredbe o dežurstvu odnose se i na radnike, koji su upućeni na specijalističku edukaciju ili edukaciju iz uže specijalizacije u drugu zdravstvenu ustanovu. Novo je da plaću radniku upućenom na specijalističku edukaciju ili edukaciju iz uže specijalizacije u drugu zdravstvenu ustanovu isplaćuje ustanova u kojoj je u radnom odnosu, a isplaćeni iznos po osnovi dežurstva refundira ustanova u koju je radnik upućen.

Ustanova u koju je radnik upućen dužna je o radniku voditi evidenciju radnog vremena i posebno vrijeme provedeno u dežurstvu te istu evidenciju, radi obračuna plaće, dostaviti

ustanovi u kojoj je radnik zaposlen, najkasnije do 5. u mjesecu za prethodni mjesec. Temeljem ove odredbe potrebno je da zdravstvene ustanove međusobno urede međusobne odnose.

### 6.9. Uvećanje plaće po osnovi posebnih uvjeta rada

Radniku na pojedinim radnim mjestima i poslovima kod kojih postoje posebni uvjeti rada pripada pravo na dodatak na plaću. Osnovna plaća uvećat će se radnicima na sljedećim radnim mjestima i poslovima:

#### POPIS RADNIH MJESTA I POSLOVA NA KOJIMA RADNICI IMAJU PRAVO NA DODATAK

Dodaci iz članka 57. Ugovora ne mogu se kumulirati, a uvećanja osnovne plaće na radnim mjestima i poslovima iz članka 57. Ugovora ne odnose se na pripravnike I., II. i III. vrste. Pod pojmom 2/3 radnog vremena smatra se vrijeme, koje u tijeku mjeseca radnik provede na obavljanju poslova s posebnim uvjetima.

### 6.10. Položajni dodaci

Osnovna plaća uvećava se po osnovi položajnog dodatka na sljedećim radnim mjestima i poslovima:

	Položaji I., II. i III. vrste	
1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>glavna sestra/medicinski tehničar klinike,</li> <li>glavna sestra/medicinski tehničar u zavodu za hitnu medicinu,</li> <li>glavna sestra/ medicinski tehničar u zavodu za javno zdravstvo,</li> <li>glavna sestra/ medicinski tehničar u specijalnoj bolnici,</li> <li>glavna sestra/ medicinski tehničar u poliklinikama kao samostalnim ustanovama</li> </ul>	40
2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>glavna sestra, zdravstveni i nezdravstveni radnik – voditelj odjela (zavoda)</li> </ul>	12% – više u odnosu na dodatak za uvjete rada koji dobivaju zdravstveni radnici u tom odjelu
3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>voditelj odsjeka</li> </ul>	8% – više u odnosu na dodatak za uvjete rada koji dobivaju zdravstveni radnici u tom odsjeku
4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>voditelj tima – voditelj smjene</li> </ul>	4% – više u odnosu na dodatak za uvjete rada koji dobivaju zdravstveni radnici u tom timu

Ugovoreno je da se položajni dodatak ne primjenjuje na radnike, kojima je koeficijentom složenosti poslova utvrđen položajni dodatak kao sastavni dio koeficijenta.

**POPIS RADNIH MJESTA I POSLOVA ZDRAVSTVENIH I NEZDRAVSTVENIH RADNIKA, KOJI IMAJU PRAVO NA DODATAK**

	<b>Radna mjesta I. vrste</b>	<b>Dodatak %</b>
1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• liječnik specijalist kirurgije</li> <li>• liječnik specijalist anesteziologije i reanimatologije (2/3 radnog vremena u operacijskoj dvorani)</li> <li>• liječnik specijalist urologije – operater</li> <li>• liječnik specijalist maksilofacijalne kirurgije – operater</li> <li>• liječnik specijalist ortopedije – operater</li> <li>• liječnik specijalist oftalmologije – operater</li> <li>• liječnik specijalist otorinolaringologije – operater</li> <li>• liječnik specijalist radiologije – intervencijski radiolog</li> <li>• liječnik specijalist dječje kirurgije – operater</li> <li>• liječnik specijalist ginekologije i porodništva – operater</li> <li>• doktor dentalne medicine specijalist oralne kirurgije – operater</li> <li>• liječnik specijalist neurokirurgije – operater</li> <li>• liječnik specijalist infektologije na odjelu i ambulanti za liječenje AIDS-a (2/3 radnog vremena)</li> <li>• liječnik specijalist koji radi s bolesnicima koji se liječe od aktivne TBC (2/3 radnog vremena)</li> <li>• liječnik specijalist u primjeni citostatika ili u izloženosti otvorenom izvoru zračenja (2/3 radnog vremena)</li> <li>• zdravstveni i nezdravstveni radnik na otvorenim izvorima zračenja (2/3 radnog vremena)</li> <li>• liječnik specijalist u jedinici intenzivnog liječenja (2/3 radnog vremena)</li> <li>• liječnik u objedinjenom hitnom bolničkom prijemu (2/3 radnog vremena)</li> </ul>	25
2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• liječnik specijalist interne medicine – intervencijski gastroenterolog</li> <li>• liječnik specijalist interne medicine – intervencijski kardiolog</li> <li>• intervencijski pulmolog</li> <li>• liječnik u zavodima za hitnu medicinu (2/3 radnog vremena na terenu)</li> <li>• liječnik specijalist psihijatrije na zatvorenim psihijatrijskim odjelima i na odjelima forenzične psihijatrije</li> <li>• liječnik specijalist patologije – obducent</li> <li>• liječnik specijalist citolog</li> <li>• liječnik specijalist sudske medicine</li> <li>• liječnik specijalist u dijagnostici i liječenju pacijenata za koje je potreban 3. i 4. stupanj biozaštite</li> </ul>	20
3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zdravstveni radnik specijalist u bolnici</li> <li>• zdravstveni radnik bez specijalizacije u bolnici</li> </ul>	16
4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zdravstveni i nezdravstveni radnik u zavodima za javno zdravstvo (2/3 radnog vremena)</li> <li>• rad s infektima</li> <li>• rad s otrovima</li> </ul>	14
5.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nezdravstveni radnik u bolnici, specijalnoj bolnici i poliklinici kao samostalnoj ustanovi koji sudjeluje u procesu dijagnostike ili liječenja</li> </ul>	12

6.	<ul style="list-style-type: none"> <li>zdravstveni radnik u poliklinici i domu zdravlja na poslovima specijalističko-konzilijarne zdravstvene zaštite</li> <li>liječnik specijalist u državnim zdravstvenim zavodima, županijskim zavodima za javno zdravstvo i Zavodu</li> </ul>	10
7.	<ul style="list-style-type: none"> <li>radnik koji radi na poslovima kontrole i revizije u Zavodu</li> <li>radnik u analitičkoj službi u zavodima za javno zdravstvo i Zavodu</li> <li>zdravstveni radnik u zavodima za javno zdravstvo i Zavodu</li> <li>zdravstveni radnik u ljekarnama</li> <li>izabrani liječnik u primarnoj zdravstvenoj zaštiti – voditelj tima</li> <li>doktor dentalne medicine</li> </ul>	8
<b>Radna mjesta II., III. i IV. vrste</b>		
1.	zdravstveni radnik: <ul style="list-style-type: none"> <li>u intenzivnoj skrbi i operacijskoj dvorani (instrumentiranje i anesteziologija)</li> <li>na primjeni citostatika (2/3 radnog vremena)</li> <li>na liječenju AIDS-a (2/3 radnog vremena)</li> <li>na liječenju aktivne TBC (2/3 radnog vremena)</li> <li>na otvorenim izvorima zračenja (2/3 radnog vremena)</li> <li>ing. med. Radiologije</li> <li>nezdravstveni radnik na otvorenim izvorima zračenja (2/3 radnog vremena)</li> <li>nezdravstveni radnik koji radi s bolesnicima koji se liječe od aktivne TBC (2/3 radnog vremena)</li> <li>nezdravstveni radnik koji radi na onkološkom odjelu, dnevnoj bolnici ili ambulanti gdje se primjenjuje intravenozna terapija citostatika (2/3 radnog vremena)</li> <li>nezdravstveni radnik koji radi na odjelu ili ambulanti za liječenje AIDS-a (2/3 radnog vremena)</li> <li>zdravstveni radnik u hitnom objedinjenom bolničkom prijamu (2/3 radnog vremena)</li> </ul>	25
2.	zdravstveni radnik: <ul style="list-style-type: none"> <li>u timu s intervencijskim gastroenterologom, intervencijskim kardiologom i intervencijskim pulmologom</li> <li>u zavodima za hitnu medicinu (2/3 radnog vremena na terenu)</li> <li>hitni prijem gdje nije ustrojen objedinjeni hitni bolnički prijam</li> <li>koji sudjeluje u liječenju i dijagnostici za koje je potreban 3. i 4. stupanj biozaštite</li> <li>na neurokirurgiji</li> <li>na traumatologiji</li> <li>forenzičnoj psihijatriji</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>vozač u HMP</li> </ul>	20
3.	zdravstveni radnik: <ul style="list-style-type: none"> <li>na intrahospitalnim infekcijama</li> <li>u rađaoni</li> </ul>	18
4.	zdravstveni radnik: <ul style="list-style-type: none"> <li>na hemodijalizi</li> </ul>	16

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• psihijatriji</li> <li>• neurologiji</li> <li>• prosekturi</li> <li>• patronaži</li> <li>• citoskriner – citotehnolog</li> </ul>	
5.	zdravstveni radnik: <ul style="list-style-type: none"> <li>• medicinska sestra – medicinski tehničar na bolničkim odjelima</li> <li>• fizioterapeut u specijalnim bolnicama za medicinsku rehabilitaciju</li> <li>• fizioterapeut na bolničkim odjelima</li> <li>• zdravstveni i nezdravstveni radnik (2/3 radnog vremena):</li> <li>• rad s infektima</li> <li>• rad s otrovima</li> </ul>	14
6.	zdravstveni radnik (2/3 radnog vremena): <ul style="list-style-type: none"> <li>• transfuziji</li> <li>• patologiji</li> </ul>	13
7.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zdravstveni radnik u centralnoj sterilizaciji</li> <li>• suradnik u rehabilitaciji i resocijalizaciji na psihijatriji</li> </ul>	12
8.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vozači saniteta</li> </ul>	10
9.	zdravstveni i nezdravstveni radnik u analitičkim službama u zavodima za javno zdravstvo i Zavodu, zdravstveni radnik: <ul style="list-style-type: none"> <li>• fizioterapeuti</li> <li>• radni terapeut</li> <li>• u poliklinikama</li> <li>• u zavodima za javno zdravstvo</li> <li>• u ljekarnama</li> <li>• u primarnoj zdravstvenoj zaštiti</li> <li>• dentalni tehničar/medicinska sestra koji radi kod doktora dentalne medicine</li> <li>• bolničar na bolničkim odjelima</li> </ul> nezdravstveni radnik: <ul style="list-style-type: none"> <li>• na poslovima čišćenja u operacijskoj sali i prosekturi</li> <li>• pomoćno osoblje koje sudjeluje u njezi</li> <li>• razvozač</li> </ul>	8
10.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vatrogasac i kotlovnikač s ATK ispitom</li> <li>• ostala radna mjesta i poslovi I., II., III. i IV. vrste</li> </ul>	7

Dodaci iz članaka 57. i 58. Ugovora ne mogu se kumulirati. Zbog iznimne odgovornosti za život i zdravlje ljudi, doktori medicine i doktori dentalne medicine ostvaruju dodatak na plaću u iznosu od 10% od osnovne plaće. Pravo na uvećanje osnovne plaće imaju radnici koji su u zdravstvenim ustanovama i Zavodu ostvarili radni staž, i to:

- s navršениh 20 do navršениh 29 godina 4%,
- s navršениh 29 do navršениh 34 godine 8%,
- s navršениh 34 i više godina 10%.

#### 6.11. Zaštita radnika

U slučaju kada tijekom radnog vijeka kod radnika dođe do smanjenja radne sposobnosti utvrđene rješenjem nadležnog tijela i jednog od sljedećih uvjeta:

- starosti – 5 godina pred punu starosnu mirovinu ili
- profesionalne bolesti ili
- ozljede na radu,

poslodavac je obvezan radniku osigurati povoljniju normu, i to bez smanjenja njegove

plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

Pod plaćom se podrazumjeva osnovna plaća i dodaci na plaću. Radniku pripada od dana nastanka invalidnosti, odnosno utvrđenog smanjenja radne sposobnosti, te od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije, do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, plaća u iznosu plaće radnog mjesta na koje je do tada bio raspoređen. Radnike 5 godina pred punu starosnu mirovinu, majke s malim djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja ne može se rasporediti u rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.

## 7. Ostala materijalna prava

### 7.1. Isplata plaće za skraćeno radno vrijeme

Člankom 62. Ugovora je ugovoreno da je poslodavac obavezan radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili zbog profesionalne bolesti, isplatiti plaću za skraćeno radno vrijeme i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje, po propisima mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je postavljen, odnosno raspoređen.

### 7.2. Pomoć

Prema članku 63. Ugovora radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodu obavljanja službe, odnosno rada, ili je smrt nastala kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme trajanja radnog odnosa – 3 proračunske osnovice i troškove pogreba;
- smrti radnika – 2 proračunske osnovice;
- smrti supružnika, djeteta i roditelja – 1 proračunske osnovice.

Djeci, odnosno skrbniku djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada mjesečno će se isplatiti pomoć, i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječno isplaćene neto plaće u

gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnoj godini,

- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnoj godini,
- za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnoj godini.

U slučaju da je iza smrti radnika ostalo više djece, isplaćuje se jedan iznos pomoći, i to djetetu koje ostvaruje najpovoljnije pravo.

### 7.3. Naknada za odvojeni život

Ugovorne strane su se sporazumjele da se naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje radniku za vrijeme provedeno na radu, u slučaju kada je radnik upućen na rad ili na specijalizaciju, užu specijalizaciju, odnosno poslijediplomski studij izvan sjedišta poslodavca, pa je tada mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta toga radnika, pri čemu se obitelji smatra bračni drug, djeca, posvojenik, pastorak i šticićenik, ako su prijavljeni na istoj adresi stanovanja, kao i radnik. Naknada za odvojeni život od obitelji pripada radniku od dana početka rada izvan sjedišta poslodavca do isteka mjeseca u kojem je riješio stambeno pitanje u mjestu rada ili do isteka mjeseca u kojem izjavi, da ne želi preseliti obitelj ili odbije ponuđeni stan.

Iznos naknade za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u maksimalnoj visini, koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak. Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se unaprijed najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i korištenja neplaćenog dopusta, radniku ne pripada naknada za odvojeni život od obitelji. Ako je radnik koristio godišnji odmor, neplaćeni dopust, u mjesecu za koji je isplaćena naknada za odvojeni život, iznos naknade za odvojeni život za sljedeći mjesec se razmjerno tom broju dana umanjuje.

Naknada za odvojeni život od obitelji ne isplaćuje se ni u slučaju kada je mjesto izvan sjedišta poslodavca u koje je radnik upućen na rad ili na specijalizaciju, užu specijalizaciju, odnosno poslijediplomski studij, ujedno i mjesto prebivališta ili uobičajenog boravišta obitelji. Kada radnik prima naknadu putnih troškova za putovanje na rad izvan sjedišta poslodavca od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta toga radnika, ne isplaćuje mu se naknada za odvojeni život od obitelji.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju. Iznimno, zdravstveni

radnik koji je upućen na specijalizaciju, užu specijalizaciju, odnosno poslijediplomski studij izvan sjedišta poslodavca, pa je time mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta toga radnika, a isti ne zadovoljava kriterije iz stavka 1. ovoga članka, tada on ostvaruje pravo na naknadu u maksimalnom bruto iznosu u visini, koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak, a u taj iznos su uključeni doprinosi iz plaće i na plaću, porez i možebitni prirez. Pravo na naknadu ostvaruje se uz uvjete iz članka 65., stavka 2. i stavaka 4. – 7. Ugovora.

## **NARUČITE SVOJ PRIMJERAK ČASOPISA TIM4PIN MAGAZIN ZA 2014. GODINU!**

Prošla je prva godina izlaženja otkako smo izdali prvi TIM4PIN magazin - jedini specijalizirani časopis koji je u cijelosti usmjeren na aktualne financijske, ekonomske i pravne teme iz područja poslovanja hrvatskog javnog i neprofitnog sektora. Kroz čitavu godinu smo vas obavještavali o aktualnostima te rješavali vaše nedoumice oko čestih izmjena zakonodavnih okvira.

Zahvaljujemo na primljenim pohvalama, kao i temama za obradu u časopisu koje ste predlagali. Sve dosadašnje pretplatnike pozivamo da nam i sljedeće godine ukažu povjerenje, a sve buduće pozivamo da nam se pridruže u zajedničkom kreiranju efikasnog i ekonomičnog proračunskog i neprofitnog sektora kako propisi i praksa ne bi bili dvije oprečne strane.

**Godišnja pretplata u 2014. godini s uračunanim PDV-om iznosi 1.100,00 kuna i uključuje:**

- Mjesečno tiskano izdanje TIM4PIN MAGAZIN-a,
- Jednokratni popust od 300,00 kuna za bilo koju od radionica/seminara u organizaciji TIM4PIN-a,
- Besplatne savjete TIM4PIN-a tijekom godine.

Više o temama obuhvaćenim u časopisu i ostalim detaljima na kraju newslettera.



# TIM4PIN MAGAZIN

**TIM4PIN** Centar za razvoj javnog i neprofitnog sektora i

**TIM4PIN** d.o.o. za savjetovanje

Ulica grada Vukovara 237a, 10 000 Zagreb

[www.tim4pin.hr](http://www.tim4pin.hr) // [centar@tim4pin.hr](mailto:centar@tim4pin.hr) // [pitajcentar@tim4pin.hr](mailto:pitajcentar@tim4pin.hr)

tel: 01-5531335, 099-3037677, 099-3037678 // tel/fax: 01-5531755

Poštovani,

Prošla je prva godina izlaženja otkako smo izdali prvi TIM4PIN magazin - jedini specijalizirani časopis koji je u cijelosti usmjeren na aktualne financijske, ekonomske i pravne teme iz područja poslovanja hrvatskog javnog i neprofitnog sektora. Kroz čitavu godinu smo vas obavještavali o aktualnostima te rješavali vaše nedoumice oko čestih izmjena zakonodavnih okvira.

Od 1. srpnja 2013. Republika Hrvatska je postala punopravna članica EU, što sa sobom nosi odgovornosti i obveze. U časopisu ćemo i dalje obrađivati teme koje proizlaze iz stvarnih i svakodnevnih nedoumica i prepreka s kojim se susrećete te strateške i razvojne teme koje proizlaze iz nužnih reformi kao rezultat članstva u EU.

Zahvaljujemo na primljenim pohvalama, kao i temama za obradu u časopisu koje ste predlagali. Sve dosadašnje pretplatnike pozivamo da nam i sljedeće godine ukažu povjerenje, a sve buduće pozivamo da nam se pridruže u zajedničkom kreiranju efikasnog i ekonomičnog proračunskog i neprofitnog sektora kako propisi i praksa ne bi bili dvije oprečne strane.

## Časopis obuhvaća brojne rubrike:

- **AKTUALNOSTI I PROPISI U PRIPREMI** - Cilj je dati informacije o novostima u pripremi kroz kratke osvrtne. Uz propise, prate se i posebno aktualne teme iz različitih područja rada proračuna, proračunskih i izvanproračunskih korisnika te neprofitnih organizacija.
- **FISKALNA ODGOVORNOST I FINANCIJSKO UPRAVLJANJE** - Dobar sustav financijskog upravljanja preduvjet je zakonitog, namjenskog i djelotvornog korištenja sredstava. Iako sustav financijskog upravljanja i fiskalna odgovornost obuhvaćaju cjelokupno poslovanje, u ovoj rubrici obrađuju se specifične teme iz područja primjene propisa kojima se uređuju osnovni zahtjevi za financijsko upravljanje.
- **FINANCIJE I FINANCIJSKO POSLOVANJE** - Rubrika sadrži članke o promjenama u zakonskoj regulativi i dobroj praksi ostvarivanja javnih prihoda i njihova korištenja u financiranju javnih rashoda. Važno područje ove rubrike je pitanje održavanja likvidnosti raznim oblicima zaduživanja te upravljanje novčanom imovinom.
- **RAČUNOVODSTVO** - U ovoj rubrici obrađuju se teme financijskog računovodstva s njegovim komponentama - knjigovodstvo, računovodstveno planiranje, analize i računovodstvena kontrola. Pritom se prati ne samo domaća zakonska regulativa i aktualna praksa, već i međunarodna kretanja te priprema za implementaciju Međunarodnih računovodstvenih standarda za javni sektor.
- **REVIZIJA** - U rubrici revizija obrađuju se teme iz područja vanjske i unutarnje revizije, od zakonskih obveza i zahtjeva do uočenih nepravilnosti i preporuka. Uloga revizije sve je značajnija u uvođenju reda i poboljšavanju sustava financijskog upravljanja i poslovanja u cjelini. Načini i metodologija rada mijenjaju se prilagođavajući se novim izazovima koji se pred tu profesiju postavljaju. Posebno ćemo obrađivati područje revizije projekata sufinanciranih iz EU sredstava te će se pisati o najčešćim nepravilnostima kako bismo vam pomogli da izbjegnute gubitak sredstava.

- **PLAĆE I NAKNADE** - Prava na isplatu plaća i drugih naknada povezanih s radom regulirano je nizom zakonskih i podzakonskih akata, a također i brojnim kolektivnim ugovorima. U ovoj rubrici obrađuju se pojedina opća i specifična stručna pitanja utvrđivanja prava i načina obračuna plaća, materijalnih prava i prigodnih isplata zaposlenicima.
- **POREZI I DOPRINOSI** - Proračunski subjekti i neprofitne organizacije u mnogome imaju specifičan status u poreznom sustavu. Sukladno svom neprofitnom karakteru u pravilu nisu obveznici poreza na dobit, a u sustav PDV-a uključeni su u dijelu svojih aktivnosti gdje se pojavljuju kao isporučitelji dobara i usluga na tržištu. U ovoj rubrici obrađuju se važna pitanja specifičnog poreznog statusa i upućuje čitatelje na pravodobno i ispravno postupanje.
- **JAVNA NABAVA** - U ovoj rubrici objavljuju se stručni članci, informacije, obavijesti i drugi sadržaji koji obveznicima primjene Zakona o javnoj nabavi pomažu u rješavanju složenijih i specifičnih pitanja pravodobnog i zakonitog postupanja. Rubrika sadržava i upozorenja na izmjene i dopune propisa, službena stajališta nadležnih državnih tijela te odgovore na vaša pitanja postavljena uredništvu časopisa. Nastojat ćemo također uključiti i sadržaje koji su korisni i zanimljivi ponuditeljima u postupku javne nabave.
- **EUROPSKA UNIJA I FONDOVI** - U ovoj rubrici obrađuju se zanimljivosti i aktualnosti primjene europske regulative u praksi te tematika važna za aktivno sudjelovanje Republike Hrvatske u zajedničkim europskim politikama. Prate se trendovi na razini Europske unije i zanimljivi primjeri dobre prakse država članica. Poseban dio u ovoj rubrici uvijek će biti posvećen praktičnim aspektima pripreme i provedbe projekata sufinanciranih iz europskih sredstava.
- **EKONOMIKA** - U javni sektor se sve intenzivnije uvode principi i načela ekonomičnosti, efikasnosti i efektivnosti. To naravno podrazumijeva prije svega štednju, odnosno reduciranje javnih rashoda, ali i veću učinkovitost u okviru postojeće razine potrošnje. Čitav je spektar mogućnosti, modela i aktivnosti koji imaju zajednički cilj – ekonomičniji i efikasniji javni sektor. U ovoj rubrici obrađuju se upravo te teme, novine i aktualnosti.
- **JAVNA UPRAVA** - Javna uprava uključuje široki spektar aktivnosti na svim razinama vlasti, te izvodi širok raspon zadaća. U ovoj rubrici obrađuju se aktualna pitanja i događanja u području upravnog zakonodavstva, prezentiraju i pojašnjavaju mjere provođenja Strategije razvoja javne uprave, prilagodbe hrvatskih administrativnih kapaciteta i načina rada u europskom kontekstu, provođenje administrativnih mjera i aktualne reforme za postizanje višeg stupnja efikasnosti i racionalnosti.
- **SPECIFIČNOSTI PO DJELATNOSTIMA** - Heterogenost javnog sektora, odnosno vrlo veliki broj različitih djelatnosti i institucija, iziskuje da struktura časopisa uz stalne rubrike s općim, univerzalno zanimljivim tematskim područjima (računovodstvo, financije, revizija, kontrola, porezi, plaće i naknade, radno pravo, europski fondovi...) u svakom broju sadrži i teme koje obrađuju specifična pitanja, aktualnosti, dobra iskustva i novine u pojedinim djelatnostima (socijalna skrb, zdravstvo, školstvo, predškolski odgoj, pravosuđe, kultura, vatrogastvo, poslovanje neprofitnih organizacija, komunalno gospodarstvo i lokalna samouprava). Nastojat ćemo osigurati da u ovom dijelu časopisa bude zastupljeno što više aktualnosti pojedinih djelatnosti javnog sektora i neprofitnih organizacija.

**Pozivamo vas da se pretplatite na godišnje izdanje TIM4PIN MAGAZINA 2014. po cijeni od 1.100,00 kuna (uključen PDV).**

Bogatim i aktualnim sadržajem časopisa, uredništvo želi osigurati pouzdan i pravodoban vodič i priručnik za rješavanje problema u svakodnevnom radu proračunskih i izvanproračunskih korisnika, jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, neprofitnih organizacija te komunalnih i drugih trgovačkih društava u javnom sektoru.

Časopis izlazi početkom mjeseca.

Godišnja pretplata u 2014. godini s uračunanim PDV-om iznosi **1.100,00 kuna i uključuje:**

- *Mjesečno tiskano izdanje TIM4PIN MAGAZIN-a,*
- *Jednokratni popust od 300,00 kuna za bilo koju od radionica/seminara u organizaciji TIM4PIN-a,*
- *Besplatne savjete TIM4PIN-a tijekom godine.*

**Pretplatiti se možete:**

- e-mailom na adresu: [prijave@tim4pin.hr](mailto:prijave@tim4pin.hr)

- on-line: [www.tim4pin.hr](http://www.tim4pin.hr),

- slanjem narudžbenice na faks: **01/5531-335**,

- slanjem narudžbenice, s podacima u prilogu, na našu adresu:

**TIM4PIN, Ulica grada Vukovara 237a, 10 000 Zagreb**

- telefonom: 01/5531-755, 01/5531-335, 099/3037-677, 099/3037-678.

Uplatu za pretplatu molimo da izvršite prema podacima u priloženom nalogu.

Naziv:	<b>TIM4PIN d.o.o. za savjetovanje</b> Ulica grada Vukovara 237a 10 000 Zagreb tel: 01/5531-755 fax i tel: 01/5531-335 mob: 099/3037-677, (-678) prijave@tim4pin.hr www.tim4pin.hr				
Ime odgovorne osobe:					
Ime osobe koja prima časopis:					
Adresa:					
Kontakt telefon:					
Fax:					
OIB:					
IBAN:					
E-mail:					
Narudžbenica broj _____					
Datum:					
RB	Opis	Period	Broj pretplata	Jedinična cijena	Ukupno
1.	Godišnja pretplata na TIM4PIN magazin	siječanj – prosinac 2014.		1.100,00	
Prilikom plaćanja, u "poziv na broj" upisati:			OIB pravne osobe - 65		
Model:			00		
IBAN:			HR33 234 0091 1105 4681 5		
Svrha uplate:			Godišnja pretplata na TIM4PIN magazin		

Potpis i pečat naručitelja

---