Načini i primjer vrednovanja skupa ishoda učenja
Skup ishoda učenja i pripadajući ishodi provjeravaju se radnom situacijom i/ili projektnim zadatkom, vrednovanjem postupaka i rezultata rješavanja projektnih aktivnosti, a na temelju unaprijed definiranih elemenata i kriterija vrednovanja (analitičke i holističke rubrike za vrednovanje). **Opis radne situacije ili projektnog zadatka:** Ana je odlučila pokrenuti obrt za dadilje te je u suradnji s poslovnom partnericom Majom osigurala uvjete za obavljanje djelatnosti dadilje, u skladu s propisima. Nakon toga su popunile dokumentaciju potrebnu za osnivanje obrta. Uspješno su osnovale svoj obrt i upisale ga u registar i imenik dadilja te započele s poslovanjem. Znajući zašto im je važno kontinuirano stručno usavršavanje, Ana i Maja zajedno istražuju različite mogućnosti dodatnih izvora znanja i vještina koje su im potrebne u obavljanju djelatnosti dadilje. Ana i Maja kao jedine zaposlenice obrta za obavljanje djelatnosti dadilje pripremile su dokumentaciju potrebnu za administrativno vođenje obrta dadilje. Elektroničkim putem dobile su upit četvero roditelja za razgovor vezan uz upis djece u dobi od tri do pet godina u njihov obrt. Ana je pripremila ugovor između obrtnika i roditelja/skrbnika te je u dogovorenom terminu provela razgovor s djecom i roditeljima/skrbnicima i objasnila im dijelove ugovora, vodeći se zakonodavnim propisima. Tijekom rada Ana kontinuirano ispunjava obrasce za vođenje evidencije prisutnosti zaposlenika i djece u obrtu. S obzirom na provedene poslovne aktivnosti i osnovani obrt, Ana je pripremila obrasce DI i KPI (Knjiga primitaka i izdataka), evidentirala sve nastale promjene i obračunala porez na dohodak na kraju obračunskog razdoblja te sastavila priloge uz godišnju prijavu poreza na dohodak. **Zadatak:** Polaznik će preuzeti ulogu Ane i kroz simulaciju opisane radne situacije prikazati osnivanje i vođenje poslovanja obrta za obavljanje djelatnosti dadilje, demonstrirati komunikaciju sa zaposlenicima i vanjskim dionicima, te interpretirati važnost i načine stručnog usavršavanja dadilje. **Način vrednovanja:** S pomoću unaprijed definiranih kriterija za elemente vrednovanja (uvjeti za obavljanje djelatnosti dadilje, koraci i dokumentacija potrebna za osnivanje obrta, postupak upisa u registar i imenik dadilja, dokumentacija i njezin sadržaj potreban za vođenje obrta dadilje, obrasci za vođenje evidencije prisutnosti zaposlenika i djece u obrtu, verbalna, neverbalna i pisana komunikacija sa zaposlenicima i vanjskim dionicima, ugovor između obrtnika i roditelja djeteta, važnost i načini stručnog usavršavanja dadilje, poslovne knjige za vođenje obrta, načelo blagajne u poslovanju fizičkih osoba, poslovne knjige obveznika poreza na dohodak, prijava poreza na dohodak, prilozi uz godišnju prijavu poreza na dohodak) procjenjuje se ostvarenost ishoda učenja.
Prilagodba iskustava učenja za polaznike/osobe s invaliditetom
(Izraditi način i primjer vrednovanja skupa ishoda učenja za polaznike/osobe s invaliditetom ako je primjenjivo)

***Napomena:**

Riječi i pojmovni sklopovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovom dokumentu (uključujući nazive kvalifikacija, zvanja i zanimanja) odnose se jednako na oba spola (muški i ženski) i na oba broja (jedninu i množinu), bez obzira na to jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, odnosno u jednini ili množini.

KOLEKTIVNI UGOVORI

7

Na osnovi odredbi članka 192. – 196. Zakona o radu, »Narodne novine«, 93/14., te odredbi članka 74. Statuta Udruge od 21. studenoga 2020. i odredbi članka 23. Statuta Sindikata – pročišćeni tekst, od 7. listopada 2011., stranke:

UDRUGA PRIVATNIH POSLODAVACA U ZDRAVSTVU HRVATSKE, OIB: 83107596428, Zagreb, Rugvička 1 (u daljnjem tekstu: Udruga), zastupana po tajniku Udruge mr. sc. Anti Gabrilu

i

SINDIKAT RADNIKA NA RADU KOD POSLODAVACA U PRIVATNOJ PRAKSI HRVATSKE, OIB: 31793628355, Zagreb, Rugvička 1 (u daljnjem tekstu: Sindikat), zastupan po predsjednici Izvršnog odbora Sindikata Snežani Blaće

sklopili su 29. studenoga 2025.

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA DJELATNOST PRIVATNOG ZDRAVSTVA HRVATSKE

UVODNE ODREDBE

U Kolektivni ugovor za djelatnost privatnog zdravstva Hrvatske (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor), direktno ili indirektno ugrađene su i odredbe direktiva Europske unije (u daljnjem tekstu: EU), koje je i RH od 2013. god. članica, i to:

– Direktiva Vijeća 91/533/EEZ od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (SL L 288, 18. 10. 1991.)

– Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)

– Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.)

– Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ (Tekst značajan za EGP) (SL L 68, 18. 3. 2010.)

– Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)

– Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)

– Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)

– Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog po-

stupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)

– Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.)

– Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.)

– Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.)

– Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2. 12. 2000.)

– Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28. 11. 1992.)

– Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29. 7. 1991.)

– Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8. 10. 2015.),

– Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11. 7. 2019.),

– Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju van snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12. 7. 2019.).

TEMELJNE ODREDBE

Osobe na koje se primjenjuje Kolektivni ugovor

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom za djelatnost privatnog zdravstva Hrvatske (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor), izvršavajući odredbe Zakona o radu iz uvoda (u daljnjem tekstu: ZOR) reguliraju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada za radnika kada obavlja poslove i radne zadaće za poslodavca zdravstvenog radnika privatne prakse, koji posluje po načelu z obrt i s obrtom izjednačene djelatnosti, tj. domaću i/ili stranu fizičku osobu ili grupu fizičkih osoba (»grupna privatna praksa«), koji je/su, temeljem Zakona o zdravstvenoj zaštiti (u daljnjem tekstu: Zakon) dobili odobrenje da obavljaju djelatnost osobnim radom u jedinici privatne prakse: u ordinaciji, mikrobiološkom/citološkom laboratoriju, ljekarni, medicinsko-biokemijskom laboratoriju, zdravstvenoj njezi i rehabilitaciji bolesnika u kući, dentalnom laboratoriju, jedinici za fizikalnu terapiju, jedinici sanitarnog inženjera, jedinici radiološko-tehnološke djelatnosti, jedinici radne terapije, jedinici primaljske djelatnosti i dr. subjektima privatnog zdravstva prema posebnom zakonu.

Ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada i za radnika na radu kod poslodavca u statusu pravne osobe: 1. zdravstvenim ustanovama – poliklinikama, ljekarničkim ustanovama, općim i specijalnim bolnicama, lječilištima, ustanovama za palijativnu skrb, ustanovama za zdravstvenu njegu, ustanovama za zdravstvenu skrb, ustanovama za medicinu rada i drugim zdravstvenim ustanovama i 2. na radu kod poslodavca u trgovačkim društvima za obavljanje zdravstvene djelatnosti, u smislu istog Zakona, tj. u pravnim osobama pod 1. i 2., kojima je zajedničko, da su osnovane s namjerom stjecanja[1] dobiti[2].

Kolektivnom ugovoru mogu naknadno pristupiti i druge osobe koje prema odredbama ZOR-a mogu biti stranke Kolektivnog ugovora.

Ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada i za radnika na radu kod poslodavca nezdravstvenog radnika, koji obavlja zdravstvenu djelatnost u privatnom zdravstvu prema rješenju ministra zdravlja RH.

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na poslodavce iz stavka 1., 2. i 3. ovog članka, koji su članovi Udruge i sve druge subjekte istih djelatnosti i statusa, koji su naknadno pristupili u članstvo Udruge ili su članovi udruge koja je pristupila u Udrugu, kao udrugu više razine.

Kolektivni ugovor primjenjuje se i na osobe koje nisu sudjelovale u njegovom sklapanju, odnosno nisu mu naknadno pristupile, ako je ministar rada i mirovinskog sustava svojom odlukom i na njih proširio[3] njegovu primjenu.

Popis[4] poslodavaca koje obvezuje primjena Kolektivnog ugovora, kao i sve promjene u Popisu, Udruga dostavlja na evidentiranje u Registar koji vodi Ministarstvo rada i mirovinskog sustava kao nadležno tijelo, u smislu ZOR-a.

Neposredna primjena Kolektivnog ugovora

Članak 2.

Pravna pravila sadržana u Kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve[5] osobe na koje se u skladu s odredbama ZOR-a primjenjuje Kolektivni ugovor.

Primjena ZOR-a izvorno i neposredno, uz primjenu odredbi ovog Kolektivnog ugovora

Članak 3.

Sva međusobna prava i obveze poslodavca iz članka 1. i radnika, koja proizlaze iz rada i po osnovi rada, radnik i poslodavac ostvaruju kako je propisano odredbama ovog Kolektivnog ugovora, a ostala prava/obveze koja nisu propisana ovim Kolektivnim ugovorom, ostvaruju izvorno i neposredno primjenom odredbi ZOR-a, drugih zakona i međunarodnih ugovora koje je Republika Hrvatska usvojila i koji su ratificirani, kako je navedeno u uvodnim odredbama.

---

[1] Prema članku 57. stavak 3. Zakona o ustanovama, na ustanove, koje obavljaju djelatnost iz stavka 2., koje je osnivač druga pravna ili fizička osoba, što znači ne Država/županija, propisano je da može ostvarenu dobit upotrijebiti i na druge načine uz odgovarajuću primjenu propisa o trgovačkim društvima, temeljem odluke osnivača u skladu s aktom o osnivanju i statutom (kako je propisano za JTD, jer osnivač odgovara solidarno i neograničeno i svojom imovinom za obveze).

[2] Članak 2. Zakona o porezu na dobit i članak 44. Općeg poreznog zakona determinira pojam »namjere«, tko može odlučiti da li se ili ne osniva s namjerom/bez namjere stjecanja dobiti ili druge gospodarstvene koristi, pa je stavkom 6. propisao da su to samo osnivači Država, županija, grad, općina, udruge, vjerske zajednice, komore, zaklade, fondacije i.... – svi drugi osnivači osnivaju ustanove s namjerom stjecanja dobiti i obveznici su plaćanja poreza.

[3] Članak 203. ZOR-a, NN, 93/14. propisuje način/uvjete za proširenje primjene Kolektivnog ugovora.

[4] Članak 201. stavak 1. ZOR-a u primjeni od 1. 1. 2024. propisuje da se svaki KU te svaka promjena mora dostaviti Ministarstvu u roku od 15 dana od dana sklapanja ili nastanka promjene, a dostavu obavlja stranka KU koja je prva navedena u tom KU. Stavak 3. istog članka 201. ZOR-a, u primjeni od 1. 1. 2024. propisuje da je udruga poslodavaca dužna Ministarstvu dostaviti popis poslodavaca koje obvezuje KU, te sve promjene članstva za vrijeme važenja KU. Način dostave KU Ministarstvu propisan je posebnim pravilnikom.

[5] Citirana odredba o neposrednoj/obveznoj primjeni na sve osobe, propisana je člankom 192. stavak 2. ZOR-a.

Pridruženi članovi Udruge

Članak 4.

Zdravstveni radnici, prema definiciji iz Zakona, koji iskazuju interes ostvariti status zdravstvenog radnika privatne prakse u Ordinaciji ili osnovati zdravstvenu ustanovu ili trgovačko društvo za zdravstvenu djelatnost (pravne osobe), mogu postati pridruženi članovi Udruge. Pridruženo članstvo takvog člana traje samo onoliko vremena koliko mu je potrebno realizirati svoju namjeru registracije privatne prakse ili osnivanja pravne osobe, da bi time ispunio uvjet za punopravno članstvo u Udruzi, kako je navedeno u članku 1. ovog Kolektivnog ugovora.

Kada osoba iz prethodnog stavka stekne status fizičke ili pravne osobe za zdravstvenu djelatnost, aktom Udruge glede registracije njihovog članstva u Ministarstvu rada i mirovinskog sustava, potvrđuje se njihovo članstvo u Udruzi kao i pravo/obveza primjene ovog Kolektivnog ugovora.

Fizičke i pravne osobe, koje obavljaju gospodarsku djelatnost, čija je djelatnost poslovno vezana za djelatnost subjekata iz članka 1. Kolektivnog ugovora ili je kompatibilna toj djelatnosti, te zdravstvene ustanove u vlasništvu države ili županija, mogu postati pridruženi članovi Udruge da bi konzumirale određeni interes iz članstva u Udruzi, pa i interes iz domene radnih odnosa.

Subjekti iz prethodnog stavka ostvaruju pravo biti pridruženi član, ali bez prava/obveza propisanih za člana Udruge iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora, za primjenu istog.

Razrada pojma »radnika« i »poslodavca«

Članak 5.

Radnik[6], na kojeg se primjenjuju odredbe ovog Kolektivnog ugovora je fizička osoba, koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, bez obzira bio ili ne član Sindikata, potpisnika ovog Kolektivnog ugovora.

Poslodavac[7], na kojeg se primjenjuju odredbe ovog Kolektivnog ugovora je domaća ili strana fizička ili pravna osoba, koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove, samo ako je postao član Udruge.

Kada se opseg pojedinog prava iz rada i po osnovi rada veže za rad radnika za poslodavca, poslodavac je za radnika uvijek »isti poslodavac«[8], za kojega radnik obavlja ili je prethodno za njega obavljao poslove prema ugovoru o radu.

Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa za radnika i za poslodavca

Članak 6.

Poslodavac, koji primjenjuje odredbe ovog Kolektivnog ugovora obvezan je u radnom odnosu radniku dati posao, te mu za obavljeni rad isplaćivati plaću, a radnik je obvezan prema uputama[9] poslodavca, danim u skladu s naravi i vrstom poslova, osobno obavljati preuzeti posao.

Upute poslodavca iz prethodnog stavka, u izvršenju, za radnika su obvezne, bez obzira u kojoj su formi date. I usmena uputa ima jednaku pravnu snagu, kao i pismena uputa.

NAČELA, KOJA UVJETUJU OSTVARENJA POJEDINIH PRAVA I OBVEZA, GLEDE PRIMJENE ODREDBI OVOG KOLEKTIVNOG UGOVORA, KAKO ZA POSLODAVCA TAKO I ZA RADNIKA

Područje primjene Kolektivnog ugovora – načelo ingerencije[10]

Članak 7.

Kolektivni ugovor primjenjuje se na razini[11] područja privatnog zdravstva, za područje Republike Hrvatske.

Zajedničko, jednom i drugom vlasničkom području zdravstvene djelatnosti (javno/privatno) je: »zdravstvena djelatnost, kao djelatnost od posebnog društvenog interesa«. Pravila struke, propisana posebnim zakonima i podzakonskim aktima identična su u primjeni za jedno i drugo područje vlasničkog interesa/razine primjene.

Različitost vlasničkog područja/razine primjene[12] subjekata provođenja zdravstvene zaštite iskazuje se i zavisi o tome, tko je vlasnik imovine – kapitala uloženog u djelatnost, tko je odgovoran za obveze subjekta zdravstva, tko pokriva gubitak iz poslovanja, tko osigurava sredstva za zanavljanje opreme i sredstva za razvoj, investicijsko i tekuće održavanje, te tko je obveznik plaćanja poreza iz dohotka/dobiti, a tko ne.

Nabrojene različitosti vlasničkog područja prejudiciraju/uvjetuju različitost u dimenzioniranju opsega pojedinog prava iz ovog Kolektivnog ugovora u odnosu na subjekte javnog sektora zdravstva, drugog vlasničkog područja.

Vlasničko područje ukazuje na područje ingerencije vlasnika u pravima i obvezama glede reguliranja odnosa, koji su predmet ovog Kolektivnog ugovora.

Vlasničko područje, tj. područje ingerencije vlasnika, počiva na načelu: »Granice mog prava završavaju tamo gdje počinje pravo drugoga«.

Načelo ingerencije upućuje na granice dosega mogućeg utjecaja odluka poslodavca iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora u njihovoj primjeni, kada konzumira status svog pravnog subjektiviteta i svoje poslovne sposobnosti, tj. aktivnim djelovanjem stjecati prava i obveze.

Načelo »međuzavisnost troškova i prihoda«

Članak 8.

U domeni razrade materijalnih prava radnika iz rada za poslodavca u privatnom zdravstvu Hrvatske primjenjuje se načelo »međuzavisnosti troškova i prihoda«. Primjena tog načela uvjetuje

[6] Članak 4. stavak 1. ZOR-a radnika definira kao zaposlenika, uposlenika, djelatnika, namještenika, službenika ili kao fizičku osobu koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

[7] Isti članak 4. stavak 2. ZOR-a definira poslodavca da je to fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

[8] Kada ZOR veže prava/obveze radnika za rad za poslodavca, uvijek se ta sveza utvrđuje za rad za istog poslodavca, kao npr. kako je to utvrđeno kod trajanja otkaznog roka iz članka 122. ZOR-a, kod otpremnine, iz članka 126. ZOR-a, kod prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca iz članka 137. ZOR-a i.....

[9] Članak 7. stavak 1. i članak 60. ZOR-a apostrofiraju uputu kao nalog radniku za rad/obavljanje poslova u radnom vremenu.

[10] Djelokrug u kojem se kreću čije odluke, mjerodavnost, utjecaj – iz Hrvatskog enciklopedijskog rječnika, izdanje Liber, Zagreb, 2002. g.

[11] Člankom 201. stavak 1. ZOR-a, »područje primjene« zamijenjeno je s »razinom« primjene.

[12] Presuda Županijskog suda u Zagrebu, od 19. 11. 2002. g., Posl.br. XXI-Gž-11214/01-2, kojom je potvrdio prvostupanjsku presudu Općinskog suda, da je Kolektivni ugovor od 10. 10. 1997. godine, koji su sklopili isti subjekti zakonit, jer je donijet za drugo vlasničko područje u odnosu na područje koje »pokriva« tužitelj – Sindikat medicinskih sestara i tehničara subjekata zdravstva, službenika i namještenika na radu u zdravstvenim ustanovama u vlasništvu Države/županija. Time je Sud ujedno potvrdio da subjekt sklapanja Kolektivnog ugovora u jednom vlasničkom području ne može biti subjekt u drugom vlasničkom području, području drugačijeg interesa/ingerencije.

ostvarenje minimalnog opsega prava/osnov, tj. u iznosu njegove razmjerne zastupljenosti[13] u prihodu poslodavca u poreznom razdoblju u odnosu na kalkulativni iznos/osnov.

Načelo solidarnosti[14] novog poslodavca prema radniku/radnicima glede konzumacije njihovog opsega prava iz rada/po osnovi rada za bivšeg poslodavca, koji se temelje na institutu prijenosa ugovora o radu

Članak 9.

Radnik, koji je nastavio rad za novog poslodavca, poslodavca iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora, primjenom pravnog instituta prijenosa ugovora o radu, ostvaruje prava iz rada i po osnovi rada za novog poslodavca u nesmanjenom opsegu, prema opsegu koji je ostvario kod bivšeg poslodavca.

Ako radnik kod prijenosa ugovora o radu nije ostvario sva prava iz rada i po osnovu rada za bivšeg poslodavca, novi poslodavac po načelu solidarnosti odgovara radniku i za nenamirena/dospjela prava iz rada za bivšeg poslodavca.

Institut prijenosa ugovora o radu, prema opisu/intencijama iz ZOR-a, u privatnom zdravstvu Hrvatske primjenjuje se kod statusnih promjena, kada zdravstveni radnik privatne prakse zamjenjuje djelatnost iz tog statusa u novi status zdravstvene ustanove ili trgovačkog društva za obavljanje zdravstvene djelatnosti, koji postaju pravni slijednici njegove privatne prakse.

Identično tome, pravni institut prijenosa ugovora primjenjuje se i kod podjela pravnih osoba – subjekata zdravstva iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora.

Nadležnost za primjenu – načelo kompetencije[15]

Članak 10.

Za primjenu ovog Kolektivnog ugovora kompetentan je poslodavac iz članka 1. istog Kolektivnog ugovora.

Kompetentnost poslodavca izvire iz vlasničkog područja za koje je propisana primjena ovog Kolektivnog ugovora.

U području primjene ovog Kolektivnog ugovora poslodavac je autonoman, sa svim vlasničkom pravima i obvezama.

Kompetencije koje proizlaze iz konzumacije svojih vlasničkih prava/obveza, glede primjene ovog Kolektivnog ugovora, član Udruge svojevoljno ostvaruje zajedno sa ostalim članovima Udruge i neposredno.

Primjena Kolektivnog ugovora je pravo/obveza radnika poslodavca, koji je član Udruge, bez obzira je li ili ne član Sindikata

Članak 11.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se na sve radnike poslodavca iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora, bez obzira da li su/nisu članovi Sindikata, potpisnika ovog Kolektivnog ugovora.

Sloboda ugovaranja[16]

Članak 12.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji od uvjeta određenih ZOR-om ili drugim zakonom ili ovim Kolektivnim ugovorom.

Primjena načela, utvrditi radniku pravo iz rada/po osnovi rada, koje je za njega najpovoljnije

Članak 13.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom o radu ili ovim Kolektivnim ugovorom ili zakonom, voljom poslodavca (odluka, rješenje, ugovor i sl.) primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Načelo zabrane diskriminacije[17]

Članak 14.

Prava i obveze utemeljene ovim Kolektivnim ugovorom, na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju, te prekvalifikaciji jednaka su za sve radnike i podliježu primjeni propisa o izravnoj i neizravnoj diskriminaciji, odnosno postupanje suprotno tome je zabranjeno.

Članak 15.

Pravna pravila iz ovog Kolektivnog ugovora, glede ostvarenja prava/obveza iz rada i po osnovi rada primjenjuju se na sve radnike poslodavaca iz članka 1., bez obzira da li jesu ili nisu članovi Sindikata, potpisnika ovog Kolektivnog ugovora[18]

Primjena Kolektivnog ugovora veže se za radnika koji je sklopio ugovor o radu sa poslodavcem.

Ako poslodavca obvezuje[19] primjena Kolektivnog ugovora, kako to propisuje ZOR, automatizmom on se primjenjuje na radnika poslodavca, prema obilježjima za fizičku osobu/radnika[20], kako je propisano ZOR-om.

Primjena općih propisa obveznog prava[21]

Članak 16.

Osim Kolektivnog ugovora, glede pravnih pravila koja se primjenjuju na sklapanje, valjanost, prestanak ili druga pitanja u svezi s ugovorom o radu, a koja nisu uređena ZOR-om ili drugim zakonom ili ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuju se u skladu s naravi ugovora opći propisi obveznog prava (npr. izvršenje poslova/usluga, temeljem ugovora o djelu).

---

[13] Razmjerna zastupljenost troškova plaća u odnosu na prihod naročito dolazi do izražaja u poslovanju članova Udruge uključenih u Mrežu JZS ili ugovornih subjekata SKZZ, koji obračunavaju plaću prema pojmu »primjerene« plaće iz članka 90. ZOR-a, za što jamči takav poslodavac i svojom obiteljsko imovinom, solidarno i neograničeno, za razliku od javnog zdravstvenog subjekta kojemu za troškove zaposlenih jamči Država (u % većem od 50 % udjela u UP).

[14] Člankom 137. ZOR-a propisano je načelo solidarnosti novog poslodavca za podmirenje nepodmirenih obveza radniku starog poslodavca čiji se ugovor o radu prenosi na novog poslodavca.

[15] Pravo odlučivanja ustanove/osobe ili mjerodavnost, nadležnost, koji je ovlašten – također iz Hrvatskog enciklopedijskog rječnika, izdanje Liber, Zagreb, 2002. g.

[16] Članak 9. ZOR-a

[17] Članak 7. stavak 4. ZOR-a propisuje, da je izravna i neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada zabranjena. To propisuje i posebni Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN, 85/08 i 112/12. (aktom izravne diskriminacije smatra se postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji).

[18] Odredbom članka 192. stavak 2. ZOR-a propisano je da se pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju neposredno i obvezno na sve osobe na koje se kolektivni primjenjuje.

[19] Članak 194. ZOR-a propisuje koje osobe – poslodavce obvezuje KU – potpisnike kolektivnog ugovora i koji su naknadno postali članovi udruge koja je sklopila kolektivni ugovor, ne koji su članovi sindikata.

[20] Pojam »radnik« definiran je člankom 4. stavak 1. ZOR-a, tj. kao fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

[21] Rješenje Ustavnog suda RH, broj U-II-318/2003. i U-II-643/2003. od 9. 4. 2003. g., koji je u točki 5 obrazloženja naglasio da je u radnom zakonodavstvu privatno-pravni pristup radnim odnosima izražen, među ostalim, u odredbi članka 8. stavak 4. ZOR-a, koja predviđa supsidijarnu primjenu općih propisa obveznog prava u slučaju ako određeno pitanje nije uređeno propisima radnog prava.

Evidencije[22] o radnicima istog poslodavca

Članak 17.

Poslodavac je dužan voditi evidencije o svojim radnicima:

1. evidenciju o radnicima, sa podacima prema posebnom podzakonskom aktu i

2. evidenciju o radnom vremenu.

Dužnost poslodavca upoznati radnika s propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu, prije početka njegovog rada

Članak 18.

Poslodavac je dužan upoznati svakog radnika prije početka njegovog rada s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom rada poslodavca i propisima iz zaštite na radu.

Upoznavanje s odredbama ovog Kolektivnog ugovora u pravilu konzumira obvezu poslodavca glede upoznavanja radnika s propisima o radnim odnosima i zaštitom na radu.

Iz navedenih razloga, ovaj Kolektivni ugovor mora uvijek biti dostupan radnicima poslodavca.

Uvjeti za zaposlenje maloljetnika

Članak 19.

Zabranjeno je poslodavcu zaposliti maloljetnika, bez odobrenja njegovog zakonskog zastupnika.

Obveza poslodavca provjeriti je li zdravstveni radnik učinio kazneno djelo koje ga diskvalificira od mogućnosti zasnivanja radnog odnosa ili ga učini tijekom radnog odnosa, za što mu poslodavac otkazuje ugovor o radu primjenjujući institut izvanrednog otkaza

Članak 20.

Poslodavac ne može primiti u radni odnos za obavljanje poslova osobu koja u sustavu zdravstva neposredno u vidu zanimanja pruža zdravstvenu zaštitu, a protiv koje je pokrenut kazneni postupak ili koja je pravomoćno osuđena za neko kazneno djelo iz glave XVI[23]. Kaznenog zakona, kaznena djela protiv spolne slobode i glave XVII. Istog KZ-a kaznena djela spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta.

Ako u tijeku radnog odnosa radnik bude pravomoćno osuđen za neko od navedenih kaznenih djela, poslodavac ima ovlast i obvezu otkazati radniku ugovor o radu bez poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, primjenjujući institut izvanrednog otkaza ugovora o radu i to u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu presudu.

Zabrana traženja podataka od radnika koji nisu u svezi s radnim odnosom, kao i podatke o trudnoći

Članak 21.

Poslodavac ne smije, pod prijetnjom sankcija tražiti od radnika podatke, koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom, kao i podatke o trudnoći žene. Podatak o trudnoći može tražiti poslodavac ako su u svezi s poslovima radnog mjesta, koje bi radnik – žena trebala obavljati, sve radi zaštite njene trudnoće.

Dužnost poslodavca provjeriti zdravstvenu sposobnost radnika za rad na poslovima radnog mjesta koji su označeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada

Članak 22.

Poslodavac je dužan provjeriti zdravstvenu sposobnost kandidata za status radnika poslodavca prije sklapanja ugovora o radu, ali i tijekom konzumacije radnog odnosa, u propisanim rokovima i to za ona radna mjesta koja su općim aktom poslodavca ili ovim Kolektivnim ugovorom označena kao radna mjesta za koja se traži ispunjenje uvjeta posebne zdravstvene sposobnosti, npr. za rad s djecom.

Poslodavac je obvezan uručiti radniku obračun plaće

Članak 23.

Poslodavac je obvezan prilikom isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine uručiti radniku obračun za izvršenu isplatu, iz kojeg mora biti vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, pod prijetnjom sankcija za prekršaj.

Plaća, kao obračun zarade radnika/porezno razdoblje utvrđuje se u bruto iznosu.

Obračun plaće za radnika ima snagu ovršne isprave[24].

Poslodavac je dužan uručiti radniku kopiju prijave[25] i odjave osiguranja radnika

Članak 24.

Poslodavac je dužan u propisanom roku uručiti radniku kopiju njegove prijave kao i kopiju odjave osiguranja radnika za mirovinsko i zdravstveno osiguranje, pod prijetnjom sankcija za prekršaj.

Poslodavac je dužan utvrditi raspored[26] korištenja godišnjih odmora radnika

Članak 25.

Poslodavac mora radniku omogućiti korištenje godišnjeg odmora, prema rasporedu, koji je dužan donijeti na način i u roku kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom, pod prijetnjom primjene sankcija za prekršaj.

Poslodavac mora radniku osigurati korištenje prava na godišnji odmor

Članak 26.

Poslodavac ne smije s radnikom sklopiti sporazum o odricanju njegovog prava na godišnji odmor, odnosno ugovoriti isplatu naknade, umjesto korištenja godišnjeg odmora, kako bi radnik odmorom osigurao fizičke i psihičke predispozicije za slijedeći reproduktivan ciklus svog rada, pod prijetnjom sankcija za prekršaj.

[22] Članak 5. ZOR-a

[23] Članak 156. ZZ/18. propisuje, uvjetno rečeno zabranu zapošljavanja zdravstvenog radnika, bilo koje struke/stupnja obrazovanja, ako je osuđen za navedena kaznena djela iz glave XVI. i glave XVII KZ-a. Istim člankom stavak 2. ZZ//18. Zadužio je poslodavca da po službenoj dužnosti pribavi dokaz da osoba, zdravstveni radnik kojega zapošljava ili ima namjeru zaposliti nije osuđen za navedena kaznena djela, ali istovremeno obvezao je poslodavca da zatraži od takve osobe dokaz da se protiv nje/njega ne vodi postupak za učinjeno isto kazneno djelo (u registru suda evidentira se donijeta presuda ne i da se vodi postupak, pa je zakonodavac kao mjeru prevencije ugradio odredbu da se traži i izjava od zdravstvenog radnika u duhu i smislu iznijetog).

[24] Prema članku 93. ZOR-a propisano je da poslodavac mora radniku dostaviti obračun plaće/naknade plaće/otpremnine, i to u roku od 15 dana, računajući od dana isplate. Dalje, isti članak ZOR-a propisuje da takav obračun plaće ima snagu ovršne isprave. To znači da se u sudskom postupku ne moraju izvoditi posebni dokazi glede utvrđene visine plaće, već se obračun smatra vjerodostojnim aktom (zakonit, točan i istinit).

[25] Svrha takve obveze poslodavca je, da radnik čuva prijavu/odjavu, kao dokaz svog zaposlenja, što mu može služiti kao dokaz u slučaju spora utvrđivanja njegovog radnog odnosa, radi ostvarenja njegovih prava iz minulog rada.

[26] Članak 85. ZOR-a propisuje pravo i obvezu poslodavca utvrditi raspored korištenja GO u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom, najkasnije do 30. 6. tekuće godine.

Pravo radnika sudjelovati u odlučivanju o pitanjima od njegovog interesa

Članak 27.

Radnici zaposleni kod poslodavca koji redovito zapošljava 20[27] i više radnika, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju[28] o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim ZOR-om i ovim Kolektivnim ugovorom.

Posebna obveza radnika obavijestiti o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 28.

Radnik je dužan najkasnije u roku od 3 dana obavijestiti poslodavca o svojoj privremenoj nesposobnosti za rad te mu dostaviti liječničku potvrdu s naznakom o očekivanom trajanju nesposobnosti.

Ako iz opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz prethodnog stavka, dužan je to učiniti u sljedećem roku od 3 dana, računajući od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Neposredna primjena Kolektivnog ugovora

Članak 29.

Prava i obveze radnika utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom, kao minimum prava radnika iz rada i po osnovi rada, čine jedinstveni sustav pravnih normi, pa se njegove odredbe mogu primjenjivati neposredno, poštivajući propisani postupak.

Primjena Kolektivnog ugovora u dobroj vjeri

Članak 30.

Stranke, potpisnice ovog Kolektivnog ugovora, obvezuju se primjenjivati Kolektivni ugovor u dobroj vjeri.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo[29] radnika

Članak 31.

Poslodavac je tijekom radnog odnosa radnika dužan zaštititi njegovo dostojanstvo tako, da mu osigura uvjete rada, prema kojima neće biti izložen šikaniranju ili spolnom uznemiravanju, na način, kako je propisano odredbama ZOR-a i ovog Kolektivnog ugovora.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 32.

Osobne podatke radnika, koje radnik prezentira poslodavcu prilikom sklapanja ugovora o radu ili prije sklapanja, sve u svezi s budućim radnim odnosom, poslodavci mogu koristiti i dostavljati trećim osobama, samo ako je to određeno pozitivnim zakonskim propisima ili ako je to potrebno (svrha/cilj) radi ostvarivanja prava i obveza radnika iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

U svezi s iznijetim, poslodavac je ovlaštena osoba prema radniku koristiti dobivene podatke, koji su uvjetovani radnim odnosom i koji su u funkciji konzumacije radnog odnosa i rada radnika za poslodavca.

Osobni podaci radnika, koji su zaštićeni, ZOR-om, Zakonom o zaštiti osobnih podataka i ovim Kolektivnim ugovorom, objavljeni su u Općoj uredbi EU o zaštiti osobnih podataka i koji su u pravni poredak RH preuzeti citiranim Zakonom.

Prema definiciji iz Uredbe, osobni podaci su podaci koji se odnose na pojedinca, što znači radnika, čiji je identitet utvrđen, kao što su njegove ime i prezime, mjesto i adresa stanovanja, OIB i njegov socijalni status (oženjen, neoženjen, broj djece, podaci o članovima obitelji).

Članak 33.

Ako poslodavac u određenim okolnostima izvan propisanih uvjeta za korištenje osobnih podataka radnika, kako je navedeno u prethodnom članku, želi ustupiti njegove podatke trećim pravnim ili fizičkim osobama, bilo zbog cauzalne povezanosti s radnim odnosom radnika za poslodavca ili radi ostvarenja nekih njegovih interesa, poslodavac mora ishoditi posebnu privolu od radnika za takvo postupanje.

Privola iz prethodnog stavka može glasiti kako slijedi:

Ja, Radnik: _____ (ime i prezime, zanimanje, stupanj stručne spreme, znanstveni naslov) = Radnik, zaposlen kod Poslodavca _____ (u daljnjem tekstu: Poslodavac) dana _____ g. svom Poslodavcu d a j e m sljedeću:

P r i v o l u[30]

Moje osobne podatke: ime prezime, zanimanje i znanstveni naslov, prebivalište i adresu stanovanja, osobni identifikacijski broj (OIB), JMBG, početak rada za Poslodavca, isti može dati _____, (u daljnjem tekstu: Primatelj Privole), u svrhu: obavljanja personalno-kadrovskih poslova za Poslodavca, u svezi zasnivanja radnog odnosa i ostvarivanja prava iz rada i po osnovi rada radnika u tijeku radnog odnosa, u skladu sa odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca, uz uvjet: da isti Primatelj mojih osobnih podataka te podatke ne smije ustupati drugim fizičkim/pravnim osobama, osim onih, na koje upućuje svrha, za koju je dana Privola i u svezi s tim primjena pozitivnih zakonskih propisa, vezano za rad i radni odnos.

Ova Privola može proizvoditi pravne učinke, ako je prethodno njen Primatelj sa mojim Poslodavcem sklopio posebni Ugovor ili Aneks, kojim je preuzeo obvezu čuvanja tajnosti mojih podataka prema trećim osobama, podataka koje je primio od Poslodavca za realizaciju svrhe iz ove Privole.

Prestankom mog ugovora o radu sa Poslodavcem, što Primatelj ove Privole iz predmeta Ugovora za poslove koje obavlja za Poslodavca sazna, ovu Privolu automatizmom opozivam i to sa danom prestanka mog radnog odnosa/ugovora o radu.

Ova Privola obuhvaća i obvezu Primatelja podataka, da moje osobne podatke, u slučaju prestanka mog ugovora o radu s Poslodavcem briše iz svojih evidencija s istim danom, kako je navedeno u prethodnom stavku.

_____
(potpis radnika)

Članak 34.

Zabranjeno je davanje na korištenje osobnih podataka radnika bilo kojoj trećoj osobi za njene potrebe izvan svrhe propisane za korištenje istih, kako je navedeno u prethodna 2 članka, kao i podataka koji se odnose na zdravlje radnika, podataka o spolnom životu i seksualnoj orijentaciji radnika, osim ako je radnik za prijenos takvih podataka dao izričitu privolu.

Ako drugi radnik poslodavca iznosi podatke iz stavka 1. za svog kolegu drugom zaposlenom radniku poslodavca ili trećima, izlaže se

[27] 20 i više zaposlenih radnika uvjet je na strani poslodavca donijeti/objaviti pravilnik o radu, prema članku 26. ZOR-a, ako ta pitanja nisu uređena Kolektivnim ugovorom.

[28] Odredbom članka 140. ZOR-a propisano je gore navedeno pravo

[29] Zaštita dostojanstva radnika propisana je člankom 7. stavak 5. ZOR-a i člankom 134. istog ZOR-a.

[30] Privolu za navedenu svrhu daje radnik svom poslodavcu, koji je povjerio drugoj pravnoj/fizičkoj osobi vođenje svojih poslova tzv. pravne logistike, vezane za rad i radni odnos, i to na osnovi odredbi članka 88. stavak 1. podstavak 1. Opće uredbe o zaštiti podataka, koju je donio Europski parlament i Vijeće od 27. 4. 2016. g., a vodi se pod: Uredba (EU) 2016/679 i članka 1. Zakona o provedbi Opće uredbe za zaštitu podataka, NN, 42/18., respektirajući odredbe članka 29. Zakona o radu, NN, 93/14. i 127/11.

riziku primjene sankcija za povredu radne dužnosti, kako je opisano u ovom Kolektivnom ugovoru.

Iznošenje podataka o pacijentu i njegovom zdravstvenom stanju

Članak 35.

Sve podatke koje u procesu liječenja u ordinaciji ili zdravstvenoj ustanovi, odnosno trgovačkom društvu za zdravstvenu djelatnost (dalje: zdravstvene pravne osobe) sazna radnik tog/takvog poslodavca, iste ne smije iznositi i prezentirati trećima, pod prijetnjom činjenja povrede radne dužnosti i primjenu odgovarajuće sankcije, kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom.

Podatke iz prethodnog stavka trećima može prezentirati samo poslodavac, i to one za koje mu je pacijent dao svoju privolu, tj. samo za svrhu liječenja ili nastavka liječenja kod drugog zdravstvenog radnika privatne prakse ili zdravstvene pravne osobe, za koju je pacijent dao privolu, koje su u statusu kooperanta prema poslodavcu za istu svrhu.

RADNI ODNOSI

Zasnivanje radnog odnosa

Forma

Članak 36.

Radni odnos između poslodavca i radnika zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora biti u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru prije početka rada, u sadržaju koji je propisan za sadržaj ugovora o radu.

Minimalni sadržaj ugovora o radu propisan je odredbama ZOR-a.

U ugovoru o radu umjesto razrade odredbi o trajanju GO, plaćenom/neplaćenom dopustu, otkazu i otkaznim rokovima, o plaći i naknadi plaće, otpremnini, trajanju redovitog radnog dana ili tjedna, stranke ugovora mogu se pozvati na primjenu ovog Kolektivnog ugovora.

Pisana potvrda iz stavka 3. ovog članka, tekstualno može glasiti kako slijedi:

Na osnovi odredbi članka 36. stavka 3. Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva Hrvatske (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor), respektirajući odredbe članka 14. stavka 3. Zakona o radu, Poslodavac_____ radniku _____ izdaje sljedeću

Potvrdu

Potvrđuje se da Radnik_____ i Poslodavac _____ nisu sklopili ugovor o radu, u pisanom obliku, pa mu Poslodavac, kao potvrdu radnog odnosa, sukladno ZOR-u i ovom Kolektivnom ugovoru izdaje ovu Potvrdu prije početka njegovog rada za Poslodavca.

Poslodavac će najkasnije u roku od 3 dana izraditi i dostaviti Radniku na potpis propisani ugovor o radu, sa svim uglavcima, kako to propisuje ZOR.

Ako Poslodavac Radniku ne dostavi na potpis ugovor o radu u pisanom obliku, kako je uglavljeno u prethodnom stavku, smatrat će se da je s Radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Prije početka rada Radnika i dostave primjerka ugovora o radu u pisanom obliku, kako je navedeno u prethodnim odrednicama ove Potvrde, sukladno posebnim propisima, Poslodavac će/mora dostaviti Radniku primjerak njegove prijave na obvezno mirovinsko/zdravstveno osiguranje i to u zakonom propisanom roku za izvršenje navedene obveze.

Dostavljeno: Poslodavac:

Radniku_____ _____.

(datum i potpis)

Uvjeti

Članak 37.

Radnik zasniva radni odnos s poslodavcem iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora, prema uvjetima koji su propisani općim propisima o radu i zaštiti na radu, propisima iz djelatnosti zdravstva, ovim Kolektivnim ugovorom i općim aktima poslodavca.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja/je – bi ga onemogućila/onemogućavale ili bitno ometale ili bi ga mogle ometati u izvršenju obveza iz ugovora o radu.

Zbog činjenice iz prethodnog stavka, prilikom sklapanja ugovora o radu poslodavac intervjuira radnika na okolnosti iz prethodnog stavka. Svojim potpisom radnik potvrđuje istinitost iznijetih podataka o svom zdravlju.

Ako se tijekom konzumacije ugovora o radu utvrdi postojanje osnova iz zdravstvenog statusa radnika, koje je on zatajio poslodavcu, a koji ga diskvalificiraju od mogućnosti daljnjeg rada, osnovi koji su suprotni danoj izjavi o svom zdravstvenom stanju, poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku za osnov osobno uvjetovanog otkaza.

Sukladno stavku 2. ovog članka, zdravstveni radnik i poslodavac zajednički, metodologijom pitanja i odgovora, utvrđuju zdravstvene i druge sposobnosti radnika za zasnivanje radnog odnosa, za obavljanje poslova radnog mjesta, sustavom intervjua, u tekstu koji može glasiti, kako slijedi:

.....

(Poslodavac)

Na osnovi odredbi članka 23. Zakona o radu, respektirajući odredbe Pravilnika o organizaciji rada i sistematizaciji radnih mjesta, kojeg je donio Poslodavac i u kojem su utvrđeni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, Radnik....., kandidat za sklapanja Ugovora o radu, sa Poslodavcem, na intervjuu, dana .....god.,glede svoje opće zdravstvene sposobnosti/zdravstvenog stanja i drugih okolnosti, koje su kompatibilne/inkompatibilne za zasnivanje radnog odnosa za poslove .....

zapisnički izjavljuje

Red. br.	***Naziv osnova***	***Odgovor*** *DA – NE (zaokružiti)*
1.	*Da, kao zdravstven radnik jesam/nisam pod istragom za učinjeno kazneno djelo iz glave XVI.[1] i glave XVII.[2] Kaznenog zakona, prema članku 156. ZZ/18.*	*DA – NE*
2.	*glede svog zdravlja, radnik izjavljuje da boluje/ne boluje od slijedećih bolesti:*	
	• *TBC,*	*DA – NE*
	• *maligne bolesti,*	*DA – NE*
	• *visokog/niskog tlaka, (podvući)*	*DA – NE*
	• *šećerne bolesti,*	*DA – NE*
	• *bolesti jetre,*	*DA – NE*
	• *bolesti bubrega,*	*DA – NE*
	• *alergije na lijekove,*	*DA – NE*
	• *bolesti kralješnice,*	*DA – NE*
	• *bolesti/ukočenost gornjih ekstremiteta*	*DA – NE*
	• *slabovidnost*	*DA – NE*
3.	***druge okolnosti koje bi ga onemogućile/bitno ometale u izvršenju poslova*** *.....*	
	a) cijepljen protiv hepatitisa B	
	b) nesređeni odnosi u obitelji, koji mogu utjecati na redovitost rada Radnika, njegov odnos prema radu i prema okolini	*DA – NE*
	c) zaduženost Radnika, u obimu iznad njegovih mogućnosti, u što ulazi i jamstvo za obveze drugih, koje može ugroziti stabilnost Radnika	*DA – NE*
	c) _____	*DA – NE*
	d) _____	*DA – NE*
	e) _____	*DA – NE*
	f) _____	*DA – NE*

Za istinitost odgovora jamči kandidat za zasnivanje radnog odnosa

_____, _____

(potpis)

[1] Glava XVI KZ-a propisuje kazneno djelo protiv spolne slobode

[2] Glava XVII KZA-a propisuje kazneno djelo protiv spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta

Vrijeme trajanja radnog odnosa

Članak 38.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

Radnik može istovremeno sklopiti ugovor o radu s nepunim radnim vremenom s jednim ili s više poslodavaca, do fonda sati punog radnog vremena.

Ugovor o radu na određeno vrijeme u privatnom zdravstvu

Članak 39.

Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme u privatnom zdravstvu Hrvatske imaju jednaki pravni tretman, a tip ugovora ovisi o volji i izboru poslodavca, sukladno ZOR-u.

Ugovor o radu na određeno vrijeme, u privatnom zdravstvu Hrvatske, stranke sklapaju/mogu[31] sklopiti bez ograničenja ukupnog vremenskog trajanja takvog radnog odnosa i/ili kao zbir vremena više sklopljenih ugovora, sve zbog objektivnih okolnosti koje uvjetuju/ozakonjuju trajanje takvog rada, kao što su:

1. status poslodavca prema poslovnom partneru, koji u pravilu dimenzionira poslovni odnos s vremenskim trajanjem, kao što je npr.:
   - poslovanje u/za potrebe Mreže javne zdravstvene službe (JZS),
   - što automatizmom prejudicira i ugovorni odnos sa Hrvatskim zavodom za zdravstveno osiguranje (HZZO), koji traje koliko u pravilu traje obavljanje djelatnosti za potrebe Mreže JZS, ili traje određeno vrijeme, zbog primjene odredbi[32] Zakona i slijedom toga i prema pravilima HZZO-a,
   - i sl., što relativizira trajanje statusa poslodavca/poduzetnika,

2. gospodarski status poslodavca, koji se očituje u oscilacijama stjecanja njegovog primitka/porezno razdoblje, odnosno oscilacijama u opsegu rada mjereno naturalnim pokazateljima poslodavca, ali i pojedinog radnika na radnom mjestu, jer je poslodavac iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora podložan svim negativnim utjecajima tržišta na svoje poslovanje,

3. specijalizacije /uže specijalizacije/doktorantski studij, (osnov) za koje konzumacija programa i plana/osnov traje 3 do 6 godina, pojedinačno ili u međusobnom zbroju svih osnova ili jednog plus drugog osnova i

4. drugim sličnim objektivnim okolnostima.

Članak 40.

Ako poslodavac zasnuje s radnikom radni odnos na određeno vrijeme, mora, prije isteka roka/osnova za koji je ugovor o radu sklopljen obavijestiti radnika o konzumaciji roka/osnova i prestanku ugovora o radu ili ponuditi radniku nastavak radnog odnosa, ali s novim vremenom, s istim ili različitim osnovom rada, također za rad na određeno vrijeme. O formi obavijesti – pisana ili usmena – odlučuje poslodavac.

Sukladno iznijetom u prethodnom stavku, obavijest poslodavca radniku o nastavku njegovog radnog odnosa, nakon isteka osnova za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, može glasiti kako slijedi:

Poslodavac _____ Radniku _____, kojemu s danom _____ istječe ugovor o radu na određeno vrijeme, dana_____

nudi nastavak radnog odnosa

1. Radniku _____ koji je obavljao poslove radnog mjesta _____u radnom odnosu na određeno vrijeme, za osnov iz istog ugovora, nudim nastavak radnog odnosa, također na određeno vrijeme, počev od dana koji se nadovezuje na zadnji dan radnog odnosa, prema prethodnom ugovoru, tj. od _____ .

2. U radnom odnosu, kako je navedeno u prethodnom stavku radnik bi obavljao iste poslove, na istom radnom mjestu (npr. jer se… – opisati razloge)

3. Nastavak radnog odnosa nudim u trajanju do povratka na rad radnice koju bi radnica iz točke 1. zamijenila.

4. Zadnji dan rada Radnice iz točke 1. bit će dan koji će Poslodavac navesti u obavijesti/rješenju naslovljenom na Radnicu kojim obavještava Radnicu o svim njenim pravima iz rada i po osnovi rada, koja joj pripadaju temeljem Kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca do zadnjeg dana njenog rada/radnog odnosa.

Radnik: Poslodavac:

_____ _____

(potpis i dan primitka obavijesti)

Članak 41.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, unutar konzumacije osnova za koji je ugovor sklopljen (sklopljen do određenog roka, zamjena nenazočnog radnika do povratka istog ili svladavanje većeg opsega poslova ili rada po posebnom projektu), ugovor o radu otkazuje prema pravnim pravilima kako je propisano za otkaz ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Probni rad

Članak 42.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, stranke mogu ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najduže do 6 mjeseci.

Dužinu trajanja probnog rada u okviru vremena trajanja iz prethodnog stavka ugovaraju poslodavac i radnik, prema datim okolnostima.

Ako stranke ugovaraju probni rad u kraćem trajanju od 6 mjeseci, mogu iznimno ugovoriti produženje probnog rada za novih 1, 2 ili više mjeseci, sve u okviru maksimalnog roka od 6 mjeseci, iz razloga, ako je prethodno, prilikom sklapanja ugovora o radu, poslodavac nerealno procijenio potrebu provjere rada radnika, mjereno brojem mjeseci, pa je iz tih razloga ponudio radniku produljenje probnog rada u okviru zakonskog roka, a radnik potpisom ugovora to i prihvatio.

Članak 43.

Ako radnik nije zadovoljio[33] kriterije probnog rada, poslodavac otkazuje takav ugovor o radu. Otkazni rok traje koliko i zakonski otkazni rok, tj. 7 dana.

[31] ZOR daje mogućnost poslodavcu sklopiti ili sklapati više ugovora o radu na određeno vrijeme i u duljem – ukupnom trajanju, ako za to postoje objektivne okolnosti utvrđene Kolektivnim ugovorom.

[32] Članak 67. stavak 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti – ZZ/18. propisuje da zdravstvenom radniku u Mreži JZS prestaje rad u Ordinaciji kada navrši 68 godina života, s tim, da ista osoba može podnijeti zahtjev za prolongaciju tog roka, uz prethodno mišljenje župana, koje rješava ministar zdravstva, čime se krajnji rok može prolongirati najduže do 70. godine života. Ta odredba, u primjeni, odnosi se na zdravstvenog radnika privatne prakse koji obavlja rad u Ordinaciji, bilo primarne ili sekundarne razine zz, ili s tim pojmom izjednačene organizacijske forme – laboratorij, ljekarna i…, a uključen je u Mrežu JZS.

[33] Glede radnog odnosa radnika koji je sklopio ugovor o radu s probnim radom, primjenjuju se pravna pravila propisana člankom 53. ZOR-a. Takav rad/radni odnos za radnika može trajati najduže 6 mjeseci. Sve ostalo, što je

Poslodavac mora dati otkaz radniku u pisanom obliku i isti obrazložiti.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se ugovor o probnom radu otkazuje.

Otkazni rok teče od dana dostave.

Radnik ima pravo na sudsku zaštitu[34] glede pobijanja dopuštenosti/nedopuštenosti otkaza.

Ako poslodavac ne postupi na opisani način i ne dostavi obavijest iz prethodnog stavka radniku, i to do posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio kriterije probnog rada i da je na taj način stekao svojstvo radnika na radu za istog poslodavca na neodređeno odnosno određeno vrijeme, zavisno kako je ugovor sklopljen.

Sklapanje ugovora o dodatnom radu[35]

Članak 44.

Radnik koji je zaposlen kod jednog poslodavca (matični poslodavac) s fondom sati rada punog radnog vremena ili, koji je zaposlen kod više poslodavaca, sa svakim u radnom odnosu s nepunim radnim vremenom, a u zbroju za sve do 40 sati rada tjedno, takvim radom može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog/e poslodavca/e[36], do 8[37] sati tjedno.

Zajedničko za jednog i drugog radnika u dodatnom radu, prema statusu njegovog matičnog poslodavca i primjeni propisa iz sfere rada i zdravstvene zaštite je, da drugi poslodavac utvrđuje raspored rada takvom radniku koji je za njega u dodatnom radnom odnosu s jednakim ili nejednakim rasporedom rada, tj. 8 sati/tjedan ili iznimno i 16 sati/tjedan, kako je to propisano ovim člankom Kolektivnog ugovora.

U duhu i smislu iznijetog u prethodnom stavku, član Udruge može za svog radnika u dodatnom radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme utvrditi raspored rada do 8 sati/tjedan, uključujući i prekovremeni rad prema jednakom rasporedu, ali do 16 sati/tjedan prema nejednakom rasporedu, ne samo u trajanju od 4 uzastopna mjeseca, već i u razdoblju od 6[38] mjeseci, ali s tim, da ukupno radno vrijeme u 6-mjesečnom dodatnom radu ne može prosječno trajati duže od 8 sati/tjedan.

Uvjeti da radnik matičnog poslodavca može obavljati rad u dodatnom radu za drugog poslodavca, u privatnom zdravstvu Hrvatske utvrđeni su različito, zavisno tko je radniku matični poslodavac, tj. da li je to zdravstvena ustanova u vlasništvu Države/županije ili pojednostavljeno rečeno subjekt javnog[39] zdravstva ili je to subjekt zdravstva u vlasništvu domaće ili strane pravne ili fizičke osobe.

Raspored rada radnika u dodatnom radu u jednakom trajanju od 8 sati/tjedan, kako to propisuje stavak 4. ovog članka može biti utvrđen u tekstu i brojčano, kako slijedi:

_____

(naziv i sjedište rada poslodavca)

Raspored rada radnika _____u dodatnom radu – jednaki raspored

Broj sati/tjedan = 8 sati	siječanj 2026.					
	5.1.	6.1.	7.1.	8.1.	9.1.	
		4	2		2	

* Jednaki raspored u dodatnom radu, raspoređujući 8 sati rada/tjedan, može biti utvrđen, kako je navedeno (bitno je rasporediti najviše 8 sati rada/tjedan, jer se time iskazuje razlika u odnosu na nejednaki raspored koji može trajati i 16 sati/tjedan/tijek 6 mjeseci, s tim da se prosječni tjedni raspored dodatnog rada mora rezultirati prosjekom od 8 sati/tjedan, uključujući i prekovremeni rad.

Uvjeti za rad radnika matičnog poslodavca koji nije subjekt javnog zdravstva, kako je navedeno/opisano u prethodnom stavku, već za subjekt zdravstva u vlasništvu domaće ili strane pravne ili fizičke osobe nisu identični, uvjetno rečeno restriktivni, kako je Zakonom o zz propisano za rad radnika kojem je matični poslodavac javni subjekt zdravstva.

Uvjeti za dodatni rad radnika koji je zaposlen kod matičnog poslodavca iz prethodnog stavka utvrđeni su Zakonom o radu, prema pravnim pravilima instituta »zakonske zabrane natjecanja«[40].

---

relevantno za primjenu tog pravnog instituta propisano je citiranim člankom ZOR-a, ali i člancima 120., 121. st. 1. i članka 125. ZOR-a.

[34] Vrhovni sud RH pod brojem REVR-889/17. od 19. 12. 2017. g. donio je presudu kojom je utvrdio da je autonomno pravo poslodavca ocijeniti ostvaruje li radnik za vrijeme probnog rada rezultate koji su dostatni za nastavak radnog odnosa. Vrhovni sud je naglasio, da sud niže nadležnosti nije ovlašten ispitivati pravilnost poslodavčeve ocjene o nezadovoljavanju radnika na probnom radu, pa je već njegovo iskazano nezadovoljstvo opravdani razlog za otkazivanje ugovora o radu.

[35] Članak 61. stavak 3. ZOR-a u praksu rada uveo je i institut dopunskog radnog odnosa za radnika koji već radi kod poslodavca s punim radnim vremenom, u smislu da može raditi za drugog poslodavca 8 sati/tjedno ili 180 sati/godinu, uz pisanu suglasnost svog poslodavca (praksa koja je važila u RH do 31. 12. 1995. g.).

[36] Članak 18 a ZOR-a, pravni institut koji je zamijenio prethodni institut dopunskog radnog odnosa.

[37] Razlika između dopunskog radnog odnosa, radno-pravnog instituta kojeg je zamijenio novi institut dodatnog rada – suština ostala ista – no, vrijeme rada radnika matičnog poslodavca za drugog poslodavca, koje je prema institutu dopunskog radnog odnosa moglo trajati 8 sati/tjedno, a najviše 180 sati godišnje, prema novom pravnom institutu dodatnog rada ostalo je propisano 8 sati tjedno, ali bez ograničenja broja sati rada/godina. To znači, ako godina ima npr. 52 tjedna, da radnik matičnog poslodavca za drugog poslodavca može ostvariti fond sati rada od cca 416 sati/godina ili cca 2,3 puta više. Bitno je naglasiti za jedan i drugi pravni institut da radnik matičnog poslodavca za jednog ili više matičnih poslodavaca s fondom sati rada 40/tjedan, sa drugim poslodavcem također zasniva radni odnos koji je u detaljima različit od radnog odnosa kojeg on konzumira radom za matičnog poslodavca.

[38] Članak 18 b. stavak 8. ZOR-a, propisuje iznimku od pravila da takav rad može trajati samo 4 uzastopna mjeseca, što znači trajanje i do 6 mjeseci, ako je tako propisano kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca prema članku 194. ZOR-a.

[39] Zakon o zdravstvenoj zaštiti, konkretno članak 157. propisuje da zdravstveni radnik može uz odobrenje poslodavca za svoj račun sklopiti posao iz zdravstvene djelatnosti poslodavca, a takvo odobrenje može imati pravnu valjanost od godinu dana. Da bi matični poslodavac svome radniku dao takvo odobrenje, drugi poslodavac i matični poslodavac moraju sklopiti ugovor o međusobnim pravima i obvezama koje proizlaze iz takvog poslovnog/radnog odnosa radnika matičnog poslodavca koji bi obavljao za drugog poslodavca poslove iz djelatnosti matičnog poslodavca. Pored navedenog uvjeta, članak 158. istog ZZ/18. propisuje da drugi poslodavac za kojeg bi radnik matičnog poslodavca obavljao poslove iz njegove djelatnosti ne smije imati nepodmirene obveze s osnova poreza i doprinosa kao druge dospjele a nepodmirene obveze prema RH. Članak 159. istog ZZ/18. propisuje sadržaj ugovora o međusobnim pravima i obvezama. Također, bitno je memorirati članak 161. istog ZZ/18. koji propisuje da matični poslodavac ne odgovara za štetu koju bi drugom poslodavcu svojim radom učinio njegov radnik u dodatnom radu.

[40] S obzirom na činjenicu da je privatni zdravstveni subjekt u statusu poduzetnika i obveznik je plaćanja poreza iz rezultata, a javni ne i s obzirom da za obveze privatnog zdravstvenog subjekta odgovara osnivač solidarno i neograničeno i svojom privatnom imovinom, a za obveze javnog subjekta Država, kako to propisuje članak 82. ZZ/18. – citat: »Ako u obavljanju dje-

Sklapanje ugovora o radu s umirovljenikom do ½ punog radnog vremena

Članak 45.

Korisnik mirovine, kojem Zakon o mirovinskom osiguranju daje pravo zasnivanja radnog odnosa do ½[41] punog radnog vremena, bez obveze stavljanja mirovine u stanje mirovanja i poslodavac iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora sklapaju ugovor o radu za potrebni fond sati rada/tjedan a ne više od ½ punog radnog vremena, ako poslodavac ocjeni potrebu za radom takvih radnika.

Sva prava iz rada i po osnovi rada, radnik/korisnik mirovine ostvaruje na teret poslodavca, razmjerno vremenu rada, u odnosu na pravo utvrđeno za rad u punom radnom vremenu..

Poslodavac, koji je uključen u Mrežu JZS može radom 2 korisnika mirovine, svaki sa ½ punog radnog vremena formirati tim i obavljati poslove za HZZO, koji uvjetuje rad članova tima u okviru punog radnog vremena.

Ako se korisnik mirovine zaposli ili nastavi rad kod istog poslodavca u radnom vremenu dužem od ½ punog radnog vremena, ostvaruje mirovinu prema rješenju/vrsta mirovine HZMO-a svedeno na polovicu propisanog iznosa ili 50 % utvrđenog iznosa mirovine.

Poslodavac – fizička osoba može nastaviti obavljati djelatnost i u statusu umirovljenika

Članak 46.

Od 1. siječnja 2026. god.[42] i poslodavac radnika, ako je u statusu zdravstvenog radnika privatne prakse, tj. fizičke osobe koja obavlja registriranu zdravstvenu djelatnost, može biti i u statusu umirovljenika, ali uz uvjet obavlja djelatnost obrta/s obrtom izjednačene djelatnosti u punom radnom vremenu. Na taj način, takva osoba, prema radnicima poslodavac, ostvarivati će mirovinu u ½ utvrđenog iznosa/vrsta mirovine i dohodak od samostalne djelatnosti.

Član Udruge, poslodavac iz prethodnog stavka imat će pravo kao i svi drugi korisnici mirovine za rad do ½ punog radnog vremena pravo na revalorizaciju – ponovni izračun svoje mirovine, ako u statusu kako je navedeno u prethodnom stavku provedu najmanje godinu dana i to nakon prestanka obavljanja djelatnosti za efekte plaćenih doprinosa za mirovinsko osiguranje na teret svog dohotka, kako to propisuje isti Zakon o MO.[43]

Sklapanje ugovora o službi

Članak 47.

Ako poslodavac, pravna osoba iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora, zasnuje radni odnos s radnikom na neodređeno ili određeno vrijeme, za zanimanje koje radnik posjeduje, ali uz to i za obavljanje poslova s posebnim ovlaštenjima u procesu rada, ili zaposlenom radniku tijekom radnog odnosa povjeri obavljanje i takvih poslova uz poslove radnog mjesta iz ugovora o radu, sve iz i prema svom općem aktu i u okviru punog radnog vremena njegovog rada, za obavljanje tih poslova, poslova koji sadržajno odgovaraju poslovima s posebnim ovlaštenjima prema drugim radnicima, poslodavac i radnik sklapaju ugovor o službi.

Ugovor o službi iz prethodnog stavka sadrži odredbe o ovlaštenjima za rukovođenje većom ili manjom grupom radnika, naznaku organizacijske forme takve jedinice, naznaku koordinacije rada radnika i organizacijske jedinice kojom rukovodi sa drugim radnicima i organizacijskim jedinicama ustanove, naznaku subordinacije prema pretpostavljenima, u svako vrijeme, mogućnosti opoziva ugovora o službi u bilo koje vrijeme, odredbe o dijelu njegove ukupne plaće u svezi izvršenja ugovora o službi, uz plaću za poslove radnog mjesta prema ugovoru o radu i dr.

Na radnika/radnike, koji imaju status rukovodnog osoblja i koji je posebnim općim aktom poslodavca o organizaciji rada i sistematizaciji radnih mjesta ovlašten voditi poslove poslodavca i koji samostalno donosi odluke o organizaciji rada u jedinici s kojom rukovodi, ne primjenjuju se odredbe iz ovog Kolektivnog ugovora o stanci, dnevnom i tjednom odmoru, ako to i tako proizlazi iz odredbi ugovora o službi[44].

Opozivom ugovora o službi ne raskida se ugovor o radu, suprotno da.

Izvršenje poslova prema ugovoru o djelu[45], kao zamjena za rad prema ugovoru o radu

Članak 48.

Ako poslodavac iskaže i dokaže namjeru zasnivanja radnog odnosa za određeno radno mjesto iz općeg akta i/ili iz plana/godina, pa utvrdi da nitko s traženim uvjetima/radno mjesto nije dostavio ponudu ili da je ponudu dostavila osoba koja ne ispunjava tražene uvjete, poslodavac može obavljanje poslova tog/takvog radnog mjesta iz prijave potrebe za radnikom, oglasa ili natječaja, povjeriti radniku koji je zaposlen kod drugog poslodavca ili umirovljeniku[46] i to prema ugovoru o djelu, sukladno ZOR-u[47].

Ako poslodavac ima namjeru povjeriti poslove zaposlenom zdravstvenom radniku javne zdravstvene ustanove, tada mora po-

latnosti ZU nastane gubitak, taj gubitak pokriva osnivač sukladno zakonu kojim se uređuje osnivanje i ustrojstvo ustanova« (Zakon o ustanovama), za privatnog zdravstvenog subjekta u statusu matičnog poslodavca i njegovog radnika primjenjuju se samo propisi iz Zakona o radu.

[41] Korisnici svih vrsta mirovine (starosne, prijevremene starosne, invalidske, mirovine dugogodišnjeg osiguranja, mirovine djelatnih vojnih osoba, policijskih službenika, ovlaštenih službenih osoba i…), koji nastave rad ili zasnuju radni odnos nakon umirovljenja do ½ punog radnog vremena ostvaruju neumanjeni iznos mirovine prema rješenju službe HZMO-a

[42] Zakon o mirovinskom osiguranju usvojen u Saboru 30. 6. 2025. god., objava NN, 96/25., a koji je stupio na snagu 1. 7. 2025.g., člankom 85. i 100. propisao je, da i osobe koje obavljaju obrt i/ili s obrtom izjednačene djelatnosti – npr. samostalne djelatnosti iz članka 29. Zakona o porezu na dohodak (zdravstveni radnici privatne prakse, odvjetnici, javni bilježnici, revizori i svi drugi obrti) od 1. 1. 2026. god. mogu nastaviti obavljati svoj obrt/slobodno zanimanje i u statusu umirovljenika, ako su ostvarili starosnu ili mirovinu dugogodišnjeg osiguranika, s tim, da im se utvrđeni iznos mirovine umanjuje za 50 %, tj. da ostvaruju ½ utvrđenog iznosa mirovine

[43] Članak 101. Zakona o MO propisuje da se korisniku starosne mirovine nakon prestanka zaposlenja, odnosno obavljanja djelatnosti može odrediti nova mirovina ako je navršio najmanje godinu staža osiguranja nakon stjecanja prava. Citirani članak uvjetuje prestanak zaposlenja, odnosno obavljanja djelatnosti, što npr. za zdravstvenog radnika privatne prakse predstavlja veliki problem, jer je postupak osnivanja ordinacije, prema zdravstvenim propisima kompliciran i dugotrajan. To, u realizaciji imati će posljedicu da zdravstveni radnik privatne prakse koji je počeo koristiti takvo pravo kao umirovljenik neće pokrenuti postupak revalorizacije svoje mirovine, praktično do zadnjeg dana koji može biti dan njegove smrti ili bolesti ili invalidnosti ili …, koji ga diskvalificiraju od mogućnosti daljnjeg rada, tj. da odjavu privatnu praksu na 5 – 7 dana i da ju ponovno legalizira i da u MO ostvari pravo na revalorizaciju svoje mirovine za prethodne 2 – 3 godine rada u statusu privatnika/umirovljenika

[44] Odredbom članka 3. stavka 3. ZOR-a propisana je opisana mogućnost, kao novina u zakonodavnoj praksi iz domene radnih odnosa

[45] Vidi fusnotu br. 19

[46] Počev od 1. 1. 2009. g., za rad umirovljenika, prema članku 209. Zakona o doprinosima, ne obračunavaju se doprinosi na primitak od drugog dohotka/umirovljenik.

[47] Članak 8. stavak 4. ZOR-a propisuje uvjete, kada se u sferi rada primjenjuju odredbe ZOO.

slodavac, ali i takav zdravstveni radnik, kandidat za rad kod privatnog subjekta ispuniti propisane uvjete[48] iz Zakona, propisane za rad zdravstvenog radnika u postupku stjecanja dohotka za svoj račun i u svoje ime.

Namjeru zasnivanja radnog odnosa prema ugovoru o radu s nezaposlenom ili djelomično zaposlenom osobom traženih uvjeta ili s umirovljenikom, za potrebe rada s punim ili nepunim radnim vremenom, poslodavac ponavlja – svakih 12 mjeseci, kako bi potrebu za radom radnika konzumirao zaključenim ugovorom o radu, umjesto s ugovorom o djelu, kako je navedeno u stavku 1.

Obavljanje poslova temeljem ugovora o djelu, za takvu osobu rezultira stjecanje dohotka, tzv. primitka od drugog dohotka, prema poreznim propisima.

Doprinose, porez i prirez »na« i »iz« primitka od drugog dohotka izvoditelja, naručitelj takvog rada, obračunava, obustavlja i uplaćuje na propisane račune, za obavljeni rad prema ugovoru o djelu u korist izvoditelja takvog rada, bez prava na obračun o.o.o.

Članak 49.

Ako poslodavac postupi na način kako je propisano u prethodnom članku, pa zdravstvenom radniku, zaposlenom u drugoj zdravstvenoj ustanovi povjeri poslove, temeljem kojih bi on na teret poslodavca stekao primitak od drugog dohotka, ukupna vremenska angažiranost zdravstvenog radnika za poslodavca, za njega drugog poslodavca, može trajati do vremena mogućeg rada, poštivajući odredbe ZOR-a o odmoru radnika između 2 uzastopna radna dana[49].

Obveza radnika je dobiti suglasnost svog poslodavca za takav rad kod drugog poslodavca, ako se ne želi izlagati riziku primjene pravnih posljedica zbog »zakonske zabrane natjecanja[50]«.

Obveza poslodavca u realizaciji ugovora o djelu je »iz« primitka od drugog dohotka radnika obračunati doprinos za m. o., poreze/prirez prema propisanim stopama, a doprinos za zdravstveno osiguranje »na« teret svojih posebnih sredstava, prema iznosu iste osnovice, sve pod prijetnjom novčane kazne za prekršaj, u smislu propisa o državnom inspektoratu, osim za rad umirovljenika.

Izvršitelj rada po ugovoru o djelu ima i određena prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja, u opsegu, kako je propisano posebnim zakonima

Članak 50.

Zaposleni radnik i umirovljenik, koji temeljem ugovora o djelu obavlja poslove za poslodavca iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora ima prava iz mirovinskog i zdravstvenog osiguranja propisana posebnim zakonima, prema uplaćenim doprinosima/osnov u poreznom razdoblju.

Poslodavac je obvezan osobi iz prethodnog stavka, do 28. 2. tekuće godine, za prethodnu godinu izdati odgovarajuću potvrdu o njegovim ukupnim primicima od drugog dohotka i iznosima uplaćenog doprinosa za mirovinsko osiguranje »iz« drugog dohotka.

Doprinose za zdravstveno osiguranje u ime i za račun osobe iz stavka 1., od osnovice, koju čini bruto primitak od drugog dohotka, na teret svojih posebnih sredstava, uplaćuje poslodavac, naručitelj rada po ugovoru o djelu/radnik u korist izvoditelja takvog rada.

Rad radnika matičnog poslodavca za drugog poslodavca temeljem ugovora o poslovno-stručnoj suradnji sklopljenog između matičnog poslodavca i drugog poslodavca

Članak 51.

Dva poslodavca člana Udruge, istog ili različitog statusa (privatnik, zdravstvena ustanova/TD za zdravstvenu djelatnost ili…) i iste ili slične/kompatibilne registrirane djelatnosti mogu sklopiti ugovor o poslovno-stručnoj suradnji, kojim jedna drugoj, na bazi reciprociteta, radom svojih radnika za svladavanje programa rada drugog ispomaže tom drugom članu.

Stranka takvog ugovora o poslovnoj suradnji na osnovi zamolbe/narudžbe druge stranke za ispomoć radnika koji bi mogao, prema struci, znanju i drugim pretpostavljenim vještinama zadovoljiti potrebu za svladavanje većeg ili manjeg opsega usluga iz struke radnika koji bi ispomagao naručitelju upućuje svog radnika drugoj ugovornoj stranci za realizaciju tako iskazane namjere/potrebe.

Ugovorom o poslovnoj suradnji stranke taksativno utvrđuju moguće poslove/radne zadaće/usluge koje bi druga stranka mogla radom svog radnika obaviti u ime i korist druge stranke naručitelja, cijenu takve usluge i druge parametre za obračun.

Stranka koja je uputila svog radnika na ispomoć drugoj stranci ispostavlja račun za tako obavljen rad njenog radnika, sa svim zavisnim troškovima (troškovi prijevoza, dnevnice i…), pored troškova za obavljene usluge prema broju/vrsti/dogovorenoj cijeni za obavljenu uslugu i….

Takvim ugovorom stranke dogovaraju i stručnu suradnju, tj. da će na zajednički organiziranom skupu (stručni kolegij proširenog sastava ili…), kod jedne ili druge ugovorne stranke razmotriti/razmatrati stručni aspekt obavljenih usluga/vrste, saznanja koja su stekli na stručnim skupovima na sudjelovali predstavnici druge ugovorne stranke, itd., sve sa svrhom unapređenja rada/struka u korist pacijenata kojima pružaju iste/slične usluge.

Pravilnici[51] o radu

Članak 52.

Ustanove i/ili trgovačka društva članovi Udruge iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora, kao poslodavci, ako zapošljavaju najmanje 20 radnika, dužni su donijeti pravilnik o radu i regulirati eventualna posebna – veća prava u svezi plaće, organizacije rada, postupka i mjera za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.

Dovodeći u svezu propisano u prethodnom stavku i odredbe ovog Kolektivnog ugovora, ustanove i trgovačka društva članovi Udruge pravilnikom moraju regulirati samo organizaciju rada i sistematizaciju radnih mjesta. Ostale nabrojene osnove isti članovi Udruge reguliraju samo, ako utvrđuju dodatne posebnosti, ali više/većeg opsega prava od zadanog okvira iz pravne regulative prema ovom Kolektivnom ugovoru.

Edukacija pripravnika

Članak 53.

Radi osposobljavanja za samostalan rad zdravstvenih radnika, koji nisu stekli stručnu kvalifikaciju[52] završetkom obrazovanja,

[48] Člankom 157. Zakona propisano je pravo zdravstvenog radnika, da može uz odobrenje poslodavca, koje traje najduže godinu dana, za svoj račun sklapati poslove iz zdravstvene djelatnosti poslodavca, uz propisane uvjete.

[49] Članak 74. ZOR-a propisuje odredbe o dnevnom odmoru, tako, da tijekom vremenskog razdoblja od 24 sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

[50] Zakonska zabrana natjecanja propisana je člankom 101. ZOR-a, tj. da radnik ne smije bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove koje obavlja njegov poslodavac.

[51] Vidi fusnotu 24. i 25.

[52] Članak 168. ZZ/18. propisuje da zdravstveni radnici stječu stručnu kvali-

npr. koji su upisali studij zdravstvenog usmjerenja prije 1. 7. 2013., obvezni su obaviti pripravnički staž prema propisanom programu i položiti propisani stručni ispit.

Zdravstveni radnici koji ne ulaze u kategoriju onih, prema uvjetima iz prethodnog stavka glede upisa studija ili škole nakon propisanog datuma, nakon završetka školovanja/studiranja, za koje je zakonom propisana obveza obavljanja pripravničkog staža, obvezni su sa poslodavcem iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora zasnivati radni odnos na određeno vrijeme, u statusu pripravnika/stažista.

Trajanje pripravničkog staža, način provođenja, mjesto edukacije, sadržaj programa edukacije, ovlaštenja mentora i sl. regulirano je Zakonom i odgovarajućim podzakonskim propisima.

Broj pripravničkih mjesta utvrđuje poslodavac svojom odlukom.

Status pripravnika nemaju i zdravstveni radnici VSS i drugi zdravstveni radnici koji su upisali fakultete, srednje ili više škole zdravstvenog usmjerenja u školskoj godini 2021/22., pozivom na odredbe članka 15. ZZ/18 – prijelazne i završne odredbe – i članak 168. stavak 2. istog ZZ/18. jer im je završetkom obrazovanja priznata stručna kvalifikacija stečena školovanjem, npr. za primalju – asistenticu, fizioterapeutskog tehničara, zdravstveno-laboratorijskog tehničara, sanitarnog tehničara, dentalnog tehničara, dentalnog asistenta i farmaceutskog tehničara, pa slijedom toga nakon završenog školovanja nisu obvezni obaviti pripravnički staž niti položiti stručni ispit.

Identično, kako je navedeno za nabrojene zdravstvene radnike, istim člankom 15. stavak 3. prijelaznih i završnih odredbi iz ZZ/18. propisano je i za zdravstvene radnike iz članka 168 stavak 2. ZZ/18 koji su upisali prijediplomski studij za zvanje prvostupnika fizioterapije, prvostupnika medicinsko– laboratorijske dijagnostike, prvostupnika radne terapije, prvostupnika radiološke tehnologije i sanitarnog inženjera u akademskoj godini 2022/23.

Zdravstveni radnici iz prethodnog stavka, na osnovi diplome, odnosno svjedodžbe o završenom studiju i/ili školovanju ne moraju polagati propisani stručni ispit, da bi stekli dozvolu za samostalni rad, koju ostvare direktno od nadležne komore na temelju stečene stručne kvalifikacije.

Isti članak 15. ZZ/18. iz prijelaznih i završnih odredbi ali stavak 4. ZZ/18. za zdravstvene radnike iz prethodnog stavka propisuje da moraju obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit ako su studij upisali prije 2022/23. god.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 54.

Iz razloga što je stručni ispit propisan Zakonom kao uvjet za samostalno obavljanje poslova zdravstvenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje, a za koju nije propisan izuzetak, kao što je navedeno u članku 50. Kolektivnog ugovora primiti na stručno osposobljavanje i bez zasnivanja radnog odnosa, sukladno ZOR-u (volonterski rad).

Razdoblje volonterskog rada iz prethodnog stavka ovog članka ubraja se u pripravnički staž, ali s tim, da se stečeno radno iskustvo priznaje kao uvjet za rad u određenom zanimanju radi polaganja stručnog ispita.

Na volontera se primjenjuju odredbe o radnim odnosima iz ZOR-a i ovog Kolektivnog ugovora, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Za vrijeme edukacije, ako se volonter prvi puta zapošljava, ima pravo samo na mirovinsko osiguranje, a ako se zapošljava drugi puta i pravo na zdravstveno osiguranje i zaštitu zdravlja na radu (ozljeda na radu i profesionalno oboljenje), prema propisima o doprinosima za obvezna osiguranja, sve na teret sredstava poslodavca.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Završni ispit pripravnika, kao uvjet za samostalni rad

Članak 55.

Nakon obavljenog pripravničkog staža, pripravnik iz članka 52. stavak 8. Kolektivnog ugovora, osim sa ostvarenim statusom stečene stručne kvalifikacije, polaže stručni ispit pred nadležnim tijelom Ministarstva zdravstva.

Na temelju dokaza o položenom stručnom ispitu, pripravnik stječe uvjet za samostalni rad u struci. Uvjerenje, koje legitimira zdravstvenog radnika za samostalni rad zdravstvenom radniku izdaje nadležna komora.

Rad pripravnika nakon obavljenog pripravničkog staža – njegov status i prava iz takvog rada

Članak 56.

Zdravstveni radnik iz članka 52. stavak 8. ovog Kolektivnog ugovora može samostalno obavljati poslove svog zanimanja samo nakon položenog stručnog ispita.

Ako je zdravstveni radnik iz prethodnog stavka obavio pripravnički staž i nakon toga zasnuje radni odnos, bez da je položio stručni ispit, on ne obavlja poslove svog zanimanja samostalno, već samo sudjeluje u procesu rada uz druge zdravstvene radnike, u pravilu istog zanimanja, koji su stekli uvjet za samostalni rad.

Glede ostvarenja prava iz rada i po osnovi rada, takav radnik ostvaruje prava prema ovom Kolektivnom ugovoru, a glede plaće, ostvaruje naknadu plaće, ne manje od iznosa minimalne plaće, kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom.

Obveza stručnog usavršavanja[53]

Članak 57.

Radnici poslodavca u statusu zdravstvenog radnika imaju pravo i obvezu stručno se usavršavati, na teret poslodavca, radi održavanja i unapređenja kvalitete zdravstvene zaštite, a na način i po postupku kako je propisano općim aktom nadležne komore.

Specijalizacija

Članak 58.

Specijalizacija je oblik edukacije zdravstvenih radnika s položenim stručnim ispitom i licencom nadležne komore, ili zdravstveni radnik sa stečenom stručnom kvalifikacijom, nakon završenog obrazovanja, u tijeku koje radnik – specijalizant, koji je u radnom odnosu, u propisanom roku stječe teoretska i praktična znanja za obavljanje poslova specijaliste iz grane medicine, dentalne medicine, farmacije ili medicinske biokemije iz podzakonskog akta kojeg, za svaku zdravstvenu djelatnost/struku donosi ministar zdravlja.

Pored ugovora o radu zaključenog na određeno ili neodređeno vrijeme, poslodavac i radnik – specijalizant zaključuju ugovor o specijalizaciji.

Sadržaj ugovora o specijalizaciji propisan je podzakonskim aktom iz stavka prvog ovog članka.

fikaciju završetkom obrazovanja, a članak 272. istog ZZ/18. propisuje da su to zdravstveni radnici koji su upisali studij zdravstvenoj usmjerenja prije 1. 7. 2013.

[53] Članak 179. ZZ/18. propisuje kao trajnu obvezu i pravo da se svi zdravstveni radnici moraju stručno usavršavati/struka.

Radnik u statusu sekundarca[54]

Članak 59.

Poslodavac, koji obavlja djelatnost sekundarne[55] razine zdravstvene zaštite može primiti u radni odnos doktora medicine/dentalne medicine (dalje: Sekundarac) bez specijalizacije, u trajanju od najduže 24 mjeseca u kontinuitetu.

Osoba iz prethodnog stavka, zasnivanjem radnog odnosa stječe status sekundarca.

Sekundarac iz prethodnog stavka je osoba, koja posjeduje licencu Hrvatske liječničke komore (dalje: HLK) ili Hrvatske komore dentalne medicine (HKDM) za samostalni rad, što znači za poslove doktora opće/obiteljske medicine ili doktora polivalentne dentalne medicine i koji obavlja/može obavljati dio poslova na radnom mjestu specijaliste, pod njegovim nadzorom, uputama i njegovom odgovornosti.

Poslove iz prethodnog stavka koje obavlja Sekundarac, ulaze dijelom u djelokrug samostalnih poslova njegove struke – npr. poslova doktora opće/obiteljske medicine ili dentalne medicine, ne i poslova iz sadržaja poslova specijaliste tog radnog mjesta.

Finalizaciju poslova koje obavlja sekundarac/pacijent – postavljanje dijagnoze, upute o usmjerenom liječenju, ordiniranoj dijagnostici, terapiji i…, za takvog pacijenta daje specijalist na čijem radnom mjestu sekundarac za njega obavlja nesamostalno dio poslova tog radnog mjesta (uzimanje anamneza, upisivanje statusa, unošenje dijagnostičko-terapeutskih podataka u propisane evidencije, pomoć ordinariusu specijalisti i…).

Zaštita dostojanstva[56] *radnika*

Članak 60.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo svog radnika za sve vrijeme obavljanja poslova iz radnog odnosa tako, da radnik ne bude izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

U cilju sprečavanja mogućnosti nastanka posljedica takvog uznemiravanja, poslodavac provodi preventivne aktivnosti, poduzimajući sljedeće mjere:

- zabraniti rad pod utjecajem alkohola i drugih opijata, što bi, zbog pada kontrole i samokontrole pojedinca, moglo rezultirati takvim ponašanjem prema drugom radniku,
- zabraniti unošenje i raspačavanje svih slika ili časopisa ili videozapisa s erotskim ili porno sadržajem, koji utječu na maštu, u negativnom smislu, pogotovo u kombinaciji s osnovom iz prethodne alineje,
- zagovarati decentno, ne izazovno odijevanje,
- zagovarati uljudno, prijateljsko ponašanje radnika prema radniku, a poglavito poslodavca prema radnicima, s određenom dozom distance,
- zagovarati poštivanje osobnosti radnika,
- sprečavati i disciplinskim mjerama sankcionirati svako izazovno i/ili provokativno ponašanje, bilo usmenim govorom, »govorom« tijela, insinuacijama i sl.,
- disciplinski sankcionirati i sam pokušaj spolnog uznemiravanja i dr.

Članak 61.

Svaki oblik povrede dostojanstva radnika, izvršen u sadržaju i prema opisu kako je navedeno u prethodnom članku, kao mjeru prevencije, poslodavac sankcionira provođenjem sustava odgovornosti za povredu obveza radnika iz radnog odnosa, na način i po postupku kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 62.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika predstavlja povredu iz radnog odnosa, kako je utvrđeno ovim Kolektivnim ugovorom.

Posebna obveza poslodavca koji zapošljava 20 i više radnika, glede zaštite dostojanstva radnika

Članak 63.

Poslodavac koji zapošljava 20 i više radnika dužan je imenovati osobu, koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

U zdravstvenoj ustanovi i trgovačkom društvu koje obavlja zdravstvenu djelatnost i koja/e zapošljavaju 20 i više radnika, dužnost poslodavca u smislu odredbi prethodnog stavka, obavlja ravnatelj zdravstvene ustanove, odnosno direktor trgovačkog društva.

U grupnoj privatnoj praksi, koja zapošljava 20 i više radnika, funkciju poslodavca, u smislu odredbi stavka 1. ovog članka, obavlja voditelj grupne prakse.

Subjekti iz stavka 2. i 3. ovog članka, pored osoba koje obavljaju funkciju poslodavca, imenuju posebnu osobu, koja je/će biti ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Iznimka od pravila iz prethodnog članka

Članak 64.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, npr. ako je dostojanstvo radnika ugroženo odnosom poslodavca prema radniku, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo u takvim okolnostima prekinuti rad i zatražiti zaštitu pred nadležnim sudom, o čemu mora obavijestiti poslodavca, u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada u smislu odredbi prethodnog stavka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 65.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, za što je odgovoran poslodavac.

RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 66.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman/raspoloživ obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Ne smatra se radnim vremenom vrijeme u kojem 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 (pripravnost).

Puno radno vrijeme

Članak 67.

Puno radno vrijeme (PRV) radnika na radu u privatnoj praksi maksimalno traje, kako je propisano ZOR-om.

Poslodavac može ugovorom o radu s radnikom ili svojom posebnom odlukom utvrditi za radnika kraće radno vrijeme, od vremena kako je propisano u prethodnom stavku.

[54] Članak 180. Zakona pravno je institucionalizirao/ozakonio rad zdravstvenog radnika dr. med. bez specijalizacije/radno mjesto specijaliste, i to u trajanju od 24 mjeseca

[55] Prema članku 29. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, NN, 100/18. zdravstvena zaštita podijeljena je u 3 razine – primarna, sekundarna i tercijarna. Sekundarna zz obuhvaća specijalističko-konzilijarnu i bolničku zdravstvenu djelatnost, prema članku 32. ZZ/18, što znači, specijalističke ordinacije i s ordinacijama izjednačena privatna praksa, poliklinika, te trgovačka društva za zdravstvenu djelatnost, koju su registrirali i specijalističke djelatnosti.

[56] Članak 7. stavak 5. i članak 134. ZOR-a reguliraju postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika u vrijeme obavljanja posla od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja

Ako poslodavac utvrdi kraće radno vrijeme od PRV tjedno, kako je navedeno u prethodnom stavku, tako utvrđeno radno vrijeme smatra se PRV.

Dodatan rad radnika koji radi PRV za drugog poslodavca ili NPRV za više poslodavaca, uz njihovu suglasnost za kojeg radnik radi PRV ili NPRV, regulirano je člankom 44. ovog Kolektivnog ugovora.

Mogućnost drugačijeg uređenja radnog vremena i.... za određene kategorije radnika

Članak 68.

Za radnike, koji za poslodavca obavljaju rukovodeće poslove ili je radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe i koje u radnom odnosu obavljaju određen poslove za poslodavca i sl. ne primjenjuju se odredbe ZOR-a i kolektivnog ugovora o najdužem trajanju tjednog radnog vremena, rasporedu radnog vremena, noćnom radu, dnevnom i tjednom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovom određivanju i dr. sukladno ZOR-u.

Nepuno radno vrijeme

Članak 69.

Ako poslodavac ocijeni, da prema uvjetima poslovanja, može zadani opseg poslova obaviti svojim radom i radom članova svoje obitelji i to prema njihovom znanju i sposobnostima u odnosu na registriranu djelatnost, i/ili s radom radnika s punim ili s nepunim radnim vremenom, ili u kombinaciji u odnosu na PRV iz članka 66. ovog Kolektivnog ugovora, može zasnovati radni odnos sa radnikom i za nepuno radno vrijeme (NPRV).

Ako radnik radi s NPRV za više poslodavaca – matični poslodavci za svakog može raditi s NPRV i više od PRV ali do 8 sati tjedno. Takav rad tretira se kao dodatni rad/radni odnos, kako je propisano člankom 44. ovog Kolektivnog ugovora.

Neka prava iz rada i po osnovi rada, koja su uvjetovana fondom sati rada radnika, radnik ostvaruje razmjerno vremenu njegovog rada/radno mjesto u odnosu na procjenu za puno radno vrijeme, ali ne manje od propisanog minimuma/osnov.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 70.

Ako radnik obavlja poslove na kojima se i uz primjenu mjera zaštite na radu ne može zaštiti radnika od štetnih utjecaja, puno radno vrijeme za takvog radnika poslodavac skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Radnicima koji rade na poslovima u sferi ionizirajućeg zračenja skraćuje se svaki sat rada sa 60 na 45 minuta.

Ako radnik iz prethodnog stavka ne obavlja poslove u sferi ionizirajućeg zračenja puno radno vrijeme, već samo jedan njegov dio, u preostalom dijelu do punog radnog vremena radnik obavlja druge poslove po rasporedu i uputama poslodavca, a najduže do za njega izvedenog punog radnog vremena, vodeći računa o činjenicama iz prethodnog stavka.

Skraćeno radno vrijeme u smislu odredbi stavka 3. ovog članka za radnika, izjednačeno je s punim radnim vremenom.

Članak 71.

Radnik koji obavlja poslove u sferi ionizirajućeg zračenja ne smije na takvim poslovima raditi prekovremeno, niti smije kod drugog poslodavca obavljati iste poslove po ugovoru o djelu.

Prekovremeni rad[57]

Članak 72.

Poslodavac može u slučajevima propisanim ZOR-om narediti radniku rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

Trajanje prekovremenog rada i naznaka kome je zabranjen, propisano je također ZOR-om.

Prekovremeni rad s opisom razloga za uvođenje, poslodavac mora narediti u pisanom obliku. Radnik mora izvršiti nalog za prekovremeni rad dan i usmeno, s tim, da je poslodavac dužan isti takav rad pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad usmeno naređen.

Prekovremeni rad je rad, koji je u pravilu produkt nastupa više sile[58] u obavljanju posla i time i organizaciji rada.

Raspored radnog vremena

Članak 73.

Pravila, glede rasporeda radnog vremena u jednakom/nejednakom trajanju po danim, tjednima, odnosno mjesecima utvrđena su ZOR-om.

Tjedno radno vrijeme u privatnoj praksi Hrvatske u pravilu traje šest dana u tjednu, tj. od ponedjeljka do subote.

Poslodavac može odrediti drugačiji raspored broja radnih dana/tjedan i slijedom toga i broj sati radnog vremena/dan.

Tjedni i dnevni raspored radnih dana/ tjedan i broja sati rada/dan utvrđuje poslodavac posebnom pisanom odlukom.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu iz stavka 3. ovog članka ili promjeni takvog rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed.

U privatnom zdravstvu, poslodavac može utvrditi nejednaki raspored radnog vremena s tim, da tjedno može trajati i do 60 sati, zajedno s prekovremenim radom, uz ograničenje kako je propisano ZOR-om, glede razdoblja uzastopnog trajanja mjereno mjesecom.

U privatnom zdravstvu razdoblje nejednakog trajanja radnog vremena kako propisuje ZOR iznimno se može rasporediti za razdoblje, umjesto 4, do 6 mjeseci.

Iznimka iz prethodnog stavka odnosi se i na pravo nejednakog rasporeda rada radnika u dodatnom radu iz članka 44. Kolektivnog ugovora za poslodavca člana Udruge, tj. da može trajati i do 6 mjeseci, ali s tim, da prosječno trajanje dodatnog rada prema takvom nejednakom rasporedu ne može biti duže od 8 sati rada/tjedan.

Razdoblje godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne računa se u razdoblje od 6 mjeseci iz prethodnog stavka.

Poslodavac mora radnika obavijestiti o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika *ad hoc*.

Članak 74.

Ako raspored radnog vremena za rad ordinacije ili drugog oblika rada privatnog zdravstva ili zdravstvene ustanove koja je ugovorni partner Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje (u daljnjem tekstu: HZZO) utvrdi ministar zdravstva RH svojim podzakonskim aktom, tada, poslodavac svoj opći akt o rasporedu radnog vremena prilagođava rasporedu iz takvog podzakonskog akta.

[57] Članak 65. ZOR-a propisao je da radnik na zahtjev poslodavca mora raditi dulje od PRV, a najviše do ukupno 50 sati tjedno, tj. 40 + 10 tj. PRV + 10 sati prekovremeno/tjedan, odnosno najviše do 180 sati/godina, odnosno 15 sati prosječno/mjesec.

[58] Viša sila definira se u području rada kao nastup nepredviđenih i neotklonjivih okolnosti za poslodavca, da bi se mogao ostvariti očekivani, a nužni rezultat takvog rada (npr. zamjena nenazočnog radnika koji je izostao iz x razloga, a potreban je u realizaciji tekućih poslova zdravstvene zaštite i…)

Preraspodjela radnog vremena

Članak 75.

Poslodavac može puno ili nepuno radno vrijeme iz članka 38. ovog Kolektivnog ugovora preraspodijeliti tako, da tijekom jednog razdoblja puno ili nepuno radno vrijeme radnika traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena, s tim, da prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine za radnika ne smije trajati duže, u odnosu na propisano za puno odnosno nepuno radno vrijeme prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Ako je poslodavac preraspodijelio puno radno vrijeme u smislu odredbi prethodnog stavka, tako preraspoređeno radno vrijeme za radnika ne može u pravilu trajati duže od 48 sati rada/tjedan, a iznimno do 50 sati/tjedan, odnosno 60 ako poslodavac posluje sezonski.

Poslovanje »sezonski« za privatno zdravstvo znači:

1. kada u mjestu sjedišta rada poslodavca npr. za vrijeme trajanja turističke sezone boravi više osoba u odnosu na broj pučanstva koje ima prebivalište u tom mjestu ili

2. kada poslodavac ima zahtjeve za intervencijama iz registrirane djelatnosti prosječno više u odnosu na ustaljeni prosjek – ritam rada, npr. za vrijeme veće učestalosti bolesti (epidemije, endemije i sl.),

Ako se ispune uvjeti iz prethodnog stavka, poslodavac može puno radno vrijeme preraspodijeliti tako, da radno vrijeme traje duže od 48 sata tjedno, kako je to propisano stavkom 2., ali ne duže od 60 sati rada/tjedan, ali uz uvjete iz st.1 ovog članka.

Ako je radno vrijeme preraspoređeno, kako je navedeno u prethodna dva stavka, ukupno preraspoređeno radno vrijeme, ne može trajati duže od 6 mjeseci.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena u smislu odredbi ovog članka donosi poslodavac u pisanom obliku.

Odluka poslodavca o preraspodjeli radnog vremena, u smislu odredbi stavka 3. ovog članka je izvršna samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (rad duže od 48 sati/tjedan, a najduže 60 sati/tjedan).

Duže vrijeme rada u okviru preraspoređenog radnog vremena nema karakter prekovremenog rada.

Rad u smjenama

Članak 76.

Poslodavac iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora može organizirati rad radnika u jednoj smjeni ili u dvije ili više smjena.

Prema rečenom u prethodnom stavku, smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca, kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednom tjedna ili jednog mjeseca, temeljem rasporeda radnog vremena posao obavlja u različitim smjenama.

Noćni rad

Članak 77.

Noćni rad je rad radnika obavljen u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako ona to ne zatraži i ako je ovlašteni liječnik ocijenio da takav rad neće ugroziti njen život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

ODMORI I DOPUSTI

Odmor radnika u tijeku radnog dana

Članak 78.

Radnik, koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima pravo svakog radnog dana na stanku od 30 minuta, a koristi je sukladno rasporedu koji odredi poslodavac.

Vrijeme stanke iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Odmor radnika između dva uzastopna radna dana

Članak 79.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor radnika

Članak 80.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju 24 sata neprekidno, kojem se pribraja i dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Dan tjednog odmora u pravilu je nedjelja, kao produkt naslijeđa, učenja i tradicije kršćanstva, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.[59]

Ako radnik iznimno radi na dan tjednog odmora, poslodavac mu osigurava korištenje tjednog odmora tijekom sljedeća dva tjedna.

Zamjenski odmor[60] umjesto za korištenje dnevnog i/ili tjednog odmora radnika

Članak 81.

Zbog organizacije rada u procesu liječenja i njege, poslodavci iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora, mogu svojim punoljetnim radnicima, pravo na dnevni i tjedni odmor, zamijeniti odmorom, koji će biti jednak/ekvivalent propuštenim satima odmora/ tjednog odmora, sukladno ZOR-u.

Godišnji odmor radnika

Članak 82.

Radnik ima pravo u svakoj kalendarskoj godini koristiti plaćeni godišnji odmor, ako je stekao uvjet iz članka 90. ovog Kolektivnog ugovora.

Godišnji odmor radniku utvrđuje poslodavac, prema sljedećim kriterijima:

1. 2 radna dana = bazni broj dana za sve radnike poslodavca
2. 1 radni dan više za svaku godinu radnog staža za poslodavca
3. broj radnih dana zavisno od poslova koje radnik obavlja za poslodavca:
   a. 2 radna dana za radnika koji obavljaju poslove NKV/PKV,
   b. 3 radna dana za poslove SSS,
   c. 4 radna dana za poslove VŠS,
   d. 5 radnih dana za poslove VSS,
   e. 6 radnih dana za poslove VSS – spec.
4. 2 radna dana za njegu djeteta do 3 godine starosti,
5. za zalaganje i odnos prema radu po ocjeni poslodavca:
   a. 2 radna dana tolerantno, što znači s oscilacijama,
   b. 4 radna dana primjereno, što znači u okviru prosjeka radnika istog zanimanja, bez posebnog isticanja,
   c. 6 radnih dana, za rad s punim povjerenjem poslodavca, bez primjedbi na rad/rezultat rada, njegov odnos prema radu, prema poslodavcu, kolegama i pacijentima
6. i drugim kriterijima po izboru i ocjeni poslodavca.

[59] Znači, ako je radnik obavljao rad u subotu prije podne, odmor mu slijedi do ponedjeljka ujutro, pa je slijedom toga konzumirao zakonsku obvezu tjednog odmora, a ako je radio u subotu poslije podne, onda tu obvezu konzumira radom u ponedjeljak poslijepodne.

[60] Članak 74. i 75. ZOR-a, između ograničenja u primjeni ZOR-a, propisuje i ograničenje glede primjene odredbi o dnevnom i tjednom odmoru.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora prema kriterijima pod 6. iz prethodnog stavka, poslodavac vodi računa o svojim uvjetima poslovanja koji su dirigirani uvjetima njegovog poslovnog partnera, za izvršenje ugovorene vrste i opsega rada/godina, npr. HZZO, ako je poslodavac njegov ugovorni partner koji je kroz cijenu usluge nametnuo poslodavcu svoje parametre za izradu kalkulacije, pa i parametar trajanja godišnjeg odmora radnika u timu.

U zbroju, radnik ne može ostvariti godišnji odmor u dužem trajanju od 30 radnih dana.

U radne dane godišnjeg odmora ne uračunava se dan tjednog odmora (nedjelja), te blagdani, spomendani i neradni dani određeni posebnim zakonom.[61]

Minimalni broj dana godišnjeg odmora radnika

Članak 83.

Ako zbroj radnih dana godišnjeg odmora određen kako je navedeno u prethodnom članku daje manji broj dana od 24 radna dana, radnik ostvaruje godišnji odmor u trajanju od 4 tjedna ili 28 kalendarskih dana.

Ako radnik ostvaruje godišnji odmor prema propisanom minimalnom trajanju, kako je navedeno u prethodnom stavku od 4 tjedna ili 28[62] kalendarskih dana, u dane godišnjeg odmora uračunavaju se svi kalendarski dani, osim blagdana, spomendana i neradnih dana određenih posebnim zakonom (uračunavaju se subote i nedjelje, kao kalendarski dani).

Raspored korištenja godišnjeg odmora i vrijeme korištenja GO od strane radnika

Članak 84.

Raspored korištenja godišnjeg odmora za svoje radnike utvrđuje poslodavac posebnom pisanom odlukom, u pravilu najkasnije do 30. 6. tekuće godine.

Poslodavac utvrđuje raspored korištenja godišnjeg odmora, zavisno o organizaciji rada/potrebama radnog procesa i radu radnika u tom procesu.

Rasporedom godišnjeg odmora poslodavac utvrđuje vrijeme korištenja godišnjeg odmora/radnik u vremenu za koje utvrđuje raspored i to prema poslovima radnog mjesta koje radnik obavlja tako, da u svakom mjesecu korištenja osigura rad potrebnog minimalnog broja radnika, zavisno o djelatnosti i očekivanom opsegu rada u vremenu koji je obuhvaćen rasporedom godišnjeg odmora/godinu.

Poslodavac može raspored korištenja godišnjeg odmora utvrditi u dijelovima, tj. u prvom dijelu u trajanju najmanje kako to propisuje ZOR i predvidivo vrijeme korištenja drugog dijela godišnjeg odmora, do vremena kako je propisano ZOR-om.

Predvidivo vrijeme korištenja godišnjeg odmora/radnik utvrđuje poslodavac rasporedom, respektirajući planirani – očekivani opseg rada u vremenu korištenja godišnjeg odmora, prema rasporedu iz stavka 1. ovog članka, eventualno usuglašene želje radnika i uvjete za korištenje godišnjeg odmora u dva dijela.

Poslodavac mora radnika obavijestiti najmanje 15 dana prije korištenja GO o trajanju njegovog GO i razdoblju korištenja.

Članak 85.

Poslodavac koji je uključen u mrežu javne zdravstvene službe, pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora/godina i rasporeda godišnjeg odmora, mora respektirati svoje obveze iz Zakona o zdravstvenoj zaštiti[63] i obveze iz ugovora sa HZZO-om, o kontinuitetu i jednakom opsegu pružanja zdravstvene zaštite osiguranicima/godina, o kojima skrbi, te činjenice, da je HZZO svojim aktima svojim poslovnim partnerima i za njihov rad osigurao opisano pravo u trajanju od 30 kalendarskih dana/godina.

Članak 86.

Raspored korištenja godišnjeg odmora iz prethodnog članka izvršava poslodavac svojim rješenjem.

Ništetnost sporazuma o odricanju prava radnika na godišnji odmor

Članak 87.

Ništetan je sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade radniku umjesto korištenja godišnjeg odmora, pod prijetnjom primjene prekršajne sankcije za poslodavca.

Pravo na godišnji odmor za rad u sferi ionizirajućeg zračenja

Članak 88.

Radnik, koji za poslodavca obavlja poslove iz sfere ionizirajućeg zračenja iz članka 70. ovog Kolektivnog ugovora, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

Dani koji se ne uračunavaju u godišnji odmor

Članak 89.

U dane godišnjeg odmora radnika iz članka 82. ovog Kolektivnog ugovora ne uračunavaju se: dan tjednog odmora te blagdani, spomendani i neradni dani određeni posebnim zakonom, a u dane GO iz članka 83. samo blagdani, spomendani i neradni dani određeni prema istom posebnom Zakonu.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koju je utvrdio izabrani doktor medicine, odnosno dentalne medicine ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Pravo na godišnji odmor radnika koji se prvi put zapošljava ili …

Članak 90.

Radnik, koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada za novog poslodavca.

Privremena nesposobnost za rad, vojna služba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 91.

Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora iz članka 82. i/ili 83. ovog Kolektivnog ugovora za svaki navršeni mjesec dana rada u slučaju:

[61] Zakon o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u RH, NN, 110/19 i 72/25.

[62] Tzv. Plavom knjigom = mjerila i kriteriji HZZO-a za utvrđivanje cijena usluga/vrijednosti programa da bi utvrdio normu sata rada zdravstvenog radnika od 1514 norma sati rada/godina, za godišnje odmore ukalkulirao je prosječno 30 dana GO/zdravstveni radnik, sudionik izvršenja zdravstvene usluge. To znači, da o toj činjenici, da li će utvrditi više GO od propisanog minimuma, zdravstveni radnik mora voditi računa.

[63] Članak 13. Zakona o zz, NN, 100/18. propisuje obvezu za zdravstvenog radnika privatne prakse, koji je uključen u Mrežu JZS da zz pruža u kontinuitetu, jednake dostupnosti, cjelokupnog pristupa u primarnoj razini zz. Navedena odredba Zakona o načelima zz u izvršenju, naslanja se/»izvire« iz primjene odredbi članka 63. istog ZZ/18., koji obvezuje zdravstvenog radnika u ordinaciji, koji je uključen u Mrežu JZS kao izabrani doktor, da u slučaju odsutnosti ili privremene obustave rada za osigurane osobe na njegovoj skrbi osigura zamjenu ugovorom s drugim zdravstvenim radnikom iste struke/specijalizacije ili zdravstvenom ustanovom primarne zz, koji/koja će za to vrijeme umjesto njega pružati zz tim osobama.

1. ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na GO prema uvjetima iz članka 90. ovog Kolektivnog ugovora,

2. ako radni odnos prestane prije završetka 6-mjesečnog roka iz članka 90. Kolektivnog ugovora,

3. ako radniku prestaje radni odnos tijekom kalendarske godine, on za tu kalendarsku godinu ostvaruje razmjeran dio godišnjeg odmora.

Ako radniku prestaje radni odnos, u smislu odredbi točke 3. prethodnog stavka, a on je u istoj kalendarskoj godini već iskoristio godišnji odmor u vremenu dužem od razmjernog, kako je propisano, poslodavac nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće za tako iskorišteni godišnji odmor, više od razmjernog.

Ako radnik radi za više poslodavaca u okviru punog radnog vremena, za svakog s nepunim radnim vremenom, pri tome pravo na godišnji odmor za tu godinu ostvaruje kod svih poslodavaca, razmjerno vremenu rada/poslodavac, u odnosu na puno radno vrijeme. Ukupno trajanje godišnjeg odmora za takvog radnika u zbroju dana/ svi poslodavci može trajati, kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom, za rad u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca.

Ako je radnik osoba koja je stekla pravo na mirovinu bilo koje vrste iz ZMO i koja obavlja rad za poslodavca ugovorom o radu do ½ PRV ostvaruje iz takvog radnog odnosa za poslodavca pravo na razmjeran godišnji odmor utvrđen za njega za puno radno vrijeme svedeno na ½.

Ako je radnik matičnog poslodavca drugi poslodavac sklopio ugovor o radu s radnikom koji s punim radnim vremenom obavlja poslove za poslodavca – tzv. dodatni radni odnos, radnik nema pravo na godišnji odmor na teret drugog poslodavca, osim ako bi njegov poslodavac prihvatio radnikov izostanak s rada i za dodatne dane GO ostvarene kod drugog poslodavca u dodatnom radu/ radnom odnosu.[64]

Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 92.

Godišnji odmor iz članka 82. i/ili 83. i članka 91. (razmjeran) ovog Kolektivnog ugovora, poslodavac utvrđuje radniku brojem radnih dana.

Pri izračunavanju broja dana godišnjeg odmora prema odredbama ovog članka, najmanje polovica jednog dana GO, zaokružuje se na cijeli dan GO.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na 1/12. GO za taj mjesec radnik ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 93.

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora i to razmjerno broju dana neiskorištenog GO, u visini, kako se određuje naknada plaće za vrijeme korištenja GO.

Korištenje godišnjeg odmora u dva dijela

Članak 94.

Radnik može koristiti GO u dijelovima, sukladno dogovoru sa poslodavcem. U tom slučaju, radnik ima pravo koristiti prvi dio GO u neprekinutom trajanju od najmanje u 2 tjedna.

Neiskorišteni dio GO u trajanju dužem od 2 tjedna radnik ima pravo koristiti do kraja tekuće godine, odnosno, poslodavac mu može utvrditi korištenje najkasnije do 30. 6. sljedeće godine.

Radnik nema pravo prenijeti neiskorišteni GO u sljedeću kalendarsku godinu, ako mu je bilo omogućeno korištenje GO tijekom kalendarske godine.

Korištenje godišnje odmora koji je prekinut ili nije korišten zbog bolesti, rodiljnog dopusta i…

Članak 95.

Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti, te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. 6. sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od pravila iz prethodnog stavka, radnik, za iste osnove, može iskoristiti neiskorišteni GO i do kraja sljedeće kalendarske godine u odnosu na godinu u kojoj se vratio na rad, samo ako nije mogao iskoristiti svoje pravo ili mu korištenje njegovog prava na GO nije od strane poslodavca omogućeno do 30. 6. sljedeće kalendarske godine.

Pravo radnika koristiti 1 dan godišnjeg odmora, prema svojoj želji

Članak 96.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti i to najmanje tri dana ranije.

Odgoda korištenja godišnjeg odmora radnika, prema rasporedu iz rješenja

Članak 97.

Poslodavac može radniku odgoditi izvršenje rješenja o korištenju godišnjeg odmora, odnosno prekinuti započeto korištenje, samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih potreba procesa rada poslodavca.

Odluku iz stavka prvog donosi poslodavac u pisanoj formi i dostavlja je radniku.

Radniku kojem je poslodavac odgodio ili prekinuo korištenje godišnjeg odmora, poslodavac mora omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavak neiskorištenog dijela godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora na teret poslodavca.

Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se npr. troškovi stvarno uplaćenog aranžmana u hotelu i sl., te putni i drugi troškovi uvjetovani prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza za sredstva koja je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i troškovi dnevnica povratka do mjesta zaposlenja i to u visini određenoj ovim Kolektivnim ugovorom.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, koja je radnik dokazao odgovarajućom dokumentacijom.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Članak 98.

Za vrijeme korištenja GO radnik ima pravo na naknadu plaće u visini i na način kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom.

Plaćeni dopust

Članak 99.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 7 radnih dana ili pojedinačno za:

- sklapanje braka 6 radnih dana
- rođenja djeteta 2 radna dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka 3 radna dana

[64] Npr. ako bi radnik u dodatnom radu/ radnom odnosu obavljao rad u maksimalnom/mogućem trajanju, prema formuli broj tjedana rada/godina x 8 sati/tjedan a to je cca fond sati 1/5 godišnjeg fonda sati rada radnika u radnom odnosu s PRV, radnik u dodatnom radu bi imao pravo na razmjeran GO cca 20 % izračunatog GO za radnika na radu u radnom odnosu s PRV za istog poslodavca, tj. cca 5 radnih dana GO, ili manje od toga ako je ugovorio manji fond sati rada od 8 sati/tjedan u dodatnom radu.

• selidbe u istom mjestu stanovanja	1 radni dan
• selidbe u drugo mjesto stanovanja	2 radna dana.

Iznimno, radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, nezavisno o ukupnom broju dana koje je tijekom godine iskoristio po svim osnovama u odnosu na broj iz stavka 1. ovog članka.

Poslodavac može radniku utvrditi pravo na plaćeni dopust i za druge osnove i u dužem trajanju, u odnosu na prava, kako je utvrđeno u stavku 1. ovog članka.

Plaćeni dopust za stručno usavršavanje

Članak 100.

Za potrebe stručnog usavršavanja ili obrazovanja, poslodavac može radniku odobriti plaćeni dopust za:

• polaganje državnog ili stručnog ispita	do 6 radnih dana/god.
• polaganje specijalističkog ispita	do 12 radnih dana/god.
• vrijeme praktičnog rada u specijalističkoj ordinaciji privatne prakse ili zdravstvenoj ustanovi, sukladno izvršenju obveza iz ugovora s HZZO-om	do 6 radnih dana/god.
• sudjelovanje u radu stručnih skupova na kojem sudjelovanje daje određeni broj bodova za relicenciranje dozvole za samostalni rad prema propisima nadležne komore	2 radna dana/god.
• stručno usavršavanje u inozemstvu	30 radnih dana/god.

Duljinu plaćenog dopusta »do« broja radnih dana utvrđuje poslodavac rješenjem.

Poslodavac može radniku utvrditi pravo na plaćeni dopust i u dužem trajanju, u odnosu kako je utvrđeno u stavku 1. ovog članka.

Naknada plaće za plaćeni dopust

Članak 101.

Naknadu plaće za plaćeni dopust, radnik ostvaruje prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, istim rješenjem poslodavca kojim mu je odobren plaćeni dopust.

Neplaćeni dopust

Članak 102.

Radnik ima pravo na dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 radnih dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust za njega opravdan i da tu opravdanost može dokazati, te uvjetom da njegovo odsustvo neće izazvati teškoće u obavljanju poslova za poslodavca. Smatra se opravdanim dopust ako je potreban radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana radnika, njege/skrbi člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja na kulturno umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Iznimno, poslodavac može odobriti radniku neplaćeni dopust i za druge osnove i u duljem trajanju, s obvezom ponovnog povratka na rad za iste ili druge poslove, zavisno o potrebi procesa rada, trajanju neplaćenog dopusta radnika i mogućim promjenama u organizaciji rada poslodavca za vrijeme izbivanja radnika sa rada, većem ili manjem opsegu poslova na kojima je radnik radio i drugim razlozima na strani poslodavca.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnika njegova prava iz rada i po osnovi rada miruju.

Radnik ostvaruje pravo iz stavka 1. i 2. ovog članka na osnovi posebnog rješenja poslodavca.

Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta radnik za sebe može ostvariti pravo na produženo mirovinsko i zdravstveno osiguranje na temelju rješenja iz prethodnog stavka, a sukladno propisima mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, te propisima o doprinosima za obvezna osiguranja.

Naknada štete poslodavcu

Članak 103.

Radnik, koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je nadoknaditi poslodavcu počinjenu štetu.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao, smatra se, da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Iznos naknade štete iz stavka 1. ovog članka poslodavac će smanjiti radniku/cima, ako utvrdi da štetu nije/su učinio/li namjerno, ako radnik do tada nije uzrokovao sličnu štetu, te ako je radnik u konkretnom slučaju poduzeo sve potrebne radnje da se šteta otkloni i ako utvrdi da:

– se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom radnika kod poslodavca i sredstvima rada poslodavca ili

– je radnik u teškoj materijalnoj situaciji ili da bi ga naknada štete teško pogodila ili

– se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku ili ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz prethodnog stavka ovoga članka može iznositi najmanje 20 %, a najviše da se radnika oslobodi od plaćanja naknade štete u cijelosti.

Naknada štete radniku

Članak 104.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima o odgovornosti prema Zakonu o obveznim odnosima.

Za osiguranje izvršenja obveze iz prethodnog stavka, radnik ima pravo, a poslodavac obvezu osigurati izvršenje prava radnika na naknadu štete osiguranjem nastupa tog rizika kod osiguravajućeg društva uplatom premije za tzv. osiguranje od odgovornosti.

Odgovornost pravne osobe za kazneno djelo koje je učinila fizička osoba koja vodi poslove pravne osobe

Članak 105.

Ako fizička osoba, sa statusom radnika ili bez tog statusa, koja vodi poslovanje zdravstvene ustanove ili trgovačkog društva (pravne osobe), učini kazneno djelo, kojim je povrijeđena neka dužnost pravne osobe ili je njime pravna osoba ostvarila ili je trebala ostvariti protupravnu imovinsku korist za sebe ili za drugoga, kazniti će se pravna osoba za kazneno djelo propisano za odgovornu osobu u Kaznenom zakonu i drugim zakonima.

Odgovorna osoba iz prethodnog stavka je radnik – fizička osoba koja vodi poslovanje pravne osobe ili joj je povjereno obavljanje poslova iz područja djelovanja pravne osobe, kao ravnatelj zdravstvene ustanove, privremeni ravnatelj zdravstvene ustanove ili v. d. ravnatelj ili direktor trgovačkog društva koje obavlja zdravstvenu djelatnost.

Članak 106.

Odgovornost pravne osobe iz prethodnog članka temelji se na krivnji odgovorne osobe.

Članak 107.

Za kaznena djela učinjena od strane fizičke osobe mogu se izreći kazne pravnim osobama, prema odredbama iz ovog Kolektivnog ugovora u obliku novčane kazne, uvjetne osude i sigurnosne mjere ukidanja pravne osobe.

Visina novčane kazne za pravu osobu

Članak 108.

Visina novčane kazne za pravnu osobu ovisi o visini trajanja kazne zatvora propisane za kazneno djelo koje je učinila odgovorna osoba pravne osobe, u rasponu kako je propisano posebnim zakonom.

Primjena posebnih propisa glede odgovornosti pravne osobe za rad fizičke – odgovorne osobe za rad pravne osobe

Članak 109.

Detaljnije odredbe glede odgovornosti pravne osobe u svezi s radom njenog radnika – fizičke, odgovorne osobe u pravnoj osobi, regulirane su Zakonom o odgovornosti pravnih osoba za kaznena djela.

PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Plaće i dodaci na plaću

Načela

Članak 110.

Radnik ima pravo na plaću za svoj rad za poslodavca.

Radnik ostvaruje plaću prema mjerilima i kriterijima iz ovog Kolektivnog ugovora.

Radnik ima pravo znati kako mu je poslodavac utvrdio plaću, u smislu odredbi prethodnog stavka, što obvezuje poslodavca da u obrazloženju rješenja detaljno opiše kako je radniku utvrdio plaću navedeno u dispozitivu istog.

Rješenje o plaći, koje je donijeto na temelju ovog Kolektivnog ugovora ima snagu izvršnosti[65] ako izvire iz primjene sklopljenog ugovoru o radu, prema kojem je radnik primio na znanje/pristao na primjenu mjerila i kriterija iz Kolektivnog ugovora, da bi mu slijedom toga utvrđena plaća imala uzročno-posljedičnu svezu s navedenim aktima.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za prekovremeni i noćni rad, rad u smjenama, te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za kojim je zakonom određeno da se ne radi.

Poslodavac kojeg obvezuje ovaj Kolektivni ugovor ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa koji proizlazi iz njegove primjene.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu, koji je službena valuta u RH u primjeni od 1. 1. 2023. godine.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje se do kraja tekućeg mjeseca.

Plaća radniku računa se u bruto iznosu.

Potraživanja radnika po osnovi obračuna/isplate plaća i drugih materijalnih prava radnika, a nisu obračunata niti isplaćena radniku prema ovom Kolektivnom ugovoru zastarijevaju za 5 godina

Poslodavac je dužan najkasnije 15 dana, računajući od dana isplate plaće/naknade plaće/otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su iznosi utvrđeni, pod prijetnjom izricanja novčane kazne za prekršaj, prema odredbama ZOR-a.

Poslodavac, koji na dan dospjelosti, kako je navedeno u stavku 9. ovog članka ne isplati plaću/naknadu plaće/otpremninu, mora radniku dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 12. i 13. ovog članka imaju snagu ovršne isprave.

Poslodavac ne može svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili njenog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili njenog dijela bez suglasnosti radnika.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom zakonu.

[65] iz sudske prakse – presuda Županijskog suda u Zagrebu, u predmetu -Gž R-587/15 – 2 od 7. 4. 2015. g.

Ako poslodavac zbog ekonomskih teškoća izazvanih utjecajem tržišta odluči smanjiti fond sati rada/tjedan, u odnosu na puno radno vrijeme, radnici ostvaruju plaću prema odrađenim satima rada i cijeni rada/sat iz prosječne plaće/mjesec u prethodna 3 mjeseca rada prije nastupa opisanih okolnosti.

Primjena načela međuzavisnosti troškova i prihoda u obračunu plaća u privatnom zdravstvu

Članak 111.

U obračunu plaće radi utvrđivanja primjerene plaće ekonomskoj snazi poslodavca u privatnom zdravstvu, primjenjuje se načelo međuzavisnosti troškova i primitaka poslodavaca u poreznom razdoblju i njihov utjecaj na visinu plaće, prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Mjerila i kriteriji za obračun i isplatu plaće radnicima poslodavaca iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora, utvrđeni su ovim Kolektivnim ugovorom

MJERILA I KRITERIJI ZA OBRAČUN PLAĆE ZRPP I PRAVNIM OSOBAMA KOJE SU UKLJUČENE U MREŽU JZS

Zajedničke odredbe

Članak 112.

Razrada poglavlja o plaćama radnika obuhvaća tri različita pojma plaće, svaki sa svojim sadržajem/definicijom i to kako slijedi:

1. brutoiznos = osnovica 1 (dalje: osnovica 1) za izračun plaće, a to je iznos koji utvrđuje Vlada RH svojom odlukom ili u Temeljnom kolektivnom ugovoru kojeg je u ime Države sklopila sa Sindikatom javnih službi ili na osnovi njegovih izmjena i dopuna, sa istom navedenom svrhom,

2. pomnožena s koeficijentom utvrđenim za svako radno mjesto u djelatnosti zdravstva, kao relativnim iznosom vrijednosti poslova koje radnik obavlja prema rasporedu poslodavca za poslove radnog mjesta,

3. da bi se dobio brutoiznos plaće koji podliježe povećanju za dodatak za minuli rad (periodska povišica) i druge dodatke iz ovog Kolektivnog ugovora.

Iznos osnovice 1 iz stavka 1. pod 1., s obzirom na pretpostavku njene promjene uzrokovane promjenama u fiskalnoj politici Države, rastu BDP-a, financijskom planu HZZO-a i drugim parametrima ekonomske politike Države, Udruga objavljuje s pravnom snagom kao prilog I. uz Kolektivni ugovor, kao i sve promjene tijekom razdoblja njegove primjene i to u časopisu »Privatna praksa u zdravstvu« koji se dostavlja članovima pozivom na odredbe iz ovog stavka Kolektivnog ugovora.

Koeficijenti složenosti iz stavka 1. pod 2. za poslove tipskih radnih mjesta u zdravstvenim djelatnostima privatnog zdravstva, kao izvadak iz Uredbe o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama, NN, 22/24. (u daljnjem tekstu: Uredba), čine prilog br. II. uz ovaj Kolektivni ugovor i to kao njegov sastavni dio, s tim, da se svaka promjena uvjetovana istom razinom donošenja objavljuje u časopisu »Privatna praksa u zdravstvu« temeljem koje podatak iz objave dobiva pravnu snagu obveznosti, jer indirektno čini sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora (uzročno-posljedično povezan s citiranom normom ovog članka).

Kalkulativni iznos plaće – pojam i osnov za razradu do iznosa primjerene plaće

Članak 113.

Poslodavac utvrđuje plaću radniku množenjem iznosa osnovice 1 i koeficijenta koji je propisan za radno mjesto za koje je radnik zasnovao radni odnos = kalkulativna plaća, koja se uvećava za dodatak za radni staž/radnik u protuvrijednosti 0,5 % za svaku godinu njegovog rada/radnog staža za poslodavca, za njega istog poslodavca.

Iznos kalkulativne plaće iz prethodnog stavka, prema prezentiranoj metodologiji izračuna, tj. jednakoj za subjekte javnog zdravstva za koji izračun jamči Država, članovi Udruge, jer posluju u drugom vlasničkom području i koji za obveze, pa i za gubitak u poslovanju odgovaraju solidarno i neograničeno i svojom privatnom imovinom, realnost izračunatih iznosa plaće i neoporezivih iznosa materijalnih prava, prema istoj metodologiji kako je za subjekte javnog zdravstva propisano Temeljenim kolektivnim ugovorom i Zakonom o zz, poslodavci koje obvezuje ovaj Kolektivni ugovor odgovaraju solidarno i neograničeno, pa realnost utvrđenog iznosa plaće i navedenih prava prema istoj metodologiji, prije stavljanja u tečaj, podvrgavaju ocjeni mogućnosti isplate, prema kriterijima za izračun svoje ekonomske snage, tj. da li je u prihodu (UP) iz osnova stjecanja prema ugovoru s HZZO-om, jer je uključen u Mrežu JZS, ostvario dovoljno sredstava kojima bi mogao ostvarenim prihodom iz takve razmjene financirati navedeni trošak.

Ekonomska snaga svakog poslodavca člana Udruge utvrđuje se prema kriterijima koji su Kolektivnim ugovorom propisana za pripadnika svake struke zdravstvene djelatnosti, kako je regulirano ovim Kolektivnim ugovorom.

Umanjenje/povećanje kalkulativne plaće do nivoa primjerene ili više – razrada

Članak 114.

Ako izračun ekonomske snage poslodavca rezultira manjim iznosom u odnosu na iznos potreban za pokriće troškova za primjenu kalkulativnog iznosa plaće manji od 100 ili koeficijenta 1,0, za postotak razlike poslodavac smanjuje izračunati iznos kalkulativne plaće najviše do iznosa minimalne bruto plaće propisane posebnim zakonom/godina.

Limitiranje do iznosa maksimalnog iznosa

Ako izračunati iznos plaće prema ekonomskoj snazi poslodavca rezultira većim indeksom razlike 100 ili koeficijent 1,0, tj. da je ostvario ukupan prihod u većem iznosu od iznosa s kojim »pokriva« obračunati iznos kalkulativne plaće, teoretski, prema istoj metodologiji izračunati iznos kalkulativne plaće morao bi se povećati za razliku koja je u postotku veća od indeksa 100 ili koeficijenta 1,0. No, kada bi član Udruge poslodavac postupio tako, u duhu i smislu iznijetog, obračunati iznos plaće svom radniku ne bi nosio atribut »primjerene plaće«, tj. plaće obračunate za jednaki rad, jer bi bio za x iznosa veći. Iz navedenih razloga, Kolektivnim ugovorom propisani su uz pojam kalkulativne plaće i pojma primjerene plaće i pojam maksimalnog iznosa primjerene plaće.

Definicija maksimalnog iznosa primjerene plaće

Maksimalni iznos primjerene plaće iz prethodnog stavka je iznos, koji poslodavac, kojeg obvezuje ovaj Kolektivni ugovor utvrđuje za svako radno mjesto, koristeći metodologiju za izračun kalkulativnog iznosa plaće, sa eventualnim povećanjem, da bi u slučaju izračuna takve veće plaće takvom radniku, isti parametri bi za izračun iz članka 111. rezultirali s puno većim iznosom takve plaće koja bi tim postala bio negacija pojma primjerene plaće (obračunate za jednaki rad).

Ovim Kolektivnim ugovorom, kao dodatak III., uz dodatke I. i II. iz članka 112 Kolektivnog ugovora, stranke utvrđuju i maksimalne iznose primjerene plaće prema strukama/zdravstvena djelatnost članova koji primjenjuju ovaj Kolektivni ugovor.

Objava maksimalnih iznosa u časopisu »Privatna praksa u zdravstvu«

Sve promjene maksimalnog iznosa primjerene plaće koje su produkt promjena parametara za izračun kalkulativne plaće, Udruga objavljuje u časopisu »Privatna praksa u zdravstvu« za primjenu u vremenu valjanosti Kolektivnog ugovora.

Koje vrste prihoda poslodavac isključuje za obračun maksimalnog iznosa primjerene plaće i zašto?

U izračun maksimalnog iznosa primjerene plaće, što će biti posebno naglašeno u izračunu/djelatnost/struka svakog člana.

Član Udruge za izračun maksimalnog iznosa koristi ostvareni prihod iz razmjene rada s HZZO-om, što znači, da razliku visine pojedinog parametra u postotku UP, koji bi utjecao na izračun većeg iznosa od kalkulativnog iznosa plaće, ostvaren iz poslovnog odnosa od drugih kupaca, ne koristi za navedene svrhe u izvornom realiziranom iznosu, već koristi za one osnove koje mu HZZO ne osigurava, iz razloga, što subjektu javnog zdravstva to osigurava Država na teret decentraliziranih sredstava iz državnog proračuna, namjenski za kupnju opreme, investicijsko i tekuće održavanje, kapitalnu izgradnju ali i za pokriće gubitaka (sve cca 200 milijuna eura/2025), pa su slijedom toga cijene jednakih usluga koje HZZO obračunava privatnom zdravstvenom subjektu umanjene zbog, kako se u praksi tumači, nemogućnosti poslovanja sa dvojnim sustavom cijena.

Izračunati iznosi, nakon izračuna plaće prema ekonomskoj snazi iz ovog članka, u privatnom zdravstvu Hrvatske dobivaju značenje iznosa primjerene plaće i uklapa se u definiciju tog pojma, kako je propisano ZOR-om[66].

Primjerena plaća u privatnom zdravstvu

Članak 114.

Primjerena plaća radnika iz prethodnog članka je iznos kalkulativne plaće podvrgnut ocjeni realnosti njegove visine, korigiran na +/-, zavisno od »ekonomske snage« poslodavca, člana Udruge i ako se povećava i za dodatke za rad u drugoj smjeni, rad noću, rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom prema posebnom propisu, i drugim dodacima, koji su utvrđeni Kolektivnim ugovorom za javno zdravstvo, ako je član Udruge uključen u Mrežu JZS, čime ulazi pod režim primjene obveze usklađenja[67] plaće i neoporezivih iznosa materijalnih prava svom zaposlenom radniku u timu, sa odredbama Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

Jednakost radnika prema spolu u izračunu njihovih plaća prema istim mjerilima i kriterijima

Članak 115.

Ako dvije osobe različitog spola obavljaju jednaki rad i rad jednake vrijednosti za poslodavca, imaju pravo na obračun plaće prema istim mjerilima i kriterijima iz ovog Kolektivnog ugovora.

Vlasništvo nad subjektom zdravstva i utjecaj na izračun plaća i neoporezivih iznosa materijalnih prava prema ovom Kolektivnom ugovoru

Članak 116.

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na razini[68] vlasništva/osnivačkih prava privatnog zdravstva RH, različito u odnosu na vla-

[66] Odredbom članka 90 b. stavak 4. ZOR-a, za osnove obračuna plaće u bruto iznosu određena posebnim propisom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, a ugovorom o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću. Prema stavku 4. istog članka ZOR-a primjerena plaće definirana je kao plaća koje se redovito isplaćuje za jednaki rad.

[67] Članak 61. Zakona o zz propisuje takvu odredbu, koja je, uvjetno rečeno u primjeni selektivna jer obvezuje samo zdravstvene radnike koji su uključeni u Mrežu JZS i to u statusu privatne prakse koja posluje po načelu za obrt u Ordinaciji i s Ordinacijom izjednačenih drugih organizacijskih oblika, kako to propisuje Članak 46. Zakona (Ordinacija privatne prakse primarne i sekundarne razine u Mreži JZS, laboratorij privatne prakse, ljekarnik privatne prakse i…). Paradoksalno je da se ta odredba ne odnosi na zdravstvene ustanove koje obavljaju npr. istu djelatnost kao fizička osoba, koje su također uključene u Mrežu JZS (napomena: norma je sama po sebi neustavna, no, kao legalisti moramo ju primijeniti dok nadležna tijela ne utvrde suprotno)

[68] člankom 201. stavak 1. ZOR-a, »područje primjene« zamijenjeno je sa »razinom« primjene

sništvo/osnivačka prava za subjekte primjene kolektivnog ugovora za javno zdravstvo[69].

Zajedničko, jednom i drugom vlasničkom području zdravstvene djelatnosti (javno/privatno) je: zdravstvena djelatnost, kao djelatnost od posebnog društvenog interesa. Pravila struke, propisana posebnim zakonima i podzakonskim aktima identična su za jedno i drugo područje vlasničkog interesa/razine primjene.

Različitost vlasničkog područja/razine primjene[70] subjekata provođenja zdravstvene zaštite iskazuje se i zavisi o tome, tko je vlasnik imovine – kapitala uloženog u djelatnost, tko je odgovoran za obveze subjekta zdravstva, tko pokriva gubitak iz poslovanja, tko osigurava sredstva za zanavljanje opreme i sredstva za razvoj, investicijsko i tekuće održavanje, te tko je obveznik plaćanja poreza iz dohotka/dobiti, a tko ne.

Nabrojene različitosti vlasničkog područja prejudiciraju/uvjetuju različitost u dimenzioniranju opsega pojedinog prava iz ovog Kolektivnog ugovora u odnosu na subjekte javnog sektora zdravstva, drugog vlasničkog područja.

Vlasničko područje ukazuje na područje ingerencije vlasnika u pravima i obvezama glede reguliranja odnosa, koji su predmet ovog Kolektivnog ugovora.

Vlasničko područje, tj. područje ingerencije vlasnika, počiva na načelu: »Granice mog prava završavaju tamo gdje počinje pravo drugoga«.

Načelo ingerencije iz članka 7. ovog Kolektivnog ugovora upućuje na granice dosega mogućeg utjecaja odluka poslodavca iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora u njihovoj primjeni, kada konzumira status svog pravnog subjektiviteta i svoje poslovne sposobnosti, tj. aktivnim djelovanjem stjecati prava i obveze.

Neoporezivi iznosi materijalnih prava

Članak 117.

U domeni razrade materijalnih prava radnika iz rada za poslodavca u privatnom zdravstvu Hrvatske primjenjuje se načelo »međuzavisnosti troškova i prihoda« iz članka 8. ovog Kolektivnog ugovora. Primjena tog načela uvjetuje ostvarenje minimalnog opsega prava/osnov, tj. u iznosu njegove razmjerne zastupljenosti[71] u prihodu poslodavca u poreznom razdoblju u odnosu na kalkulativni iznos/osnov.

Kalkulativni, neoporezivi iznos materijalnog prava je iznos koji je propisan Pravilnikom o porezu na dohodak i koji je temeljem Zakona o porezu na dohodak oslobođen obračuna doprinosa i poreza, zato se u primjeni obračuna takvih prava naglašava »neoporezivi iznos«.

Osnovica za obračun plaće

Članak 118.

Osnovica 1 za obračun plaće radnika u privatnom zdravstvu Hrvatske, iz članka 112. ovog Kolektivnog ugovora, računajući od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora jednaka je iznosu koji je utvrdila Vlada RH za obračun plaća službenika/namještenika subjekata javnog zdravstva[72].

Osnovica iz prethodnog stavka jednaka je za izračun plaće svih radnika, nezavisno koje poslove obavlja u radnom odnosu.

Novi iznos osnovice za obračun plaća, u odnosu na važeći iznos, iz stavka 1. ovog članka, poslodavci primjenjuju iznos koji je identičan iznosu koji je utvrdila Vlada RH za obračun plaća radnika u javnim službama, odnosno kako je utvrđeno člankom 112. ovog Kolektivnog ugovora.

Udruga, svojim članovima za primjenu, objavljuje iznos iz prethodnog stavka u Časopisu »Privatna praksa u zdravstvu«, zajedno s novim iznosima maksimalnog iznosa primjerene plaće iz članka x ovog Kolektivnog ugovora.

Poslodavci mogu svojom odlukom utvrditi i veći iznos osnovice za obračun plaća svojih radnika, prema istim mjerilima/kriterijima za obračun, kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom.

Koeficijenti za obračun plaće

Članak 119.

Koeficijenti za izračun kalkulativne plaće radniku kako je utvrđeno člankom 112. ovog Kolektivnog ugovora, sa svojom brojčanom oznakom, u svojoj ukupnosti predstavljaju izraz relativne vrijednosti svakog radnog mjesta u privatnom zdravstvu, slično subjektu javnog zdravstva, pa time i odnosa iste takve brojčane vrijednosti razlike prema prethodnom ili slijedećem radnom mjestu, zbog čega je svaki koeficijent/radno mjesto veći u odnosu na koeficijent za prethodno isto ili slično radno mjesto.

Za radna mjesta u privatnom zdravstvu Hrvatske utvrđuju se koeficijenti za izračun kalkulativne plaće, koja istovremeno predstavlja osnov za izračun primjerene[73] plaće radnika iz članka 114. ovog Kolektivnog ugovora.

Koeficijenti utvrđeni u Uredbi iz članka 112. ovog Kolektivnog ugovora za tipična radna mjesta subjekata privatnog zdravstva, objavljuju se kao izvadak iz Uredbe, kao prilog br. II. uz Kolektivni ugovor.

Ako tijekom primjene ovog Kolektivnog ugovora, zakon ili uredba Vlade RH promijeni koeficijente za radna mjesta utvrđena za

[69] Država jamči stabilnost obračuna plaća ustanova u vlasništvu Države/županija, bez obzira na rezultat rada/poslovanja ustanove – članak 1. KU za javno zdravstvo propisuje ako udio plaća u ustanovi prelazi 50 % njenog UP, Država pokriva razliku do 100na teret proračuna. Nakon legalizacije navedenog prava u kolektivnom ugovoru, ista odredba ugrađena je i članak 162. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, tj. da Država jamči stabilnost obračuna plaća u javnom sektoru zdravstva na način da na teret državnog proračuna zdravstvenom subjektu pokriva razliku troškova za zaposlene ako su u UP istog subjekta zastupljeni sa %-tkom većim od 50 %. Na taj način Država na bazi iskustva iz prethodne države potvrđuje, da su u UP troškovi za zaposlene i svi drugi troškovi zastupljeni u omjeru 50 : 50 %, računajući do pozitivne nule, tj. bez da je zdravstveni subjekt registrirao gubitak u poslovanju. No, zaboravlja se, da je zdravstveni subjekt iz tog vremena bio samostalan do nivoa planiranja svog UP i svojih troškova, poglavito onih na koje je mogao utjecati, kao što su to bili troškovi za zaposlene, jer je samostalno donosio opće akte o raspodjeli sredstava za plaće, sklapao ugovore s dobavljačima i samostalno pokrivao gubitak ili raspoređivao ostvarenu dobit u FZP i fondove za razvoj, te … To su bila vremena kada je bilo nezamislivo da doktori imaju 3 milijuna prekovremenih sati, naknadu za pripravnost i…, jer su plaću ostvarili prema rezultatu rada i sl.??

[70] Presuda Županijskog suda u Zagrebu, od 19.11.2002.g., Posl.br. XXI-Gž-11214/01-2, kojom je potvrdio prvostupanjsku presudu Općinskog suda, da je Kolektivni ugovor od 10.10. 1997. godine, koji su sklopili isti subjekti zakonit, jer je donijet za drugo vlasničko područje u odnosu na područje koje »pokriva« tužitelj – Sindikat medicinskih sestara i tehničara subjekata zdravstva, službenika i namještenika na radu u zdravstvenim ustanovama u vlasništvu Države/županija. Time je Sud ujedno potvrdio da subjekt sklapanja Kolektivnog ugovora u jednom vlasničkom području ne može biti subjekt u drugom vlasničkom području, području drugačijeg interesa/ingerencije.

[71] Razmjerna zastupljenost troškova plaća u odnosu na prihod naročito dolazi do izražaja u poslovanju članova Udruge koncesionara ili ugovornih subjekata SKZZ, koji obračunavaju plaću prema pojmu »primjerene« plaće iz članka 90. ZOR-a, za razliku od javnog zdravstva koje obračunava plaću prema zvanju i položaju – fiksna plaća, bez obzira na rezultat poslovanja.

[72] Na dan sklapanja ovog Kolektivnog ugovora osnovica za izračun plaća je 5.695,87 kn bruto/mjesec i jednaka je iznosu koji je utvrdila Vlada RH prema Sporazumu sa sindikatima javnih službi za primjenu u 2019. god., objava NN, 2/19.

[73] Odredbom članka 90 b. stavak 4. ZOR-a, za osnove obračuna plaće u bruto iznosu određena posebnim propisom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, a ugovorom o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću. Prema stavku 4. istog članka ZOR-a primjerena plaće definirana je kao plaća koje se redovito isplaćuje za jednaki rad.

subjekte zdravstvene djelatnosti, navedene promjene se primjenjuju za obračun plaće i u privatnom zdravstvu.

Udruga dopunjuje/mijenja prilog o koeficijentima iz prethodnog stavka istim izvatkom brojčano označenim 2, 3 i…., te isti bez izmjene i dopune Kolektivnog ugovora objavljuje u časopisu »Privatna praksa u zdravstvu« s istom pravnom snagom u primjeni.

Sloboda poslodavca da sam, u popisanim okolnostima utvrdi koeficijent složenosti poslova radnog mjesta

Članak 120.

Ako poslodavac, član Udruge ne može koristiti jedan od utvrđenih koeficijenata za obračun plaće za novo radno mjesto, koji je kao izvadak objavljen kao prilog uz ovaj Kolektivni ugovor ili naknadno u časopisu »Privatna praksa u zdravstvu« sam utvrđuje novi koeficijent prilagođavajući isti svojoj procjeni relativne vrijednosti sadržaja i svih uvjeta za izvršenje poslova tog radnog mjesta u odnosu na utvrđene iste stručne razine odgovornosti za rad, očekivane efekte i vrijednosti takvog rada budućeg radnika u odnosu na druge i…

Koeficijenti za radna mjesta s posebnim ovlaštenjima u procesu rada

Članak 121.

Za rad s posebnim ovlaštenjima u procesu rada, poglavito za zdravstvene ustanove s većim brojem zaposlenih radnika i većim brojem registriranih djelatnosti/struka, npr. kao koordinator svih zdravstvenih djelatnosti ili osobe za kontrolu stručnog rada zdravstvenih organizacijskih jedinica i svih zdravstvenih radnika ili za obavljanje poslova koji ulaze u kategoriju menedžmenta – odnosi sa kupcima usluga poslodavca većeg opsega i vrijednosti i…. poslodavac sam, mimo utvrđenih mjerila i kriterija za izračun plaća prema ovom Kolektivnom ugovoru, takvoj osobi, ugovorom o radu ugovara plaću u fiksnom iznosu ili varijabilnom, prema njegovom rezultatu rada ili…, različito u odnosu na parametre prema standardu iz ovog Kolektivnog ugovora.

Pravno značenje pojedinih izraza, koji se dovode u svezu s plaćom radnika

Članak 122.

Pojedini izrazi u svezi s plaćom/obračunom plaće radnika imaju sljedeće pravno značenje:

(1) »Ekonomska snaga poslodavca« ima značenje prihoda, koji se registrira naplatom njegovih usluga u poreznom razdoblju, ako je obveznik plaćanja poreza iz dohotka i/ili iz dobiti.

(1/1) »Ako se u poreznom razdoblju mijenjaju parametri HZZO za izračun vrijednosti usluge, vrijednosti programa rada i druge vrijednosti za istu svrhu (koeficijenta, boda ili …) iz Odluke HZZO-a, koju primjenjuje prema ugovornom subjektu privatnog vlasništva/poslodavcu iz članka 1. Kolektivnog ugovora, i to koji je uključen u Mrežu JZS, pa time, koji je postao poslovni partner HZZO-a, takvi novi parametri služe poslovnom partneru, tj. poslodavcu – privatniku, kao osnovica/bazni iznos za ocjenu njegove ekonomske snage za obračun/izračun plaće svom radniku i to prema definiciji za kalkulativnu plaću iz članka 122. Kolektivnog ugovora i izračun iznosa primjerene plaće iz članka 123. istog Kolektivnog ugovora.

(1/2) Nakon objave u »Narodnim novinama« novih iznosa/parametara HZZO-a[74], iz prethodnog podstavka, Udruga posebnim podneskom, kao izvatkom iz Odluke HZZO-a obavještava svoje članstvo – poslodavce – o promjeni baznog iznosa iz prethodnog podstavka i danu početka njegove primjene za izračun kalkulativne ili primjerene plaće svom radniku, prema definiciji iste za izračun takvog iznosa, kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom iz stavka 3. ovog članka, tj. prema njegovoj ekonomskoj snazi.

(1/3) Za izračun svoje ekonomske snage radi obračuna/izračuna plaće, poslodavca ne obvezuje izračun prema ukupno ostvarenim prihodima, tj. i iz drugih izvora stjecanja, iz razloga, navedenih u članku 134. i 137. ovog Kolektivnog ugovora.«

(2) »Porezno razdoblje« je razdoblje prema definiciji propisa o porezu na dohodak, tj. godina ili kraće vremensko razdoblje.

(3) »Primjerena plaća« je plaća prema definiciji iz ZOR-a, tj. plaća koja se redovito plaća za jednaki rad. Plaća u razradi navedenog pravnog pojma upućuje na obvezu poštivanja obračuna plaće radnicima poslodavca u području njegove ingerencije, prema navedenom pojmu, ako obavljaju poslove na istom radnom mjestu (npr. više izvršilaca na radnom mjestu medicinske sestre, fizioterapeuta, lab. tehničara i sl., istog stupnja stručne spreme).

Kalkulativna plaća radnika

Članak 123.

Obračunata plaća primjenom osnovice 1 iz članka 112. ovog Kolektivnog ugovora s koeficijentom iz istog članka 112. istog Kolektivnog ugovora, »što daje iznos osnovne plaće za obračun dodataka na plaću iz članka 113. ovog Kolektivnog ugovora«, za radnika »koji obavlja rad za poslodavca koji je uključen u Mrežu JZS« je kalkulativna plaća.

Kalkulativna plaća/radnik iz prethodnog stavka znači plaća, koja je zastupljena u prihodu poslodavca/djelatnost, prema baznom iznosu/djelatnost iz ovog Kolektivnog ugovora ili kalkulativni prihod = indeks 100.

Ako poslodavac realizira manji/veći iznos kalkulativnog prihoda u poreznom razdoblju, od baznog iznosa za usporedbu iz ovog Kolektivnog ugovora/djelatnost, obračunatu kalkulativnu plaću iz stavka 1. ovog članka poslodavac smanjuje/povećava, razmjerno ostvarenom prihodu, u odnosu na kalkulativni prihod, da bi utvrdio primjerenu plaću radniku.

Bazni prihod iz prethodnog stavka, za svakog poslodavca/vrsta djelatnosti, utvrđen je ovim Kolektivnim ugovorom, »za sve poslodavce, koji su uključeni u Mrežu JZS, bez obzira na pravni status«.

Izračun primjerene plaće

Članak 124.

Obračunata kalkulativna plaća na način iz stavka 2. ovog članka za radnika dobiva karakter primjerene plaće, tj. plaće koja se redovito plaća za jednaki rad.

Iznos kalkulativne plaće iz članka 123. ovog Kolektivnog ugovora množi se s dobivenim koeficijentom razlike dobivene prosječne vrijednosti/djelatnost i bazne utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom za istu djelatnost. S dobivenim koeficijentom razlike, koji je veći ili manji od 1,00, sa 2 decimalna mjesta, poslodavac množi kalkulativni iznos plaće, da bi dobio iznos primjerene plaće = osnovica 2 iz članka 122. stavak 3. istog Kolektivnog ugovora.

Članak 125.

Obračunati iznos plaće iz prethodnog članka, za radnika predstavlja iznos njegove primjerene plaće, prema opisanoj definiciji iz ovog Kolektivnog ugovora i čini osnovicu 2 za obračun dodataka na plaću za periodsku povišicu radniku iz članka 113. ovog Kolektivnog ugovora (plaća koja se obračunava za jednaki rad).

Obračunati iznos plaće iz prethodnog stavka može biti isti, manji ili veći od iznosa kalkulativne plaće. Obračunati iznos kalkulativne plaće ne može biti manji od iznosa minimalne plaće, a veći, ne može biti veći od maksimalnog iznosa primjerene plaće, također prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, ako poslodavac ne odluči drugačije.

[74] Npr. HZZO je u NN 63/22. od 3. 6. 2022. objavio Odluku o izmjeni i dopuni Odluke o osnovama za sklapanje ugovora…., kojom je utvrdio pojedinačne iznose za hladni pogon, glavarinu, DTP, KPI, QI, te sveukupni iznos za rad tima spec. o/om, u iznosu od 45.064,33 kn bruto/mjesec = prihod tima, koji sadrži u sebi trošak za zaposlene od cca 70 %, a 30 % za materijalne i režijske troškove

MAKSIMALNI IZNOS I NAJNIŽI IZNOS PRIMJERENE PLAĆE, OBRAČUNAT ZA POSLODAVCE KOJI SU UKLJUČENI U MREŽU JZS

Članak 126.

Ako je obračunati iznos plaće veći od iznosa kalkulativne plaće, njegova visina/radnik limitira se visinom maksimalnog iznosa primjerene plaće iz stavka 2. ovog članka, a ako je manji, onda se limitira na iznos minimalne plaće, utvrđene prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Maksimalni iznos primjerene plaće, prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora je iznos koji uravnotežuje visinu obračunate plaće do nivoa plaće koju bi radnik, istog zanimanja/radno mjesto, istih uvjeta rada koji se vrijednosno iskazuju u plaći, ostvario kod poslodavca u javnom sektoru zdravstva i privatnom zdravstvu, ali prema istoj ekonomskoj snazi.

Uravnotežena plaća, na opisani način, jamstvo je održavanja visine plaće do nivoa prema pojmu primjerenosti, jer bi u protivnom dobiveni iznos bez uravnoteženja, bio/postao negacija pojma primjerenosti (plaća za jednaki rad).

OBJAVA MAKSIMALNIH IZNOSA PRIMJERENE PLAĆE

Članak 127.

Zbog primjene odredbi članka 125. i prethodnog članka ovog Kolektivnog ugovora, Udruga u časopisu »Privatna praksa u zdravstvu« objavljuje za radnika utvrđeni iznos osnovice 1 za izračun plaće iz članka 112. i 118. Kolektivnog ugovora zajedno sa maksimalnim iznosom primjerene plaće iz članka 126. istog Kolektivnog ugovora, na osnovi podataka o plaći radnika istog zanimanja/stupnja stručne spreme na radu u javnom zdravstvu, da bi se utvrdio parametar za usporedbu, zbog primjene pojma primjerene plaće = plaća za jednaki rad.

»Udruga objavljuje maksimalni iznos primjerene plaće, kako je navedeno u prethodnom stavku, da bi objelodanila izvršenje svoje obveze glede usklađenja obračuna plaće radnika na radu kod poslodavca koji je uključen u Mrežu JZS s mjerilima i kriterijima za obračun plaće prema Kolektivnom ugovoru za zdravstvo i zdravstveno osiguranje«.

Udruga postupa kako je navedeno u prethodnom stavku, da bi poslodavac mogao biti siguran, da je tako utvrđena/obračunata plaća primjerena plaći radnika istog zanimanja u javnom zdravstvu. Zbog toga, u obračunu takve plaće Udruga koristi sve propisane parametre za izračun iz Kolektivnog ugovora za javno zdravstvo, da bi mogla istu usporediti s plaćom obračunatom prema ovom Kolektivnom ugovoru, pri čemu uzima u obzir i posebne dodatke na plaću u javnom zdravstvu (dodatak na plaću dr. med./med. dent., dodatak za teže uvjete rada i... = plaća za usporedbu).

Udruga postupa u smislu rečenog u prethodnom stavku i za poslodavce iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora koji obavljaju djelatnost i sa većim brojem radnika, tj. 20 i više i koji ne ulazi u kategoriju tzv. malih poslodavaca.

Kada poslodavac iz stavka 1. i 2. ovog članka, postupkom usklađenja plaće/prihod, dostigne razinu/visinu primjerene plaće iz stavka 1. ovog članka, on je ispunio uvjet obračuna primjerene plaće radniku prema ovom Kolektivnom ugovoru.

Veći iznos plaće, u odnosu na iznos iz prethodnog stavka, poslodavac obračunava/isplaćuje prema mogućnostima i vlastitoj prosudbi/interesu, uz uvjete, sukladno ovom Kolektivnom ugovoru.

U časopisu »Privatna praksa u zdravstvu« Udruga objavljuje relevantne parametre za primjenu odredbi ovog Kolektivnog ugovora u domeni plaća

Članak 128.

Zbog primjene odredbi prethodnog članka, Udruga u časopisu »Privatna praksa u zdravstvu« objavljuje maksimalni iznos primjerene plaće/radnik/radno mjesto iz članka 126. stavak 3. ovog Kolektivnog ugovora, na osnovi podataka koji uvjetuju izračun maksimalnog iznosa primjerene plaće prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

U duhu i smislu rečenog u prethodnom stavku, Udruga, radi izračuna baznog iznosa za usporedbu i ocjenu realnosti visine primjerene plaće prati kalkulacije cijena usluga za djelatnosti primarne i sekundarne zdravstvene zaštite, od strane HZZO-a i druge parametre koji utječu na visinu prodajne cijene usluge/programa člana Udruge, bilo od strane HZZO-a, kao jedinog ili pretežnog kupca usluga/poslodavac ili od tržišta.

U primjeni odredbi prethodnog stavka, glede zadaće Udruge vezano za primjenu Kolektivnog ugovora, Udruga primjenjuje i odredbu članka 122. stavak 1. Kolektivnog ugovora s 2 uvjeta, koji kao sporedna stvar slijede pravnu sudbinu glavne stvari (primjena Odluke HZZO-a o iznosima za izračun UP), jer su odredbe ovog članka neraskidivo vezane s primjenom suštine načela iz članka 8. i 10. Kolektivnog ugovora, tj. načelo »međuzavisnosti troškova i prihoda«.

OBRAČUN PLAĆE PREMA REZULTATU RADA RADNIKA

Članak 129.

Ako poslodavac iz prethodnog članka ustroji obračun plaće svojih radnika prema njihovom rezultatu rada, po unaprijed utvrđenim mjerilima i kriterijima za mjerenje takvog rada, definicija pojma primjerene plaće, tj. plaće za jednaki rad obvezuje poslodavca samo za primjenu prema kriterijima, kako je utvrđeno ovim Kolektivnim ugovorom za ostale poslodavce iz iste zdravstvene djelatnosti.

Mjerenje vrijednosti rada radnika u odnosu na načelo plaće za jednaki rad, kada poslodavac obavlja djelatnost samo s jednim radnikom ili s manjim brojem radnika/radno mjesto

Članak 130.

Za poslodavce koji obavljaju djelatnost s jednim radnikom ili s manjim brojem izvršilaca/radno mjesto, pa u svom području ingerencije ne može, ili teško može mjeriti rad radnika s drugim radnicima istog radnog mjesta, pojam primjerene plaće za svog radnika/e, tj. plaće za jednaki rad, poslodavac utvrđuje u usporedbi sa plaćama kolege iste struke i statusa u javnom sektoru zdravstva ali i kod sličnog[75] poslodavca istog statusa, svom statusu, iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora.

Primjena pojma »primjerene plaće«/radnik, u smislu odredbi prethodnog članka

Članak 131.

Obračun plaće radnika, da bi ista postigla razinu primjerene plaće iz članka 123., 124. i 127. do maksimalnog iznosa iz članka 127. i 128. ovog Kolektivnog ugovora, pretpostavlja individualni obračun plaće za svakog radnika, čija se plaća ocjenjuje, iznos koji je sadržan u vrijednosti naplaćene usluge/program poslodavca, odnosno prihoda poslodavca (ekonomska snaga poslodavca).

STIMULACIJA, KAO OBLIK PLAĆE RADNIKA

Članak 132.

Poslodavac može stimulirati savjestan, discipliniran i marljiv rad radnika.

Visinu stimulacije određuje poslodavac samostalno.

Poslodavac isplaćuje stimulaciju ako i kada je dostigao razinu maksimalnog iznosa primjerene plaće radnika u visini iz članka 127. stavak 2. ovog Kolektivnog ugovora.

Poslodavac odlučuje o stimuliranju efikasnog i racionalnog rada, uz uvjete iz stavka 1. ovog članka, kada je u financijskom planu, u poreznom razdoblju, osigurao sredstva za razvoj, stručno usavršavanje radnika i sredstva za pokriće razlike troškova do punog

[75] definicija iz članka 90. ZOR-a, sličnog poslodavca znači poslodavca koji obavlja istu djelatnost i u istom pravnom statusu.

iznosa za naknade, pomoći i potpore radnicima, prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Plaća radnika predstavlja akontaciju njegove plaće – vrijednosti njegovog rada za poslodavca

Članak 133.

Mjerila za izračun kalkulativne plaće radnika iz ovog Kolektivnog ugovora i bazni iznos za usporedbu i ocjenu realnosti visine prihoda/poslodavac/porezno razdoblje, su fiksni.

Realizirani prihod u poreznom razdoblju, prema definiciji ekonomske snage je promjenjiva veličina, pa je slijedom toga i plaća radnika/radno mjesto, obračunata prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, do visine maksimalnog iznosa primjerene plaće iz članka 127. stavak 3. i članka 128. stavak 2. istog Kolektivnog ugovora također promjenjiva – varijabilna veličina.

Slijedom iznijetog, plaća radnika iz prethodnog stavka je za njega akontacija plaće, u odnosu na plaću koju bi/je trebao ostvariti tijekom godine, do maksimalnog iznosa primjerene plaće, a više od toga, samo voljom poslodavca.

Sloboda poslodavca u odlučivanju o plaći radnika

Članak 134.

Poslodavac može radniku odrediti plaću i izvan/mimo kriterija iz ovog Kolektivnog ugovora, samo ako bi takva plaća za radnika bila povoljnija, u odnosu na plaću utvrđenu prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, vodeći računa o načelu jednakosti i načelu zabrane diskriminacije.

Zajedničke odredbe o prihodu ostvarenom na tržištu zdravstvenih usluga uz prihod od HZZO-a

Članak 135.

Ako poslodavac realizira prihod i na tržištu zdravstvenih usluga, pored prihoda iz ugovornog odnosa sa HZZO-om, taj prihod, nakon podmirenja troškova izrade usluge/postupka, poslodavac uključen u Mrežu JZS koristi poglavito za kupnju zamjenske i/ili nove opreme za rad, investicijsko održavanje opreme i za eventualno pokriće razlike troškova plaća za radnike, koji se iskazuju kao višak u odnosu na broj, prema propisanom standardu/tim, te za pokriće troškova materijalnih prava radnika, prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, za koja poslodavcu HZZO nije osigurao sredstva u cijeni »glavarine« ili je osigurao samo za neka prava i/ili u manjem iznosu od propisanog maksimalnog iznosa/pravo, prema poreznim propisima.

POSEBNOSTI ZA VRSTE ZDRAVSTVENE DJELATNOSTI/ČLAN, VEZANO ZA IZRAČUN PLAĆA

Članak 136.

Uz zajednička mjerila i kriterije za obračun plaća prema ovom Kolektivnom ugovoru, za djelatnosti prema vrstama zdravstvene djelatnosti, utvrđuju se i posebna mjerila i kriteriji.

Elementi za izračun primjerene plaće radnika poslodavca dr. med/dr. med. dent, koji obavljaju djelatnost primarne zdravstvene zaštite, za primjenu subjekata koji su uključeni u mrežu JZS

Članak 137.

Ekonomska »snaga« poslodavca koji je uključen u Mrežu javne zdravstvene službe, kao zdravstveni radnik privatne prakse uključen u Mrežu JZS i koji time posluje kao ugovorni subjekt privatnog zdravstva (ZRPP/ustanova) HZZO-a, ocjenjuje se orijentacijski prema iznosu naknade koju je utvrdio HZZO za 2025. god., kako je propisano ovim Kolektivnog ugovora, tj. iznosom koji u sebi sadrži sredstva za pokriće troškova za radnike tima i druge materijalne troškove.

Iznosi naknade iz prethodnog stavka za ocjenu realnosti ekonomske »snage« su parametri HZZO-a važeći u vremenu izračuna ekonomske snage, iz općeg akta HZZO/g., svedeno na mjesec, radi izračuna primjerene plaće radnika = bazni iznosi.

Bazne iznose iz prethodnog stavka, prema vrijednostima koje je usvojio HZZO kao svoj parametar za njihov izračun i kako je propisano ovim Kolektivnoim ugovorom, objavljuje Udruga u časopisu »Privatna praksa u zdravstvu«, nakon objave tih parametara u Narodnim novinama prije početka njihove primjene, da bi poslodavci, članovi Udruge iz članka 1. Kolektivnog ugovora, mogli u svako vrijeme utvrditi plaće svojim radnicima prema vrijednosti svoje promijenjene +/– ekonomske snage, sve zbog novog izračuna primjerene plaće.

Ukupni prihod poslodavca za ocjenu svoje ekonomske snage radi obračuna/isplate primjerene plaće radnika sadrže 30 % iznosa u prihodu poslodavca potrebnih za pokriće režijskih i materijalnih troškova poslovanja[76], prema modelu kalkulaciji HZZO-a, da bi se iskazala razlika u njegovom ukupnom prihodu za pokriće troškova za zaposlene radnike svog tima.

Troškovi za zaposlene iz prethodnog stavka sadrže trošak za plaću radnika tima s doprinosima »na« plaću (II. bruto), te trošak za obračun/isplatu materijalnih prava radnika, koji se obračunavaju kao neoporeziva isplata, sukladno Kolektivnom ugovoru i to maksimalno do neoporezivog iznosa prema Zakonu o porezu na dohodak i Pravilniku o izvršenju tog Zakona, a najmanje, kako je HZZO za to/takvo pravo u iznosu x ugradio u kalkulaciju cijenu/vrijednosti programa za poslodavca, koji je uključen u Mrežu JZS.

Troškovi za zaposlene iz prethodnog stavka, između nositelja djelatnosti tima i radnika tima dijele se u omjeru zastupljenosti procijenjene relativne vrijednosti rada zdravstvenog radnika tima, u ukupnoj količini bodova, kao zbir relativne vrijednosti rada svakog u cijeni usluge, prema »Plavoj knjizi«, (Popis dijagnostičkih i terapijskih postupaka – vremenski i kadrovski normativi, objava NN 15/92. do 74/14.), npr. dr. med./med. dent. spec. od 27.258 bodova, a bez spec. 18.172 bodova, VŠS – prvostupnik 13.265 i SSS zdravstveni radnik 11.448 bodova. To znači, npr. za obračun vrijednosti rada radnika tima u primarnoj razini zz 1 : 1 (nositelj tima spec. i radnik), da nositelj tima sudjeluje u ukupnoj količini bodova od 38.706/tim/godina sa 70,42 %, a radnik tima sa 29,58 % i… [77]

Prihodi, koji se za subjekte iz članka 136. izuzimaju iz ukupnog prihoda za ocjenu njegove/njihove ekonomske snage

Članak 138.

Iz prihoda/porezno razdoblje, poslodavac, za ocjenu i usporedbu s primicima iz članka 136. ovog Kolektivnog ugovora, izuzima primitke koje je realizirao za sebe – nositelja tima ili za svog radnika, naplaćene za dežurstvo/pripravnost za županiju/Grad Zagreb ili za Zavod za hitnu pomoć, za koju je/su obavili dežurstvo/pripravnost po rasporedu.

Iz prihoda u poreznom razdoblju, radi izračuna primjerene plaće radniku, kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom, pored primitaka iz prethodnog stavka, poslodavac koji obavlja djelatnost dentalne medicine, izuzima iznose koje je naplatio od korisnika zdravstvene zaštite za usluge dentalnog laboratorija, koji je kao kooperant poslodavca, u eksternoj realizaciji sudjelovao u ostvarenju ukupne dentalne zdravstvene zaštite korisnika usluga poslodavca i to za usluge ugradnje implantata i usluge iz mobilne i/ili fiksne protetike, usluge RTG-a i sl.

Primjerenu plaću radniku iz iznosa kalkulativne, utvrđene prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, poslodavac obračunava, do nivoa maksimalnog iznosa/djelatnost poslodavca, i to razmjerno ostvarenom prihodu/porezno razdoblje u odnosu na bazni iznos/poslodavac iz ovog Kolektivnog ugovora.

[76] Umanjenje ukupnog prihoda – odvajanje dijela posebno za materijalne i režijske troškove od dijela za pokriće troškova za zaposlene, u suštini identično je, kako je utvrđeno člankom 1. Kolektivnog ugovora za javno zdravstvo Hrvatske.

[77] Količina bodova prema Plavoj knjizi utvrđena 1992. g., za rad od 42 sata rada/tjedan, koji predstavlja zadani opseg rada zdravstvenog radnika u godini, mjereno brojem bodova, sveden je koeficijentom 95,24 na broj bodova za fond od 40 sati rada/tjedan.

Izračun primjerene plaće za radnika koji obavlja djelatnost primarne razine zz za poslodavca mag. med. biochem. u medicinsko – biokemijskom laboratoriju (MBL), koji je uključen u Mrežu JZS

Članak 139.

Poslodavac koji obavlja djelatnost medicinsko-biokemijskog laboratorija (u daljnjem tekstu: MBL) utvrđuje plaću radniku primjenom mjerila i kriterija iz ovog Kolektivnog ugovora (kalkulativni iznos plaće), da bi istu u obračunu, radi utvrđivanja primjerene plaće iz članka 131 ovog Kolektivnog ugovora, prilagodio svojoj ekonomskoj snazi.

Članak 140.

Ekonomska snaga poslodavca iz prethodnog članka mjeri se odnosom izvedenog iznosa prosječne vrijednosti boda, kao relativnog izraza vrijednosti obavljene usluge/prihoda i baznog iznosa istog boda, za ocjenu realnosti ostvarene visine prosječne vrijednosti boda/poslodavac.

Vrijednost boda izvodi se iz ukupnog prihoda poslodavca, prema količini bodova za rad zdravstvenih radnika za poslodavca/godina ili kraće razdoblje, obračunato prema odrađenim satima rada.

U ukupni prihod poslodavca uračunava se prihod ostvaren iz ugovornog odnosa s HZZO-om, ne i od ostalih kupaca usluga poslodavca, ako on tako odluči

Ako poslodavac realizira prihode iz drugih izvora, tako ostvarena sredstva koristi poglavito za kupnju opreme, tj. za razvoj djelatnosti, čime osigurava svoju stabilnost poslovanja[78] a i perspektivu radnog odnosa radnika.

Plan realizacije/godina, u naturalnom smislu, poslodavac utvrđuje za zdravstvene radnike u radnom odnosu, prema količini bodova = planirana količina obavljenih usluga/godina iz tzv. »Plave knjige«, koje su bodovane, za poslodavca je:

- za rad mag. med. biochem. spec. = 27.258 bodova/godina
- za rad mag. med. biochem. = 18.172 bodova/godina
- za rad prvostupnika VŠS = 13.265
- za rad laboratorijskog tehničara = 11.448 bodova/godina.

Članak 141.

Za izračun prosječne vrijednosti boda iz poslovanja poslodavca/godina ili kraće razdoblje, poslodavac koristi podatak iz plana usluga/godina iz djelatnosti, mjereno količinom bodova, kako je navedeno u prethodnom članku, te podatak o visini ugovorenih sredstava za zdravstvenu zaštitu s HZZO-om prema broju osiguranika o kojima on skrbi.

Dijeleći iznos ugovorenih sredstava sa planiranim brojem bodova = planirana/moguća količina određene vrste usluga i vrijednost tih usluga/godina, limitirano ukupnim ugovorenim iznosom, poslodavac utvrđuje prosječnu vrijednost boda, pa time i prosječnu cijenu rada radnika u usluzi koji je obavio ili sudjelovao u njenom obavljanju, prema kalkulaciji HZZO-a.

Članak 142.

Bazni iznos za usporedbu realnosti visine prosječne vrijednosti boda za poslodavca iz prethodnog članka je vrijednost u €, kao izvedenica iz parametara HZZO-a, kako je utvrđeno u članku 139. i 140. Kolektivnog ugovora.

Bazni iznos iz prethodnog stavka utvrđuje poslodavac i to uvijek kada poduzima pravne radnje za obračun/izračun plaće radniku.

Vrijednost boda iz stavka 1. ovog članka utvrđena je na osnovi podataka o broju i strukturi zaposlenih radnika/laboratorijski tim iz Odluke o ugovaranju zdravstvene zaštite HZZO-a za tekuću godinu/razdoblje poslovanja, za zdravstvenu zaštitu prema standardu za 40.800 osiguranika u sastavu tima 1. spec. i 5 laboratorijskih tehničara SSS (=laboratorijski tim za propisani standard), količine bodova/godina propisane Plavom knjigom 27.258 bodova/godina za spec. + 11.448 bodova/godina rezultiralo prosječnim iznosom vrijednosti boda za 1 laboratorijskog tehničara SSS ili sveukupno za tim sa 5 tehničara 84.498 bodova/godina, utvrđene vrijednosti programa rada tima od strane istog HZZO-a za tekuću godinu/razdoblje poslovanja, što podijeljeno sa brojem bodova/godina, rezultiralo prosječnim iznosom vrijednosti boda.

Primjerenu plaću, poslodavac obračunava radniku iz kalkulativnog iznosa, iz članka 123., kako je propisano člankom 124., za izračun primjerene plaće do nivoa maksimalnog iznosa iz članka 126. i 127. ovog Kolektivnog ugovora, razmjerno ostvarenom prihodu/porezno razdoblje u odnosu na bazni prihod iz stavka 1. ovog članka.

Razmjerno smanjenje plaće radniku/cima ako poslodavac mag. med. biochem, obavlja rad s većim brojem radnika u odnosu na kadrovski normativ ili s većom/boljom KV strukturom zaposlenih radnika u odnosu na isti normativ

Članak 143.

Ako poslodavac obavlja laboratorijsku djelatnost s većim brojem zdravstvenih radnika i/ili povoljnijom kadrovskom strukturom, u odnosu na kadrovski normativ, utvrđen općim aktom HZZO-a, poslodavac može razmjerno smanjiti plaće svim radnicima. Smanjenje plaće po tom osnovu, traje tako dugo dok poslodavac ne izjednači broj zaposlenih zdravstvenih radnika i kadrovsku strukturu s propisanim kadrovskim normativom/MBL.

Ako poslodavac utvrdi veći broj bodova/radnik/MBL, jer obavlja djelatnost s većim brojem radnika više stručne spreme, u odnosu na propisanu/profil zdravstvenog radnika iz Kadrovskog normativa/tim MBL-a/godina, iz Odluke HZZO-a kojom je utvrdio normativ kadrova/godina za svoje poslovne partnere, poslodavac može smanjiti plaće u obračunu/izračunu primjerene plaće za postotak razlike bodova prema »Plavoj knjizi«/MBL i broja prema stvarnom stanju zaposlenih zdravstvenih radnika i broja prema višoj stručnoj spremi u odnosu na propisani tim, kao npr. za mag. med. biochem., bez specijalizacije 18.172 bodova/godina ili za prvostupnika lab. djelatnosti 13.265 bodova/godina, svedeno na odrađene sate rada.

Elementi za izračun primjerene plaće radnika na radu za poslodavca mag. pharm. koja obavlja djelatnost primarne razine zz, u ljekarničkoj djelatnosti

Članak 144.

U ljekarničkoj djelatnosti poslodavac utvrđuje iznos plaće/radnik primjenom mjerila i kriterija iz ovog Kolektivnog ugovora (kalkulativni iznos plaće iz članka 123. Kolektivnog ugovora).

Plaću iz prethodnog stavka poslodavac utvrđuje – planira za porezno razdoblje, polazeći od količine bodova koje mora/može izvršiti zavisno od broja i vrste zaposlenih zdravstvenih radnika, prema broju bodova tzv. »Plave knjige«/godina:

1. za mag. pharm., VSS – 18.172 bodova/ godina
2. farm. tehničara, SSS – 11.448 bodova/godina.

Prema količini bodova/godina, kako je navedeno u prethodnom stavku i ukupnom prihodu, poslodavac utvrđuje prosječnu vrijednost boda za isto obračunsko razdoblje, svedeno na odrađene sate rada.

Obračunsko razdoblje za poslodavca je godina dana ili kraće razdoblje.

Prosječna vrijednost boda iz prethodnog stavka utvrđuje se tako, da se od ukupnog prihoda/ljekarna, odbiju troškovi kupnje lijekova i medicinskih proizvoda iz Pravilnika o ortopedskim pomagalima, po nabavnim cijenama, sa svim zavisnim troškovima nabavke, a potom dobiveni iznos = marža/postotak, podijeli s planiranim brojem bodova/godina ili kraće razdoblje, iz stavka 2. ovog članka i to za ukupan broj zdravstvenih radnika/poslodavac, prema odrađenim satima rada.

[78] S obzirom na činjenicu da poslodavac, ugovorni ZRPP uključen u Mrežu JZS, u sredstvima od HZZO-a ne realizira sredstva za razvoj , amortizaciju i investicijskog održavanje opreme, mora iz drugih izvora osigurati sredstva za te namjene, da bi opstao na tržištu zbog uvjetovanosti raspolaganja s odgovarajućom medicinskom opremom i zahtjevima za obavljanje određene usluge.

Dobivenu prosječnu vrijednost boda poslodavac uspoređuje s iznosom bazne vrijednosti boda koju je utvrdio HZZO.

Utvrđivanje iznosa primjerene plaće

Članak 145.

Kalkulativni iznos plaće radnika iz članka 123. ovog Kolektivnog ugovora, poslodavac, koji obavlja ljekarničku djelatnost, množi s koeficijentom odnosa prosječne vrijednosti boda iz stavka 5. prethodnog članka i baznog iznosa za usporedbu iz stavka 6. istog članka. Dobiveni iznos plaće za obračun, glede isplate, matematičkim postupkom korigira iznos kalkulativne plaće/radnik na manji i/ili viši iznos, tj. do iznosa primjerene plaće iz članka 124. stavak 2. ovog Kolektivnog ugovora, a najviše do maksimalnog iznosa iz članka 126. i 127. istog Kolektivnog ugovora.«.

Veći iznos plaće od najvišeg iznosa primjerene plaće, kako je navedeno u prethodnom stavku određuje poslodavac prema svom nahođenju i mogućnosti, vodeći računa da ne ugrozi djelatnost, razvoj i svoj drugi vlasnički interes, uz uvjete iz članka 112. ovog Kolektivnog ugovora.

Elementi za izračun primjerene plaće za radnika, koji obavlja poslove za poslodavca medicinsku sestru, u primarnoj razini zz, za poslove zdravstvene njege i rehabilitacije bolesnika u kući

Članak 146.

U djelatnosti zdravstvene njege i rehabilitacije bolesnika u kući za poslodavca – fizičku osobu, odnosno i u stacionaru, za pravnu osobu, poslodavac utvrđuje iznos plaće/radnik primjenom mjerila i kriterija iz ovog Kolektivnog ugovora (kalkulativni iznos plaće).

Plaću iz prethodnog stavka poslodavac utvrđuje – planira za porezno razdoblje, polazeći od sljedećih parametara:

- planirana/ostvarena vrijednost rada/med. sestra/med. tehničar[79]/godina, za ugovorene usluge, prema općem aktu[80] HZZO-a/god.
- odnos[81] vrijednosti rada med. sestre/med. tehničara i materijalnih/režijskih troškova u prihodu iz prethodnog podstavka, prema kalkulaciji HZZO-a.

Za izračun ekonomske snage poslodavca, u svezi izračuna kalkulativne plaće, poslodavac uzima u obzir svoj ostvareni UP u poreznom razdoblju, mjeren većim ili manjim iznosom UP po zaposlenoj ms/mt od iznosa iz Odluke HZZO-a, da bi koeficijentom razlike utvrdio iznos primjerene plaće, respektirajući, od Udruge objavljeni maksimalni iznos primjerene plaće, sukladno ovom Kolektivnim ugovoru.

Ako poslodavac obavlja djelatnost sa parametrima, koji su različiti od parametra iz stavka 2. ovog članka, koji se očituje u većem/manjem iznosu realizacije prihoda ms/mt u odnosu na utvrđeni parametar = 100, stvoreni su uvjeti na strani poslodavca prema radniku za obračun primjerene plaće koja je time veća ili manja od kalkulativne, tj. ne veća od maksimalnog iznosa primjerene plaće, odnosno, ne manja od iznosa minimalne plaće.

U prihod za izračun primjerene plaće radnika, u smislu odredbi prethodnog stavka, poslodavac ne uzima prihod ostvaren iz drugih izvora, kako je to ovim Kolektivnim ugovorom propisano i za druge djelatnosti, jer taj prihod poglavito koristi za pokriće troškova plaće većeg broja radnika,1/planirani prihod, prema ugovoru s HZZO-om, za kupnju opreme, investicijsko održavanje opreme, za stimuliranje rada radnika u smislu članka 131. ovog Kolektivnog ugovora i….

Ukupni prihod poslodavca za rad ms/mt iz ugovornog odnosa sa HZZO-om – +/– od propisanog iznosa/godina = 100 – II. bruto[82], poslodavac raspoređuje na plaću radniku do 67 % ostvarenog iznosa, a za materijalne i režijske troškove poslovanja preostalih 33 %.

Ako se kalkulativna plaća radnika uklapa u planiranih/izvedenih 67 % prihoda poslodavca, nakon što poslodavac iznos II. bruto svede na I. bruto, radniku utvrđuje plaću u visini kalkulativnog iznosa, odnosno manje/više zavisno od razlike iznosa tako obračunate plaće do iznosa prema 67 % = 100.

Obračunati iznos plaće I. bruto iz prethodnog stavka ima za radnika obilježja primjerene plaće, primjene ekonomskoj snazi poslodavca, kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom.

Ako bi iznos primjerene plaće II. bruto, sve u okviru 67 % iznosa UP prelazio maksimalni iznos primjerene plaće koji je objavila Udruga, plaća radnika se limitira na iznos I. bruto, iz razloga, kako je opisano u ovom članku.

Ako je izračunati iznos primjerene plaće (I. i II. bruto) manji od kalkulativnog iznosa, takav iznos ne može biti manji od iznosa najniže osnovice za obračun doprinosa, kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 147.

Izračun i obračun plaće, kako je navedeno u prethodnom članku, primjenjuje poslodavac za obračun plaće i u pravnoj osobi, koja je uključena u Mrežu JZS, tj. ako obavlja istu djelatnost njege i rehabilitacije bolesnika u kući i u stacionaru.

Elementi za izračun primjerene plaće za radnika koji obavlja poslove za ostale poslodavce, koji su također uključeni u mrežu javne zdravstvene službe

Članak 148.

Za ostale poslodavce, doktore medicine/dr. med. dent., koji obavljaju djelatnost sekundarne – specijalističko-konzilijarne zdravstvene zaštite (SKZZ) i koji ostvaruje prihod sustavom cijena x usluga, glede obračuna plaće radnika primjenjuju se ista zajednička mjerila kako je za izračun kalkulativne i izračun primjerene plaće za rad radnika/poslodavac, ako su za istu razinu zz uključeni u Mrežu javne zdravstvene službe, kao npr. za djelatnost med.spec. struka, dent.med. spec. struka, djelatnost medicinske biokemije, zatim npr., medicine rada i športa i...

Članak 149.

Za izračun primjerene plaće poslodavac koristi podatak/e o prihodu/ /primicima/porezno razdoblje.

Za izračun primitaka poslodavaca uzima se u obzir broj ugovorenih/realiziranih bodova/godina iz ugovornog odnosa sa HZZO-om, za obavljanje zdravstvene zaštite osiguranicima, prema registriranoj djelatnosti. Broj bodova/zdravstveni radnik/godina poslodavca identičan je broju koji je utvrđen člankom 137. stavak 6 Kolektivnog ugovora, za kod njega zaposlene zdravstvene radnike iste stručne spreme.

Za izračun baznog iznosa prihoda/porezno razdoblje utvrđuje se vrijednost boda[83], identično, kako je općim aktom HZZO-a propisano za izvanbolničku zdravstvenu zaštitu za 2025., i to:

1. za usluge koje se plaćaju po načelu cijena x usluga za primarnu razinu zz.

2. za dentalnu tehniku na primarnoj razini zz.

3. za izvanbolničku SKZZ.

4. za fizikalnu terapiju, dentalnu tehniku u SKZ i dentalni RTG.

Tijekom godine poslodavac utvrđuje stvarni iznos prihoda. Za taj/takav prihod poslodavac utvrđuje prosječnu vrijednost boda, tako, da veličinu prihoda dijeli s brojem bodova za svoje zdravstvene radnike prema odrađenim satima rada.

[79] ms/mt = medicinska sestra/medicinski tehničar

[80] Odlukom o izmjeni i dopuni Odluke o osnovama za ugovaranje zz, utvrđen je iznos, kao mogući prihod iz rada 1 ms/mt za zdravstvenu njegu bolesnika u kući

[81] U kalkulaciji u propisanom iznosu troškovi za plaću ms/mt sa doprinosima »na« kalkulirani su sa cca 67 % iznosa, a materijalni i režijski troškovi sa cca 33 % iznosa

[82] II. bruto = plaća I. bruto * doprinosi »na« plaću od 16,50 %

[83] Iznosi u eur/bod utvrđeni prema mjerilima za 2025.godinu da bi se zadržala ista metodologija izračuna plaća u zavisnosti sa ekonomskom snagom poslodavca koji obavlja primarnu i/ili SKZZ.

Stavljajući u odnos podatak o izvedenoj vrijednosti boda sa baznim iznosom iz stavka 3. ovog članka, poslodavac utvrđuje koeficijent razlike, prema metodologiji, kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom za djelatnost MBL-a ili ljekarni ili...

Kalkulativni iznos plaće iz ovog Kolektivnog ugovora poslodavac množi sa koeficijentom iz prethodnog stavka, da bi utvrdio za radnika iznos njegove primjerene plaće.

Primjerena plaća iz prethodnog stavka korigira iznos kalkulativne plaće na niže do iznosa najniže plaće ili više, a najviše do maksimalnog iznosa primjerene plaće iz članka 126. i 127. ovog Kolektivnog ugovora.

Veći iznos plaće radniku od maksimalnog iznosa primjerene plaće iz članka 127. ovog Kolektivnog ugovora, ako tako odluči, poslodavac obračunava radi isplate, ako je ispunio uvjete iz ovog Kolektivnog ugovora.

OBRAČUN PLAĆA ZA RADNIKA POSLODAVCA, KOJI NIJE UKLJUČEN U MREŽU JZS

Elementi za izračun plaće radnika na radu kod poslodavca koji nije uključen u mrežu javne zdravstvene službe

Članak 150.

Poslodavac, koji nije uključen u Mrežu javne zdravstvene službe, tj. koji nije ugovorni zdravstveni radnik privatne prakse, odnosno ugovorna ustanova/trgovačko društvo za zdravstvenu djelatnost (pravna osoba) obračunava plaću radniku prema zajedničkim mjerilima i kriterijima iz ovog Kolektivnog ugovora, a njenu visinu za obračun u isplati prilagođava svojoj ekonomskoj snazi, primjenom istih ili sličnih mjerila, kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom, za zdravstvenog radnika privatnog zdravstva koji je uključen u Mrežu javne zdravstvene službe, prema djelatnosti i statusu takvog poslodavca.

»(2) Postupajući na opisani način za izračun obračuna plaće svom radniku, koristeći istu metodologiju izračuna koja je propisana za poslodavce koji su uključeni u Mrežu JZS ili svoju, posebnu metodologiju, tj. mjerila i kriterije za izračun, poslodavac mora voditi računa, da pri izračunu primjenjuje načelo iz članka 90.b. ZOR-a prema definiciji za »primjerene« plaće – citat: »plaća koja se obračunava za jednaki rad«, da ne bi povrijedio načelo jednakosti svih u istoj pravnoj situaciji, jer se u suprotnom izlaže ocjeni izravne diskriminacije, što je člankom 7. stavak 4. ZOR-a s izrijekom zabranjeno (zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada).

Kada utvrđuje kalkulativni prihod = planirani prihod/godina, poslodavac iz prethodnog stavka, osim podatka o planiranom prihodu uzima u obzir i planirani broj bodova za svoje zaposlene zdravstvene radnike, prema odrađenim satima rada i broju bodova/zdravstveni radnik/godina iz tzv. »Plave knjige«, kako je utvrđeno ovim Kolektivnim ugovorom.

Planirani iznos boda = bazni iznos[84], kojeg utvrđuje Poslodavac za godinu ili kraće/duže vremensko razdoblje.

Bazni iznos boda poslodavac uspoređuje sa iznosom ostvarene prosječne vrijednosti boda u istom razdoblju. Prosječnu vrijednost boda poslodavac utvrđuje tako:

- da ostvareni prihod/porezno razdoblje dijeli s brojem planiranih bodova/porezno razdoblje, iz stavka 2. ovog članka, da bi dobio
- prosječnu vrijednost boda.

Poslodavac uspoređuje iznos prosječne vrijednosti boda i planske – bazne vrijednosti boda. Planska vrijednost boda identična je vrijednosti utvrđenoj ovim Kolektivnim ugovorom za subjekte uključene u Mrežu JZS. S dobivenim koeficijentom razlike poslodavac množi kalkulativni iznos plaće radnika iz članka 122. Kolektivnog ugovora, da bi dobio primjereni iznos plaće/radnik iz istog članka Kolektivnog ugovora, koja se povećava ako je koeficijent razlike veći od 1,00 do nivoa maksimalnog iznosa primjerene plaće, odnosno koja se smanjuje do nivoa minimalne plaće, ako je koeficijent manji od 1,00, ako poslodavac ne odluči utvrditi povoljniji iznos za radnika.

Maksimalni iznos primjerene plaće radnika jednak je iznosu, kako je utvrđeno člankom 125. i 126. ovog Kolektivnog ugovora, a minimalni, iznosu minimalne plaće, kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom.

Veći iznos plaće radniku, po osnovu stimulacije,ako tako odluči, poslodavac obračunava radi isplate, tek ako je ispunio uvjete iz članka 115. ovog Kolektivnog ugovora.

OSTALE ZAJEDNIČKE ODREDBE

Izračun plaće radniku koji pored poslova radnog mjesta obavlja i poslove rukovođenja po ugovoru o službi

Članak 151.

Ravnatelj zdravstvene ustanove ili direktor trgovačkog društva za zdravstvenu djelatnost ili drugi radnik zdravstvene ustanove, trgovačkog društva koji pored poslova radnog mjesta koje obavlja po ugovoru o radu obnaša i posebne dužnosti (šef odjela, voditelj ljekarne, laboratorija itd.), ostvaruje plaću primjenom mjerila i kriterija iz ovog Kolektivnog ugovora za radno mjesto iz ugovora o radu (npr. liječnik specijalist, farmaceut itd.), razmjerno vremenu obavljanja tih poslova u okviru punog radnog vremena (PRV) i plaću za obnašanje posebnih dužnosti, odnosno za posebna ovlaštenja u procesu rada (šef odsjeka, odjela, pomoćnik ravnatelja – direktora i sl.) sukladno dogovoru sa osnivačima, a legalizirano ugovorom o službi.

Obračun plaće radniku – vlasniku ustanove – trgovačkog društva

Članak 152.

Ako za poslodavca – pravnu osobu, poslove radnog mjesta x obavlja vlasnik ili suvlasnik pravne osobe i to na radnom mjestu primjerenom njegovom zanimanju, te je po tom osnovu osiguran, poslodavac za njega utvrđuje plaću sam ili u dogovoru s drugim vlasnicima i to najmanje u iznosu koji je propisan posebnim zakonom, kao iznos osnovice za obračun doprinosa za obvezna osiguranja, za člana uprave trgovačkog društva ili upravitelja zadruge.

Naknada plaće pripravnika i specijalizanata

Članak 153.

Pripravnik i specijalizant umjesto plaće ostvaruju naknadu plaće, jer se za vrijeme pripravničkog staža i specijalizacije, uz rad drugih, stručno osposobljavaju za budući samostalni rad u struci da bi time mogli reproducirati vrijednosti svog rada na tržištu i stvarati višak vrijednosti za poslodavca

Naknada plaće pripravnika

Članak 154.

Radniku – pripravniku/stažisti koji se osposobljava za samostalni rad pripada naknada plaće, utvrđena prema zajedničkim mjerilima za kalkulativnu plaću iz ovog Kolektivnog ugovora, svedeno na 30 % utvrđenog iznosa, a ne manje od iznosa minimalne plaće utvrđene zakonom ili uredbom Vlade za tekuću godinu.

Naknada plaće specijalizanta

Članak 155.

Radniku – specijalizantu, za vrijeme svladavanja programa specijalizacije edukacijom u zdravstvenoj ustanovi /ustanovama i/ili trgovačkom društvu u kojoj/ima provodi program specijalizacije, pripada naknada plaće utvrđena primjenom zajedničkih mjerila i kriterija iz ovog Kolektivnog ugovora, tj. kalkulativna plaća svedena na 30 % utvrđenog iznosa, a ne manje od iznosa minimalne plaće utvrđene zakonom ili uredbom Vlade za tekuću godinu.

Za vrijeme sudjelovanja uz rad drugih za poslodavca u tijeku specijalizacije, specijalizant ostvaruje pravo na plaću prema mjerilima i kri-

[84] Vrijednost boda utvrđena je u identičnom iznosu, kako je propisano za izvanbolničku SKZ za subjekte koji imaju sklopljen ugovor sa HZZO-om – Odluka..., NN, 56/17 do 116/25, za primjenu u 2025. g.

terijima iz ovog Kolektivnog ugovora za dr. opće/obiteljske med./dent. med./ing. med. bioch. i dr., svedeno na najmanje 50 % utvrđenog iznosa

Povećanje plaće radniku

Članak 156.

Plaća radnika utvrđena prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, sa periodskom povišicom, uvećat će se za najmanje:

– za rad noću 40 %

– za prekovremeni rad 50 %

– za rad subotom 25 %

– za rad nedjeljom 35 %

– za rad zbog otežanih uvjeta rada (npr. rad u 2. smjeni ili dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat) 10 %.

Noćnim radom smatra se rad u vremenu između 22 sata tekućeg i 6 sati idućeg dana.

Naknade iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Poslodavac može svojim rješenjem za kraće ili duže vremensko razdoblje rada radnika utvrditi radniku povećanje plaće iz stavka 1. i u većem postotku.

Članak 157.

Za rad u dane blagdana, spomendane i neradnih dana utvrđenih posebnim zakonom te za rad na Uskrs, radnik ima pravo na naknadu plaće uvećanu za najmanje 120 %.

Rokovi za isplatu plaće

Članak 158.

Plaća se isplaćuje u pravilu jednom mjesečno za prethodni mjesec.

Kada se plaća isplaćuje jednom mjesečno, razmak između dvije isplate u pravilu ne smije biti dulji od 30 dana, a iznimno najdulje do 40 dana, s tim da se kod slijedeće isplate nadoknadi poremećena dinamika.

Kad se plaća isplaćuje dva puta mjesečno, prvi dio ne može iznositi manje od 50 % pripadajuće mjesečne plaće radnika i isplaćuje se najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za koji se obavlja isplata. Drugi dio plaće isplaćuje poslodavac radniku u pravilu do zadnjeg dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Prava osobe koja se stručno osposobljava u statusu pripravnika (pripravnik – volonter)

Članak 159.

Pripravnik volonter je zdravstveni radnik koji je zaključio ugovor o volontiranju s poslodavcem. Na sastav ugovora o volontiranju primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz ZOR-a i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaći, te prestanku ugovora o radu.

Volonter ima pravo na obvezna osiguranja, kako je propisano člankom 52. ovog Kolektivnog ugovora.

Sveukupna plaća radnika = plaća s dodatkom na radni staž

Periodske povišice

Članak 160.

Primjerena plaća radnika utvrđena na način kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom = osnovica, povećava se za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža radnika na radu kod istog poslodavca.

Periodsku povišicu plaće radnik stječe od slijedećeg 1. u mjesecu u odnosu na dan/mjesec, kada je navršio punu godinu radnog staža za prvu ili slijedeću periodsku povišicu.

Poslodavac može odlučiti da radniku prizna pravo na periodsku povišicu za njegov ukupni radni staž, kao pravo iz minulog rada, tj. za rad radnika kod drugog/ih poslodavca/aca.

Posebni oblici rada

Dežurstvo

Članak 161.

Ako poslodavac naredi radniku dežurstvo, kao poseban oblik rada, obvezan je radniku utvrditi pravo na plaću za taj oblik rada.

Naknadu za dežurstvo radnika poslodavac utvrđuje u paušalnom iznosu i to:

1. za dežurstvo radnim danom:

2. blagdanom, spomendanom i neradnim danom iz posebnog zakona.

Paušalni iznos naknade ovisi:

– o trajanju dežurstva,

– o procjeni rada/prema zanimanju/ radnik koje se obavlja u dežurstvu, mjereno satima,

– o procjeni obvezne prisutnosti u dežurstvu u odnosu na ukupno trajanje dežurstva.

Paušalni iznos naknade iz stavka 2. pod 2. ovog članka povećava se za 30 %.

Nakon odrađenog dežurstva nedjeljom i blagdanom radnik ima pravo na jedan plaćeni slobodan dan.

Raspored dežurstva utvrđuje poslodavac svojim rješenjem za mjesec dana unaprijed, kako bi radnik mogao planirati svoje osobne i obiteljske obveze, a iznimno za kraće razdoblje, ako je poslodavac utjecajem drugih čimbenika, doveden u takvo stanje (obveza izvršenja rasporeda dežurstva doma zdravlja, grada, općine i sl.).

Veći iznos dežurstva

Članak 162.

Ako poslodavac naređuje dežurstvo svom radniku po rasporedu doma zdravlja ili hitne pomoći ili jedinice lokalne samouprave, jer ga na to obvezuje primjena ugovora o provođenju primarne zdravstvene zaštite za djelatnost koju obavlja prema HZZO-u, pa realizira veće iznose naknade za obavljeno dežurstvo svog radnika, jer je isto obračunato primjenom drugih, povoljnijih mjerila za obračun, u odnosu na mjerila prema prethodnom članku ovog Kolektivnog ugovora, radnik ostvaruje naknadu za dežurstvo u tom – većem iznosu.

Dežurstvo specijalizanta

Članak 163.

Ako zdravstvena ustanova, koja je odobrila da se specijalizacija provodi u njenim kliničkim jedinicama, naredi specijalizantu tzv. edukativno dežurstvo, ona obračunava naknadu specijalizantu za obavljeno dežurstvo, prema mjerilima i kriterijima iz važećeg kolektivnog ugovora za javno zdravstvo.

U pravilu, obračunati brutoiznos naknade za dežurstvo specijalizantu, s propisanim doprinosima »na« obračunati iznos, zdravstvena ustanova – nastavna baza uplaćuje na žiro-račun poslodavca, koji je uputio svog radnika na specijalizaciju u tu zdravstvenu ustanovu, na temelju njene prethodne suglasnosti.

O obračunatom i uplaćenom iznosu naknade za dežurstvo, zdravstvena ustanova – nastavna baza obavještava poslodavca radnika – specijalizanta, komu je uplatila iznos naknade.

Poslodavac, radniku – specijalizantu povećava naknadu plaće/mjesec i za iznos naknade za dežurstvo, za mjesec, prema obavijesti nastavne baze i to posebnim rješenjem.

Radi isplate, obračun naknade plaće i naknade za dežurstvo ne mora slijediti isti mjesec, za koji se isplata obavlja.

Pripravnost

Članak 164.

Ako poslodavac naredi radniku da u svoje slobodno vrijeme bude na dispoziciji poslodavcu, tj. u stanju pripravnosti, prema obi-

lježjima iz Zakona, kako bi na poziv mogao intervenirati u obavljanju poslova svog radnog mjesta u prostorijama rada ili na drugom mjestu, radnik ima pravo na naknadu za pripravnost koja mu je naređena kao poseban oblik rada.

Naknadu za pripravnost obračunava poslodavac od iznosa nadoknade obračunate za dežurstvo, ovisno o tome za koji dan je radnik po rasporedu u stanju pripravnosti.

Članak 165.

Iznos plaće za dežurstvo i naknade plaće za pripravnost, za poslodavca člana Udruge, utvrđuje Predsjedništvo Skupštine Udruge, koristeći parametre iz Kolektivnog ugovora za javno zdravstvo i pozitivnih zakonskih propisa.

Članak 166.

Ako poslodavac naredi radniku pripravnost po rasporedu doma zdravlja ili županije, grada, općine i sl., izvršavajući preuzetu obvezu iz ugovora, radnik ima pravo na naknadu plaće za pripravnost u iznosu koji je poslodavac obračunao naručitelju pripravnosti, ali ne u manjem iznosu u odnosu na obračunati iznos prema odredbama prethodnog članka ovog Kolektivnog ugovora.

Rad po pozivu

Članak 167.

Rad po pozivu je poseban oblik rada kada radnik ne mora biti nazočan u prostorijama poslodavca, ali se mora odazvati na poziv radi obavljanja djelatnosti u tom prostoru.

Ako se ispune pretpostavke iz prethodnog stavka, radnik ima pravo na naknadu za obavljeni rad, zavisno od:

– vremena provedenog na radu za obavljanje usluga obavljenih po pozivu,

– dana, kada je obavljen rad, u odnosu na dane u tjednu, prema podjeli iz ovog Kolektivnog ugovora:

• i to tako da se broj sati rada množi sa prosječnom vrijednosti sata rada radnika iz njegove prosječne plaće obračunate i isplaćene u prethodnom mjesecu njegovog rada,

• uvećane za isti % kako je navedeno u istom članku 156. ovog Kolektivnog ugovora, prema opisanim uvjetima rada.

Pravni status obračunate i isplaćene naknade za dežurstvo, pripravnost i rad po pozivu

Članak 168.

Obračunata naknada za dežurstvo, pripravnost i za rad po pozivu pribraja se obračunatoj plaći radnika/mjesec za isplatu i slijedi pravnu sudbinu plaće glede ostvarivanja prava radnika iz svih vrsta osiguranja.

Plaća za rad u drugom mjestu

Članak 169.

Radniku, koji je po rješenju ministra zdravstva upućen na rad u zdravstvenu ustanovu izvan mjesta rada radnika koje je označeno u ugovoru o radu, utvrdit će se plaća za takav rad prema rješenju ministra, a ne može biti manja od plaće obračunate prema mjerilima iz ovog Kolektivnog ugovora.

Obračun i isplatu plaće radniku u smislu odredbi prethodnog stavka obavlja poslodavac.

Za vrijeme rada u drugoj zdravstvenoj ustanovi, kako je navedeno u stavku 1. ovog članka radnik ima pravo i na smještaj, prehranu, troškove prijevoza i druge izdatke sukladno rješenju ministra zdravstva na teret ustanove u kojoj obavlja rad po rasporedu.

Isplata minimalne plaće

Članak 170.

Za vrijeme bilo kojih poremećaja u procesu rada, koji utječu na opseg poslovanja poslodavca, što se odražava na pad prihoda poslodavca, pa poslodavac ne može pokriti zavisne troškove poslovanja/mjesec ili dulje razdoblje ili zbog velikog rasta troškova poslovanja, koje poslodavac nije pokrio/mogao pokriti većim odgovarajućim prihodom, rasta troškova, koji su uzrokovani drugim razlozima objektivne prirode ili subjektivnim razlozima bilo poslodavca ili samog radnika, za rad obavljen u vrijeme trajanja poremećaja, radnik ima pravo na minimalnu plaću i to samo za razdoblje trajanja poremećaja u procesu rada.

Minimalna plaća iz prethodnog stavka utvrđena je posebnim propisima i jednaka je za sve radnike poslodavca.

Poslodavac obračunava/isplaćuje minimalnu plaću za sve vrijeme trajanja okolnosti opisanih u stavku 1., odnosno do donošenja odluke o stečaju/likvidaciji djelatnosti.

Isplata najniže plaće/naknade plaće

Članak 171.

Ako poslodavac određuje plaću/naknadu plaće radniku, primjenom zajedničkih mjerila i kriterija iz ovog Kolektivnog ugovora, do nivoa primjerene plaće, pa izračun plaće/naknade plaće daje iznos koji je manji od iznosa minimalne plaće, prema definiciji tog pravnog pojma, radnik ostvaruje plaću/naknadu plaće u iznosu minimalne plaće.

Minimalna plaća, u smislu odredbi prethodnog stavka je plaća, koja je jednaka iznosu, prema posebnom zakonu.

Ako bi obračunata plaća/naknada plaće radnika, primjenom mjerila i kriterija iz ovog Kolektivnog ugovora bila niža od iznosa iz prethodnog stavka, poslodavac obračunava plaću/naknadu plaće radniku u visini minimalne plaće.

Ako je radnik sa poslodavcem sklopio ugovor o radu za rad s nepunim radnim vremenom, poslodavac obračunava plaću radniku primjenom mjerila i kriterija iz ovog Kolektivnog ugovora i istu svodi na razmjernu visinu, prema postotku udjela vremena rada u vremenu punog radnog vremena. Tako obračunata plaća može biti niža od iznosa minimalne plaće. U tom slučaju, poslodavac obavlja obračun doprinosa za obvezna osiguranja na iznos najniže osnovice, nezavisno od visine plaće koju bi radnik u isplati ostvario. Ako pak radnik poslodavca, obavlja poslove za više poslodavaca, sve u okviru punog radnog vremena/tjedan, pa zbir svih radnikovih plaća daje plaću u iznosu najniže osnovice ili više od toga, osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja može biti niža od iznosa najniže osnovice, tj. osnovica u visini plaće koju obračunava poslodavac za rad s nepunim radnim vremenom.

Plaća = poslovna tajna

Članak 172.

Visina plaće/radnik u privatnoj praksi Hrvatske smatra se poslovnom tajnom.

Zbog kršenja poslovne tajne iz prethodne stavke ovog članka, poslodavac može s radnikom raskinuti ugovor o radu na njegovu štetu, primjenjujući institut izvanrednog otkaza.

Naknada plaće

Članak 173.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

1. godišnjeg odmora

2. plaćenog dopusta

3. državnih blagdana, spomendana i neradnih dana utvrđenih zakonom

4. specijalizacije, pripravničkog staža, sve dok zdravstveni radnik ne položi propisani stručni ispit, i drugih oblika obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca

5. obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti

6. drugih slučajeva utvrđenih zakonom.

Za vrijeme kada radnik ne radi, za osnove pod 1., 2. i 3. iz prethodnog stavka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini

njegove prosječne mjesečne plaće obračunate i isplaćene u prethodna tri mjeseca, razmjerno vremenu odsustvovanja sa rada, prema posebnom rješenju poslodavca, a za osnove pod 4., 5. i 6. u visini minimalne plaće, kako je utvrđeno ovim Kolektivnim ugovorom.

Naknada plaće za vrijeme čekanja posla/rada

Članak 174.

Za vrijeme obustave obavljanja poslova svog radnog mjesta, na koju utječu vanjski faktori zavisni za djelatnost poslodavca, bez obzira na eventualne druge segmente djelatnosti poslodavca, na koje ne utječu identično negativni vanjski faktori, kada se radnik nalazi na tzv. čekanju za nastavak rada, za vrijeme čekanja radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu minimalne plaće.

Naknada plaće zbog bolovanja

Članak 175.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana i isplata naknade tereti sredstva poslodavca, pripada mu naknada plaće:

a) 70 % od osnovice ako bolovanje traje do 6 dana,

b) 75 % ako bolovanje traje do 30 dana u kontinuitetu,

c) 80 % ako bolovanje traje 42 dana u kontinuitetu.

Osnovicu čini iznos prosječno isplaćene plaće po radniku/mjesec ostvarene u prethodnih 6 mjeseci, računajući na dan nastupa bolovanja.

Naknadu plaće radniku na bolovanju duljem od 42 kalendarska dana, poslodavac isplaćuje u iznosu, koji refundira HZZO.

Obustava dijela neto plaće radnika i uplata članarine u korist Sindikatu, od strane poslodavca, a na teret plaće radnika

Članak 176.

Na teret plaće radnika poslodavac obustavlja iznos članarine samo u korist Sindikata radnika na radu kod poslodavaca u privatnoj praksi Hrvatske, ako je radnik član tog Sindikata i uplaćuje na njegov propisani žiro račun u roku od 3 dana, računajući od dana isplate plaće radniku.

Poslodavac ne obavlja poslove obračuna, obustave i plaćanja članarine za radnika, ako je on član nekog drugog Sindikata.

Zabrana prijeboja

Članak 177.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njegovog prava ili naknade plaće ili dijela naknade plaće.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Zajedničke odredbe za ostvarenje prava radnika na naknade za materijalna prava iz rada i po osnovi rada

Članak 178.

Riječi ili sklop riječi u razradi materije ove glave, imaju sljedeće pojmovno pravno značenje:

– osnovica je novčani iznos određen Pravilnikom o porezu na dohodak/osnov, na kojeg se u isplati, temeljem Zakona o porezu na dohodak ne obračunavaju doprinosi i porez = neoporezivi primitak

– isti poslodavac je poslodavac radniku, prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, tj. poslodavac s kojim je radnik sklopio ugovor o radu, odnosno poslodavac na kojeg je posebnim ugovorom prenijet ugovor o radu u smislu ZOR-a.

Otpremnina radniku prilikom odlaska u mirovinu

Članak 179.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu prema uvjetima iz ovog Kolektivnog ugovora u iznosu do visine osnovice.

Iznos za isplatu otpremnine radniku iz prethodnog stavka uvjetovan je njegovim brojem godina rada za istog poslodavca, računajući do dana odlaska u mirovinu.

Radnik iz stavka 1. ovog članka ostvaruje pravo na otpremninu najmanje u iznosu koji se dobije primjenom 2,85 % na iznos osnovice, za svaku godinu rada radnika za istog poslodavca, a najviše do iznosa osnovice.

Ako poslodavac odluči radniku isplatiti otpremninu u većem iznosu od iznosa osnovice, razlika za isplatu u obračunu slijedi pravnu sudbinu obračuna plaće radnika.

Pomoć radniku ili njegovoj obitelji

Članak 180.

Radnik ili njegova obitelj ima/ju pravo na pomoć do visine osnovice, na osnovi rješenja poslodavca u slučaju:

a) smrti radnika

b) smrti supružnika, djeteta i roditelja u skrbi

c) nastanka teške invalidnosti radnika

d) bolovanja dužeg od 90 dana (jednom godišnje).

Za smrt radnika

Članak 181.

Obitelj umrlog radnika ima pravo na pomoć najmanje u visini osnovice.

Za smrt bračnog druga…

Članak 182.

Radnik u slučaju smrti bračnog druga ima pravo na pomoć u visini od najmanje 50 % od osnovice.

…i djeteta i/ili roditelja radnika

Članak 183.

Radnik u slučaju smrti djeteta ili roditelja u skrbi ima pravo na pomoć u visini od najmanje 25 % od osnovice.

Invaliditet radnika

Članak 184.

Radnik, zbog svog invaliditeta ima pravo na pomoć u visini od najmanje 30 % od osnovice/godina.

Smatra se da je kod radnika nastupio invaliditet, ako mu je nadležno tijelo mirovinskog osiguranja utvrdilo stupanj njegove tjelesne invalidnosti najmanje 70 %, prema Zakonu o listi tjelesnih oštećenja.

Ako radnik radi za poslodavca s NPRV,ili za više poslodavaca, do nivoa PRV, ostvaruje pravo na pomoć razmjerno vremenu rada, u odnosu na PRV.

Bolovanja radnika

Članak 185.

Radnik u slučaju bolovanja koje traje duže od 90 dana ima pravo na pomoć jednom godišnje u visini od najmanje 10 % od osnovice.

Troškovi službenog putovanja

Članak 186.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, ima pravo na nadoknadu prijevoznih troškova, troškova noćenja i dnevnica, sve u visini iznosa osnovice/osnov.

Naknada troškova i dnevnica za službena putovanja u inozemstvo utvrđuju se na način kako je to regulirano za tijela državne vlasti.

Naknadu za službeno putovanje ostvaruje radnik na osnovi izdanog putnog naloga od strane poslodavca.

Terenski dodatak

Članak 187.

Za vrijeme rada izvan sjedišta rada poslodavca i izvan mjesta stalnog boravka radnika, radnik ima pravo na terenski dodatak za pokrivanje povećanih troškova zbog boravka na terenu, do visine osnovice.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec na osnovi rješenja poslodavca.

Naknada za odvojeni život

Članak 188.

Radnici na specijalizaciji, užoj specijalizaciji i radnici koje je poslodavac uputio na poslijediplomski studij, a sve u kontinuiranom trajanju od 30 dana i više izvan mjesta stalnog boravka, ostvaruju pravo na naknadu za odvojeni život do visine osnovice.

Naknada za odvojeni život isključuje terenski dodatak.

Naknada troškova prijevoza na posao i sa posla

Članak 189.

1. Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom.

2. Radnik koji ima manje od 1 km od mjesta stanovanja do mjesta rada ili do stanice međumjesnog prijevoza, nema pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza.

3. Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran.

4. U slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, radnik ima pravo na godišnju kartu ako mu je to povoljnije, ili na 1/11 cijene godišnje karte koja se isplaćuje svakog mjeseca u godini.

5. Ako nema mogućnosti kupnje godišnje, već samo mjesečne karte, radnik koji stanuje više od 1 km od mjesta rada, ima pravo na mjesečnu kartu, uz uvjet da mu je to povoljnije ili pravo na isplatu troškova mjesnog prijevoza u visini cijene mjesečne karte.

6. Radnik kojem nije organiziran mjesni javni prijevoz na posao i s posla ima pravo na naknadu za mjesni prijevoz u skladu s odredbama stavaka 3. i 4. ovoga članka, ovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada.

7. Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne karte, ukoliko je mjesto stanovanja udaljeno do 50 km od mjesta rada.

8. U mjestu u kojem je javni prijevoz organiziran na način da se mjesečnom ili godišnjom kartom pokrivaju mjesni i međumjesni javni prijevoz (tzv. prijevozne zone), radnik koji koristi takvu vrstu prijevoza ne ostvaruje pravo iz stavka 3. i 4. ovoga članka.

9. Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

10. Troškovi mjesnog prijevoza radnika do najbliže stanice međumjesnog prijevoza utvrđuju se u skladu s odredbom stavka 3. i 4. ovoga članka, ovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od stanice međumjesnog prijevoza.

11. Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika, uvažavajući racionalnost troškova.

12. Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

13. Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unazad i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za prethodni mjesec.

14. Iznimno od stavka 1. do 13. ovoga članka, naknada troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza na posao i s posla ne isplaćuje se u slučaju godišnjeg odmora, porodnog dopusta i bolovanja, te drugih osnova izostanka s rada.

15. Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovoga članka i onaj radnik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobni automobil i sl.

16. Pravo na troškove prijevoza nema onaj radnik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz.

Korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 190.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini koju je utvrdio ministar financija.

Izvješće radnika mora sadržavati podatke koji ukazuju da je radnik stvarno obavljao poslove službenog karaktera, relacije vožnje i broj stvarno prijeđenih km.

Isplatu naknade odobrava poslodavac na istom ili posebnom aktu.

Isplata jubilarne nagrade

Članak 191.

Radnik, koji radi za poslodavca PRV, ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupno navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža ostvarenog kod istog poslodavca, a više od 40 godina, za svakih slijedećih 5 godina r.s., i to najmanje 30 % iznosa osnovice/jubilarni broj godina.

Rješenjem, kojim poslodavac odobrava isplatu, utvrđuje istovremeno i broj ukupno navršenih godina radnog staža radnika na radu za istog poslodavca, računajući do 31. 12. tekuće godine, neovisno kada poslodavac obavlja isplatu jubilarne nagrade.

Istim rješenjem poslodavac može utvrditi i veći postotak za isplatu jubilarne nagrade u odnosu postotak iz stavka 1. ovog članka, a najviše do 100 % iznosa osnovice. Ako poslodavac odluči isplatiti veći iznos nagrade od osnovice, razlika za isplatu slijedi pravnu sudbinu obračuna plaće radnika.

Ako radnik radi za poslodavca NPRV ili radi za više poslodavaca, do nivoa PRV, ostvaruje pravo prema ovom članku razmjerno vremenu rada.

Rok isplate ovisi o mogućnosti poslodavca glede visine obrtnih sredstava/ž.r., za izvršenje plaćanja prema preuzetim/dospjelim obvezama, računajući do kraja tekuće godine.

Isplata pomoći za kupnju poklona djetetu

Članak 192.

Radniku, roditelju djeteta za koje je nositelj zdravstvenog osiguranja, poslodavac će isplatiti jednom godišnje sredstva za poklon djetetu mlađem od 15 godina starosti u visini najmanje od 6,66 % od osnovice, za svaku godinu života djeteta, najviše do iznosa osnovice.

Rješenjem, poslodavac utvrđuje visinu iznosa za poklon djetetu. Istim rješenjem poslodavac može odobriti isplatu za dar djetetu koji nije nositelj zdravstvenog osiguranja djeteta.

Pomoć radniku za štete izazvane elementarnim nepogodama

Članak 193.

Radnik koji je pretrpio štete na svojoj imovini zbog elementarne nepogode može ostvariti pomoć za otklon šteta, prema mogućnosti poslodavca u odnosu na visinu procijenjene štete.

Poslodavac posebnim rješenjem odlučuje da li će ili ne participirati u otklonu štetnih posljedica na imovini radnika.

Isplata »božićnice« i regresa za godišnji odmor (GO)

Članak 194.

Jedinstveni iznos naknade za »božićnicu« i regres za GO iz Pravilnika o porezu na dohodak = osnovica iz članka 177. ovog Kolektivnog ugovora, koji tereti/može teretiti materijalne troškove poslovanja poslodavca bez obračuna doprinosa, poreza i prireza, dijeli se u omjeru 50 : 50 za svaki navedeni osnov = osnovica, posebno za »božićnicu«, odnosno posebno za »regres«.

Isplata »božićnice« simbolizira značenje Božića kao praznika kršćana.

Regres za GO ima značenje potpore u troškovima korištenja GO radnika, pa je radi toga obračun/isplata regresa pertinencija glavne stvari a to je korištenje GO.

Radnik koji radi za poslodavca s NPRV, u isplati, prema osobnom obračunu prava, ostvaruje razmjeran iznos naknade.

Pravo radnika na »božićnicu«

Članak 195.

Radnik ima pravo na isplatu tzv. »božićnice« u visini najmanje 2,85 % od osnovice iz prethodnog članka (=50 % ukupne jedinstvene osnovice), obračunato za svaku godinu rada za istog poslodavca, u svakoj kalendarskoj godini rada.

Posebnim rješenjem poslodavac utvrđuje iznos »božićnice« u svakoj godini rada radnika, do iznosa kako je utvrđeno u prethodnom stavku (2,85 % x broj g.r.s. = ukupni postotak x osnovica) ili više od toga, do iznosa osnovice. Ako poslodavac odluči isplatiti veći iznos za navedeni osnov, a to je razlika od iznosa osnovice do isplaćenog iznosa, što u isplati slijedi pravnu sudbinu obračuna plaće radnika.

Pravo radnika na regres za GO

Članak 196.

Prema identičnom pravnom rješenju, kako je navedeno u prethodnom članku, radnik ima pravo na regres za GO na teret druge polovice ukupnih sredstava za isplatu naknade za jedan i drugi osnov iz članka 161. ovog Kolektivnog ugovora.

Formula za obračun/isplatu je identična: 2,85 % x broj g.r.s. za istog poslodavca = ukupni postotak x osnovica iz članka 177. ovog Kolektivnog ugovora za isplatu regresa

Naknada za »Uskrsnicu«

Članak 197.

Radnik ima pravo na dar u naravi/godina, do iznosa osnovice, prema odluci poslodavca.

Ako radnik sam bira i kupuje dar, poslodavcu mora prezentirati račun, najmanje do odobrenog iznosa.

Poslodavac i radnik mogu realizirati pravo/obvezu iz ovog članka na način da poslodavac uruči radniku novčani bon do iznosa osnovice, koji on može realizirati za istu svrhu, u trgovini, koja je izdala bon.

Potpora za novorođeno dijete

Članak 198.

Radnik ima pravo na potporu za svako novorođeno dijete, do visine osnovice, ako to pravo nije ostvario bračni drug ili on, radeći i za druge poslodavce.

Osnovica za izračun potpore je iznos utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak.

Radnik ima pravo na potporu najmanje u iznosu 15,00 % od osnovice.

Odobrenje potpore i iznos, u smislu odredbi ovog članka, poslodavac utvrđuje posebnim rješenjem.

Prava radnika izvršava poslodavac posebnim rješenjem

Članak 199.

Poslodavac posebnim rješenjem izvršava prava radnika utemeljena ovom glavom Kolektivnog ugovora.

Ako poslodavac utvrdi isplatu za pojedino pravo u većem iznosu od osnovice, razlika većeg iznosa za isplatu, slijedi u obračunu za isplatu pravnu sudbinu plaće radnika.

Dar[85] radniku u novcu za operativne zahvate, liječenje, kupnju lijekova i…

Članak 200.

Radnik može od svog poslodavca ostvariti dar u novcu za plaćanje troškova svog operativnog zahvata, ili bolničkog liječenja ili nabavke lijekova ili ortopedskih pomagala, ili jedno, drugo i treće kumulativno, ako jedan osnov uvjetuje drugi ili se kauzalno povezuje s tim osnovom, u cijelosti ili u jednom dijelu.

Dar iz prethodnog stavka za radnika nema značenje plaće.

Dar iz stavka 1. za poslodavca ima značenje poslovnog rashoda, ako ga daje u skladu s odredbama poreznih propisa i ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 201.

Dar iz prethodnog članka radnik može ostvariti na teret svog poslodavca, samo uz uvjet, da troškovi u cijelosti ili u jednom dijelu, za njegove pretpostavljene zdravstvene potrebe nisu plaćeni osnovnim, dopunskim, dodatnim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, niti na njegov teret.

Članak 202.

Ako poslodavac odobri dar radniku, za osnove iz članka 203. tada plaćanje iznosa dara, mora izvršiti prijenosom novčanih sredstava u korist radnika sa svog, na žiro-račun zdravstvene ustanove koja je/će obaviti zdravstvenu uslugu ili na žiro-račun radnika, ako se daje dar radi kupnje lijeka ili ortopedskog pomagala.

Članak 203.

Plaćanje dara radniku iz članka 200. poslodavac obavlja/može obaviti samo na temelju vjerodostojnih isprava. Vjerodostojne isprave su:

1. za bolničko liječenje – medicinska dokumentacija i predračun/račun bolničke/kliničke ustanove i ovjerena izjava radnika,

2. za specijalističko-konzilijarno liječenje – medicinska dokumentacija i predračun/račun poliklinike/bolnice i ovjerena izjava radnika,

3. za kupnju lijeka – medicinska dokumentacija i predračun/račun ljekarne, veledrogerije i ovjerena izjava radnika ili …,

4. za kupnju ortopedskog pomagala – medicinska dokumentacija i predračun/račun prodavatelja i ovjerena izjava radnika.

[85] Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o porezu na dobit, NN, 80/10. dopunjen je članak 7. Zakona u smislu da je dano pravo poduzetniku, da na teret svojih sredstava za donacije (2 %UP prethodne godine) može koristiti za darivanje, u što spada i plaćanje troškova za zdravstvene potrebe fizičkih osoba – operativne zahvate, liječenje i kupnju ortopedskih pomagala, ako isto nije plaćeno na teret fizičke osobe ili na teret svih oblika osiguranja i ako je plaćen na žiro-račun zdravstvene ustanove ili primatelja dara, temeljem vjerodostojnih isprava.

Ako radnik koristi dar za kupnju ortopedskog pomagala, a ugradnju istog obavljaju subjekti pod 1. i 2. iz stavka 1., tada kupnja dara slijedi /nadovezuje se na dar za svrhu pod 1 i 2.

Ako se ortopedsko pomagalo odnosi na dentalna pomagala, tada se dar kupnje pomagala nadovezuje na dar za ukupno specijalističko dentalno liječenje, koje pretpostavlja sve potrebne faze liječenja u čeljusti radnika/primatelja dara, tj. faze liječenja koje uvjetuju mogućnost ugradnje ortopedskog pomagala (konzervativno liječenje, ugradnja implantata i …).

Članak 204.

Ako poslodavac daje dar većem broju radnika za isti osnov, kroz dulje vremensko razdoblje ili…, npr. za kupnju dentalnog ortopedskog pomagala, tada sklapa ugovor sa ovlaštenom zdravstvenom ustanovom koja će obaviti pretpostavljene usluge iz dara.

Članak 205.

Poslodavac sam utvrđuje kriterije prioriteta za redoslijed ostvarenja prava na dar za osnove iz članka 200. ovog Kolektivnog ugovora, vodeći računa o sprječavanju diskriminacije među radnicima, za isti osnov dobivanja dara (npr. imovno stanje radnika, osnov korištenja dara – izvršiti diferencijaciju između osnova – medicinska indikacija – razlozi, zašto liječenje/kupnja nije plaćena na teret obveznog osiguranja i…)

Poslodavac planira davanje dara iz članka 202. u okviru svojih raspoloživih sredstava za taj osnov, za godinu ili dulje vremensko razdoblje.

Članak 206.

Prije davanja dara radniku, radnik mora uručiti poslodavcu ovjerenu izjavu da će koristiti dar za osnov, za koji je dobio dar i da pretpostavljeni troškovi za čije pokriće će se koristiti sredstva dara nisu plaćeni osnovnim, dopunskim, dodatnim i privatnim osiguranjem, niti s posebnim sredstvima drugih pravnih/fizičkih osoba.

Izjava iz prethodnog stavka sadrži također i obvezu radnika prema poslodavcu vratiti iznos dara uvećan za zakonsku kamatu, kao oblik naknade štete, ako se kasnije dokaže suprotno, tj. da radnik nije koristio dar za svrhu iz članka 200. ovog Kolektivnog ugovora.

Pravo na dar radnik ostvaruje na osnovi rješenja poslodavca.

Članak 207.

Dar koji ostvari radnik za osnove iz članka 200. ovog Kolektivnog ugovora, ne smatra[86] se dohotkom, u smislu poreznih propisa.

Prava radnika na obračun/isplatu i drugih materijalnih prava utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak, u odnosu na prava iz ovog Kolektivnog ugovora

Članak 208.

Ako tijekom razdoblja primjene ovog Kolektivnog ugovora, ministar financija novim Pravilnikom o porezu na dohodak ili njegovom izmjenom/dopunom, za neoporezive primitke radnika utvrdi i druge vrste materijalnih prava, poslodavci iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora svojevoljno, a zavisno o financijskim mogućnostima odlučuju, da li će njihovi radnici ostvariti i ta prava.

Ako poslodavci donesu pozitivne odluke, u duhu i smislu rečenog u prethodnom stavku, svoje odluke prema radnicima realiziraju odgovarajućim rješenjem.

Uvažavajući međusobnu uvjetovanost/zavisnost ostvarenja materijalnog prava radnika sa raspoloživim sredstvima u Financijskom planu poslodavca/godina ili dulje vremensko razdoblje i zbog povećanja osnova iz Pravilnika o porezu na dohodak za ostvarenje i novih neoporezivih iznosa/prava, poslodavac utvrđuje planom/godina ili dulje razdoblje obračun/isplatu/iznose pojedinih prava za isplatu radnicima, ali i sebi[87]«.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 209.

Ugovor o radu sklopljen između poslodavca i radnika prestaje na način kako je propisano ZOR-om.

Osnove za prestanak ugovora o radu ako je radnik učinio povredu radne dužnosti

Članak 210.

Ako radnik za vrijeme rada za poslodavca, svojim radom, propuštanjem dužnog rada/činjenja ili odnosom prema poslodavcu, drugim radnicima, korisnicima usluga poslodavca i drugima, čini povredu radne dužnosti, te ako takvo postupanje ima obilježja povreda /protupravnog ponašanja/činjenja, kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom, kaznit će se disciplinskom mjerom propisanom ovim Kolektivnim ugovorom.

Povrede radne dužnosti mogu biti lakše ili teže povrede.

Lakše povrede radne dužnosti

Članak 211.

Lakše povrede radne dužnosti su, kada radnik:

1. učestalo zakašnjava na posao,

2. učestalo napušta sjedište rada poslodavca prije isteka propisanog radnog vremena,

3. napušta radno mjesto tijekom radnog vremena bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,

4. neuljudno se ponaša prema kolegama radnicima, poslovnim partnerima Poslodavca, kupcima i tome sl.,

5. ne izvršava obvezne upute poslodavca iz Zakona o radu, za rad radnika u skladu s naravi i vrstom rada,

6. ne održava čistoću i urednost radnog mjesta i sredstava rada,

7. neopravdano izostane s posla 1 dan,

8. ne obavijesti poslodavca ili ovlaštenu osobu poslodavca o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata, računajući od dana nastanka osnova, odnosno do roka iz članka 26. Kolektivnog ugovora,

9. ne vodi ili neuredno vodi propisane evidencije, na način i po postupku kako mu je naredio poslodavac u okviru poslova radnog mjesta,

10. ne koristi propisana zaštitna sredstva,

11. ne obavi propisane preglede u roku koji se nadovezuje na rok upisan u sanitarnoj iskaznici,

12. ne obavi cijepljenje, ako je isto propisano ili određeno od strane poslodavca (tetanusu, virusni hepatitis, itd.),

13. ne pridržava se uputa proizvođača sredstava rada za ispravno korištenje tih sredstava,

14. pokuša spolno uznemiriti drugog radnika riječima, pokretom, gestom ili sl.

15. dođe u posjed intimnih fotografija drugog radnika, te slike, bez njegovog znanja ili ovlaštenja prezentira drugim radnicima ili trećim osobama s namjerom da ga diskreditira, omalovaži, sruši njegov autoritet/dignitet i sl.

16. ne izvršava ili neuredno izvršava protokol liječenja pacijenta, u kojem i ona sudjeluje, a prema pravilima struke i uputa/naloga poslodavca, i to:

a. ne dostavlja izvješće o cijepljenju protiv gripe nadležnom tijelu i nakon upozorenja da to učini,

b. ne pripremi pacijenta za obavljanje EKG usluge u ordinaciji, iako je to uvriježeno pravilo (neobrijan i sl.),

[86] Članak 9. stavak 9. Zakona o porezu na dohodak, NN, 177/04. do 152/24. propisuje da se primici koji fizičke osobe ostvare po osnovi darovanja za zdravstvene potrebe ne smatraju dohotkom.

[87] Iako Pravilnik o porezu na dohodak glede ostvarenja materijalnih prava, materijalno pravo/osnov veže za radnika, prema definiciji za takvu fizičku osobu iz ZOR-a, Zakon o porezu na dohodak isto materijalno pravo daje i poduzetniku, koji obavlja samostalnu djelatnost, ako iste obračunava do propisanih iznosa.

c. ne obavi mjerenje tlaka pacijentu, prije nego pacijenta uputi u ordinaciju ili bagatelizira izvršenje te obveze, jer pacijent malomalo to traži ili kod njega postoji indikacija za češće postupanje, ili ne izmjeri tlak pacijentu iako je s izrijekom od nje to zatraženo,

d. ne obavi mjerenje tlaka pacijentu s naputkom – ne treba, tlak Vam je dobar i sl.,

e. ne izdaje Rp pacijentici s obrazloženjem, jer da Rp mora izdati ginekolog, a da o tome nije odlučio poslodavac,

f. ne provjerava razloge, zbog čega pacijent traži određene potvrde, pa se dešava, da traži bolovanje za dijete, a da nije dobio preporuku pedijatra,

g. ne obavi sanaciju i previjanje rane na pacijentu a morala je, prema postavljenoj indikaciji,

h. ne obavlja provjeru razloga na strani pacijenta za korištenje usluga poslodavca, za koju/a je nadležan drugi doktor medicine/dentalne medicine prema struci i svom statusu,

i. puši u sestrinskoj sobi ili dozvoljava da drugi puše, iako postoji izričita zabrana pušenja u zdravstvenim prostorijama,

j. nakon korištenja medicinskih aparata, iste ne vraća na propisano mjesto određeno za buduće korištenje,

k. ne upisuje ili pogrešno upisuje podatke pacijenta ili ih neuredno upisuje, ili podatke upisuje u evidencijske dokumente drugog pacijenta,

l. ne prosljeđuje podatke iz rada poslodavca na server CEZIH-a, što je obveza prema ugovoru sa HZZO-om,

m. ne educira pacijenta glede njegove pripreme za obavljanje dijagnostičkih usluga u ordinaciji, prema protokolu/usluga, što je potreba i svakodnevna praksa,

17. i dr. slične povrede.

Teže povrede radne dužnosti

Članak 212.

Teže povrede radne dužnosti su, kada radnik:

1. ne izvršava, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršava radne obveze,

2. nezakonito radi ili propušta poduzimanja mjera ili radnji na koje je ovlašten radi sprečavanja nezakonitosti,

3. nezakonito raspolaže sredstvima poslodavca (krađa novca ili potrošnog materijala ili sitnog inventara i sl.),

4. nesvrsishodno i neodgovorno koristi sredstava rada i nakon upozorenja koje je imalo za posljedicu kvar, ubrzano habanje i tome sl.,

5. ne poduzima radnje, koje je poslodavac dužan poduzeti u okviru svojih ovlaštenja sa negativnim reperkusijama na prava radnika,

6. odbije nalog poslodavca za rad u prekovremenom radu, prema obilježjima tog rada prema ZOR-u,

7. odbije rad prema rasporedu poslodavca, sukladno ovom Kolektivnom ugovoru, kada se raspored rada može utvrditi u nejednakom trajanju/tjedan,

8. odbije rad prema preraspodjeli radnog vremena od strane poslodavca, prema uvjetima iz ovog Kolektivnog ugovora,

9. ne obavijesti poslodavca o promjeni adrese stanovanja ili prikriva adresu stanovanja, da bi onemogućio poslodavca u dostavi pismena, vezano za rad i radni odnos,

10. odbija primiti dostavu pismena upućenog od strane poslodavca vezano za rad i radni odnos izvršenu neposredno ili posredno, kada je pismeno upućeno na adresu stanovanja radnika, koja nije sporna, s izjavom dostavljaču – »odbija primiti pismeno« ili »nije zatečen u stanu« ili dr. sličan prozaičan, neistinit navod

11. ako poslodavac izgubi povjerenje[88] u rad radnika, jer:

– svojim radom/ponašanjem /odnosom prema radnom procesu, kolegama, trećima svojim ponašanjem izaziva poremećaj u radnom procesu,

– ako obavlja rad u alkoholiziranom stanju,

– ako zlouporabi institut/svrhu bolovanja,

– ako svojim ponašanjem i odnosom prema ostalim radnicima stvara loš međuljudski odnos,

– ako odbije izvršiti radni nalog ili obaviti rad u prekovremenom radu, a on je nužan zbog nastavka radnog procesa ili održavanja kontinuiranosti radnog procesa,

– ako svojim ponašanjem i odnosom prema poslodavcu bilo riječima bilo pisanim putem narušava njegov ugled, a naročito ako se to ponavlja i u prisustvu/nazočnosti pacijenata i drugih stranaka i pogotovo ako tako postupa u nazočnosti samog poslodavca

12. ne izvršava obveze radnika iz domene zaštite na radu, zaštite od požara, sprečavanje eksplozija, štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari, kao što su da radnik:

* ne radi s dužnom pažnjom i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje, kao zdravlje i život i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja;

* ne pristupi svim organiziranim mjerama i postupcima edukacije, organizirane sa svrhom da bi radnik što bolje upoznao uvjete i opasnosti rada, na svakom radnom mjestu;

* se ne pridržava propisanih i priznatih mjera zaštite na radu, kao npr., kada odbije obaviti cijepljenje, koje je propisano kao obvezno za zdravstvenog radnika;

* se ne pridržava uputa proizvođača sredstava rada za ispravno korištenje tih sredstava;

* ne obustavi rad ili korištenje strojeva i uređaja, ako utvrdi bilo kakvu sumnju glede postojanja opasnosti za rad na siguran način;

* ne koristi osobna zaštitna sredstva, koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje;

* ne upozori neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima kao i neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika;

* ne upozna poslodavca ili nadležnog liječnika kod zasnivanja radnog odnosa i u tijeku rada, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš;

* ne ovlada znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebno za rad na siguran način;

* se ne podvrgava provjeri da li obavlja rad i pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili je bolestan, ako poslodavac to od radnika zatraži;

* ne pristupi zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen od poslodavca;

* ne pristupi praktičnoj provjeri stečenih znanja za rad na siguran način za svaku vrstu poslova na radilištu (ordinaciji, laboratoriju, dijagnostičkoj jedinici, ljekarni, galenskom laboratoriju, stanu pacijenta, podružnici i dr.) na način i po postupku, kako je propisano zakonskim propisima;

* se ne pridržava pisanih uputa poslodavca glede obavljanja pojedinih vrsta poslova ili korištenja strojeva i uređaja;

13. drsko i arogantno se ponaša prema poslodavcu i drugim osobama, kao i poslodavca prema radniku,

14. zloporabi položaj i prekorači dana ovlaštenja,

15. odbija izvršenja naloga izdanog od strane poslodavca ili ovlaštene osobe, ako za to ne postoje opravdani razlozi na strani radnika,

16. neovlašteno se posluži sredstvima rada koja radnik koristi u procesu rada za poslodavca, za svoje ili tuđe potrebe, a koja mu stoje na raspolaganju pri izvršenju radnih zadaća za poslodavca,

[88] Iz sudske prakse, koju su potvrdili presudama sudovi, ocjenjujući zakonitost izvanrednog otkaza ugovora o radu koji je poslodavac dao radniku.

17. prezentira drugima poslovne podatke iz dnevnih, mjesečnih ili godišnjih izvješća poslodavca, kao npr. podataka o prometu, troškovima poslovanja, poslovnim partnerima, radnicima i drugim osobama koje obavljaju poslove za poslodavca, rezultatima poslovanja i slično, sve kao izraz odavanja poslovne tajne poslodavca;

18. prezentira drugima podatke iz osobnog statusa pacijenta, korisnika usluga poslodavca ili podataka iz anamneze i statusa pacijenta koje su svi zdravstveni djelatnici dužni čuvati kao profesionalnu tajnu i koja je za odavanje sankcionirana kao kazneno djelo temeljem članaka 132. Kaznenog zakona;

19. samovoljno koristi neka prava iz rada i po osnovi rada od strane radnika, kršeći pri tome svjesno ili nesvjesno propisani način, kao npr. pravo na godišnji odmor, stanku (dnevni odmor) i sl.

20. dolazi na posao u pijanom stanju, pod utjecajem droge ili drugih opojnih sredstava,

21. konzumira alkohol ili opijate na radnom mjestu,

22. izaziva tučnjave i nerede i svako drugo nedolično ponašanje, koje šteti ugledu poslodavca,

23. zloporabi pravo korištenja bolovanja (ako radnik obavlja druge poslove umjesto da se liječi, miruje i tome sl., što je primjereno naravi njegove bolesti),

24. seksualno uznemirava drugog radnika, kao npr. diranje, izazovno i vulgarno nagovaranje na seks,

25. prisila ili ozbiljna prijetnja učinjena drugom radniku s namjerom pristanka na seks, prema obilježjima prijetnje iz KZ-a,

26. učini spolni snošaj pod prisilom i zloporabom radnog mjesta/ovlaštenja radnika prema radniku,

27. čini bludne radnje prema radniku s namjerom da potakne njegovu maštu i da ga navede na seks,

28. ne obavijesti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad neposredno nakon isteka roka, kako je propisano ZOR-om

29. ne prezentira dokaz izabranog doktora opće medicine o nesposobnosti za rad u roku kako je propisano Zakonom o radu,

30. neopravdano izostane s posla 2 dana u kontinuitetu,

31. neopravdano izostane s posla do 2 dana u jednom mjesecu,

32. ponovi lakše povrede radnih obveza iz članka 210. ovog Kolektivnog ugovora 2 do 3 puta,

33. radi za drugog poslodavca suprotno pravilima o zakonskoj zabrani utakmice iz ZOR-a

34. obavlja i druge slične radnje ili propuste dužnih radnji.

Saslušanje radnika na okolnost sumnje da je učinio povredu radne dužnosti

Članak 213.

Poslodavac mora radniku omogućiti izjašnjenje glede postavljene sumnje da je učinio ili ne povredu radne dužnosti, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Riječi »nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini« za poslodavca/radnika to znači, da je radnik učinio povredu ličnosti/osobe poslodavca ili člana njegovog obiteljskog domaćinstva ili drugih osoba, u nazočnosti trećih, povrede koje se mogu dokazati ili koje nije potrebno dokazivati.

Protupravno ponašanje radnika i njegovu izjavu u odnosu na optužbu, u smislu odredbi prethodnog stavka, poslodavac registrira u pisanoj formi (dokument), kao dokaz da je saslušao radnika na okolnost presumpcije njegovog protupravnog ponašanja.

Ako radnik odbije dati izjavu o njegovom navodnom protupravnom ponašanju, tu činjenicu poslodavac evidentira na istom dokumentu, kao svoju zabilježbu, uz naznaku vremena, kada je pokušao ishoditi od zaposlenika njegovu izjavu. Ako je/su tom činu bila/bile nazočna/ne osoba ili druge osobe, poslodavac navodi njihova imena, prezimena i njihov status u odnosu na poslodavca i radnika.

Poslodavac, koji zapošljava manje od 20 radnika i poslodavac koji zapošljava 20 i više od 20 radnika, može otkazati radniku ugovor o radu za učinjene tzv. lakše povrede radnih obveza, ili tzv. otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika (redoviti otkaz ugovora o radu).

Sankcije za povrede radne dužnosti

Članak 214.

Za povredu radne dužnosti radniku se mogu izreći sljedeće mjere:

1. usmena/e opomena/e
2. pisana/e opomena/e,
3. novčana/e kazna/e,
4. suspenzija s rada,
5. otkaz ugovora o radu.

Mjeru pod 5. za otkaz ugovora može koristiti i radnik, za osnove propisane ovim Kolektivnim ugovorom.

Opomena/e

Članak 215.

Za učinjene lakše povrede radne dužnosti iz članka 211. ovog Kolektivnog ugovora, poslodavac izriče radniku opomenu.

Opomena može biti usmena, jedna ili više ili pisana također jedna ili više.

Poslodavac pribjegava izricanju pisane opomene ako vidi da efekti usmene/usmenih opomena ne rezultiraju promjenama u obavljanju poslova radnog mjesta radnika, na način, da ne čini povrede radne dužnosti.

Svaka pisana opomena nadovezuje se na dokument pisane izjave – saslušanja radnika na okolnost postavljene sumnje da je učinio lakšu povredu radne dužnosti, ako je radnik svojevoljno sudjelovao u utvrđivanju činjenica povrede

Obveza poslodavca upozoriti radnika na posljedice njegovog protupravnog ponašanja

Članak 216.

Ako je radnik učinio lakšu povredu radne dužnosti iz članka 211. bez obzira da li se je izjasnio o razlozima činjenja/ne činjenja ili propuštanja dužne pažnje, što je rezultiralo opisanom povredom radne dužnosti, poslodavac može radniku uručiti pisanu opomenu.

Broj pisanih opomena/radnik, prije nego se poslodavac odluči na izricanje drugih sankcija, zavisi od težine/opisa povrede/a radne dužnosti.

U svakoj pisanoj opomeni ili zapisniku o saslušanju radnika, na okolnost utvrđivanja ponovnog činjenja lakše povrede radne dužnosti, poslodavac je dužan upozoriti radnika na moguće posljedice takvog činjenja, tj. na izricanje novčane kazne ili otkaza ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika.

U ugovoru o radu ili u posebnoj pisanoj odluci, poslodavac prezentira radniku koje su to lakše/teže povrede radne dužnosti, da bi mu obrnutim načinom, kroz opis protupravnog ponašanja sugerirao/obvezivao ga na način ponašanja, suprotan protupravnom, kažnjivom ponašanju.

Na taj način, poslodavac još jednom, na neposredan i trajan način, bona fide, skreće pozornost radniku na moguće posljedice, ako neće obavljati poslove u duhu utvrđenih standarda.

Novčana kazna

Članak 217.

Za učinjenu lakšu i/ili težu povredu radne dužnosti prema pacijentima, poslovnim partnerima poslodavca ili ponovljenim povredama, povredama u povratu i nakon izrečene jedne ili više pisanih opomena, poslodavac radniku može izreći novčanu kaznu i do 10 % iznosa prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna 3 mjeseca, računajući na vrijeme povrede.

Novčanu kaznu poslodavac utvrđuje rješenjem. U prethodnom postupku poslodavac mora/mora pokušati saslušati radnika, kako je to opisano u članku 213. ovog Kolektivnog ugovora.

Novčana kazna, prema rješenju iz prethodnog stavka izvršava se pljenidbom novčanog iznosa od prve isplate plaće radnika, nakon donošenja rješenja.

Broj i iznos izrečenih novčanih kazni, kako je navedeno u stavku 1., za radnika nije ograničen.

Sredstva ubrana od novčanih kazni poslodavac koristi za poboljšanje materijalne osnove rada. Poslodavac za tu svrhu ustrojava posebnu izvanknjigovodstvenu evidenciju.

Visina novčane kazne ovisi i o vrsti povrede radne dužnosti,koja prema opisu sadrži više povreda iz članka 211. i/ili 212. Kolektivnog ugovora, a koje su obuhvaćene jedinstvenim iznosom kazne (više povreda istovremeno, kao posljedica jedne protupravne radnje).

Suspenzija sa rada

Članak 218.

Ako poslodavac postavi sumnju da je radnik učinio težu povredu radne dužnosti iz članka 212. ovog Kolektivnog ugovora, a pogotovo, ako učinjena povreda ima i obilježja – sumnje na učinjeno kazneno djelo, prije izricanja mjere izvanrednog otkaza ugovora o radu, poslodavac može donijeti odluku o suspenziji rada radnika na određeno vrijeme.

Poslodavac će donijeti odluku iz prethodnog stavka ako zaključi da mora provesti određene postupke/istražne radnje u mjestu učinjene povrede i u okviru svoje ingerencije, odnosno ako indicirane postupke/istražne radnje može/treba obaviti drugo ovlašteno tijelo.

U odluci o suspenziji poslodavac određuje vrijeme trajanja suspenzije.

Za vrijeme trajanja suspenzije radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 50 % svoje prosječne mjesečne plaće iz prethodna 3 mjeseca.

Umjesto izvanrednog otkaza ugovora o radu, kako je navedeno u stavku 1. ovog članka, poslodavac može izreći jednu od mjera iz članka 214. ovog Kolektivnog ugovora, ako rezultat istražnih radnji na okolnost presumpcije za učinjenu težu povredu radne dužnosti upućuju na blaži oblik povrede radne dužnosti.

Za primjenu odredbi prethodnog stavka, poslodavac donosi posebnu odluku, sve u vremenu trajanja suspenzije, kako je utvrđeno ovim člankom.

Prestanak ugovora o radu za osnove skrivljenog ponašanja radnika i za druge osnove

Članak 219.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz

Članak 220.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog u slučaju:

1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla, zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)

2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz) ili

3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

Redoviti otkaz – otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika

Članak 221.

Za učinjenu lakšu povredu radne dužnosti iz članka 211. pored mjera iz članka 214. stavak 1. od 1. – 4. ovog Kolektivnog ugovora, poslodavac može radniku izreći i mjeru otkaza ugovora o radu – redoviti otkaz, otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika.

Poslodavac će izreći mjeru otkaza ugovora iz prethodnog stavka ako je radnik u prethodnom vremenu rada učinio jednu ili više lakših povreda radne dužnosti, pa ga je poslodavac jedanput ili više puta upozorio, da bi mu u slučaju ponovnog kršenja mogao izreći tu/takvu mjeru.

Izvanredni otkaz

Članak 222.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede iz radnog odnosa, iz članka 212. stavak 1., npr. podstavak 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21 do 26 i … ili neke druge važne činjenice, nastavak radnog odnosa radnika za poslodavca nije moguć.

Poslodavac donosi odluku o izvanrednom otkazu ugovora u roku od 15 dana od dana saznanja za učinjenu povredu radne dužnosti, za koju/zbog koje daje otkaz.

Skraćenje otkaznog roka

Članak 223.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog skrivljenog ponašanja – tzv. redoviti otkaz, jer je učinio povredu radne dužnosti iz članka 211. i 212. ovog Kolektivnog ugovora, zakonski otkazni rok utvrđuje se u trajanju ½ pripadajućeg otkaznog roka, odnosno bez otkaznog roka, ako je dan izvanredni otkaz ugovora o radu.

Zajedničke odredbe za redoviti otkaz

Članak 224.

Glede otkaza ugovora o radu, poslodavac i radnik imaju slijedeća prava i obveze:

1. poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu,

2. za redoviti otkaz mogu otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok,

3. za redoviti otkaz ugovora o radu poslodavac mora imati opravdani razlog, ne i radnik,

4. poslodavac ne smije 6 mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika, ako je dao poslovno/osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu,

5. privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede ne predstavlja opravdani razlog za otkaz,

6. ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost ugovorena,

7. prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na protupravno ponašanje i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka takvog ponašanja,

8. otkaz mora imati pisani oblik,

9. poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz,

10. otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje,

11. otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu,

12. otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog/roditeljskog/posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta,

13. i dr. osnova utvrđenih ZOR-om.

Pravo radnika dati otkaz ugovora o radu

Članak 225.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.

Zabrana otkaza trudnici i…

Članak 226.

Zabrana otkaza ugovora o radu trudnici, za vrijeme korištenja rodiljnog dopusta i drugih prava iz ovog Kolektivnog ugovora, zabrana traje i 15 dana nakon prestanka korištenja nekih od spomenutih prava.

Ako poslodavac daje otkaz ugovora o radu radnici u uvjerenju da nije trudna u vrijeme dostave odluke, radnica, da bi istakla prigovor promašene pasivne legitimacije, mora u roku od 15 dana, od dana dostave otkaza ugovora o radu, obavijestiti poslodavca o svojoj trudnoći uz prezentaciju odgovarajuće potvrde ovlaštenog liječnika.

Nabrojene okolnosti u stavku 1. i 2. ovog članka ne sprečavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena na koje je sklopljen.

Dostava otkaza

Neposredni način dostave

Članak 227.

U slučaju neposredne dostave odluke o otkazu, radnik svojim potpisom potvrđuje na samoj odluci prijem odluke, uz naznaku dana, mjeseca i godine prijema.

Ako radnik odbije dostavu odluke, na opisani način kako je navedeno u prethodnom stavku, poslodavac tu činjenicu registrira zabilježbom na samoj odluci. Ako su činu dostave odluke bile nazočne druge osobe, u zabilježbi poslodavac navodi i njihova imena i prezimena, te njihov status i njihov odnos prema poslodavcu. Dostava odluke o otkazu ugovora o radu na opisani način je pravovaljana, ako je poslodavac javno obznanio predmet sadržaja odluke, koju pokušava uručiti radniku (npr. navesti da mu uručuje otkaz ugovora o radu).

Smatra se neposrednom dostavom odluke o otkazu kada se pismeno vraća poslodavcu neuručeno, jer radnik nije prijavio poslodavcu promjenu adrese ili se pismeno vraća s napomenom – »odbija primiti pismeno« ili »nije zatečen u stanu« ili dr. sličan prozaičan, neistinit navod.

U slučajevima opisane dostave prema stavku 2. i 3. ovog članka, odluku o otkazu poslodavac objavljuje na svojoj oglasnoj ploči ili sl., kako bi pismeno bilo dostupno svima pa i radniku. Smatra se, da je na ovaj način odluka o otkazu ugovora o radu dostavljena radniku, ako je od dana objave proteklo 8 dana.

Posredni način dostave

Članak 228.

Ako se poslodavac odluči na posrednu dostavu odluke o otkazu ugovora o radu, tada odluku dostavlja na adresu radnika preporučenom poštom s povratnicom ili posebnom kurirskom dostavom.

Dan dostave odluke o otkazu Ugovora o radu radniku, na opisani način u prethodnom stavku, smatra se danom prijema pošiljke od strane radnika, kako je potvrđeno na povratnici ili knjizi – dokumentu dostave i to s njegovim potpisom ili potpisom njegove ovlaštene osobe.

Članak 229.

Kao mjeru prevencije od mogućnosti da radnik bojkotira prijem pošiljke iz prethodnog članka, na način, da se ne odazove pozivu HP-a za podizanje pošiljke, pa tako u unedogled, poslodavac može posebnim sporazumom ugovoriti sa radnikom dostavu pismena preko određene osobe u RH.

Sporazum iz prethodnog stavka radnik i poslodavac mogu sklopiti glede određenog spora koji je već nastao ili glede budućih sporova, koji mogu nastati između radnika i poslodavca iz radnog odnosa.

Sporazum iz stavka 1. ne mora biti ovjeren u Uredu javnog bilježnika.

Članak 230.

Ugovoreni ili propisani otkazni rok otkaza ugovora o radu radniku teče od dana dostave otkaza, kako je navedeno u prethodnom članku.

Radniku, koji je u tijeku korištenja prava na bolovanju i sl. iz ZOR-a i kojem je u tom vremenu dostavljen otkaz ugovora o radu, na propisani način, otkazni rok teče od dana koji se nadovezuje na zadnji dan korištenja navedenog prava.

Članak 231.

Radniku, kojem je uručen otkaz ugovora o radu, a on nije u tijeku korištenja jednog od prava – bolovanje i sl. prema ZOR-u, prestaje ugovor o radu danom isteka otkaznog roka, s tim, da naknadno stečeno pravo prema opisu iz istog članka ZOR-a, radnik ostvaruje prema propisima koji reguliraju ostvarenje tih/tog prava, bilo na teret HZZO-a ili MO ili..... (na primjer prava iz zdravstvenog osiguranja i sl.).

Dokazivanje opravdanog otkaza

Članak 232.

Poslodavac koji otkazuje ugovor o radu, mora dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao radniku – poslovno uvjetovani otkaz, ne smije 6 mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Otkaz ugovora poslodavcu

Članak 233.

Radnik može poslodavcu otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog/e.

Naknada štete za izvanredni otkaz

Članak 234.

Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkaže ugovor o radu ima pravo od druge stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 235.

Ako poslodavac iz ovog Kolektivnog ugovora ponudi radniku izmjenu uvjeta iz sklopljenog ugovora o radu, a radnik odbije njegovu ponudu, poslodavac može realizirati svoju namjeru na način da radniku dade otkaz važećeg ugovora o radu, ali s ponudom novog ugovora s izmijenjenim uvjetima.

O ponudi za sklapanje ugovora iz prethodnog stavka, radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu prema odredbama stavka 1. ovog članka, otkazni rok iz ZOR-a teče za radnika od dana kad je radnik priopćio poslodavcu svoje odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi u istom roku, ili se radnik izjasnio nakon isteka postavljenog mu roka.

Ako radnik odbije ponudu poslodavca i ne potpiše novi ponuđeni ugovor u postavljenom roku, primjenjuju se prema radniku odredbe odluke o otkazu ugovora o radu, sa svim pravnim posljedicama.

Ako radnik i prihvati ponudu poslodavca iz stavka 1. ovog članka, on svejedno zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora o radu.

Otkazni rok/rokovi

Članak 236.

Za otkaz ugovora o radu radniku u smislu odredbi ovog Kolektivnog ugovora poslodavac primjenjuje zakonski/minimalni otkazni rok utvrđen u ZOR-u, ako poslodavac i radnik nisu ugovorili duži otkazni rok, osim za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Kad ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok, glede trajanja je identičan roku iz prethodnog stavka, osim ako radnik otkazuje ugovor o radu iz razloga zasnivanja radnog odnosa sa poslodavcem u drugom mjestu, koje je udaljeno najmanje 50 km od mjesta sjedišta rada poslodavca, i tada iznosi 30 dana.

Otkazni rok ne teče za osnove utvrđene ZOR-om.

Otkazni rok ne teče i za vrijeme privremene nesposobnosti za rad radnika.

Ako je poslodavac uručio radniku otkaz ugovora o radu, pa on u tijeku otkaznog roka prekida tijek zbog privremene nesposobnosti za rad, radni odnos radniku prestaje najkasnije istekom 6 mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika, kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Otpremnina

Članak 237.

Svakom radniku, kojemu poslodavac otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika ili izvanredni otkaz, pripada otpremnina, ako je proveo na radu kod istog poslodavca najmanje 2 godine neprekidnog rada.

Radnik iz prethodnog stavka, za svaku navršenu godinu rada za istog poslodavca stječe pravo na otpremninu u iznosu od najmanje 1/3 prosječne mjesečne plaće koju je ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca, s tim, da ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od 6 prosječnih mjesečnih plaća radnika, koje je ostvario[89*] u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Odlukom poslodavca ili ugovorom o radu, poslodavac i radnik mogu ugovoriti i veći ukupan iznos otpremnine, u odnosu na iznos, kako je navedeno u prethodnom stavku.

Otpremninu iz prethodnog stavka ovog članka poslodavac isplaćuje radniku u roku od 15 dana, računajući od dana konačnosti odluke o otkazu ugovora o radu.

Članak 238.

Ako poslodavac otkazuje radniku ugovor o radu, koji ujedno obnaša i poslove s posebnim ovlaštenjima u procesu rada po ugovoru o službi, pa za i takav rad radnik ostvaruje plaću, u smislu odredbi ovog Kolektivnog ugovora, osnovicu za utvrđivanje otpremnine čini samo plaća radnika prema ugovoru o radu svedena na iznos plaće za puno radno vrijeme.

PRAVNI LIJEK/ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 239.

Ako radnik, koji obavlja poslove po ugovoru o radu za poslodavca iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, pa tako i u slučaju otkaza ugovora o radu, može u roku od 15 dana, računajući od dana dostave rješenja ili odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, ili od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako poslodavac svojom odlukom potvrdi prvostupanjsko rješenje ili odluku ili ne uzme u razmatranje zahtjev radnika u roku od 15 dana, računajući od dana dostave zahtjeva (šutnja poslodavca), radnik ima pravo u slijedećem roku od 15 dana tražiti zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije poslodavcu podnio zahtjev za zaštitu svog prava, osim u slučaju podnošenja zahtjeva za naknadu štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Propust radnika da zahtjeva naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa u rokovima iz ovog članka, ne može imati za posljedicu gubitak prava na potraživanje.

Mirenje

Članak 240.

Mirenje, prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora je svaki postupak, u kojem poslodavac i radnik nastoje sporazumno riješiti svoj spor, uz pomoć jednog ili više izmiritelja, koji strankama pomažu postići nagodbu.

Izmiritelj je osoba ili više osoba, koja/e na temelju sporazuma stranaka provode postupak mirenja.

Postupak mirenja obavlja se u Udruzi, kao organizatoru mirenja.

Članak 241.

Za pokretanje mirenja nije potrebno prethodno sklapanje sporazuma, već može početi i samim prihvatom prijedloga za pokretanje postupka mirenja, koji u pismenom obliku, jedna stranka dostavlja drugoj stranci.

Rok za izjašnjenje kontra stranke je 15 dana.

[89*] Za razliku od pravnog rješenja, koje je apostrofirao visinu otpremnine prema »isplati« plaće, što je Vrhovni sud nagnalo da donese presudu, kojom je presudio da se otpremnina isplaćuje u neto iznosu plaće, sadašnje rješenje, koje apostrofira da je radnik »ostvario« plaću, upućuje na bruto iznos plaće, što je i u suglasju s člankom 92. stavak 4. ZOR-a.

Članak 242.

Pravna pravila propisana za imenovanje izmiritelja, postupak mirenja, sve do faze sklapanja nagodbe, pravnu snagu nagodbe prema strankama, glede prava i obveza izmiritelja, prezentacije dokaza u postupku mirenja i druga pravna pravila iz Zakona o mirenju, primjenjuju se i glede mirenja između poslodavca i radnika, za sporove nastale iz izvršenja odredbi ovog Kolektivnog ugovora.

Sudska zaštita radnika u slučaju otkaza ugovora o radu

Članak 243.

Ako sud utvrdi da otkaz ugovora o radu poslodavca nije dopušten, utvrdit će da radni odnos nije ni prestao, pa će narediti vraćanje radnika na posao.

Radnik može u tijeku postupka pred sudom tražiti da ga sud privremeno, do okončanja spora vrati na posao (privremena mjera).

Ako sud utvrdi, da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu najmanje 3, a najviše 8 propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća tog radnika, ovisno o trajanju radnog odnosa, starosti, te obvezama uzdržavanja koje terete radnika. sve sukladno ZOR-u.

Teret dokazivanja u sporu iz radnog odnosa

Članak 244.

U slučaju spora iz radnog odnosa teret dokazivanja je na radniku/poslodavcu, zavisno tko smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, odnosno tko pokreće spor.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu radniku, teret dokazivanja je na poslodavcu.

Zastupanje poslodavca u radnim sporovima

Članak 245.

Udruga može u radnim sporovima kod poslodavaca, pred sudom, u mirenju i arbitraži te pred državnim tijelima zastupati[90] svoje članove, samo uz uvjete i na način, kako je propisano Statutom Udruge.

Obveze poslodavca koji zapošljava 20 i više radnika

Članak 246.

Poslodavac koji zapošljava 20 i više radnika dužan je, glede izvršenja odredbi ovog Kolektivnog ugovora savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom o:

1. uvođenju nove tehnologije za rad poslodavca,
2. promjeni u organizaciji i načinu rada,
3. planu godišnjih odmora radnika poslodavca,
4. rasporedu radnog vremena.

Sindikalni povjerenik iz prethodne stavke je radnik koji sam obavlja poslove za poslodavca ili radnik koji je između više radnika istog poslodavca izabran za sindikalnog povjerenika. Sindikalni povjerenik temeljem ZOR-a, zamjenjuje Radničko vijeće u njegovoj nadležnosti.

Prijenos ugovora o radu na novog – istog poslodavca

Članak 247.

Ako poslodavac promjeni statusni oblik svoje djelatnosti, na primjer iz statusa bilo kojeg oblika privatne prakse u status zdravstvene ustanove ili trgovačkog društva ili status ljekarničke ustanove, tj. iz statusa fizičke osobe koja obavlja registriranu djelatnost u djelatnost zdravstvene ustanove ili trgovačkog društva – pravne osobe tako, da je pravna osoba slijednik njegovog prethodnog vlasništva i oblika registrirane djelatnosti, temeljem čega zadržava prethodno i eventualno povećava svoje vlasništvo, poslodavac je pravni slijednik prethodnog oblika vlasništva, pa se slijedom toga i svi ugovori o radu njegovih radnika prenose na njega, za njih »novog« poslodavca.

Prava radnika utemeljena ovim Kolektivnim ugovorom za koja se opseg prava veže za rad za istog poslodavca, u slučajevima kako ja opisano u prethodnom stavku, radnici zadržavaju kontinuitet trajanja radnog staža bez prekida.

Primjena Kolektivnog ugovora prenosi se na novog poslodavca sve do vremena početka primjene za njega važećeg kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana.

Ako do prijenosa ugovora o radu dođe na način propisan ZOR-om i ovim Kolektivnim ugovorom, novi poslodavac solidarno s bivšim poslodavcem koji je prenio ugovor o radu, odgovara za obveze prema radniku/radnicima nastale do dana prenošenja ugovora o radu.

Osim odredbi ovog članka, na prijenos ugovora o radu primjenjuju se odredbe ZOR-a.

Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 248.

Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za 5 godina.

DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Poslodavac koji zapošljava 20 i više radnika

Članak 249.

Radnici na radu kod poslodavca koji zapošljava 20 i više radnika imaju pravo tajnim glasovanjem izabrati jednog ili više svojih predstavnika u Radničko vijeće, koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Broj članova Radničkog vijeća prema broju radnika poslodavca utvrđen je ZOR-om.

Radničko vijeće i sindikalni povjerenik

Članak 250.

Ako Radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzima jedan ili više sindikalnih povjerenika (sindikalno vijeće), o čemu odlučuju članovi sindikata – radnici tog poslodavca.

Broj sindikalnih povjerenika, s pravima iz prethodnog stavka, ne može biti veći od broja članova Radničkog vijeća iz ZOR-a.

Sindikalnog povjerenika koji ima ovlasti Radničkog vijeća temeljem ZOR-a, u dijelu tih ovlasti zamijenit će sindikalni predstavnik koji nije zaposlen kod istog poslodavca pod uvjetom da je radnik – sindikalni povjerenik obavijestio svog poslodavca o toj osobi.

Sindikalni predstavnik iz prethodne stavke mora biti radnik poslodavca iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora.

Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik, kada obavljaju poslove iz nadležnosti Radničkog vijeća, imaju pravo na naknadu plaće u skladu s odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 251.

Kada sindikalni povjerenik odnosno sindikalno vijeće zamjenjuje Radničko vijeće ima pravo zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz djelokruga primjene ZOR-a i ovog Kolektivnog ugovora.

[90] Članak 169. ZOR-a propisuje navedeno pravo udruga

Obveze poslodavca prema radničkom vijeću

Članak 252.

Poslodavac se obvezuje da neće svojim djelovanjem onemogućiti sindikalni rad sindikalnog povjerenika, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom sindikata.

Članak 253.

Poslodavac je obvezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku omogućiti aktivnosti u razumnoj mjeri u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika.

Poslodavac također treba sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj zaposlenika kao što su prijedlozi odluka o primjeni ZOR-a i ovog Ugovora kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, te prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka, koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, a najkasnije u roku od tri dana od podnijetog zahtjeva za prijem.

Poslodavac je dužan u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik ima i druga prava određena ovim Ugovorom ili zakonom.

Prava iz prethodnih stavaka ovog članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnom predstavniku uključujući i one koji nisu zaposleni kod tog poslodavca.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnosti smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Obveza Sindikata prema poslodavcu

Članak 254.

Sindikat se obvezuje da će svoje sudjelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama iz rada, zakonima i ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 255.

Čelnik sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnog odnosa kod poslodavca, a koju obavlja profesionalno, ima se pravo nakon prestanka te funkcije vratiti na iste poslove, a ako tih poslova više nema onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovoga članka trebaju obavijestiti, poslodavca u roku od 30 dana od prestanka funkcije.

ZAŠTITA RADNIKA NA RADU I U SVEZI S RADOM

Načela

Članak 256.

Poslodavci iz članka 1. Kolektivnog ugovora, prava i obveze između poslodavca i radnika koja proizlaze iz domene zaštite na radu, prema pozitivnim zakonskim propisima, reguliraju ovim Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac, fizička ili pravna osoba u djelatnosti zdravstva u privatnoj praksi Hrvatske, dužan je pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad, na način, koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji radnik obavlja.

Članak 257.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji obavlja.

Članak 258.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te sprječava nastanak nesreća.

Članak 259.

Ako su ovim Kolektivnim ugovorom za rad radnika određeni posebni uvjeti, npr. za rad s djecom, za zasnivanje radnog odnosa, poslodavac može sklopiti ugovor o radu samo s onim radnikom, koji ispunjava te posebne uvjete.

Broj radnika poslodavca uvjetuje njegovu organizaciju rada

Članak 260.

Poslodavci iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora razvrstavaju se u četiri grupe poslodavaca glede primjene njihovih obveza iz domene zaštite na radu i to:

1. poslodavac, koji zapošljava više od 250 radnika npr. mora: ustrojiti službu za zaštitu na radu sukladno broju zaposlenih,te stupnju opasnosti koji je utvrđen procjenom. Poslodavac ove grupe poslodavaca donosi procjenu opasnosti u smislu odredbi Zakona o zaštiti na radu (u daljnjem tekstu: Zakon), na način, kako je propisano posebnim Pravilnikom…… i drugo, kako je utvrđeno istim Zakonom.

2. poslodavac, koji zapošljava više od 50 radnika, a manje od 250 radnika npr. mora: zaposliti jednog ili više stručnjaka za zaštitu na radu, izraditi procjenu opasnosti, kao što je navedeno za prethodnu točku i drugo utvrđeno posebnim zakonom.

3. poslodavac, koji zapošljava 21 i više radnika, a manje od 50 radnika mora: u pisanom obliku utvrditi organizaciju provedbe zaštite na radu, pravila zaštite, te prava, obveze i odgovornosti njegovih ovlaštenika i radnika, u dijelu u kojem ta pitanja nisu uređena posebnim zakonom i propisima donesenim na temelju istog Zakona, te Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu;

4. poslodavac, koji zapošljava do 20 radnika – nije obvezan postupiti, kako je navedeno u prethodnoj točki. Zaštitu na radu provodi prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, posebnog zakona i svojih uputa.

Upute za rad na siguran način

Članak 261.

Poslodavac je dužan posebnim pisanim uputama osigurati provedbu procesa rada u skladu s propisima zaštite na radu.

Upute poslodavca moraju biti istaknute na mjestu rada, radi njihovog korištenja.

Razrada obveza za poslodavca koji zapošljava 20 i manje od 20 radnika

Članak 262.

Poslodavac, fizička osoba, koji zapošljava 20 i manje od 20 radnika, samostalno svojom posebnom odlukom utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu zanimanja i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako to zakonom ili drugim propisom nije drugačije propisano, a poslodavac pravna osoba, posebnim pravilnikom.

Poslodavac, pravna osoba fond sati rada i broj radnika za svako radno mjesto utvrđuje Planom/godinu ili za dulje vremensko razdoblje.

Pravilnikom iz stavka prvog, poslodavac – pravna osoba utvrđuje uvjete koje mora ispunjavati radnik za radno mjesto, kao i uvjete za ona radna mjesta koja su posebnim propisima utvrđena kao radna mjesta na kojima je u procesu rada radnik eksponiran na moguće štete po zdravlje. Za takva radna mjesta poslodavac može zaključiti ugovor o radu samo s onim radnikom, koji ispunjava te posebne uvjete.

Osposobljavanje radnika za rad na siguran način

Članak 263.

Ako je poslodavac postupio na opisani način u prethodnom članku i utvrdio posebne uvjete za rad radnika na radnom mjestu, pored općih uvjeta, tada on ne smije dozvoliti samostalno obavljanje poslova radniku/cima koji ne ispunjava tako utvrđene posebne uvjete.

Posebni uvjeti za radna mjesta zdravstvenih radnika utvrđeni su ovim Kolektivnim ugovorom.

Radnika/e, koji ne zadovoljavaju propisanu zdravstvenu sposobnost i koji prethodno nije/su osposobljen/ni da obavlja/ju poslove s posebnim uvjetima rada, poslodavac ne smije rasporediti na takvo radno mjesto, jer bi u protivnom ugrozio ili mogao ugroziti život i zdravlje samog radnika, te život i zdravlje drugih radnika i korisnika usluga poslodavca.

Radnicima, koji zadovoljavaju zdravstvene uvjete za rad na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada, ali koji još nisu osposobljeni za rad na siguran način (tečaj zaštite na radu), poslodavac mora osigurati rad pod nadzorom radnika, koji je osposobljen za takav rad, na propisani način.

Provjeravanje zdravstvene sposobnosti tijekom rada

Članak 264.

Radnik, koji obavlja poslove s posebnim uvjetima rada, npr. za rad s djecom,obvezan je i tijekom konzumacije radnog odnosa provjeravati svoju zdravstvenu sposobnost za daljnji rad na tim poslovima, u propisanim rokovima.

Zbog naprijed navedenih okolnosti, zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme za takva radna mjesta je de facto zasnivanje s raskidnim uvjetom.

Osposobljavanje radnika za rad na siguran način

Članak 265.

Osposobljavanje radnika za rad na siguran način je za poslodavca kontinuirani proces, da bi izvršio obvezu iz zaštite na radu propisane ovim Kolektivnim ugovorom i to prije:

– početka rada radnika na radnom mjestu ili;

– promjene uvjeta mjesta rada radnika u odnosu na radno mjesto u tijeku procesa rada ili;

– premještanja radnika na drugo radno mjesto.

Članak 266.

Poslodavac donosi Program osposobljavanja za rad na siguran način zavisno od obilježja rada na radnom mjestu prema zanimanju radnika, ako zapošljava više od 10 radnika, na najmanje 2 radna mjesta.

Zaštita života i zdravlja radnika

Održavanje postrojenja, uređaja, opreme….

Članak 267.

Poslodavac je dužan održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika.

Koja postrojenja, uređaje, opremu i alate te mjesto rada iz prethodnog stavka je poslodavac dužan održavati i na koji način i u kojim rokovima, propisano je ovim Kolektivnim ugovorom, odlukama poslodavca – fizičke osobe, ili pravilima zaštite na radu poslodavca – pravne osobe.

Poslodavac je dužan opskrbiti radnika s dovoljnom količinom i odgovarajućom vrstom zaštitnih sredstava za rad na radnom mjestu.

Procjena opasnosti

Članak 268.

Poslodavac, koji zapošljava više od 20 radnika, dužan je izraditi Procjenu opasnosti na mjestima rada i u radnom okolišu za rad radnika pri obavljanju poslova radnog mjesta, kao sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora (zamjenjuje pravila o zaštiti na radu), prema posebnim propisima.

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa za radna mjesta s posebnim uvjetima rada

Članak 269.

Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, radnici, koji obavljaju ili bi trebali obavljati poslove s posebnim uvjetima rada, npr. za rad s djecom, za poslodavca, moraju ispunjavati još i posebne uvjete u pogledu:

- dobi života,
- spola;
- stručnih sposobnosti;
- zdravstvenog stanja;
- tjelesnog ili psihičkog stanja (u daljnjem tekstu: zdravstveno stanje);
- psihofizioloških i psihofizičkih sposobnosti (u daljnjem tekstu: psihička sposobnost);

Poslovi s posebnim uvjetima rada u djelatnosti privatnog zdravstva RH ….. i za rad u sferi ionizirajućeg zračenja

Članak 270.

Zdravstvenom nadzoru podliježu prema odredbama Pravilnika o zdravstvenim uvjetima za rad s izvorima ionizirajućih zračenja, te mjerilima, sadržaju, načinu i rokovima čuvanja podataka o zdravstvenim pregledima osoba, koje rade s izvorima ionizirajućeg zračenja i zdravstveni radnici koji:

– rade na poslovima s izvorima ionizirajućeg značenja.

Zdravstveni radnici iz prethodnog stavka obvezni su obaviti preglede:

- prethodni zdravstveni pregled,
- redovni zdravstveni pregled,
- nadzorni zdravstveni pregled,
- izvanredni nadzorni zdravstveni pregled.

Sadržaj pregleda objavljen je Pravilnikom iz stavka 1. ovog članka.

Prethodni zdravstveni pregled obavlja se prije početka rada s izvorima ionizirajućeg zračenja.

Redovni zdravstveni pregled obavlja se svakih 12 mjeseci nakon prethodnog pregleda.

Prošireni nadzorni zdravstveni pregled obavlja se svakih 5 godina nakon prethodnog pregleda.

Izvanredni nadzorni zdravstveni pregled obavlja se u slučajevima propisanim Pravilnikom.

Osobna zaštitna sredstva radnika

Članak 271.

U tijeku procesa rada, radnik je dužan koristiti osobna zaštitna sredstva.

Osobna zaštitna sredstva iz prethodnog stavka poslodavac utvrđuje svojim općim aktom (odluka ili pravilnik), primjereno vrsti poslova i riziku ugroženosti koji proizlazi iz sadržaja rada radnika.

Općim aktom poslodavac utvrđuje ne samo vrstu osobnog zaštitnog sredstva, već i dinamiku njihove promjene u tijeku dnevnog ili tjednog rasporeda rada.

Radnik je dužan pod prijetnjom primjene sankcija koristiti osobna zaštitna sredstva, koja su za njega propisana u procesu rada.

Obveze poslodavca glede osiguranja kvalitete radnih prostorija, opreme i instalacija u poslovnom prostoru, koje koristi radnik u procesu rada

Članak 272.

Radi rada na siguran način svojih radnika, poslodavac je dužan objekte namijenjene za rad radnika, kao njihovo mjesto rada, održavati u stanju koje ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika.

Poslodavac je dužan održavati instalacije u objektu iz prethodnog stavka u ispranom stanju i kontrolirati njihovu ispravnost u rokovima utvrđenim tehničkim propisima za svaku vrstu instalacija.

Uporaba opreme poslodavca

Članak 273.

Poslodavac ne smije staviti u uporabu strojeve i uređaje i osobna zaštitna sredstva ako nisu izrađena u skladu s propisima zaštite na radu i ako nisu ispravna.

Poslodavac je dužan isključiti iz uporabe strojeve i uređaje i osobna zaštitna sredstva na kojima nastanu promjene zbog kojih postoji opasnost za sigurnost i zdravlje radnika.

Poslodavac je dužan obavljati ispitivanje strojeva i uređaja s povećanim opasnostima u propisanim rokovima.

Ispitivanje ispravnosti opreme

Članak 274.

Poslodavac je dužan na propisani način obavljati ispitivanje strojeva i uređaja s povećanim opasnostima:

- prije njihovog stavljana u uporabu;
- najmanje jedanput nakon dvije godine njihove uporabe;
- poslije rekonstrukcije, a prije ponovnog početka korištenja;
- prije početka korištenja na novom mjestu uporabe.

Pod strojevima i uređajima s povećanom opasnosti u djelatnosti zdravstva smatraju se kompresori, centrifuge, RTG uređaji, te uređaji koji sadrže posude pod tlakom i drugi uređaji i strojevi sa sličnim opasnostima.

Popis strojeva i uređaja s povećanom opasnosti u smislu odredbi prethodnog stavka svaki poslodavac identificira kao izvadak iz Popisa svoje trajne imovine i istakne na vidnom mjestu u radnom prostoru u kojem je smješten takav stroj ili uređaj.

Obvezne evidencije iz domene zaštite na radu

Članak 275.

Poslodavac vodi propisane evidencije o kontroli ispravnosti sredstava i uvjeta rada, te kontrole zdravstvenog stanja radnika u odnosu na propisane kontraindikacije za poslove radnog mjesta koje obavlja u smislu, kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom i koje bi ga eventualno diskvalificirale za daljnji rad.

Na okolnosti navedene u prethodnom stavku poslodavca kontrolira državni inspektor zaštite na radu.

Upute za korištenje sredstava rada

Članak 276.

Poslodavac je dužan davati radnicima odgovarajuće obavijesti i pisane upute, koje se odnose na opasnosti i štetnosti po sigurnost i zdravlje u svezi djelatnosti koju obavlja.

Obavijesti iz prethodnog stavka poslodavac može dati i usmeno u iznimnim situacijama, kada prijeti iznenadna i neposredna opasnost po život i zdravlje.

Snagu obavijesti u smislu odredbi stavka 1. ovog članka imaju i znakovi sigurnosti i znakovi općih obavijesti u skladu s propisima zaštite na radu.

Poslodavac izrađuje pisane upute iz stavka 1. ovog članka prema uvjetima rada. Pisane upute moraju biti istaknute na vidnim mjestima, u okrugu obavljanja poslova radnika.

Upute, bez obzira na formu, za radnika su obvezne u izvršenju, nezavisno što nisu ugrađene u ugovor o radu, pod prijetnjom primjene sankcija, u smislu odredbi ovog Kolektivnog ugovora.

Odnos prema infekcioznom otpadu – obveza donošenja općeg akta

Članak 277.

Poslodavac je dužan selekcionirati otpad koji reproducira radom u obavljanju registrirane djelatnosti prema potencijalnim izvorima (komunalni i infektivni otpad).

Posebnim općim aktom poslodavac utvrđuje vrstu i klasifikaciju otpada iz obavljanja svoje djelatnosti, način njegovog razvrstavanja, putove i način odlaganja, rokove i način skladištenja, način uništavanja, zaduženje radnika za obavljanje navedenih poslova i dr.

Obveza čuvanja dokumenata – isprava

Članak 278.

Poslodavac je dužan čuvati:

- tehničku dokumentaciju u svezi objekta koji koristi za radne i pomoćne prostorije;
- upute o načinu korištenja strojeva i uređaja s povećanim opasnostima dok te strojeve i uređaje koristi;
- isprave o obavljenim ispitivanjima;
- dokaze o ispravnosti instalacija;
- evidencije o radnicima osposobljenim za rad na siguran način;
- radnicima raspoređenim na poslove s posebnim uvjetima rada;
- ozljedama na radu, slučajevima profesionalnih bolesti.

Mjere prevencije zaštite na radu

Članak 279.

U organizaciji rada glede zaštite na radu radnika, poslodavac će se pridržavati načela prevencije, a sastoje se:

- u procjenjivanju i izbjegavanju opasnosti koje se mogu izbjeći,u prilagođavanju rada pojedinih radnika u pogledu prilagodbe rada sredstvima rada i mjestu rada, korištenju instrumenata i pomagala, te načina rada radi otklanjanja štetnih utjecaja,

• u prilagođavanju tehnologije i organizacije rada potrebi zaštite radnika i zaštite radne okoline,

• u davanju prednosti kolektivnim mjerama zaštite nad individualnim,

• u davanju odgovarajućih uputa radnicima za izbjegavanje opasnosti,

• u zabrani samostalnog rada radniku, koji prethodno nije osposobljen za rad na siguran način, a priroda posla je takva, da postoje opasnosti i štetnosti po život i zdravlje radnika,

• zabraniti rad radniku s umanjenom radnom sposobnošću da obavlja poslove na kojima postoji opasnost od daljnjeg umanjenja njegove radne sposobnosti,

• obustaviti rad u radnim prostorijama u kojima postoji opasnost po sigurnost i zdravlje radnika,

• zabraniti rad radniku, koji ne koristi osobna zaštitna sredstva pri radu i udaljiti ga s radnog mjesta,

• zabraniti rad radniku, ako uoči, da su sredstva i uređaji koje radnik koristi u procesu rada neispravni,

• odstraniti radnika s radnog mjesta, ako primijeti da isti nije pri radu s opasnim radnim tvarima primijenio propisana pravila zaštite na radu,

• spriječiti uzimanje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti tijekom rada i njihovo unošenje u radne prostorije,

• udaljiti s mjesta rada radnika koji je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti,

• označiti uočljivo opasne radne tvari i njihovo propisno skladištenje,

• provoditi kontinuirano inventuru lijekova, kako bi izdvojio lijekove kojima je istekao rok valjanosti, sukladno posebnom općem aktu,

• redovito obavljati preglede svih strojeva i uređaja i osobnih zaštitnih sredstava,

• utvrditi plan evakuacije i spašavanja radnika,

• osigurati zabranu pušenja u radnim prostorijama,

• osigurati pružanje prve pomoći i medicinske pomoći,

• starati se, da svaki radnik obavlja poslove svog radnog mjesta s dužnom pažnjom, sukladno pravilima zaštite na radu,

• insistirati, da svaki radnik odmah izvijesti poslodavca o neposrednoj opasnosti za njegovu sigurnost i zdravlje,

• insistirati kod radnika, da odmah obustavi rad na radnom mjestu, ako smatra da mu je zdravlje ugroženo,

• i drugo, što je Zakonom o zaštiti na radu propisano kao obveza poslodavca i radnika.

Prilikom planiranja i uvođenja novih tehnologija, poslodavac ako zapošljava propisani broj radnika, dužan je savjetovati se sa odborom za zaštitu na radu u svezi s izborom opreme, uvjetima rada i radne okoline koje utječu na sigurnost i zdravlje radnika.

Osposobljavanje radnika za rad na »siguran način«

Članak 280.

Glede primjene načela prevencije u praksi, poslodavac mora svakog radnika osposobiti za rad na siguran način za poslove koji su utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada iz ovog Kolektivnog ugovora.

Primjena načela iz prethodnog stavka pretpostavlja:

1. prethodne provjere njegove zdravstvene sposobnosti za rad za ona radna mjesta, koja su označena s posebnim uvjetima rada;

2. prethodno osposobljavanje radnika kroz sustav svladavanja programa tečaja iz zaštite na radu;

3. provjera praktične osposobljenosti radnika za svaku vrstu posla na svakom za njega novom radilištu.

Sadržaj osposobljavanja utvrđuje poslodavac za svako radno mjesto, bez obzira na broj zaposlenih radnika/radno mjesto.

Prije uvođenja u rad, poslodavac sam zapisnikom provjerava praktičnu osposobljenost radnika ili organizira da provjeru obavi drugi radnik istog zanimanja, iste ili više stručne naobrazbe, koji je također prošao navedenu provjeru i koji je utemeljio stečena znanja za rad na siguran način obavljanjem istih poslova i u istim uvjetima duži niz godina u prethodnom vremenu rada.

Zapisnik iz prethodnog stavka čini sastavni dio dosjea radnika.

Svako radilište poslodavca, u propisanoj dokumentaciji radilišta (npr. podružnice ustanove), obvezno mora imati i zapisnik o provjeri stečenih znanja radnika za rad na siguran način u duhu ovog članka.

Ako jedan te isti radnik obavlja poslove različite vrste, u dokumentaciji iz prethodnog stavka poslodavac mora osigurati zapisnik/e o provjeri njegovog znanja za svaku vrstu poslova koje radnik obavlja, radi njegovog rada na siguran način na svim poslovima.

Obveze poslodavca iz zaštite na radu

Članak 281.

Obveze poslodavca iz zaštite na radu su:

1. izraditi procjenu opasnosti od nastupa rizika za sigurnost i zdravlje radnika na radu, uključujući i one kojima su izvrgnute skupine radnika, ako sukladno članku 18. stavak 1. Zakona o zaštiti na radu;

2. utvrditi u pisanom obliku provedbu organizacije zaštite na radu odredbama ovog Kolektivnog ugovora ili drugog općeg akta, ako zapošljava više od 20 radnika;

3. zadužiti jednog ili više ovlaštenika u statusu radnika za provođenje mjera zaštite na radu, ako zapošljava više od 50 radnika;

4. osigurati provedbu procesa rada iz djelatnosti poslodavca u skladu s propisima zaštite na radu posebnim pisanim uputama;

5. osigurati, da se upute iz prethodne točke istaknu na mjestu rada radnika na svakom radilištu radi njihovog korištenja od strane radnika;

6. osigurati, da svaki radnik, koji obavlja poslove s posebnim uvjetima rada, za radno mjesto za koje je to propisano položi ispit iz zaštite na radu;

7. osigurati, da onaj radnik, koji nije položio ispit iz prethodne alineje obavlja poslove svog radnog mjesta, koji su klasificirani kao poslovi s posebnim uvjetima rada pod nadzorom drugog radnika koji posjeduje takav ispit;

8. osigurati, da svaki radnik iz točke 5. koji ispunjava uvjet za rad na siguran način prije početka rada na novom radnom mjestu s istim uvjetima rada, pristupi provjeri stečenih znanja za takav način rada i to za svaku vrstu poslova, koje će obavljati na tom radnom mjestu, kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom;

9. osigurati, da svaki radnik koji bi trebao, odnosno, koji obavlja poslove s posebnim uvjetima rada iz (općeg akta odluke poslodavca ili pravilnika) i procjene opasnosti treba imati položen ispit iz zaštite na radu;

10. osigurati, da radnik koji obavlja poslove s posebnim uvjetima rada pristupi provjeri svoje zdravstvene sposobnosti u roku, kako je to propisano posebnim propisima;

11. osigurati da radnik iz točke 6. koristi osobna zaštitna sredstva na radu, primjereno vrsti poslova koje radnik obavlja;

12. osigurati zaštitu mjesta rada radnika na radilištu, primjereno vrsti poslova svakog radilišta;

13. osigurati tehničku ispravnost strojeva, uređaja i osobnih zaštitnih sredstva koja radnik koristi u procesu rada;

14. osigurati provjeru tehničke ispravnosti sredstava rada iz prethodne točke prije njihovog stavljanja u eksploataciju, ali i za vrijeme eksploatacije, u rokovima i na način kako je propisano procjenom opasnosti;

15. zabraniti rad svakom radniku koji je u stanju utjecaja alkohola ili drugih sredstava ovisnosti;

16. privremeno udaljiti svakog radnika s radilišta ako njegov ovlaštenik prema vanjskim znacima postavi sumnju, da radnik radi pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti;

17. privremeno udaljiti svakog radnika s rada na isti način kako je navedeno u prethodnoj alineji, za kojeg ovlaštena osoba utvrdi, da u procesu rada radnik ne koristi propisana zaštitna sredstva;

18. osigurati provođenje mjera prema kojima bi spriječio uzimanje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti tijekom rada i njihovo unošenje u radne prostorije i prostore radilišta;

19. obustaviti rad strojeva na mehanički ili električni pogon za koje ovlaštena osoba utvrdi, da su tehnički neispravni ili da ne posjeduju propisani atest tehničke ispravnosti, ili je atestu istekao rok valjanosti;

20. osigurati sve radnike za slučaj nastupa rizika ozlijede na radu i profesionalne bolesti;

21. osigurati djelatnost poslodavca od odgovornosti od nastupa mogućih rizika bez obzira na poduzete mjere zaštite na radu u skladu s Zakonom o zaštiti na radu, ovim Kolektivnim ugovorom;

22. nadoknaditi radniku štetu uzrokovanu ozljedom na radu, profesionalnom bolešću ili bolešću i svezi s radom, prema načelu objektivne odgovornosti (uzročnosti), a prema općim propisima obveznog prava;

23. prijaviti svako radilište – podružnicu nadležnoj Inspekciji zaštite na radu;

24. postaviti znakove sigurnosti i znakove općih obavijesti na mjestima rada, na sredstvima rada i pripadajućim instalacijama;

25. izvijestiti povjerenike radnika o mjerama koje će poduzeti radi unapređenja sigurnosti i zaštite zdravlja najmanje svaka tri mjeseca direktno ili posredno preko odbora za zaštitu na radu, za one poslodavce, koji zapošljavaju odgovarajući broj radnika;

26. utvrditi plan evakuacije i spašavanja radnika za slučaj iznenadnog događaja.

Ovlaštena osoba prema odredbama ovog članka je poslodavac ili njegov ovlaštenik.

Radna mjesta za koje se traže posebni uvjeti rada prema odredbama ovog članka su radna mjesta utvrđena u općem aktu poslodavca (odluka ili pravilnik) i procjeni opasnosti.

Radilište, prema odredbama ovog članka je svako radilište sa statusom stalnog radilišta za pravne osobe – ustanove/trgovačka društva za zdravstvenu djelatnost, tj. za podružnice, gdje poslodavac obavlja radove iz svoje registrirane djelatnosti, ali u dislociranom mjestu.

Članak 282.

Poslodavac mora primijeniti odgovarajuće mjere da radnici i njihovi predstavnici (povjerenik radnika za zaštitu na radu) budu obaviješteni o opasnostima za sigurnost zdravlja, o zaštitnim mjerama općenito i na radnom mjestu i o mjerama koje poslodavac poduzima da bi radnici bili pravodobno obaviješteni o ozbiljnim i neizbježivim opasnostima i potrebi hitnog napuštanja radnog mjesta u takvim slučajevima.

Zaštita nepušača

Članak 283.

Poslodavac je dužan prikladnim mjerama provoditi zaštitu nepušača od djelovanja duhanskog dima.

Zabranjeno je pušenje u radnim prostorijama i prostorima, osim onih u kojima poslodavac iznimno utvrdi da je pušenje dozvoljeno, o čemu u takvoj prostoriji mora biti istaknuti znak mjesta za pušenje.

Zabrana konzumacije alkohola i…..

Članak 284.

Zabranjeno je uzimanje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti prije i tijekom rada i njihovo unošenje u radne prostorije i prostore.

Poslodavac je dužan privremeno udaljiti s mjesta rada radnika, koji je na radu pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Utvrđivanje, da li je radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti, obavlja se alkometrom ili drugim pogodnim sredstvom ili aparatom.

Ako radnik odbije pristupiti provjeri, smatra se da je pod utjecajem alkohola.

Obveze radnika iz zaštite na radu

Članak 285.

Obveze radnika iz zaštite na radu su:

1. raditi s dužnom pažnjom, sposoban za rasuđivanje, bez utjecaja alkohola i opijata, tj. na način da postiže očekivane poslovne efekte na radnom mjestu i da ne ugrožava svoj život ili svoje zdravlje, kao i zdravlje i živote drugih radnika, te korisnika usluga poslodavca;

2. pristupiti svim organiziranim mjerama i postupcima edukacije, organizirane sa svrhom da bi radnik što bolje upoznao uvjete i opasnosti rada, na svakom radnom mjestu;

3. pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu;

4. pridržavati se svih pisanih uputa proizvođača glede korištenja sredstava rada, alata i pomagala, mjesta rada, instalacija i dr., sve radi rada na siguran način;

5. obustaviti rad ili korištenje strojeva i uređaja, ako utvrdi bilo kakvu sumnju glede postojanja opasnosti za rad radnika na siguran način;

6. koristiti osobna zaštitna sredstva, koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje;

7. upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima kao i neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu eskalirati u činidbe, koje će oštetiti ili uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika;

8. upoznati poslodavca ili nadležnog liječnika kod zasnivanja radnog odnosa i u tijeku rada, na svoje tjelesne nedostatke ili bolesti, koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegovu okolinu;

9. ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri primjereno radnom mjestu za rad na siguran način;

10. podvrgnuti se provjeri da li obavlja rad pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili je bolestan, ako poslodavac to od radnika zatraži;

11. pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim propisanim pregledima na koje je upućen od poslodavca, radi zaštite na radu, u smislu odredbi ovog Kolektivnog ugovora;

12. pristupiti praktičnoj provjeri stečenih znanja za rad na siguran način za svaku vrstu poslova, na način i po postupku kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom;

13. pridržavati se pisanih i usmenih uputa poslodavca glede obavljanja pojedinih vrsta poslova ili korištenja strojeva i uređaja, alata, potrošnog materijala, sitnog inventara i instalacija;

14. odnositi se prema kolegama i pretpostavljenima s dužnom pažnjom, poštujući pri tome ličnost i dostojanstvo svake osobe prema pravilima građanskog morala.

Usluge medicine rada

Članak 286.

Poslodavac je dužan osigurati radnicima usluge službe medicine rada, kako bi osigurao zdravstveni nadzor primjeren opasnostima i štetnostima za zdravlje i sigurnost kojima su radnici izloženi.

Usluge iz prethodnog stavka poslodavac ugovara sa zdravstvenim ustanovama za medicinu rada ili sa specijalistom medicine rada u privatnoj praksi.

Ovlaštenja službe medicine rada, te obveze poslodavca prema njoj i obrnuto, utvrđene su odredbama Zakona o zaštiti na radu.

MIRNO RJEŠAVANJE SPORA NA RELACIJI POSLODAVAC – SINDIKAT

Mirovno vijeće

Članak 287.

Ako nastane spor između više radnika na radu kod poslodavca ili više poslodavaca u svezi ostvarenja nekog prava iz ovog Kolektivnog ugovora, koji bi mogao dovesti do štrajka, stranke Sindikat i Udruga će provesti postupak mirenja.

Mirenje provodi Mirovno vijeće sastavljeno od tri člana od kojih jednog imenuje Udruga, jednog Sindikat, a trećeg sporazumno obje stranke.

Ako se oko imenovanja trećeg člana obje stranke ne mogu usuglasiti, Udruga će u ime stranaka zatražiti da ga imenuje ministar rada i socijalne skrbi Republike Hrvatske i to u roku od 24 sata, računajući od dana zadnjeg razgovora o istom predmetu, koji je rezultirao saznanjem o nemogućnosti dogovora.

Članak 288.

Prvi sastanak Mirovnog vijeća saziva predsjednik imenovan na način kako je navedeno u prethodnom članku.

Mirovno vijeće zasjeda u punom sastavu i utvrđuje prijedlog za mirenje

Članak 289.

Ugovorne stranke mogu prihvatiti i odobriti prijedlog Mirovnog vijeća o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg dana nakon primitka prijedloga.

Ako se neka stranka ne izjasni o prijedlogu Mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovog članka, smatra se da ga nije prihvatila.

Prijedlog kojega prihvate obje ugovorne stranke ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Arbitraža

Članak 290.

Ako se postupkom mirenja na opisani način u prethodnom članku nije mogao riješiti nastali spor, stranke mogu rješenje povjeriti arbitraži.

Sastav, način rada i odlučivanja, te rokove za donošenje odluke arbitraže, stranke će posebno ugovoriti.

Članak 291.

Troškove mirenja snosi poslodavac/i sudionik/ci postupka mirenja.

Rješavanje spora posredstvom trećih osoba

Članak 292.

Ugovorne stranke mogu dogovoriti da spor pokušaju riješiti i posredovanjem trećih osoba.

ŠTRAJK

Članak 293.

Poslodavci iz članka 1. ovog Kolektivnog ugovora neće sprječavati ili ometati štrajk radnika kao izraz njihovog nezadovoljstva glede ostvarenja svojih prava, koji organizira Sindikat u skladu sa Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 294.

Zabranjen je štrajk u zdravstvenim ustanovama i trgovačkim društvima koja obavljaju zdravstvenu djelatnost u službama – za djelatnosti, kako je propisano Zakonom.

Članak 295.

Pri organiziranju i vođenju štrajka Sindikat preuzima obvezu poštivanja Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

Sindikat preuzima obvezu da štrajk neće ugroziti pravo na život i zdravlje građana korisnika usluga poslodavaca te osobnu sigurnost svih sudionika štrajka.

Način donošenja odluke/a o štrajku, te druga pitanja u svezi štrajka koja nisu riješena ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjivat će se pravila Sindikata.

Članak 296.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu.

U pismu kojim se štrajk najavljuje, Sindikat mora naznačiti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme štrajka te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Članak 297.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.

Za poslodavce čiji su radnici uključeni u štrajk, mora se osnovati zajednički štrajkaški odbor ili imenovati osobu koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

Štrajkaški odbor prema odredbama ovog članka može se osnovati za iste namjene i za iste svrhe na nivou Podružnice ili više Podružnica Sindikata.

Odluku o imenovanju članova štrajkaškog odbora u smislu odredbi stavka 3. ovog članka donosi Izvršni odbor Sindikata.

Članak 298.

Štrajkaški odbor Sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati da li se štrajk odvija u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima te obavlja druge poslove.

Štrajkaški odbor dužan je razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

Članak 299.

Na prijedlog bilo koje stranke, Sindikat i Udruga sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, stranke obavezno vode računa da najavljeni štrajk obuhvati najmanji mogući broj radnika, kako bi se poslovi zdravstvene zaštite obavljali bez prekida u kontinuitetu.

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati sadrže i minimalni broj radnika za svakog poslodavca koji moraju raditi u vrijeme štrajka.

Štrajk ne smije započeti dok se ne utvrde poslovi koji se ne smiju prekidati i broj radnika koji moraju raditi.

U slučaju da stranka koja inicira štrajk ne dostavi prijedlog iz stavka 1. ovog članka do najave štrajka, inicijator-organizator štrajka mora samostalno izraditi pravila o tim poslovima uz neposredno sudjelovanje stručnjaka iz privatne prakse ili javnog zdravstva.

O pravilima iz prethodnog stavka ovoga članka Sindikat će obavijestiti Udrugu najkasnije tri dana prije početka štrajka.

Članak 300.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Kolektivnom ugovoru radnici ne smiju od svojih poslodavaca biti stavljeni u nepovoljniji položaj, u odnosu na zatečeno stanje, ili se na radnika/e ne smiju primijeniti bilo kakve duge mjere represije (šikaniranje i tome sl.).

TUMAČENJE UGOVORA

Članak 301.

Ugovorne stranke osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje ovoga Kolektivnog ugovora u koju svaka imenuje po dva predstavnika i njegovog zamjenika, a zajednički predsjednika komisije.

Zajednička komisija iz stavka 1. ovoga članka osnovat će se u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu ovoga Kolektivnog ugovora.

Komisija za tumačenje ovoga Kolektivnog ugovora:

– daje tumačenje odredbi ovoga Kolektivnog ugovora,

– prati izvršenje ovoga Kolektivnog ugovora i izvještava obje strane o njegovom kršenju,

– obavlja druge poslove određene ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 302.

Komisija donosi odluke većinom glasova svih članova.

Ako se komisija ne može složiti oko tumačenja odredbi ovoga Kolektivnog ugovora, povjerit će tumačenje neutralnom stručnjaku.

Pri izboru neutralnog stručnjaka i određivanju rokova u kojim se treba donijeti odluka, stranke će primijeniti odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Neutralni stručnjak ima pravo na naknadu koju zajednički snose obje strane.

Tumačenje neutralnog stručnjaka komisija je dužna prihvatiti kao svoje tumačenje i tako ga prezentirati.

Tumačenje komisije obavezno je i dostavlja se Udruzi i Sindikatu.

O tumačenju iz prethodnog stavka Udruga i Sindikat informiraju svoje članove na stranicama časopisa »Privatna praksa u zdravstvu«.

Članak 303.

Radnik član Sindikata ili poslodavac član Udruge može tražiti tumačenje ovog Kolektivnog ugovora od Odbora za kolektivno pregovaranje Sindikata odnosno Udruge. Ako predlagatelj nije zadovoljan tumačenjem Odbora za kolektivno pregovaranje, može ponoviti zahtjev za tumačenje koji Sindikat ili Udruga prosljeđuju Komisiji za tumačenje iz ovog Kolektivnog ugovora.

Na zahtjev Sindikata ili Udruge, komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovoga Kolektivnog ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Neutralni stručnjak dužan je dati svoje tumačenje u roku od 15 dana.

IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 304.

Svaka ugovorna stranka može predložiti izmjene i dopune ovoga Kolektivnog ugovora.

U ime Sindikata i Udruge prijedlog izmjena i dopuna ovoga Kolektivnog ugovora podnose Odbori za kolektivno pregovaranje.

Stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Kolektivnog ugovora mora se pisano izjasniti u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

U protivnom, ako stranka kojoj je podnesen prijedlog ne postupi na opisani način, stranka koja je podnijela prijedlog ima pravo inicirati postupak mirenja na način kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom.

Vrijeme valjanosti Kolektivnog ugovora

Članak 305.

Ovaj Kolektivni ugovor stranke sklapaju na neodređeno vrijeme.

Sastavni dijelovi ovog Kolektivnog ugovora su Prilozi, kojima se mijenjaju koeficijenti za izračun plaće radnog mjesta, kao i osnovice za izračun plaće prema iznosu, kako je propisano za kalkulativni iznos plaće/radno mjesto, te Odluke HZZO-a sa iznosima koji predstavljaju parametre za izračun primjerene plaće radniku člana Udruge i…

Promjene, kako je navedeno u prethodnom stavku objavljuje Udruga u časopisu »Privatna praksa u zdravstvu« koji dostavlja članovima.

U tekstu promjene/priloga iz ovog članka, navodi se i datum početka primjene promjene.

Svaka promjena iz prethodnog stavka derogira nastavak primjene prethodnog/zamjenjujućeg istog osnova za obračun plaće.

Članak 306.

Ovaj Kolektivni ugovor stranke mogu pismeno otkazati jedna drugoj/drugima s otkaznim rokom od 3 mjeseca.

PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 307.

Sva prava iz rada i po osnovi rada utemeljena ovim Kolektivnim ugovorom radnik ostvaruje na osnovi posebnog rješenja ili odluke poslodavca ili ugovora ili…

Jedan primjerak pravnog akta iz prethodnog stavka poslodavac dostavlja radniku, a po jedan knjigovođi i u dosje radnika.

Dostavu pravnog akta iz stavka 1. ovog članka poslodavac obavlja na način kako je propisano odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 308.

Nacrt ovog Kolektivnog ugovora priprema osoba pravne struke.

Prijedlog nacrta Kolektivnog ugovora za tijela Udruge/Sindikata, izrađuje Odbor za kolektivno pregovaranje Udruge i Sindikata.

Izrađeni prijedlog nacrta ovog Kolektivnog ugovora, Odbori iz prethodnog stavka dostavljaju na mišljenje Predsjedništvu Skupštine Udruge, odnosno Izvršnom odboru Sindikata.

Odbori za kolektivno pregovaranje razmatraju primjedbe i prijedloge svojih kolektivnih izvršnih tijela na tekst prijedloga nacrta i utvrđuju novi nacrt prijedloga ovog Kolektivnog ugovora istim tijelima za donošenje.

Ovaj Kolektivni ugovor usvajaju nadležna tijela Udruge i Sindikata, tj. Predsjedništvo Skupštine Udruge i Izvršni odbor Sindikata.

Ovaj Kolektivni ugovor, nakon usvajanja potpisuje tajnik Udruge i predsjednik Izvršnog odbora Sindikata, čime postaje pravno podoban i perfektan za registraciju i objavu.

Članak 309.

Ovaj Kolektivni ugovor, dostavlja se Odboru za zakonodavstvo Sabora RH, Ministarstvu rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike Republike Hrvatske, u e-bazu podataka radi elektroničkog sustava evidencije kolektivnog ugovora s podacima iz članka 3. stavak 2. Pravilnika o postupku dostave, objave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora, NN 104/25. (u daljnjem tekstu: Pravilnik) i drugim institucijama, sukladno pozitivnim propisima.

Članak 310.

Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora obavljaju se na identičan način, kako je propisano za njegovo donošenje.

Članak 311.

Kolektivni ugovor stupa na snagu 1. siječnja 2026. i primjenjuje se bez vremenskog ograničenja, a promjene i dopune prema uvjetima i vremenu kako je propisano Kolektivnim ugovorom, s tim, da se parametri za obračun plaća, zavisno od iniciranih i objelodanjenih promjena, kako je propisano Kolektivnim ugovorom, za primjenu Kolektivnog ugovora objavljuju u časopisu »Privatna praksa u zdravstvu«, kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom.

Danom, koji prethodi danu početka primjene ovog Kolektivnog ugovora, prestaje važenje i primjena Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva Hrvatske, objavljenog u »Narodnim novinama« 118/19. i »Narodnim novinama« 148/22.

Predsjednica
Izvršnog odbora Sindikata
Snežana Blaće, v. r.

Tajnik Udruge
mr. sc. Ante Gabrilo, v. r.

8

Nakon usporedbe s izvornim tekstom Pravilnika o izmjenama i dopuni Pravilnika o visini godišnje naknade za uporabu javnih cesta što se plaća pri registraciji motornih i priključnih vozila objavljenog u »Narodnim novinama« broj 155 od 23. prosinca 2025. utvrđena je tiskarska pogreška te se daje

ISPRAVAK PRAVILNIKA

O IZMJENAMA I DOPUNI PRAVILNIKA O VISINI GODIŠNJE NAKNADE ZA UPORABU JAVNIH CESTA ŠTO SE PLAĆA PRI REGISTRACIJI MOTORNIH I PRIKLJUČNIH VOZILA

U Pravilniku o izmjenama i dopuni Pravilnika o visini godišnje naknade za uporabu javnih cesta što se plaća pri registraciji motornih i priključnih vozila (»Narodne novine« broj 155/25) u članku 2. kojim se mijenja članak 4. Pravilnika o visini godišnje naknade za uporabu javnih cesta što se plaća pri registraciji motornih i priključnih vozila (»Narodne novine« broj 96/15 i 98/15) u tablici pod rednim brojem 4. vrsta vozila AUTOBUS (M2, M3), kriterij za izračun naknade četiri osovine, iza oznake NDM > 32 000 kg, korektivni koeficijent 25,60 nedostaje red rednog broja 5. s naslovom koji glasi: »TERETNI AUTOMOBIL (N1)«.

Urbroj: 50501-10/1-26-01
Zagreb, 7. siječnja 2026.

Glavna urednica
Zdenka Pogarčić, v. r.

NARODNE NOVINE
SLUŽBENI LIST REPUBLIKE HRVATSKE

Glavna urednica: Zdenka Pogarčić
10000 Zagreb, Trg sv. Marka 2, telefon: (01) 4569-244

NAKLADNIK: Narodne novine d.d., 10020 Zagreb, Savski gaj XIII. 6

Predsjednik Uprave: Alen Gerek

Nakladnička djelatnost, 10020 Zagreb, Savski gaj XIII. 6

Direktor: Ostap Graljuk

Izvršna urednica: Gordana Mihelja – telefon: (01) 6652-855

TISAK I OTPREMA NOVINA: Narodne novine d.d., 10020 Zagreb, Savski gaj XIII. 13, telefon: (01) 6502-759, telefon/telefaks: (01) 6502-887.
Reklamacije za neprimljene brojeve primaju se u roku od 20 dana.
Poštarina plaćena u pošti 10000 Zagreb.
Novine izlaze jedanput tjedno i po potrebi.

Internetsko izdanje – www.nn.hr

PRIMANJE OGLASA I PRETPLATA: Narodne novine d.d. – Nakladnička djelatnost, 10020 Zagreb, Savski gaj XIII. 6

Primanje oglasa: telefon: (01) 6652-870, telefaks: (01) 6652-871, e-adresa: oglasi@nn.hr. Cjenik objave oglasa dostupan je na www.nn.hr.

MALI OGLASNIK – oglasi za poništenje isprava: telefon: (01) 6652-888, telefaks: (01) 6652-897, e-adresa: oglasi.gradjana@nn.hr.
Oglasi za Mali oglasnik plaćaju se osobno u maloprodajama Narodnih novina d.d. ili uplatom na žiroračun (upute dostupne na www.nn.hr).

Pretplata i prodaja novina: telefon: (01) 6652-869, telefaks: (01) 6652-897, e-adresa: e-pretplata@nn.hr. Pretplata za 2026. godinu iznosi 376,00 EUR, bez PDV-a, za inozemne pretplatnike iz Europe 860,00 EUR, bez PDV-a, a izvan Europe 1.070,00 USD, bez PDV-a. Pretplatnicima koji se pretplate tijekom godine ne možemo osigurati primitak svih prethodno izašlih brojeva.
O promjeni adrese pretplatnik treba poslati obavijest u roku od 8 dana.

Žiroračun kod Privredne banke Zagreb: IBAN: HR3623400091500243194/ SWIFT: HPBZHR2X. Cijena ovog broja je 7,00 EUR.