

Vlada Republike Hrvatske

i

Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske

Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara – medicinskih tehničara

Sindikat zdravstva, socijalne zaštite i mirovinsko-invalidskog osiguranja Hrvatske

Hrvatski liječnički sindikat

(u daljnjem tekstu: Sindikati)

zaključili su dana 8. prosinca 2004.godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DJELATNOST ZDRAVSTVA I ZDRAVSTVENOG OSIGURANJA

I. OPĆE ODREDBE

Primjena Kolektivnog ugovora

Članak 1.

Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika u zdravstvenim ustanovama čiji su osnivači Republika Hrvatska ili županija, odnosno grad i koje obavljaju zdravstvenu djelatnost sukladno odredbama Zakona o zdravstvenoj zaštiti na temelju sklopljenog ugovora s Hrvatskim zavodom za zdravstveno osiguranje (u daljnjem tekstu: Zavod) kao i radnika Zavoda.

Vremensko važenje

Članak 2.

Ovaj Ugovor zaključuje se na vrijeme od pet godina.

Temeljna načela

Članak 3.

Ovaj Ugovor obvezuje njegove potpisnike kao i sindikate koji mu naknadno pristupe.

Prava i obveze radnika u zdravstvu i zdravstvenom osiguranju utvrđena ovim Ugovorom čine jedinstven sustav pa se odredbe ovog Ugovora primjenjuju neposredno i obvezno, osim ako su nekim drugim propisom pojedina pitanja za radnike povoljnije riješena.

Primjena Ugovora u dobroj vjeri i promjena okolnosti

Članak 4.

Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključenja Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati ili bi joj to bilo izuzetno otežano obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

II. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Mirenje

Članak 5.

Ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provest će se postupak mirenja.

Mirenje provodi mirovno vijeće od tri člana od kojih jednog imenuje Vlada Republike Hrvatske, jednog Sindikati, a trećeg sporazumno obje strane.

Ako se oko trećeg člana obje strane ne mogu usuglasiti, zatražit će da ga imenuje Gospodarsko-socijalno vijeće.

Rokovi mirenja

Članak 6.

Ugovorne strane moraju u roku od 24 sata dati prijedlog svog člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti oko izbora trećeg člana.

Ako se strane ne dogovore oko izbora trećeg člana, zatražit će od Gospodarsko-socijalnog vijeća da ga imenuje u roku od 24 sata od primitka zahtjeva.

Ako se ugovorne strane drukčije ne dogovore, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od tri dana od dana imenovanja svih članova.

Prihvat i učinci mirenja

Članak 7.

Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnoga dana nakon primitka prijedloga.

Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz stavka 1. ovoga članka, smatra se da ga nije prihvatila.

Prijedlog kojega prihvate obje ugovorne strane ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Arbitraža

Članak 8.

Ugovorne strane mogu se dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu.

Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže određuju se primjenom članka 5. i 6. ovoga Ugovora.

Troškovi

Članak 9.

Troškove mirenja i arbitraže ugovorne strane snose ravnopravno.

III. ŠTRAJK

Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka

Članak 10.

Za vrijeme važenja ovoga Ugovora Sindikati neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena.

Suzdržavanje od štrajka iz stavka 1. ovoga članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovoga Ugovora.

Sindikati imaju pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima uz najavu prema odredbama ovoga Ugovora.

Donošenje odluke o štrajku

Članak 11.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja štrajka koja nisu riješena ovim Ugovorom, primijenit će se pravila Sindikata.

Najava štrajka

Članak 12.

Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj strani najkasnije tri dana prije početka štrajka.

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.

Zabrana ometanja štrajka

Članak 13.

Štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom, druga ugovorna strana ne smije sprječavati ili ometati.

Rukovođenje štrajkom

Članak 14.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.

U ustanovama koje su uključene u štrajk, mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora

Članak 15.

Štrajkaški odbor Sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati da li se štrajk odvija u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprječavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima te obavlja druge poslove.

Štrajkaški odbor obavezan je razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi druga ugovorna strana s kojom je u sporu te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

Poslovi koji se ne smiju prekidati

Članak 16.

Štrajk u zdravstvenim ustanovama hitne medicinske pomoći, službama hitne medicinske pomoći zdravstvenih ustanova i epidemiološkim službama zavoda za javno zdravstvo nije dopušten.

Za zdravstvene djelatnosti zdravstvenih ustanova, osim djelatnosti iz stavka 1. ovoga članka, Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi uz prethodno mišljenje Sindikata, u roku od tri dana od najave štrajka određuje prijeko potrebne poslove koji se moraju neprekidno obavljati radi sprječavanja ugrožavanja života ili nastanka invalidnosti bolesnika.

Ako Sindikat ne prihvaća odluku Ministarstva zdravstva i socijalne skrbi iz stavka 2. ovoga članka, može podnijeti pritužbu posebnoj arbitraži u roku od 48 sati od primitka odluke.

Arbitraža iz stavka 3. ovoga članka ima pet članova od kojih po dva člana imenuju Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi i Sindikat, a predsjednika arbitraže imenuje predsjednik Vrhovnog suda Republike Hrvatske.

Arbitraža mora donijeti odluku o pritužbi sindikata u roku od tri dana od dana prijama pritužbe. Odluka arbitraže je konačna.

U slučaju da Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi ne odredi prijeko potrebne poslove iz stavka 2. ovoga članka, Sindikat će samostalno utvrditi prijeko potrebne poslove koji se moraju neprekidno obavljati za vrijeme trajanja štrajka.

Prava sudionika štrajka

Članak 17.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru, radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

IV. TUMAČENJE UGOVORA

Osnivanje i ovlasti povjerenstva za tumačenje

Članak 18.

Ugovorne strane osnivaju zajedničko povjerenstvo za tumačenje ovoga Ugovora u koju svaka imenuju po tri predstavnika i njihove zamjenike.

Sjedište povjerenstva je u Ministarstvu zdravstva i socijalne skrbi.

Povjerenstvo za tumačenje ovoga Ugovora:

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

Način rada povjerenstva

Članak 19.

Povjerenstvo donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.

Ako se povjerenstvo ne može složiti oko tumačenja odredbi ovoga Ugovora, povjerit će tumačenje neutralnom stručnjaku.

Pri izboru neutralnog stručnjaka i određivanju rokova za donošenje odluka, odgovarajuće će se primijeniti odredbe članka 6. stavka 2. i 3. ovoga Ugovora.

Neutralni stručnjak ima pravo na odgovarajuću naknadu koju zajednički snose obje ugovorne strane.

Tumačenje neutralnog stručnjaka povjerenstvo je obvezno prihvatiti kao svoje tumačenje.

Tumačenja povjerenstva obvezna su i dostavljaju se podnositelju te svim ustanovama na koje se odnose, a imaju pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Rokovi za tumačenje

Članak 20.

Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili ustanova, povjerenstvo za tumačenje obvezno je dati tumačenje ovoga Ugovora u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.

Neutralni stručnjak obvezan je dati svoje tumačenje u roku od 15 dana.

V. IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Izmjene i dopune Ugovora

Članak 21.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovoga Ugovora može podnijeti pregovarački odbor.

Ugovorna strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora se pisano očitovati 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 stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovoga Ugovora o postupku mirenja.

Otkaz Ugovora

Članak 22.

Ovaj Ugovor može se pisano otkazati s otkaznim rokom od tri mjeseca.

Ovaj Ugovor mogu otkazati obje ugovorne strane u slučaju bitno promijenjenih gospodarskih okolnosti.

Prije otkazivanja Ugovora, strana koja Ugovor otkazuje obvezna je drugoj strani predložiti izmjene i dopune Ugovora.

Obnova Ugovora

Članak 23.

Pregovore o obnovi ovoga Ugovora strane će započeti najmanje 60 dana prije isteka roka na koji je zaključen.

VI. RADNI ODNOSI

1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Probni rad

Članak 24.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najduže:

- mjesec dana: za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola i za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednja stručna sprema;
- tri mjeseca: za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema i za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 25.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Pripravnici

Članak 26.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad za koji se školovao.

Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.

Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja, za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, poslodavac je obvezan zasnovati radni odnos na određeno vrijeme s tolikim brojem pripravnika koliko je propisano na zakonom zasnovanom Pravilniku kojeg donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Pripravnički staž

Članak 27.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, za pripravnike nezdravstvene radnike pripravnički staž može trajati najdulje:

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

Na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Uvjeti za obavljanje pripravničkog staža

Članak 28.

Pripravniku se mora odrediti stručna osoba, koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

Stručni ispit

Članak 29.

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i popis ispitne literature.

Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust utvrđen ovim Ugovorom.

2. RADNO VRIJEME

Radni tjedan

Članak 30.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.

Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena poslodavac može odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored, a u skladu s pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama koji donosi ministar nadležan za zdravstvo, u okviru petodnevnog radnog tjedna.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 31.

Na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnog utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka su poslovi:

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

pod uvjetom da se obavljaju 2/3 radnog vremena.

Za poslove iz stavka 1. ovoga članka određuje se opseg skraćenog radnog vremena na 35 sati tjedno.

Dopunski rad

Članak 32.

Zdravstveni radnici mogu obavljati poslove u svojoj struci izvan punoga radnog vremena, ali ne dulje od jedne trećine punoga radnog vremena, sukladno zakonu.

3. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 33.

Odmor u toku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta.

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

Ako priroda posla ne omogućuje stanku u toku rada, poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

Odmor između dva radna dana i najdulje neprekidno trajanje rada

Članak 34.

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

Radnik ne smije raditi dulje od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne intervencije.

Tjedni odmor

Članak 35.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci poslodavca.

Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Godišnji odmor

Članak 36.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 18 dana, koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim kako slijedi:

a) s obzirom na duljinu radnog staža

- od 5 - 10 godina	2 radna dana
- od 10 – 15 godina	3 radna dana
- od 15 – 20 godina	4 radna dana
- od 20 – 25 godina	5 radnih dana
- od 25 – 30 godina	6 radnih dana
- od 30 – 35 godina	7 radnih dana
- preko 35 godina	8 radnih rada

b) prema složenosti poslova

- poslovi zdravstvenog radnika specijalista	5 radnih dana
- poslovi VSS	4 radna dana
- poslovi VŠS	3 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV	2 radna dana
- ostali poslovi	1 radni dan

c) prema posebnim socijalnim uvjetima

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po	1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta	3 radna dana
- invalidu i radniku sa 70% i više tjelesnog oštećenja	2 radna dana

d) prema uvjetima rada

- rad u smjenama, s pripravnošću ili dežurstvom, rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena	2 radna dana
- rad uz specifično otežane uvjete rada određene pravilnikom Zavoda, uz suglasnost Sindikata	2 radna dana

e) prema posebnim uvjetima rada, s najmanje 2/3 radnog vremena

- na zatvorenim odjelima psihijatrijskih bolnica,
- na odjelima s bolesnicima koji se liječe od AIDS-a,
- na odjelima s bolesnicima koji se liječe od aktivne TBC,
- na patologiji,

- s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja,
 - intravenoznoj aplikaciji citostatika,
 - nuklearnoj medicini,
 - na radiološko-dijagnostičkim i terapijskim postupcima,
 - na gastroenterologiji – RCP,
 - na interventnoj gastroenterologiji,
 - na interventnoj kardiologiji,
 - na interventnoj pulmologiji
- 5 radnih dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, radniku koji radi na poslovima iz stavka 1. podstavka e) ovoga članka pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

Članak 37.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Radniku čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca, ako je to za njega povoljnije.

Dani koji se ne uračunavaju u godišnji odmor

Članak 38.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Godišnji odmor u dijelovima i korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora

Članak 39.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, sukladno zakonu.

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

Raspored godišnjeg odmora

Članak 40.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se sa Sindikatom.

Odluka o korištenju godišnjeg odmora

Članak 41.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova na temelju odluke poslodavca.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

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

Izuzetak od prava na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 42.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Plaćeni dopust

Članak 43.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- | | |
|-------------------|-----------------|
| - sklapanja braka | - 5 radnih dana |
| - rođenja djeteta | - 5 radnih dana |

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

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Obvezna edukacija za potrebe poslodavca

Članak 44.

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

- polaganje stručnog ispita - 7 dana
- polaganje specijalističkog ispita - 15 dana
- obvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad - godišnje - 7 dana.

Članak 45.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od poslodavca za potrebe poslodavca, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.

Troškovi edukacije

Članak 46.

Poslodavac osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa poslodavca i radnika.

Neplaćeni dopust

Članak 47.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

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

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

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

4. NAKNADA ŠTETE

Uvjeti i načini smanjivanja i oslobađanja od naknade štete

Članak 48.

Naknade štete iz Zakona o radu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

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

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

5. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Zabrana otkaza bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika

Članak 49.

Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika ne može se otkazati:

- radniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 50 godina života,
- trudnici, odnosno ženi koja doji dijete,
- majci djeteta do 7 godina,
- invalidnoj osobi,
- samohranom roditelju malodobnog djeteta,
- roditelju s troje ili više djece do 15 godina, odnosno djece na redovnom školovanju,
- roditelju djeteta s poteškoćama u razvoju.

Ako se sindikalni povjerenik u roku od 8 dana ne izjasni ili uskrati suglasnost, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

Otkazni rokovi i otpremnina

Članak 50.

Kad otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

Svakome radniku kojemu poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, radniku s 30 godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se otpremnina u visini od najmanje 60% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima ili mu je isplaćivana umanjena plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka isplaćuju se najkasnije 30 dana po prestanku radnoga odnosa.

Stož kod istoga poslodavca

Članak 51.

Kao staž kod istoga poslodavca računa se neprekinuti staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca.

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i izvanredni otkaz

Članak 52.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje,
- zlouporabe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

VII. PLAĆA

Plaća

Članak 53.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su: stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća.

Plaća na temelju prihoda ostvarenog na tržištu

Članak 54.

Poslodavac koji izvan sredstava Zavoda i proračuna ostvaruje i prihode pružajući svoje usluge na tržištu, može radnicima povećati plaće u skladu s osnovama i mjerilima utvrđenim općim aktom poslodavca.

Članak 55.

Osnovicu za izračun plaće utvrđivati će ugovorne strane posebnim dodatkom ovom Ugovoru, sukladno sporazumu sindikata javnih službi i Vlade Republike Hrvatske svake godine.

Isplata plaće

Članak 56.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.

Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

Odsutnost tajnosti plaća

Članak 57.

U djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika u obračun plaća, ako to zahtijeva radnik.

Uvećanje plaće

Članak 58.

Osnovna plaća radniku uvećat će se:

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

Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijednevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom mjeseca.

Smjenski rad je i rad radnika koji mijenja smjene ili obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.

Smjenski rad je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu, odnosno tjedan dana u mjesecu obavlja rad u drugoj smjeni.

Dvokratni rad je rad radnika koji obavlja poslove tijekom dvije smjene u jednom danu s prekidom dužim od 1 sata.

Radom u turnusu smatra se rad radnika prema utvrđenom rasporedu radnog vremena poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12-24-12-48.

Uvećanje plaće iz stavka 1. podstavka 5. ovoga članka utvrđuje se za efektivno odrađene sate u drugoj smjeni, odnosno od 14 – 22 sata.

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

Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duži od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada, kao i svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati. Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba odraditi u tekućem mjesecu. Mjesečni fond radnih sati tvori umnožak radnih dana u tekućem mjesecu s 8 sati. Umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada iz stavka 1. podstavka 4. ovoga članka poslodavac može predložiti radniku korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje ukupnog broja sati i slobodnih dana).

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

Rad na blagdan

Članak 59.

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom o blagdanima i neradnim danima te za rad na Uskrs, radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Ako radnik na dan blagdana ili neradnog dana utvrđenog zakonom te na Uskrs radi u smjenskom radu u drugoj smjeni ili noću, plaća mu se dodatno uvećava za 10%, odnosno 40% za sate koje je na dan blagdana, neradnih dana, odnosno na Uskrs odradio u drugoj smjeni, odnosno noću.

Primjena dodataka iz stavka 1. i 2. ovoga članka isključuje primjenu dodataka iz članka 58. ovoga Ugovora.

Sati odrađeni na blagdan, neradni dan u smislu Zakona o blagdanima i neradnim danima i dan Uskrsa ubrajaju se u redovitu mjesečnu satnicu.

Naknada za dežurstvo

Članak 60.

Naknada za dežurstvo utvrđuje se tako da:

a) radnim danom iznosi 9% od osnovne plaće radnika, a obračunava se na sljedeći način:

- prvih osam sati obračunava se kao redoviti rad,
- drugih osam sati obračunava se kao redoviti rad jer radnik odrađuje sljedeći radni dan,

- trećih osam sati dežurstva (noćnih) obračunava se u paušalnom iznosu u visini 9% od osnovne plaće radnika.

b) radnim danom pred neradni dan, subotom i nedjeljom naknada za dežurstvo iznosi 13,5% od osnovne plaće radnika, a obračunava se na sljedeći način:

- prvih osam sati obračunava se kao redoviti radni dan,
- daljnjih šesnaest sati obračunava se u paušalnom iznosu 13,5% od osnovne plaće radnika.

c) blagdanom se naknada za dežurstvo obračunava u paušalnom iznosu 18% od osnovne plaće radnika.

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

Članak 61.

Naknada za dežurstvo u primarnoj zdravstvenoj zaštiti subotom iznosi 9% od osnovne plaće radnika.

Naknada za dežurstvo u primarnoj zdravstvenoj zaštiti nedjeljom iznosi 13,5% od osnovne plaće radnika.

Naknada za dežurstvo u primarnoj zdravstvenoj zaštiti blagdanom iznosi 18% od osnovne plaće radnika.

Dežurstvo subotom traje 8 sati, nedjeljom i blagdanom 16 sati. Nakon odrađenog dežurstva u primarnoj zdravstvenoj zaštiti radnik nema pravo na slobodan dan.

Naknada za pripravnost

Članak 62.

Naknada za pripravnost obračunava se od naknade obračunate za dežurstvo, ovisno o tome u koji dan pada pripravnost, u paušalnim iznosima i to za:

- a) standardnu pripravnost 30%
- b) pripravnost u dijelovima zdravstvenih ustanova udaljenim od središta više od 20km cestovne udaljenosti 40%

c) pripravnost na bolničkim odjelima i službama gdje nije organizirano dežurstvo, a potrebno je 60%.

U slučaju spora o potrebi dežurstva, odnosno pripravnosti odlučuje ministarstvo nadležno za zdravstvo.

Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedjeljom i blagdanom 24 sata.

Potreba za pripravnošću u primarnoj i bolničkoj zdravstvenoj zaštiti utvrđuje se ugovorom sa Zavodom.

Rad po pozivu

Članak 63.

Rad po pozivu, kao poseban oblik rada, koristi se u zdravstvenoj ustanovi kada nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti zdravstvene ustanove koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi, a nije određena pripravnost.

Obračun naknada za dežurstvo i pripravnost

Članak 64.

Prilikom obračuna naknada za dežurstvo i pripravnost ne uzimaju se istodobno i povećanja osnovne plaće za noćni rad, prekovremeni rad, rad subotom, rad nedjeljom, rad blagdanom, rad u smjenskom radu u drugoj smjeni, dvokratnom radu, rad u turnusima te uvećanje plaće s osnova uvjeta rada.

Odredbe o dežurstvu odnose se i na radnike koji su upućeni na specijalističku edukaciju ili edukaciju iz uže specijalizacije u drugu zdravstvenu ustanovu.

Naknade za dežurstvo isplaćuje ustanova u koju je radnik upućen.

Uvećanje plaće s osnova posebnih uvjeta rada

Članak 65.

Radniku u djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja na pojedinim radnim mjestima i poslovima kod kojih postoje posebni uvjeti rada pripada pravo na dodatak na plaću.

Osnovna plaća uvećat će se radnicima na sljedećim radnim mjestima i poslovima:

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

	Radna mjesta I vrste	Dodatak %
1.	- liječnik specijalist kirurgije	20
	- liječnik specijalist anesteziologije i reanimatologije	
	- liječnik specijalist urologije–operater	
	- liječnik specijalist maksilofacijalne kirurgije	
	- liječnik specijalist ortopedije–operater	
	- liječnik specijalist oftalmologije-operater	
	- liječnik specijalist otorinolaringologije–operater	
	- liječnik specijalist radiologije–intervencijski radiolog	
	- liječnik specijalist dječje kirurgije	
	- liječnik specijalist ginekologije i porodništva–operater	
	- stomatolog specijalist oralne kirurgije–operater	
	- liječnik specijalist neurokirurgije–operater	
	- liječnik specijalist infektologije na odjelu za liječenje AIDS-a	
	- liječnik specijalist koji radi s bolesnicima koji se liječe od aktivne TBC (2/3 radnog vremena)	
	- liječnik specijalist u primjeni citostatika ili u izloženosti otvorenom izvoru zračenja (2/3 radnog vremena)	
	- zdravstveni i nezdravstveni radnik na otvorenim izvorima zračenja (2/3 radnog vremena)	
	- liječnik specijalist u jedinici intenzivnog liječenja	
	- liječnik specijalist interne medicine-intervencijski gastroenterolog	
	- liječnik specijalist interne medicine–intervencijski kardiolog	
	- liječnik specijalist psihijatrije na zatvorenim psihijatrijskim odjelima	
	- liječnik specijalist patologije–obducent	
	- liječnik specijalist sudske medicine	
	- liječnik specijalist u dijagnostici i liječenju pacijenata za koje je potreban 3. i 4. stupanj biozaštite	
	- liječnik u hitnoj medicinskoj pomoći (2/3 radnog vremena na terenu)	
2.	- zdravstveni radnik specijalist u bolnici	16
	- zdravstveni radnik bez specijalizacije u bolnici	
3.	- liječnik specijalist u državnim zdravstvenim zavodima, županijskim zavodima za javno zdravstvo i Zavodu liječnik specijalist epidemiolog u zavodu za javno zdravstvo (2/3 radnog vremena na terenu)	10
4.	- nezdravstveni radnik u bolnici koji sudjeluje u procesu dijagnostike ili liječenja	8
	- radnik koji radi na poslovima kontrole i revizije u Zavodu	

5.	- zdravstveni radnik u zavodima za javno zdravstvo i Zavodu - izabrani liječnik u primarnoj zdravstvenoj zaštiti –voditelj tima	6
	Položaji II. vrste	
1.	glavna sestra KBC-a, kliničke bolnice i klinike kao samostalne ustanove	50
2.	glavna sestra županijske ustanove	45
3.	glavna sestra klinike	40
4.	glavna sestra, zdravstveni radnik - voditelj odjela	15%- više u odnosu na dodatak koji dobivaju zdravstveni radnici na tom odjelu
5.	- voditelj odsjeka	10%- više u odnosu na dodatak koji dobivaju zdravstveni radnici u tom odsjeku
6.	- voditelj tima	5%- više u odnosu na dodatak koji dobivaju zdravstveni radnici u tom timu
	Radna mjesta II. i III. vrste	
1.	zdravstveni radnik: – u intenzivnoj skrbi i operaciji (instrumentiranje i anesteziologija) – na primjeni citostatika (2/3 radnog vremena) – na liječenju AIDS-a (2/3 radnog vremena) - na liječenju aktivne TBC (2/3 radnog vremena) – na otvorenim izvorima zračenja (2/3 radnog vremena) - ing. med. radiologije	25
2.	zdravstveni radnik: – u HMP (2/3 radnog vremena na terenu) - koji sudjeluje u liječenju i dijagnostici za koje je potreban 3. i 4. stupanj biozaštite - neurokirurgija i traumatologija - forenzičnoj psihijatriji	20
3.	zdravstveni radnik: – na hemodijalizi – na psihijatriji - na neurologiji i prosekturi - na intrahospitalnim infekcijama - u hitnoj kirurškoj službi	16

4.	zdravstveni radnik - u patronaži - vozač u HMP	15
5.	zdravstveni radnik: (2/3 radnog vremena) – u hitnoj službi – rađaoni – transfuziji – patologiji	12
	zdravstveni i nezdravstveni radnik (2/3 radnog vremena) - rad s infektima - rad s otrovima - rad na citoskineru	
6.	zdravstveni radnik: - na bolničkim odjelima	10
7.	zdravstveni radnik: - u laboratoriju - fizioterapeuti - u poliklinikama - u centralnoj sterilizaciji - analitičke službe u zavodima za javno zdravstvo i Zavodu	8
8.	vatrogasac i kotlovnica sa ATK ispitom	7
9.	zdravstveni radnik II. i III. vrste u zavodima za javno zdravstvo, PZZ i poliklinikama	6
	nezdravstveni radnik: - na poslovima čišćenja u operacijskoj sali i prosekturi	
1.	Ostala radna mjesta i poslovi I, II, III i IV vrste	5

Članak 66.

Uvećanja osnovne plaće zaposlenima na radnim mjestima i poslovima iz članka 65. ovoga Ugovora ne mogu se međusobno kumulirati.

Uvećanja osnovne plaće na radnim mjestima i poslovima iz članka 65. ne odnose se na pripravnike I, II i III vrste.

Članak 67.

Pravo na uvećanje osnovne plaće imaju radnici koji su u zdravstvenim ustanovama i Zavodu ostvarili radni staž i to:

- od 20-29. godina 4%
- od 30-34. godina 8%
- od 35 i više godina 10%.

Zaštita radnika

Članak 68.

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

- starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu ili
- profesionalne bolesti ili
- povrede na radu

poslodavac je obvezan radniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

Radniku pripada od dana nastanka invalidnosti, odnosno utvrđenog smanjenja radne sposobnosti te od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije, do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, plaća u iznosu plaće radnog mjesta na koje je do tada bio raspoređen.

Radnike 5 godina pred starosnu mirovinu, majke s malim djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja ne može se rasporediti u rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Slučajevi kada radnicima pripada pravo na naknadu plaće

Članak 69.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 70.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85% osnovice utvrđene Zakonom o zdravstvenom osiguranju.

Naknada u 100% iznosu osnovice utvrđene Zakonom o zdravstvenom osiguranju pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Isplata plaće za skraćeno radno vrijeme

Članak 71.

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

Regres

Članak 72.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini koju za svaku godinu dogovore Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi.

Ako se strane u postupku donošenja državnog proračuna ne dogovore o visini regresa, isplata će se izvršiti u iznosu od najmanje 1.000,00 kuna.

Isplata regresa izvršit će se u cijelosti najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 73.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

Pomoć

Članak 74.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodu obavljanja, službe odnosno rada - 3 proračunske osnovice i troškove pogreba
- smrti radnika - 2 proračunske osnovice
- smrti supružnika, djeteta i roditelja - 1 proračunske osnovice.

Članak 75.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja duljeg od 90 dana – jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice
- nastanka teške invalidnosti radnika, djece ili supružnika radnika – u visini 1 proračunske osnovice,
- kupnje medicinskih pomagala i prijeko potrebnih lijekova za radnika, dijete ili supružnika u visini stvarnih troškova, a najviše do 1 proračunske osnovice godišnje.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 76.

Kad je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Visina dnevnice određuje se na način kako je to utvrđeno Temeljnim kolektivnim ugovorom za javne službenike i namještenike.

Terenski dodatak

Članak 77.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka radnik ma pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

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

Iznos terenskog dodatka isplaćuje se u visini koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.

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

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 78.

Ako u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu radnik bude premješten na rad izvan sjedišta poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta poslodavca, pripada mu pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u visini kako je to utvrđeno Temeljnim kolektivnim ugovorom za javne službenike i namještenike.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 79.

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

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 karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran.

U slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, radnik ima pravo na godišnju kartu ako mu je to povoljnije, ili na 1/12 cijene godišnje karte koja se isplaćuje svakog mjeseca u godini.

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

Radnik koji stanuje na udaljenosti manjoj od 1 km od mjesta rada ima pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza u visini 1/12 cijene godišnje karte najbližeg mjesta u

kojem postoji mogućnost kupnje godišnje karte, iznos 1/12 cijene utvrđuje se pregovorima za svaku proračunsku godinu.

Radnik kojem nije organiziran mjesni javni prijevoz na posao i s posla ima pravo na naknadu za mjesni prijevoz u skladu s odredbama stavka 4. i 5. ovoga članka, ovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada.

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, ako je mjesto stanovanja udaljeno do 100 km od mjesta rada.

U slučaju udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada većoj od 100 km, naknada troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom, utvrđuje se posebnom odlukom Ministarstva.

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 4. i 5. ovoga članka.

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

Troškovi mjesnog prijevoza radnika do najbliže stanice međumjesnog prijevoza utvrđuju se u skladu s odredbom stavka 4. i 5. ovoga članka, ovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od stanice međumjesnog prijevoza.

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

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.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

Iznimno od stavka 1. do 14. ovoga članka, naknada troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza na posao i s posla ne isplaćuje se u slučaju godišnjeg odmora, roditeljnog dopusta i bolovanja dužeg od 42 dana.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 80.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini 30% cijene litre benzina euro super po prijeđenom kilometru.

Jubilarna nagrada

Članak 81.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca za:

- 5 godina - u visini 1 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 10 godina - u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 15 godina - u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 20 godina - u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 25 godina - u visini 2 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 30 godina - u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 35 godina - u visini 3 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 40 godina - u visini 4 osnovice iz stavka 2. ovoga članka.

Osnovica za isplatu jubilarnih nagrada iznosi najmanje 1800,00 kuna.

O visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna.

Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što zaposlenik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

Darovi za djecu

Članak 82.

Djetetu radnika mlađem od 15 godina pripada pravo za dar u prigodi dana Svetog Nikole.

O visini dara za djecu Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna. Stvarni iznos utvrdit će se najkasnije do 1. studenog.

Dar za djecu ne može se isplatiti u iznosu manjem od 400,00 kuna.

Sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se svakom radniku – roditelju djeteta mlađeg od 15 godina.

Božićnica

Članak 83.

Radniku pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u visini koju za svaku godinu dogovore Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi.

Ako se strane u postupku donošenja državnog proračuna ne dogovore o visini božićnice, isplata će se izvršiti u iznosu od najmanje 1.000,00 kuna.

Isplata nagrade za božićne blagdane izvršit će se u cijelosti najkasnije do 31. prosinca tekuće godine.

Članak 84.

Iznosi materijalnih prava iz članaka 50., 72., 73., 74., 75., 81., 82. i 83. ovoga Ugovora ugovoreni su u neto iznosima.

Naknade po osnovi izuma i tehničkog unapređenja

Članak 85.

Radniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.

Naknada mora biti razmjerna učinku koji poslodavac ima od izuma ili tehničkog unapređenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

O naknadi iz stavka 1., 2. i 3. ovoga članka radnik i poslodavac zaključit će posebni ugovor.

Osiguranje

Članak 86.

Poslodavac je dužan osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

IX. ZAŠTITA NA RADU

Zaštita na radu

Članak 87.

Glede provođenja zaštite na radu poslodavci i radnici obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu u zdravstvenoj ustanovi te odredbi Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

X. PRAVA, OBVEZE I OVLASTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA

Obavijest o izboru sindikalnog predstavnika

Članak 88.

Sindikata je obvezan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Prava sindikalnih predstavnika i povjerenika

Članak 89.

Poslodavac je obavezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja.

Poslodavac treba sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika.

Poslodavac je obavezan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od tri dana.

Poslodavac je obavezan u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

Prava iz stavka 1. – 5. ovoga članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnim predstavnicima koji nisu zaposleni kod tog poslodavca.

Sindikalni predstavnik obavezan je pred poslodavcem predstaviti se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja dužnosti radničkoga vijeća i službenog puta u svezi te dužnosti, smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Predstavnici radničkih vijeća i sindikata u upravnim vijećima

Članak 90.

U upravnim vijećima zdravstvenih ustanova dva su člana predstavnici radnika sukladno Zakonu o zdravstvenoj zaštiti.

Ako predstavnik radnika kojeg imenuje radničko vijeće nije član sindikata, sindikati imaju pravo imenovati jednog predstavnika u upravno vijeće, ali bez prava glasa.

Povjerenik zaštite na radu

Članak 91.

U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik ima pravo i obvezu osobito:

- sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje rada,
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unapređivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike za rad na siguran način.

Izabrani, odnosno imenovani povjerenik za zaštitu na radu ima pravo u obavljanju svojih dužnosti izbivati s poslova svog radnog mjesta 4 sata tjedno, s pravom na naknadu plaće kao da radi na svom radnom mjestu.

Ako u ustanovi nije izabran povjerenik zaštite na radu sva prava i obveze u odnosu na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu može preuzeti sindikalni povjerenik.

Sindikalne aktivnosti i sastanci

Članak 92.

Poslodavac je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva obavezan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove i organizaciji rada ustanove, a koji ne šteti obavljanju službe.

Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme ustanove, vodeći računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja ustanove.

Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje ustanove.

Sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju do ukupno 10 dana godišnje.

Uvjeti za rad sindikata

Članak 93.

Poslodavac je obavezan bez naknade, osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- jednu prostoriju za rad sindikata u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sastanaka, neovisno o broju sindikata koji djeluju u ustanovi, a raspored korištenja prostorije određuje se sukladno broju plaćenih sati rada na koje pojedini sindikat ima pravo u radničkom vijeću,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama sindikata za redovne sindikalne aktivnosti, u vrijeme i na način koji ne šteti obavljanju službe,
- slobodu podjele tiska, izvješćivanja i oglašavanja i na drugim mjestima u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska,
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika,
- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun sindikata, a na temelju pisane izjave člana sindikata.

U slučaju kad sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti nije moguće obavljati na njegovom mjestu rada, poslodavac će mu u pravilu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Poslodavac će se suzdržavati od svakoga činjenja ili propuštanja kojim bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlaštenu ili podređenu položaj.

U slučaju spora o korištenju uvjeta za rad sindikata nužnih za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti, spor će biti povjeren arbitraži Gospodarsko-socijalnog vijeća, odnosno Ureda za socijalno partnerstvo.

Zaštita sindikalnog povjerenika

Članak 94.

Sindikalnog povjerenika bez suglasnosti sindikata poslodavac ne smije otpustiti, premjestiti na nepovoljnije mjesto rada, premjestiti ga u sklopu iste ili druge ustanove, niti na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj.

Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživa zaštitu sukladno zakonu i ovom Ugovoru, određuje se:

- prema broju članova sindikata - u slučaju kada je u ustanovi izabrano radničko vijeće,
- prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi - u slučaju kada radničko vijeće nije izabrano.

Suglasnost za otkaz i suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje osoba određena statutom sindikata, a ako nije određena statutom onda predsjednik sindikata ili osoba koju on ovlasti.

Zamjena radničkih vijeća sindikatom

Članak 95.

Ako radničko vijeće nije izabrano, sva njegova prava i ovlasti preuzima jedan ili više sindikalnih povjerenika, o čemu odlučuju sindikati u ustanovi.

Broj sindikalnih povjerenika ne može biti veći od broja organiziranih sindikata u ustanovi.

Sindikalnog povjerenika koji ima ovlasti radničkog vijeća može u dijelu tih ovlasti zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije zaposlen u ustanovi pod uvjetom da je sindikat obavijestio poslodavca o toj osobi i da joj je povjerenik prenio u pisanoj formi određenu ovlast radničkog vijeća.

Kada zamjenjuje radničko vijeće, sindikalni povjerenik, odnosno drugi članovi tako ustrojenog radničkog vijeća imaju pravo na naknadu plaće u skladu sa zakonom, a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo radničko vijeće da je bilo izabrano.

U ustanovi s manje od 20 zaposlenih, samo sindikalni povjerenik najrepresentativnijeg sindikata ima pravo na 2 sata rada tjedno uz naknadu plaće.

Povrat na rad

Članak 96.

Čelnik sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnoga odnosa kod poslodavca, a koju obavlja profesionalno, ima se pravo nakon prestanka te funkcije vratiti na rad 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.

Radničko vijeće i štrajk

Članak 97.

Članovi radničkih vijeća, koji su članovi sindikata, odnosno sindikalni povjerenici, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime zaposleničkog vijeća, već isključivo u ime sindikata.

Doprinos solidarnosti

Članak 98.

Ovim Ugovorom utvrđuje se obveza javnih službenika i namještenika – radnika u djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja koji nisu članovi sindikata, da za vrijeme važenja Ugovora plaćaju naknadu za povoljnosti ugovorene ovim Ugovorom - doprinos solidarnosti reguliran Zakonom o radu.

Doprinos solidarnosti iz stavka 1. ovog članka iznosi 0,65% neto plaće službenika i namještenika.

Doprinos solidarnosti dijeli se razmjerno broju članova sindikata, koji svaki od sindikata potpisnika ovog Ugovora ima na području za koje se zaključuje Ugovor.

Sukladno stavku 3. ovoga članka, poslodavci su obvezni sredstva solidarnosti prikupljena po osnovi doprinosa solidarnosti doznačiti sindikatima potpisnicima kako slijedi:

- Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske	28%
- Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara- medicinskih tehničara	28%
- Sindikat zdravstva, socijalne zaštite i mirovinsko-invalidskog osiguranja Hrvatske	16%
- Hrvatski liječnički sindikat	28%

XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 99.

Ugovorne strane utvrđuju da su Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi i Sindikati potpisnici ovoga Ugovora sporazumom preuzeli obvezu rješavanja radnopravnog statusa zdravstvenih radnika – zaposlenih kod zdravstvenih radnika privatne prakse – zakupaca u domovima zdravlja putem ugovora o provođenju zdravstvene zaštite osiguranim osobama Zavoda za 2005. godinu te sustavno rješavanje statusa tih radnika u roku od tri godine od dana potpisivanja sporazuma.

Članak 100.

Dodaci na plaće utvrđeni Uredbom o dodacima na plaće za pojedina radna mjesta zdravstvenih djelatnika srednje i više stručne spreme («Narodne novine», br. 62/02 i 20/03) te Uredbe o dodacima na plaće za pojedine poslove zaposlenih u zdravstvu («Narodne novine», br. 20/03 i 47/03) ne primjenjuju se za vrijeme važenja ovoga Ugovora.

Članak 101.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 102.

Ovaj Ugovor stupa na snagu ako ga na referendumu kojem je pristupilo najmanje jedna trećina radnika zaposlenih u zdravstvenim ustanovama i Zavodu, prihvati natpolovična većina radnika izašlih na referendum, a primjenjuje se od 1. siječnja 2005. godine.

ZA VLADU REPUBLIKE HRVATSKE

**Prof. dr. sc. Andrija Hebrang
potpredsjednik Vlade,
ministar zdravstva i socijalne skrbi**

ZA SINDIKATE

**Samostalni sindikat zdravstva i
socijalne skrbi Hrvatske
predsjednica
Spomenka Avberšek**

**Hrvatski strukovni sindikat
medicinskih sestara
– medicinskih tehničara
predsjednica
Anica Prašnjak**

**Sindikat zdravstva, socijalne zaštite i
mirovinsko-invalidskog osiguranja
Hrvatske
predsjednica
Ljiljana Oštrić Anić, dr. med.**

**Hrvatski liječnički sindikat
predsjednik
mr. sc. Ivica Babić, dr. med.**