

KOLEKTIVNI UGOVORI

3074

Vlada Republike Hrvatske i

Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske

Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara – medicinskih tehničara, (u daljnjem tekstu: Sindikati)

zaključili su 2. prosinca 2013. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA DJELATNOST ZDRAVSTVA I ZDRAVSTVENOG OSIGURANJA

I. OPĆE ODREDBE

Primjena Kolektivnog ugovora

Članak 1.

Ovim 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 djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja za koja se sredstva u iznosu većem od pedeset posto troškova za plaće i druga materijalna prava radnika osiguravaju u državnom proračunu.

Pod sredstvima koja se u iznosu većem od pedeset posto troškova za plaće i druga materijalna prava radnika osiguravaju u državnom proračunu podrazumijevaju se i sredstva koja se temeljem ugovora o provođenju zdravstvene zaštite ostvaruju od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (u daljnjem tekstu: Zavod).

Vremensko važenje

Članak 2.

Ovaj Ugovor zaključuje se na vrijeme od 4 godine.

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, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama i Dodacima Temeljnog kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama,

čine jedinstven sustav pa se njihove odredbe primjenjuju neposredno i obvezno, osim ako su nekim drugim propisom pojedina pitanja za radnike povoljnije riješena.

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 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 ili drugog tijela ili osobe na koju je Gospodarsko-socijalno vijeće prenijelo ovlasti, da ga imenuje u roku 24 sata od primitka zahtjeva.

Ako se ugovorne strane drukčije ne dogovore, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku 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 idućega 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 pravo na život, osobnu sigurnost, hitnu medicinsku pomoć, te provođenje zdravstvene zaštite u cilju sprječavanja nastanka invalidnosti bolesnika.

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.

Članovima štrajkaškog odbora ne može 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 obvezan 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 Hrvatskom zavodu za hitnu medicinu, zavodima za hitnu medicinu jedinica područne (regionalne) samouprave i ugovorenim službama hitne medicine zdravstvenih ustanova nije dopušten.

Štrajk u ostalim zdravstvenim djelatnostima zdravstvenih ustanova ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja prema općim propisima o štrajku.

Za zdravstvene djelatnosti zdravstvenih ustanova, osim djelatnosti iz stavka 1. ovoga članka, ministarstvo nadležno za zdravlje (u daljnjem tekstu: ministarstvo) uz prethodno mišljenje Sindikata, u roku 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 iz stavka 3. ovoga članka, može podnijeti pritužbu posebnoj arbitraži u roku 48 sati od primitka odluke.

Arbitraža iz stavka 4. ovoga članka ima pet članova od kojih po dva člana imenuju ministarstvo i Sindikat, a predsjednika arbitraže imenuje predsjednik Vrhovnog suda Republike Hrvatske.

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

U slučaju da ministarstvo ne odredi prijeko potrebne poslove iz stavka 3. 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 koje svaka imenuje po tri predstavnika i njihove zamjenike, najkasnije u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovoga Ugovora.

Sjedište povjerenstva je u ministarstvu.

Povjerenstvo za tumačenje ovoga Ugovora:

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

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 upita te svim ustanovama na koje se odnose, a imaju pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora od dana stupanja na snagu ovoga 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 30 dana od dana primitka zahtjeva, a u pitanjima kojima se tumačenje povjerava neutralnom stručnjaku u roku od 60 dana.

Neutralni stručnjak obavezan je dati svoje tumačenje u roku 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 15 dana od dana primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku 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 3 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 novom Ugovoru strane će započeti najkasnije 60 dana prije isteka roka na koji je zaključen.

Ukoliko u vremenu važenja ovoga Ugovora ne bude sklopljen novi Kolektivni ugovor, nakon isteka roka na koji je ovaj Ugovor sklopljen, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu, produženo se primjenjuju do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najduže tri mjeseca od isteka roka na koji je ovaj Ugovor sklopljen.

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;
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij i
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij (specijalistički diplomski stručni studij) ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

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

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.

Pripravnički staž zdravstveni radnici mogu obavljati na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme ili ugovora o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, uz mogućnost korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja.

Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja, za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, poslodavac je obvezan primiti na pripravnički staž određeni broj pripravnika sukladno propisu kojeg donosi ministar nadležan za zdravlje.

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 zadnji mjesec u okviru pripravničkog staža.

2. RADNO VRIJEME

Radni tjedan

Članak 30.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Za organizaciju rada u djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja odgovoran je poslodavac.

Poslodavac je dužan organizirati rad na način da radnik odradi najmanje ugovoreni puni mjesečni fond radnih sati.

U djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja nema dvokratnog radnog vremena.

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 zdravlje, u okviru petodnevnoga radnog tjedna.

U slučaju preraspodjele radnog vremena i rasporeda radnog vremena u smjenama, turnusu i dežurstvu, radno vrijeme svodi se na prosječno puno radno vrijeme na razini mjeseca.

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 skraćenoga radnog vremena na 35 sati tjedno.

3. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 32.

Odmor u tijeku 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 postoje odgovarajući uvjeti, poslodavac će osigurati prostor i dostupnost konzumacije obroka u krugu ustanove, čiji trošak snosi radnik, odnosno omogućiti korištenje stanke za konzumaciju obroka izvan ustanove, ako je to izbor radnika.

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

Odmor između dva radna dana i najdulje neprekidno trajanje rada

Članak 33.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno. Iznimno, u primarnoj zdravstvenoj zaštiti odmor između dva uzastopna radna dana može iznositi manje od 12 sati, ali ne manje od 10 sati.

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

Tjedni odmor

Članak 34.

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 35.

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

a) s obzirom na duljinu radnog staža

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

b) prema složenosti poslova

- poslovi zdravstvenog radnika specijalista 5 radnih dana
- poslovi VSS, odnosno završenim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem (specijalistički diplomski stručni studij) ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem 4 radna dana
 - poslovi VŠS, odnosno završenim stručnim studijem ili završenim preddiplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem 3 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV 2 radna dana
- ostali poslovi 1 radni dan

c) prema posebnim socijalnim uvjetima

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom
2 radna dana

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

d) prema uvjetima rada

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

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

- na zatvorenim odjelima psihijatrijskih bolnica
- na odjelima s bolesnicima koji se liječe od AIDS-a
- na odjelima s bolesnicima koji se liječe od aktivne TBC
- na patologiji i citologiji
- s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja
- intravenoznoj aplikaciji citostatika
- nuklearnoj medicini
- na radiološko-dijagnostičkim i terapijskim postupcima
- na gastroenterologiji – ERCP
- na interventnoj gastroenterologiji
- na interventnoj kardiologiji
- na interventnoj pulmologiji
- u djelatnosti hitne medicine

- na forenzičnoj psihijatriji
- u operacijskoj dvorani
- primalje u rađaoni
- na cerebrospinalnim odjelima u specijalnim bolnicama
- u jedinicama intenzivnog liječenja 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, slijepom radniku i darivatelju parenhimnih organa, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

Članak 36.

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

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

Odluka o korištenju godišnjeg odmora

Članak 37.

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.

Plaćeni dopust

Članak 38.

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

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

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

Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Obvezna edukacija za potrebe poslodavca

Članak 39.

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

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

Članak 40.

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

Troškovi edukacije

Članak 41.

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

Za potrebe edukacije u tuzemstvu zbog obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, sukladno članku 40. ovoga Ugovora, uz ispunjenje uvjeta iz stavka 1. ovoga članka, radniku će se osigurati plaćeni dopust, kotizacija, putni troškovi i troškovi smještaja.

Za potrebe edukacije u inozemstvu zbog obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, sukladno članku 40. ovoga Ugovora, uz ispunjenje uvjeta iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac će radniku osigurati plaćeni dopust.

Dopust za školovanje

Članak 42.

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

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu,
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,

– 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

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

Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Neplaćeni dopust

Članak 43.

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

4. NAKNADA ŠTETE

Uvjeti i načini smanjivanja i oslobađanja od naknade štete

Članak 44.

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 45.

Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika ne može se otkazati ugovor o radu:

- radniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 50 godina života,

- trudnici, odnosno ženi koja doji dijete,
- majci djeteta do navršene 8. godine života djeteta,
- invalidnoj osobi,
- samohranom roditelju malodobnog djeteta,
- roditelju s troje ili više djece do navršene 15 godine najmlađeg djeteta, odnosno djece na redovnom školovanju,
- roditelju djeteta s poteškoćama u razvoju.

Ako je radnik član sindikata prethodna suglasnost traži se od sindikalnog povjerenika sindikata kojeg je radnik član.

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

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i izvanredni otkaz

Članak 46.

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 privremene nesposobnosti za rad.

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

Namjeru redovitog otkaza članu sindikata poslodavac je obvezan dostaviti sindikatu kojeg je radnik član. Sindikat se može pisanim putem očitovati o namjeri poslodavca u roku od 8 dana od dana primitka iste. Ukoliko se sindikat pisano usprotivio namjeri poslodavca, poslodavac je dužan očitovanje razmotriti i o istom se u roku od 8 dana pisano očitovati.

VII. PLAĆA

Plaća

Članak 47.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

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

Plaća na temelju prihoda ostvarenog na tržištu

Članak 48.

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

Članak 49.

Osnovica za izračun plaće utvrđivat će se Sporazumom sindikata javnih službi i Vlade Republike Hrvatske.

Odsutnost tajnosti plaća

Članak 50.

U djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih radnika ustanove svim radnicima ustanove i javnosti te neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika.

Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog radnika.

Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

Uvećanje plaće

Članak 51.

Osnovna plaća radniku uvećat će se:

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

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

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

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

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

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

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

Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa, radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duži od predviđenog rada utvrđenog 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 na bazi 40-satnog radnog tjedna. Mjesečni fond radnih sati tvori umnožak radnih dana u tekućem mjesecu s 8 sati.

Poslodavac je obavezan svakom radniku platiti prekovremeni rad. Ako radnik to želi, poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada iz stavka 1. podstavka 4. ovoga članka odobriti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30

minuta za utvrđivanje ukupnog broja sati i slobodnih dana), sukladno mogućnostima organizacije rada.

Dodaci iz stavka 1. i 8. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Rad na blagdan

Članak 52.

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

Dežurstvo

Članak 53.

Dežurstvo je oblik rada kada radnik mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi nakon redovitoga radnog vremena ustanove, odnosno vrijeme u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Vrijeme koje radnik provede u dežurstvu smatra se radnim vremenom. Primopredaja službe nakon dežurstva mora biti unutar 30 minuta po prestanku dežurstva, koje vrijeme se ne računa u radno vrijeme.

Ukoliko je dežurstvo određeno unutar redovnog mjesečnog fonda radnih sati, vrijeme provedeno u dežurstvu plaća se kao redovan rad.

Vrijeme provedeno u dežurstvu iznad mjesečnog fonda radnih sati plaća se kao prekovremeni rad.

Za radnike kojima je u koeficijentu složenosti poslova sadržan položajni dodatak ili taj dodatak ostvaruju temeljem odredbi ovoga Ugovora, plaća za vrijeme dežurstva iznad redovnog mjesečnog fonda radnih sati obračunava se u odnosu na osnovnu plaću radnog mjesta na kojem radnik dežura.

Pripravnost

Članak 54.

Pripravnost jest oblik rada kada radnik ne mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitne medicinske pomoći.

Pripravnost je 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 niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Radnik koji je u pripravnosti obavezan je odazvati se na poziv poslodavca bez odgode i doći na radno mjesto, a najkasnije u roku od jednog sata.

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

Za vrijeme provedeno u pripravnosti radniku pripada naknada za pripravnost.

Naknada za pripravnost utvrđuje se u odnosu na osnovnu plaću radnika i iznosi:

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

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

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

Rad po pozivu

Članak 55.

Rad po pozivu jest oblik rada kada radnik ne mora biti dostupan poslodavcu, ali ako primi poziv poslodavca i ako je u fizičkoj mogućnosti, mora se odazvati pozivu radi obavljanja djelatnosti, kada nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti zdravstvene ustanove koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi.

Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

U rad po pozivu, prema stavku 1. ovoga članka, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka povećanje plaće za rad po pozivu eksplantacijskih i transplantacijskih timova u ovlaštenim transplantacijskim centrima za postupke eksplantacije i transplantacije organa u okviru transplantacijskog programa, ministar zdravlja odredit će posebnom odlukom.

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

Članak 56.

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

Plaću radniku isplaćuje ustanova u kojoj je u radnom odnosu, a isplaćeni iznos po osnovi dežurstva refundira ustanova u koju je radnik upućen.

Ustanova u koju je radnik upućen dužna je o radniku voditi evidenciju radnog vremena i posebno vrijeme provedeno u dežurstvu te istu evidenciju, radi obračuna plaće, dostaviti ustanovi u kojoj je radnik zaposlen, najkasnije do 5. u mjesecu za prethodni mjesec.

Uvećanje plaće s osnova posebnih uvjeta rada

Članak 57.

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

Dodaci iz ovoga članka ne mogu se kumulirati.

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

Pod pojmom dvije trećine radnog vremena smatra se vrijeme koje u tijeku mjeseca radnik provede na obavljanju poslova s posebnim uvjetima, sukladno odredbama ovoga članka.

Položajni dodaci

Članak 58.

Osnovna plaća uvećat će se radnicima po osnovi položajnog dodatka na sljedećim radnim mjestima i poslovima:

	Položaji I., II. i III. vrste	
1.	<ul style="list-style-type: none">– glavna sestra /medicinski tehničar klinike– glavna sestra/ medicinski tehničar u zavodu za hitnu medicinu– glavna sestra/ medicinski tehničar u zavodu za javno zdravstvo– glavna sestra/ medicinski tehničar u specijalnoj bolnici– glavna sestra/ medicinski tehničar u poliklinikama kao samostalnim ustanovama	40

2.	– glavna sestra, zdravstveni i nezdravstveni radnik – voditelj odjela (zavoda)	12% – više u odnosu na dodatak za uvjete rada koji dobivaju zdravstveni radnici u tom odjelu
3.	– voditelj odsjeka	8% – više u odnosu na dodatak za uvjete rada koji dobivaju zdravstveni radnici u tom odsjeku
4.	– voditelj tima – voditelj smjene	4% – više u odnosu na dodatak za uvjete rada koji dobivaju zdravstveni radnici u tom timu

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

Dodaci iz članka 57. i ovoga članka ne mogu se kumulirati.

Članak 59.

Zbog iznimne odgovornosti za život i zdravlje ljudi doktori medicine i doktori dentalne medicine ostvaruju dodatak na plaću u iznosu od 10% od osnovne plaće.

Članak 60.

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

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

Zaštita radnika

Članak 61.

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 punu starosnu mirovinu ili
- profesionalne bolesti ili
- ozljede na radu

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

Pod plaćom iz stavka 1. ovoga članka računa se osnovna plaća i dodaci na plaću.

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

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

Ugovorne strane su suglasne da će ministarstvo pokrenuti inicijativu prema Ministarstvu pravosuđa da se napad na zaposlenog u zdravstvu i zdravstvenom osiguranja smatra napadom na službenu osobu.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Isplata plaće za skraćeno radno vrijeme

Članak 62.

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

Pomoć

Članak 63.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

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

Članak 64.

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci, odnosno skrbniku djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada mjesečno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnoj godini,
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnoj godini,

– za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnoj godini.

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

Naknada za odvojeni život

Članak 65.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se radniku za vrijeme provedeno na radu u slučaju kad je radnik upućen na rad ili na specijalizaciju, užu specijalizaciju, odnosno poslijediplomski studij izvan sjedišta poslodavca, pa je time mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta toga radnika, pri čemu se obitelji smatra bračni drug, djeca, posvojenik, pastarak i štíćenik, ako su prijavljeni na istoj adresi stanovanja kao i radnik.

Naknada za odvojeni život od obitelji pripada radniku od dana početka rada izvan sjedišta poslodavca do isteka mjeseca u kojem je riješio stambeno pitanje u mjestu rada ili do isteka mjeseca u kojem izjavi da ne želi preseliti obitelj ili odbije ponuđeni stan.

Iznos naknade za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u maksimalnoj visini koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se unaprijed najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i korištenja neplaćenog dopusta, radniku ne pripada naknada za odvojeni život od obitelji. Ako je radnik koristio godišnji odmor, neplaćeni dopust, u mjesecu za koji je isplaćena naknada za odvojeni život, iznos naknade za odvojeni život za sljedeći mjesec se razmjerno tom broju dana umanjuje.

Naknada za odvojeni život od obitelji ne isplaćuje se ni u slučaju kada je mjesto izvan sjedišta poslodavca u koje je radnik upućen na rad ili na specijalizaciju, užu specijalizaciju, odnosno poslijediplomski studij, ujedno i mjesto prebivališta ili uobičajenog boravišta obitelji.

Kada radnik prima naknadu putnih troškova za putovanje na rad izvan sjedišta poslodavca od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta toga radnika ne isplaćuje mu se naknada za odvojeni život od obitelji.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

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

Članak 66.

Iznosi materijalnih prava iz članka 63. i 64. ovoga Ugovora ugovoreni su u neto iznosima.

IX. ZAŠTITA NA RADU

Zaštita na radu

Članak 67.

Glede provođenja zaštite na radu poslodavci i radnici obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, 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

Prava sindikalnih predstavnika i povjerenika

Članak 68.

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

Poslodavac je obvezan u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika najkasnije u roku 8 dana.

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 obvezan je pred poslodavcem predstaviti se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje.

Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti ili obavljanja dužnosti radničkoga vijeća i službenog puta u svezi tih dužnosti, smatra se ozljedom na radu.

Predstavnici radničkih vijeća i sindikata u upravnim vijećima

Članak 69.

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, reprezentativni sindikati imaju pravo imenovati po jednog predstavnika koji može prisustvovati sjednicama upravnog vijeća bez prava glasa.

Uvjeti za rad sindikata

Članak 70.

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, interneta, mail adrese 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 povlašteni ili podređeni položaj.

U slučaju spora o korištenju uvjeta za rad sindikata nužnih za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti, spor će biti povjeren arbitraži Gospodarsko-socijalnog vijeća, posredovanjem Ministarstva rada i mirovinskog sustava.

Zaštita sindikalnog povjerenika

Članak 71.

Sindikalnom povjereniku bez suglasnosti sindikata poslodavac ne može otkazati ugovor o radu, ponuditi novi ugovor pod izmijenjenim uvjetima, niti ga na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike i dotadašnje uvjete rada.

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 72.

Ako radničko vijeće nije izabrano, sva njegova prava i ovlasti preuzima jedan ili više sindikalnih povjerenika.

Broj sindikalnih povjerenika iz stavka 1. ovoga članka ne može biti veći od broja članova radničkog vijeća da je ono bilo izabrano.

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 najbrojnijeg sindikata po članstvu u ustanovi ima pravo na 2 sata rada tjedno uz naknadu plaće.

Povrat na rad

Članak 73.

Poslodavac i čelnik sindikata, koji je prethodno bio u radnom odnosu kod poslodavca u javnim službama, nakon prestanka istog radnog odnosa i zasnivanja radnog odnosa u

sindikatu, na njegov zahtjev sklopit će pisani sporazum sukladno kojem će se čelniku sindikata po prestanku radnog odnosa u sindikatu zajamčiti sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koje je prethodno radio ili poslova koji će u najvećoj mogućoj mjeri u pogledu stupnja naobrazbe i radnih vještina odgovarati poslovima koje je radio.

O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovoga članka trebaju obavijestiti poslodavca u roku 30 dana od prestanka funkcije.

XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 74.

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 75.

Ugovorne strane utvrđuju privremeno ograničenje materijalnih prava ugovorenih ovim Kolektivnim ugovorom, sukladno Dodatku Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Članak 76.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla primjenjivat će se sukladno odredbi članka 67. Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (»Narodne novine« br. 141/12.).

Iznimno, do usklađivanja kolektivnih ugovora pojedinih javnih službi s člankom 67. Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama, sukladno Dodatku I Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama, na zaposlene u djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja primjenjivat će se pravo na naknadu troškova prijevoza prema odredbama kolektivnog ugovora djelatnosti koji to pravo ima uređeno na za radnike najpovoljniji način.

Članak 77.

Ministarstvo će potrebu, kriterije i postupke za određivanje pripravnosti kao i vođenje evidencije vremena provedenog na radnom mjestu za vrijeme pripravnosti urediti posebnim aktom u roku od 10 dana od dana potpisivanja ovoga Ugovora.

Radnik nadslužbe koji zahtijeva pozivanje na rad radnika koji je u pripravnosti, za potrebu njegovog dolaska iz pripravnosti na radno mjesto odgovara pod punom kaznom i materijalnom odgovornošću.

Članak 78.

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

