

Na temelju članka 90. Zakona o radu (NN 93/14 i 127/17) i članka 23. Statuta Doma zdravlja Zadarske županije (u dalnjem tekstu: Dom zdravlja), Upravno vijeće Doma zdravlja Zadarske županije na svojoj sjednici održanoj 29. listopada 2018. godine usvojilo je

**P R A V I L N I K
o plaćama, naknadama plaća i drugim
materijalnim pravima radnika
(pročišćeni tekst)**

I. OSNOVNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima (u dalnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, naknade plaća i druga materijalna prava radnika u Domu zdravlja, način obračuna, rokovi isplate i postupak njihovog ostvarivanja.

Članak 2.

Radnik zaposlen u Domu zdravlja ima pravo na plaću najmanje u visini plaće koja je ovim Pravilnikom utvrđena primjenom osnova i mjerila propisanih Zakonom o plaćama u javnim službama i propisima donesenim na temelju tog Zakona, Kolektivnim ugovorima i drugim pozitivnim propisima.

Članak 3.

Pravo radnika na određenu plaću i druga prava ovim Pravilnikom utvrđuju se u ugovoru o radu ili sa odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika koje uređuju i utvrđuju ta prava radnika.

II. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

1. Plaće

Članak 4.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Osnovna plaća radnika utvrđuje se u iznosu koji daje umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesa na koje je radnik raspoređen prema ugovoru o radu 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.

Članak 5.

Koeficijent složenosti poslova radnih mjesa u Domu zdravlja utvrđuje se prema zakonskim i drugim propisima, kao i Kolektivnim ugovorima, ako su na snazi.

Za sve eventualne dodatke na plaću neposredno će se primjenjivati odredbe zakonskih i drugih propisa, kao i odredbe Kolektivnih ugovora, ako su na snazi.

Koeficijenti složenosti poslova za svako radno mjesto u Domu zdravlja utvrđeni su važećim Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesa.

Na sve eventualne promjene koeficijenata složenosti poslova utvrđene u Pravilniku o sistematizaciji radnih mjesa s koeficijentima složenosti iz stavka 3. ovog članka neposredno će se primjenjivati odredbe zakonskih i drugih propisa.

Članak 6.

Osnovicu za izračun plaće čini osnovica utvrđena zakonskim i drugim propisima.

Uvećanje plaće

Članak 7.

Osnovna plaća radnika utvrđena prema osnovama i mjerilima iz članka 4. i 5. ovog Pravilnika uvećava se:

- za rad noću	40 %
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni ili turnusu	10%

Noćnim radom smatra se rad u vremenu između 22 sata i 06 sati narednog dana.

Radom u drugoj smjeni smatra se rad u vremenu između 14 sati i 22 sata.

Turnusom se smatra 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.

Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duži od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada, kao i svaki sat rada duži od redovnog mjesecnog fonda radnih sati.

Uvećanja plaća iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 8.

Kada radnik radi na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom, kao i na dan Uskrsa, ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Članak 9.

Dr.dent.med. – spec.oralne kirurgije – operater, inž. med. radiologije, zdravstveni i nezdravstveni radnik u intenzivnoj skrbi i operacijskoj dvorani (instrumentiranje i anestezijologija), te na otvorenim izvorima zračenja, ostvaruje dodatak od 25% na osnovnu plaću.

Doktor medicine i doktor dentalne medicine ostvaruje dodatak od 12% na osnovnu plaću.

Zdravstveni i nezdravstveni radnici, glavna sestra, voditelj odjela, ostvaruje dodatak od 12% više u odnosu na dodatak za uvjete rada koji pripada zdravstvenim radnicima u tom odjelu. Voditelj odsjeka ostvaruje dodatak od 8% više u odnosu na dodatak za uvjete rada koji pripada zdravstvenim radnicima u tom odjelu. Voditelj tima/smjene ostvaruje dodatak od 4% više u odnosu na dodatak za uvjete rada koji pripada zdravstvenim radnicima u tom odjelu. Ovaj položajni dodatak ne primjenjuje se na radnike kojima je koeficijentom složenosti poslova utvrđen položajni dodatak kao sastavni dio koeficijenta.

Zdravstveni radnici u Patronaži ostvaruju dodatak u visini od 16% na osnovnu plaću.

Zdravstveni i nezdravstveni radnici u Primarnoj zdravstvenoj zaštiti, dent.tehničar odnosno med.sestra/tehničar u ordinaciji Dentalne medicine ostvaruju dodatak na plaću u iznosu od 12% na osnovnu plaću.

Vatrogasac i kotlovničar s ATK ispitom, te radnici na radnim mjestima I, II, III i IV vrste ostvaruju pravo na dodatak u visini od 11% na osnovnu plaću.

Radnicima koji ostvaruju dodatak iz ovog čl. st.2., 5. i 6., a koji istodobno ostvaruju dodatak iz čl.11. ovog Pravilnika umanjuje se dodatak za uvjete rada za 4%.

Članak 10.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za 8% ako isti ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.

Članak 11.

Zbog iznimne odgovornosti za život i zdravlje ljudi doktori medicine i doktori dentalne medicine ostvaruju dodatak na plaću u iznosu od 12% na osnovnu plaću.

Ostali zdravstveni i nezdravstveni radnici, osim doktora medicinc i doktora dcntalne medicine, koji sudjeluju u procesu dijagnostike i liječenja, zbog iznimne odgovornosti za život i zdravlje ljudi, ostvaruju dodatak na plaću u iznosu od 4% na osnovnu plaću.

Naknada za dežurstvo i pripravnost

Članak 12.

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 mjesecnog fonda radnih sati, vrijeme provedeno u dežurstvu plaća se kao redovan rad.

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

Nakon odradenog dežurstva subotom i nedjeljom radnik ima pravo na slobodan dan (tjedni odmor).

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 na specijalizaciju.

Ustanova u koju je radnik upućen na specijalizaciju 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.

Članak 13.

Radnik ima pravo na naknadu za vrijeme provedeno u pripravnosti:

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

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

Pripravnost za koju se utvrđuje naknada u stavku 1. ovog članka traje 16 sati radnim danom, a subotom, nedjeljom i blagdanom 24 sata.

Članak 14.

Pri obračunu naknade za dežurstvo i pripravnost ne uzimaju se istodobno povećanja plaće iz članka 7. ovog Pravilnika.

Plaća i smanjena radna sposobnosti

Članak 15.

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

- starosti - pet godina pred starosnu mirovinu, ili
- profesionalnog oboljenja, ili
- povrede na radu,

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

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na plaću koju je ostvario u vrijeme neposredno prije nastupa tih okolnosti i na povećanje plaće za postotak porasta osnovice po kojoj se utvrđuje plaća prema ovom Pravilniku.

Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili zbog profesionalne bolesti, pripada plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima mirovinskog osiguranja i plaće radnog mesta na koje je postavljen, odnosno raspoređen.

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

Radniku pripada od dana nastanka invalidnosti, odnosno utvrdenog smanjenja radne sposobnosti te od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije, do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, plaća u iznosu plaće radnog mesta 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 rasporeediti u rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog izričitog pismenog pristanka.

Plaće i uvjeti poslovanja

Članak 16.

Plaće i naknade plaća utvrđene prema odredbama ovog Pravilnika osiguravaju se iz ukupnog prihoda koji Dom zdravlja ostvaruje svojim ukupnim poslovanjem prema donesenom godišnjem finansijskom planu.

U finansijskom planu će se osigurati mogućnost i potreban sklad između izdataka kojime se osigurava ugovoren ili propisani standard korištenja zdravstvene zaštite osiguranika i drugih korisnika kojima Dom zdravlja pruža usluge zdravstvene zaštite i prava radnika, na primjerenom i radnom učinku odgovarajuću plaću i naknadu plaće, prema odredbama ovog Pravilnika.

Radniku pripada pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora i to najmanje u visini koja je neopreziva po pozitivnim propisima. Regres se isplaćuje jednokratno jednom godišnje, najkasnije do kraja lipnja tekuće godine.

Radniku pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica) najmanje u visini koja je neoporeziva sukladno propisima RH.

Članak 17.

Plaće, naknade plaće i druga materijalna prava radnika utvrđena ovim Pravilnikom, mogu se, iznimno, smanjiti odnosno obustaviti ili odgoditi njihova isplata u ovim slučajevima i okolnostima poslovanja Doma zdravlja:

- ako se ne ostvaruju planirani prihodi, pa objektivno nije moguće osigurati planiranu i utvrđenu masu sredstava za plaće, naknade plaća i druge osobne izdatke;
- kada dospjela potraživanja vjerovnika Doma zdravlja nije moguće podmiriti iz ostvarenog prihoda, te ako njihovo neplaćanje pogoršava standard korištenja zdravstvene zaštite osiguranika;
- u slučajevima kada je na osnovama analize uvjeta poslovanja Doma zdravlja izvjesno da će Dom zdravlja imati trajnije probleme svoje djelatnosti, koji se ne mogu otkloniti bez posezanja u zajamčena prava na plaću i druga materijalna prava radnika.

Timu, pojedinoj djelatnosti ili pojedinom radniku u Domu zdravlja koji ne ostvaruje prihode za pokriće svojih troškova, odlukom ravnatelja mogu se plaće i naknade plaća smanjiti do uravnoteženja prihoda i rashoda.

Članak 18.

U slučajevima iz stavka 1. članka 14. Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja privremeno, ali ne duže od šest mjeseci tijekom tekuće finansijske godine može sniziti bruto plaće utvrđene ovim Pravilnikom, do iznosa najniže osnove prema kojoj se temeljem zakona i propisa donesenih na temelju zakona plaćaju doprinosi za mirovinsko osiguranje.

Mjere i redoslijed mjera koje poduzima Dom zdravlja prema stavku 1. ovog članka donose se uz prethodno mišljenje sindikata.

Članak 19.

Plaća se isplaćuje u pravilu jednom mjesечно za prethodni mjesec i to do 15-tog u mjesecu.

Kada se plaća isplaćuje jednom mjesечно, razmak između dvije isplate u pravilu ne smije biti dulji od 30 dana, a iznimno najdulje do 40 dana u slučajevima kada poslodavac posluje u otežanim uvjetima prema utanačenjima iz ovog Pravilnika.

Kada se plaća isplaćuje dva puta mjesечно, prvi dio ne može iznositi manje od 50% pripadajuće mjesечne osnovne plaće radnika i isplaćuje se najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za koji se vrši isplata. Drugi dio plaće isplaćuje se u pravilu do 15-tog, a iznimno do 20-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 20.

Prilikom isplate plaće Dom zdravlja će radniku uručiti obračun plaće iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće.

Radnik ima pravo prigovora na uručen obračun plaće prilikom isplate plaće, koji se mora odmah uzeti u razmatranje.

Ukoliko se utvrdi da je prigovor radnika opravdan, mora mu se uručiti novi obračun, a najkasnije narednog dana od dana primítka, te razlika manje isplaćene plaće i isplatiti najkasnije u roku od tri dana od dana isplate plaće radnicima.

Ukoliko se utvrdi da prigovor radnika nije opravdan, radniku se mora izdati pismeno rješenje o visini i obračunu plaće za razdoblje na koje se odnosi isplata i prigovor radnika.

Protiv rješenja iz stavka 4. ovog članka radnik može podnijeti zahtjev za zaštitu prava u rokovima i po postupku propisanim Zakonom i općim aktima Doma zdravlja.

Članak 21.

Ako Dom zdravlja na dan dospjelosti isplate cijele plaće, utvrđenom u članku 16.ovog Pravilnika, ne isplati plaću, uručiti će radniku do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće obračun iznosa kojeg je bio dužan isplatiti.

Obračun iz stavka 1. ovog članka ima značaj vjerodostojne isprave radi primítka uplate u ovršnom postupku.

Članak 22.

Prema ovom Pravilniku sve plaće su javne.

Javnost plaća osigurava se, u pravilu, uvidom sindikalnog povjerenika u obračun plaća.

Članak 23.

Odredba članka 16. do 19. ovog Pravilnika shodno se primjenjuju i na isplatu naknade plaće, kao i drugih beriva.

Članak 24.

Dom zdravlja ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće odnosno naknade plaće.

Članak 25.

Dom zdravlja je dužan na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, a uz prethodnu pisanu suglasnost radnika – člana sindikata, obračunati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu, te je redovito uplaćivati na račun pojedinog sindikata.

2. Naknade plaće

Članak 26.

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 ili ih samostalno stječe,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima ili Pravilnicima.

Naknada se utvrđuje u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio redovno radno vrijeme uz normalan učinak.

Članak 27.

Ako je radnik ne radi zbog bolovanja, do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započelo bolovanje.

Naknada u 100% iznosu od osnovne plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti.

Članak 28.

Radniku čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom odnosno zakonom propisanim neradnim danom/ima, pripada pravo na naknadu plaće

za godišnji odmor u visini prosječne mjesecne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ukoliko je to za njega povoljnije.

IV. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 29.

Svakom radniku kojem Dom zdravlja otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u visini utvrđenoj Zakonom o radu.

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

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu sukladno prethodnom stavku. Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja tekuće godine, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu kao i punu naknadu te druga prava.

U slučaju otkaza radniku kojem pripada pravo na otpremninu, te koji ispunjava uvjete za mirovinu, poslodavac mora ponuditi mogućnost kako bi radnik mogao izabrati između isplate razlike visine mirovine koja predstavlja razliku od mirovine ostvarene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju do mirovine koja bi bila ostvarena da je navršio određenu dob, odnosno mirovinski staž.

Članak 30.

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 obitelj smatra bračni drug, djeca, posvojenik, pastorak i štićenik, ako su prijavljeni na istoj adresi prebivališta kao i radnik.

Naknada za odvojeni život od obitelji pripada radniku od dana početka rada izvan sjedišta poslodavca do isteka mjeseca u kojem je prijavio prebivalište u mjestu rada ili do isteka mjeseca u kojem izjavi da ne želi preseliti obitelj ili odbije ponuđeni smještaj od strane poslodavca.

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 umanjuje se razmjerno tom broju dana.

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 mjeseta 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 mjeseta 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 pritez. Pravo na naknadu ostvaruje se uz uvjete iz stavka 2. i stavka 4. – 7. ovoga članka.

Članak 31.

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, očuha, mačehe, posvojenika, posvojitelja i unuka/ke - 5 radnih dana;
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, 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 mjeseta stanovanja – 3 radna dana;
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama – 1 radni dan;
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti – 2 radna dana;
- elementarne nepogode – 5 radnih dana; i
- darivanja krvi – 2 radna dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako darivanje krvi, 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 istog korištenje godišnjeg odmora se prekida, te radnik koristi plaćeni dopust.

Članak 32.

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 stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje državnog ispita;
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima; i
- 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.

Ako je za obavljanje poslova radnog mjeseta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana i naknadu troškova pristupanja ispitu.

Članak 33.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji je izgubio život u obavljanju ili tijekom 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 proračunska osnovica.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice;
- nastanka teške invalidnosti radnika, njegove malodobne djece ili supružnika u visini jedne proračunske osnovice;
- rođenja djeteta ili posvojenika u visini 50% jedne proračunske osnovice.

Ustanova će 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.

Članak 34.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, ima pravo na naknadu prijevoznih troškova, dnevница i naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Radnik na službenom putu ima pravo na dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu.

Ukoliko je radnik proveo na službenom putu od 8 do 12 sati ima pravo na pola dnevnice.

Za vrijeme službenog putovanja dužem od 12 sati priznaje se puna dnevница.

Visina dnevница utvrđuje se na način kako je to utvrđeno pozitivnim zakonodavstvom i u skladu s poreznim propisima, te iznosi najmanje do neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima koji određuju tu visinu.

Naknada troškova i dnevica za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se na način kako je to utvrđeno pozitivnim zakonodavstvom RH i u skladu s poreznim propisima koji reguliraju tu materiju (Zakon o porezu na dohodak i Pravilnik o porezu na dohodak).

Članak 35.

Ukoliko poslodavac uputi radnika na rad izvan sjedišta Doma zdravlja i izvan mjesta njegovog prebivališta odnosno uobičajnog boravišta, radnik ima 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 na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka utvrđuje se u visini kako je to utvrđeno pozitivnim zakonodavstvom i u skladu s poreznim propisima.

Dnevница i terenski dodatak međusobno se isključuju.

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

Članak 36.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad ukoliko navrši:

- 5 godina – u visini 1,00 osnovice;
- 10 godina – u visini 1,25 osnovice;
- 15 godina – u visini 1,50 osnovice;
- 20 godina – u visini 1,75 osnovice;
- 25 godina – u visini 2,00 osnovice;

- 30 godina – u visini 2,50 osnovice;
- 35 godina – u visini 3,00 osnovice;
- 40 godina – u visini 4,00 osnovice i
- 45 godina – u visini 5,00 osnovica.

O visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarat će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna s time da ako se dogovor ne postigne, osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 1.800,00 kuna neto.

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

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

Iznosi materijalnih prava iz ovog članka su određeni u neto-iznosima.

Članak 37.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla (u dalnjem tekstu: naknada troškova prijevoza), pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra.

Uvjet iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuje se na zaposlenike koji imaju tjelesno oštećenje od 100%, odnosno tjelesno oštećenje donjih ekstremiteta od najmanje 60%, a koje je utvrđeno rješenjem nadležnog tijela.

Zaposlenicima s navršenih 61 godinu, ako im je udaljenosti od njihovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, poslodavac će naknaditi troškove prijevoza **za kupljenu** godišnju kartu ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesecne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesecne karte, samo gdje takav prijevoz postoji.

Prebivalište odnosno boravište zaposlenika u smislu ovoga članka je prebivalište, odnosno boravište zaposlenika, sukladno Zakonu o prebivalištu.

Ako je udaljenost od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada veća od 100 km, pravo na naknadu troškova prijevoza za udaljenost veću od 100 km, u skladu s ovim člankom, utvrđuje nadležni ministar posebnom odlukom.

Ako u roku od 90 dana od dana uredno zaprimljenog zahtjeva, nadležni ministar ne doneše odluku, smatraće se da zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u skladu sa ovim člankom.

Ako je od prebivališta odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada organiziran javni prijevoz, zaposlenik ima pravo na naknadu troška godišnje karte ako postoji

mogućnost kupnje godišnje karte, mjesecne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesecne karte.

Pod organiziranim javnim prijevozom u smislu ovoga članka smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se medusobno ne isključuju, a koji zaposleniku omogućuju redoviti dolazak na posao i povratak s posla.

Redoviti dolazak na posao i povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.

U slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik ne koristi, zaposlenik će ostvariti pravo na naknadu troškova prijevoza, koja će se za svaki pojedini mjesec isplaćivati u visini 1/12 cijene godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesecne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, ili pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesecne karte.

Ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz iz stavka 8. i 9. ovoga članka od više prijevoznika, a koji prometuju na toj relaciji, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u onoj visini koja je povoljnija za poslodavca.

Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 1,00 kn po prijeđenom kilometru, uvećano za troškove mostarine i tunelarine (uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine – ENC na ime zaposlenika i za odgovarajući dolazak na posao i povratak s posla), kao i u slučaju naknade troškova prijevoza zaposleniku u dane kada organizirani javni prijevoz ne prometuje.

Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza na dijelu udaljenosti, naknada troškova prijevoza isplatit će se:

- za dio udaljenosti na kojoj prijevoz nije organiziran, kao i u slučaju kada organizirani javni prijevoz ne prometuje određenog dana, u visini od 1,00 kn po prijeđenom kilometru,
- za dio udaljenosti na kojoj je prijevoz organiziran, a kojeg zaposlenik koristi, u visini cijene karte organiziranog prijevoza, a ako ga ne koristi, u visini cijene karte organiziranog prijevoza ili u visini od 1,00 kn po prijeđenom kilometru, ovisno o tome što je za poslodavca povoljnije.

Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje prema planeru Hrvatskoga autokluba na temelju kartografske podloge Google Maps i to kao, kao najkraća automobilska ruta

sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz stavka 1. ovoga članka, kao pješačka ruta.

O načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza, zaposlenik se svom poslodavcu treba pisano izjasniti na početku kalendarske godine, odnosno tijekom kalendarske godine, ako dođe do promjene načina korištenja toga prava, ili ako dođe do promjene prebivališta odnosno boravišta zaposlenika.

Zaposleniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, rodiljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

Ako zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troška mjesečne karte, zbog korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za jedan mjesec i to onaj u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora.

Ako zaposlenik koristi godišnju kartu, poslodavac ima pravo tražiti njezin povrat u slučaju predvidljive duže odsutnosti, kao što su korištenje prava prema posebnom propisu, dugotrajno bolovanje i plaćeni dopust (u trajanju od preko 30 dana) te u slučaju neplaćenog dopusta..

Članak 38.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila za službene svrhe, naknaditi će mu se troškovi u visini kako je to propisano pozitivnim zakonodavstvom.

Članak 39.

Radniku, roditelju djeteta, isplatit će se jednom godišnje naknadu za dar djetetu do 15 godina starosti, najmanje u visini koju pozitivni propisi propisuju kao neoporezive.

Članak 40.

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

Poslodavac je dužan radnicima osigurati i mogućnost sistematskih pregleda i to za radnike do 50 godina života najmanje jednom u tri godine, a s navršenih 50 godina života najmanje jednom u dvije godine.

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

O visini regresa Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarat će svake godine prije donošenja smjernica ekonomске i fiskalne politike za naredno razdoblje, s time da ako se dogovor ne postigne, regres iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata regresa u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade RH i sindikata.

Regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do 15. srpnja tekuće godine, a zaposlenicima koji se kasnije zaposle, ili zbog duljeg bolovanja, korištenja rodiljnog, roditeljskog dopusta i sl. nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Pravo na regres ima svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

Svakom zaposleniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole.

O visini dara za djecu Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarat će svake godine prije donošenja smjernica ekonomske i fiskalne politike za naredno razdoblje, s time da, ako se dogovor ne postigne, dar za dijete iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata dara za djecu u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade RH i sindikata.

Zaposlenicima u javnim službama pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica).

O visini božićnice Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarat će svake godine prije donošenja smjernica ekonomske i fiskalne politike za naredno razdoblje, s time da ako se dogovor ne postigne, božićnica iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata božićnice u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade RH i sindikata.

Članak 41.

Iznosi utvrđeni u člancima 26., 30. i 36., ovog Pravilnika mogu se isplatiti do visine neoporezivog dijela za pojedinu vrstu isplate utvrđenu pozitivnim propisima RH.

IV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 42.

Pravilnik o sistematizaciji radnih mjesta se koristi u svrhu postupanja po ovom Pravilniku.

Članak 43.

Za sva ostala pitanja koja nisu obuhvaćena ovom Pravilnikom kao i za eventualnu nedorečenost ovog Pravilnika primjenjivati će se primarno odredbe Zakona, podzakonskih akata i Kolektivnih ugovora, ako su povoljniji za radnika i isti su na snazi.

Članak 44.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način i u postupku propisanom Statutom Doma zdravlja.

Članak 45.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana nakon objave na oglasnoj ploči Doma zdravlja Zadarske županije.

Članak 46.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje vrijediti Pravilnik o plaćama, naknadama plaće i drugim materijalnim pravima radnika od 31.01.2003.godine, sa svim njegovim kasnijim izmjenama i dopunama.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Dr.sc.Melanija Radas **Ražov** dr.med.
spec. interne med. i gasterologije

Ur.broj: 01- 5042/2018



Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči dana 29.10.2018.g.
te je stupio na snagu dana 06.11. 2018.g.

Ravnateljica:
mr.sc.Renata Bek dr.med.
spec. psih.



