

Vlada Republike Hrvatske

i

Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara – medicinskih tehničara
Hrvatski liječnički sindikat
Samostalni sindikat radnika u djelatnosti zdravstva, MIO i socijalne zaštite Hrvatske
Sindikata zdravstva, socijalne zaštite i mirovinsko-invalidskog osiguranja
(u daljnjem tekstu sindikati)

sklopili su dana _____ sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DJELATNOST ZDRAVSTVA I ZDRAVSTVENOG OSIGURANJA

OPĆE ODREDBE

Primjena ugovora

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenika u državnim i županijskim zdravstvenim ustanovama i Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje, kao i drugim pravnim i fizičkim osobama kojima se sredstva za plaće ili dio sredstva osiguravaju iz Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, a na koje se primjenjuje Zakon o plaćama službenika u javnim službama (u daljnjem tekstu: zaposlenici).

Vremensko važenje

Članak 2.

Ovaj ugovor stupa na snagu danom potpisivanja, a primjenjuje se od 1. ožujka 2003.

Ovaj ugovor zaključuje se na vrijeme od 3 godine.

Pregovore o obnovi ugovora ugovorne strane će započeti najmanje 60 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Temeljna načela

Članak 3.

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

Prava i obveze zaposlenika 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 zaposlenike 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.

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 RH, jednoga sindikati zajednički, odnosno sindikat koji je u sporu, a trećeg sporazumno obje strane.

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

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 drugačije ne dogovore, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od tri dana od dana imenovanja svih članova.

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

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

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

Arbitraža

Članak 6.

Ugovorne strane mogu se dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu.

Obvezna arbitraža

Članak 7.

Ako štrajk zakonom bude zabranjen, u slučaju kolektivnog spora, spor će se povjeriti arbitraži.

Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže u slučaju iz stavka 1. ovoga članka određuju se primjenom članka 5. ovoga ugovora.

Troškovi

Članak 8.

Troškove mirenja snose sindikati i poslodavac ravnopravno.

ŠTRAJK

Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka

Članak 9.

Za vrijeme važenja ovog ugovora sindikati neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena osim ako se ona ne ispunjavaju.

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 ovog ugovora.

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

Najava štrajka Članak 10.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu i Ministarstvu zdravstva.

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 11.

Poslodavci ne smiju sprječavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Rukovođenje štrajkom

Članak 12.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.

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

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

Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora

Članak 13.

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 dužan je razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu te na nju odgovoriti u onom obliku u kojemu mu je upućena.

Poslovi koji se ne smiju prekidati

Članak 14.

Za vrijeme trajanja štrajka poslovi koji se ne smiju prekidati utvrđuju se na način da sve službe moraju biti organizirane sukladno organizaciji rada zdravstvenih ustanova predviđenoj za rad u neradne dane i blagdane, ukoliko štrajk traje do 48 sati.

U svim ostalim slučajevima, osim iz stavka 1. ovog članka, poslovi koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka su svi poslovi čiji bi prestanak mogao ugroziti život ili dovesti do invalidnosti pojedinca.

Popis poslova koji se ne smiju prekidati primjerene radu svake zdravstvene ustanove kao i broj zdravstvenih djelatnika potreban za obavljanje tih poslova dogovaraju ravnatelj i štrajkaški odbori, odnosno osoba koja obavlja funkciju štrajkaškog odbora pojedine zdravstvene ustanove.

Izrada popisa iz prethodnog stavka ovog članka ne podrazumijeva ovlasti štrajkaškog odbora sindikata za samu organizaciju rada zdravstvene ustanove za koju je u cijelosti nadležan poslodavac.

Popis poslova koji se moraju obavljati i obavijest o organizaciji rada za vrijeme štrajka objavljuju se na oglasnoj ploči zdravstvene ustanove, dostavljaju se Ministarstvu zdravstva i obavještava se javnost najkasnije jedan dan prije početka najavljenog štrajka.

Prava sudionika štrajka

Članak 15.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom ugovoru, zaposlenici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

TUMAČENJE UGOVORA

Osnivanja i ovlasti komisije za tumačenje

Članak 16.

Ugovorne strane osnivaju zajedničku Komisiju za tumačenje ovoga Ugovora u koju svaki potpisnik sindikata imenuje po jednog predstavnika i zamjenika, a Ministarstvo zdravstva četiri predstavnika i njihove zamjenike.

Komisija za tumačenje ovoga Ugovora:

- daje obvezatna tumačenja odredaba Ugovora,
- prati primjenu i izvršavanje Ugovora,
- izvještava obje strane o kršenju Ugovora.

Sjedište Komisije je u Ministarstvu zdravstva Republike Hrvatske.

Način rada komisije

Članak 17.

Komisija donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.

U svom radu Komisija može zatražiti pomoć drugih nadležnih tijela.

Ako se Komisija ne može složiti oko tumačenja odredbi ovoga ugovora, u roku od 8 dana povjerit će tumačenje neutralnom stručnjaku.

Ako se članovi Komisije ne mogu dogovoriti oko izbora stručnjaka u roku od tri dana nakon što takav prijedlog da jedna ugovorna strana, stručnjaka će odrediti predstojnik Ureda za socijalno partnerstvo.

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

Tumačenje neutralnog stručnjaka komisija je dužna prihvatiti kao svoje tumačenje.

Tumačenja Komisije, uključujući i tumačenja neutralnog stručnjaka, obvezna su i dostavljaju se podnosiocu te svim poslodavcima na koje se odnose.

Rokovi za tumačenje

Članak 18.

Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili poslodavaca, Komisija za tumačenje je dužna dati tumačenje ovoga Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva, osim u slučaju kada joj je potrebna pomoć drugih tijela ili neutralnog stručnjaka.

Neutralni stručnjak dužan je dati svoje tumačenje u roku od 10 dana od dana primitka zahtjeva Komisije za tumačenje.

IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Izmjene i dopune Ugovora

Članak 19.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

U ime sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovoga ugovora može podnijeti svaki potpisnik.

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 prijedlog i očitovanje uputiti ostalim potpisnicima ugovora kako bi se moglo 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 20.

Svaka ugovorna strana može ovaj Ugovor otkazati u pisanom obliku s otkaznim rokom od 3 mjeseca i uz obvezu da prije otkazivanja strana koja otkazuje drugoj strani ponudi izmjene i dopune Ugovora.

RADNI ODNOSI

Probni rad

Članak 21.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- 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 1 mjesec,
- 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 3 mjeseca.

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

Članak 22.

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

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

Pripravnici

Članak 23.

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.

Članak 24.

Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja, za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, poslodavac se obvezuje u roku od 4 mjeseca od završetka školovanja za visoku školsku sprema, odnosno 6 mjeseci za višu i srednju stručnu sprema, pripravnicima osigurati obavljanje pripravničkog staža u skladu s potrebama zdravstvene ustanove.

Pripravnički staž

Članak 25.

Trajanje pripravničkog staža zdravstvenih djelatnika regulirano je Pravilnikom o obavljanju pripravničkog staža zdravstvenih djelatnika (NN 18/94, 20/94, 21/95, 47/95, 39/96, 62/96, 58/99, 130/99 I 11/03).

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno za ostale pripravnike pripravnički staž može trajati najviše:

- 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, osim u slučajevima iz stavka 1. ovog članka.

Uvjeti za obavljanje pripravničkog staža

Članak 26.

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

Pripravnički ispit

Članak 27.

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, a može mu pristupiti najranije dva mjeseca prije isteka pripravničkog staža.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

RADNO VRIJEME

Radni tjedan

Članak 28.

Rad u djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja odvija se tijekom 365 dana u godini i 24 sata dnevno.

Članak 29.

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 drugačiji raspored dnevnog odnosno tjednog radnog vremena poslodavac može odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored, uz suglasnost zaposleničkog vijeća.

U pravilu, zdravstvena ustanova može zdravstvenom djelatniku odrediti jedno dežurstvo tjedno.

Rad duži od vremena određenog u prethodnim stavcima ovog članka može se samo izuzetno odrediti zbog neophodne potrebe posla i uz prethodnu suglasnost ministra zdravstva.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 30.

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

Poslovi iz stavka 1. ovog članka su poslovi:

- s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja,
- intravenozna aplikacija citostatika,
- na radiološko dijagnostičkim i terapijskim postupcima
- na nuklearnoj medicini
- na gastroenterologiji – RCP

pod uvjetom da se obavljaju 2/3 radnog vremena.

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

Dopunski rad

Članak 31.

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

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 32.

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 dva sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

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

Odmor između dva radna dana i najduže neprekidno trajanje rada

Članak 33.

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

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

Tjedni odmor

Članak 34.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da zaposlenik 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.

Zaposleniku 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 18 dana, koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim kako slijedi:

a) s obzirom na dužinu 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 djelatnika specijaliste	6 radnih dana
--	---------------

- poslovi VSS	4 radna dana
- poslovi VŠS	3 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV	2 radna dana
- poslovi NSS i PKV	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 zaposleniku sa 70 i više % tjelesnog oštećenja	2 radna dana

d) prema uvjetima rada

- rad u smjenama, s pripravnošću ili dežurstvom, rad na terenu u 2/3 radnog vremena	2 radna dana
- rad s najmanje 2/3 radnog vremena na zatvorenim odjelima psihijatrijskih bolnica, na odjelima s bolesnicima koji se liječe od AIDS_a i aktivne TBC te u patologiji	5 radnih dana
- rad na poslovima iz članka 30.	5 radnih dana
- rad uz specifično otežane uvjete rada određene Pravilnikom HZZO-a, uz suglasnost sindikata	2 radna dana

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

Izuzetno od stavka 2. ovog Ugovora, slijepom zaposleniku i zaposleniku koji radi na poslovima, gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 30, a najviše 35 radnih dana.

Poslovi iz stavka 3. određeni su člankom 30. stavkom 2. ovog Ugovora.

Članak 36.

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

Zaposleniku 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, ukoliko je to za njega povoljnije.

Dani koji se ne uračunavaju u godišnji odmor

Članak 37.

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

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, odnosno povjerenstvo HZZO-A, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Godišnji odmor u dijelovima i korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora

Članak 38.

Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, u dogovoru s poslodavcem.

Zaposlenik 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.

Zaposlenik koji zbog mobilizacije u Hrvatsku vojsku ili zbog radne obveze nisu koristili godišnji odmor imaju pravo koristiti neiskorišteni godišnji odmor za prethodnu godinu po demobilizaciji ili po prestanku radne obveze, s time da vrijeme korištenja neiskorištenog godišnjeg odmora određuje poslodavac.

Zaposlenik mora iskoristiti godišnji odmor najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Raspored godišnjeg odmora

Članak 39.

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

Odluka o korištenju godišnjeg odmora

Članak 40.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja zaposleniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 30 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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

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

Zaposlenik 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 zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja u visini određenoj ovim ugovorom.

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

Izuzetak od prava na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 41.

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

Plaćeni dopust

Članak 42.

Zaposlenik 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	2 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	2 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
- za jedno dobrovoljno davanje krvi	1 radni dan
- za dva ili više dobrovoljna davanja krvi	2 radna dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana.

Zaposlenik 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 43.

Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe poslodavca zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u slučaju:

- | | |
|---|-----------------|
| - polaganja državnog ili stručnog ispita | 15 radnih dana, |
| - obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalni rad | 7 radnih dana |
| - izrade i obrane magisterija | 5 radnih dana, |
| - izrade i obrane doktorata | 10 radnih dana, |
| - polaganja specijalističkog ispita | 20 radnih dana. |

Članak 44.

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

Članak 45.

Poslodavac i vlasnik obvezan je osigurati sredstva u svrhu podmirenja troškova edukacije zaposlenika u visini od najmanje 0,5% bruto iznosa na plaće zaposlenika mjesečno.

Prikupljena sredstva iz stavka 1. ovog članka, u visini 60% koristit će se za podmirenje troškova obrazovanja visoke stručne smjene, a 40% za podmirenje troškova obrazovanja više i srednje stručne smjene.

Neplaćeni dopust

Članak 46.

Zaposlenik ima pravo na dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u toku jedne godine za potrebe općeg ili stručnog školovanja osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, i to za :

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

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

Izuzetno od stavka 2. ovog članka zaposleniku 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 užeg člana obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja na kulturno umjetničkim i športskim priredbama, te u svrhu vlastitog školovanja i osposobljavanja.

NAKNADA ŠTETE

Uvjeti i načini smanjivanja i oslobađanja od naknade štete

Članak 47.

Naknade štete iz članka 98. stavka 1. Zakona o radu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da zaposlenik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

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

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

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Zabrana otkaza bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika

Članak 48.

Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika zaposleniku se ne može ponuditi sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

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

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 49.

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

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

Iznimno od odredbi prethodnog stavka ovoga članka, zaposleniku s 30 i više godina radnog staža kod istog poslodavca, isplaćuje se otpremnina u visini najmanje 60% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Ako zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivana umanjivana plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi zaposlenik 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 50.

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

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika i izvanredni otkaz

Članak 51.

Poslodavac može redovito otkazati zaposleniku ako utvrdi da je zaposlenik 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 zaposlenicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje;
- zlouporabe korištenja bolovanja,
- ako bez odobrenja poslodavca za svoj račun sklopi posao iz zdravstvene djelatnosti.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 107. Zakona o radu.

PLAĆA

Plaća

Članak 52.

Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću zaposlenika 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.

Članak 53.

Plaća u zdravstvenim ustanovama isplaćuje se neovisno o njihovom poslovanju.

Zdravstvene ustanove su obvezne voditi mjesečne evidencije o normativima zaposlenika.

Ukoliko zaposlenik nije ostvario svoj normativ, a poslodavac mu je omogućio sve uvjete za rad, isplatit će mu se najmanje 85% osnovne plaće.

Zaposleniku koji radi u ugovornom timu primarne zdravstvene zaštite ne može se isplatiti manja plaća od one određene u stavku 3. ovog članka.

Zaposleniku koji ostvari više od normativa, isplatit će se do 20% njegove osnovne plaće, ukoliko zdravstvena ustanova posluje pozitivno.

Način obračuna plaća iz prethodnih stavaka ovog članka uredit će se pravilnikom ustanove koji se donosi uz suglasnost sindikata i Ministarstva zdravstva.

Isplata plaće

Članak 54.

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

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

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

Odsutnost tajnosti plaća

Članak 55.

U zdravstvu i zdravstvenom osiguranju nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika u obračun plaća, ako to zahtjeva zaposlenik.

Uvećanje plaće

Članak 56.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se:

- za rad noću	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25 %
- za rad nedjeljom	35%
- za smjenski rad	10%
- dvokratni rad	10%

Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja u prijedpodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

Rad u smjenama je rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Rad u smjeni je i rad zaposlenika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Naknada za rad u smjenama iz stavka 2. i 3. ovoga članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

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

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

Dodaci iz stavka 1. i 2. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Plaća na temelju prihoda

Članak 57.

Ako se u ustanovi ili kod poslodavca ostvaruju prihodi na tržištu od obavljanja svoje djelatnosti zaposlenicima pripada pravo na odgovarajuće uvećanje plaće.

Način raspodjele prihoda i plaćanja rada iz stavka 1. ovoga članka uređuje se aneksom ovom ugovoru, odnosno pravilnikom ustanove.

Ako se način raspodjele prihoda uređuje pravilnikom ustanove, za njegovo je donošenje potrebna suglasnost sindikata i Ministarstva zdravstva.

Zaposlenici koji svoje poslove obavljaju u punom radnom vremenu prema ugovoru o radu nisu dužni obavljati dodatne poslove za tržište.

Naknada za dežurstvo

Članak 58.

Naknada za dežurstvo utvrđuje se tako da:

Radnim danom iznosi 9% od osnovne plaće zaposlenika, a obračunava se na sljedeći način:

- prvih osam sati obračunava se kao redoviti rad,
- drugih osam sati obračunava se kao redoviti rad jer zaposlenik odrađuje sljedeći radni dan,
- trećih osam sati dežurstva (noćnih) obračunava se u paušalnom iznosu u visini 9% plaće zaposlenika.

Radnim danom pred neradni dan, subotom i nedjeljom nadoknada za dežurstvo iznosi 13,5% od osnovne plaće zaposlenika, a obračunava se na sljedeći način:

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

Blagdanom se nadoknada za dežurstvo obračunava u paušalnom iznosu od 18% osnovne plaće zaposlenika.

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

Naknada za pripravnost

Članak 59.

Naknada za pripravnost obračunava se od nadoknade 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 20 km 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 zdravstva.

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 HZZO-om.

Obračun naknada za dežurstvo i pripravnost

Članak 60.

Prilikom obračuna naknade za dežurstvo i pripravnost ne uzimaju se istodobno i povećanja osnovne plaće za noćni rad, prekovremeni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom te rad u smjenskom radu u drugoj smjeni.

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

Naknade za dežurstvo isplaćuje ustanova u koju je djelatnik upućen.

Naknade za dežurstvo i pripravnost ne ulaze u osnovnu plaću zaposlenika.

Zaštita zaposlenika

Članak 61.

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

- starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu ili
- profesionalnog oboljenja ili
- povrede na radu,

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

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

Dodaci za uspješnost na radu

Članak 62.

Za ostvarene natprosječne rezultate u radu zaposleniku se isplaćuje nagrada sukladno odredbama Zakona o plaćama u javnim službama.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Slučajevi kada zaposlenicima pripada pravo na naknadu plaće

Članak 63.

Zaposlenik u javnim službama 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 64.

Ako je zaposlenik odsutan sa rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85% bruto plaće isplaćene u mjesecu koji je prethodio bolovanju.

Naknada u 100% iznosu bruto plaće isplaćene u mjesecu koji je prethodio bolovanju pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Regres

Članak 65.

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

O visini regresa Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna.

Ukoliko se strane dogovore o visini regresa, isplata će se izvršiti u cijelosti jednokratno, najkasnije mjesec dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 66.

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

Pomoć

Članak 67.

Zaposlenik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:

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

Članak 68.

Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju:

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

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 69.

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

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnice
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnic.

Visina dnevnice isplaćuje se u visini kako je to uređeno za državna tijela.

Terenski dodatak

Članak 70.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka zaposlenik 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 zaposleniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka isplaćuje se u visini kako je to uređeno za državna tijela.

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 71.

Ako u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu zaposlenik 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 u visini kako je to uređeno za državna tijela.

U smislu ovog Ugovora pod pojmom odvojenost od obitelji smatra se odvojenost od supružnika ili od malodobne djece.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 72.

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

Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i s posla zaposlenik 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, zaposlenik ima pravo na godišnju kartu ako mu je to povoljnije ili na 1/12 cijene godišnje karte koja se isplaćuje svakog mjeseca u godini.

Ukoliko nema mogućnosti kupnje godišnje već samo mjesečne karte, zaposlenik 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.

Zaposlenik 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, a za 2003. godinu iznosi 158,00 kn.

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

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečnoj, odnosno pojedinačne karte, ukoliko 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, uz suglasnost pojedine zdravstvene ustanove u kojoj zaposlenik radi.

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), zaposlenik koji koristi takvu vrstu prijevoza ne ostvaruje pravo iz stavka 4. i 5. ovoga članka.

Ako zaposlenik 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 zaposlenika do najbliže stanice međumjesnog prijevoza utvrđuju se u skladu s odredbom stavka 4. ili 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 zaposlenika, uvažavajući racionalnost troškova.

Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik 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 1. do 14. stavaka ovoga članka, naknada troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza na posao i s posla ne isplaćuje se u slučaju godišnjeg odmora, porodnog dopusta i bolovanja dužeg od 42 dana.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 73.

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

Jubilarna nagrada

Članak 74.

Zaposleniku se isplaćuje jubilara nagrada za rad pod uvjetima utvrđenim čl. 50. ovoga Ugovora ukoliko navrši:

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

O visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada Vlada RH 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 jubilaru nagradu.

Darovi za djecu

Članak 75.

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

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

Sredstva iz st. 1. ovoga članka isplaćuju se zaposleniku – roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak ili zaposleniku – roditelju koji ne podliježe oporezivanju prema propisima o porezu na dohodak, a dijete je preko njega zdravstveno osigurano.

Božićnica

Članak 76.

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 pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna.

Nadoknade po osnovi izuma i tehničkog unapređenja

Članak 77.

Zaposleniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenja.

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

Nadoknada mora biti srazmjerna 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 nadoknadi iz prethodnih stavaka ovoga članka zaposlenik i poslodavac zaključit će posebni ugovor.

ZAŠTITA NA RADU

Zaštita na radu

Članak 78.

U provođenju zaštite na radu poslodavci i zaposlenici dužni su se pridržavati zakonskih i podzakonskih propisa iz područja zaštite na radu i zaštite od požara, Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike, kao i Pravilnika o zaštiti na radu zdravstvene ustanove.

PRAVA, OBVEZE I OVLAŠTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA

Obavijest o izboru sindikalnog predstavnika

Članak 79.

Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Prava sindikalnih predstavnika i povjerenika

Članak 80.

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 zaposlenika u vrijeme i na način koji ne šteti djelatnosti poslovanja.

Poslodavac također treba sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj zaposlenika 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 zaposlenika.

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

Poslodavac je dužan 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 prethodnih stavaka ovog članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnim predstavnicima koji nisu zaposleni kod tog poslodavca.

Sindikalni predstavnik dužan se pred poslodavcem predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

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

Predstavници zaposleničkih vijeća odnosno sindikata u upravnim vijećima

Članak 81.

U upravnim tijelima ustanova javnih službi (tijelima koja imaju upravne ili nadzorne ovlasti), najmanje jedan član mora biti predstavnik zaposlenika.

Predstavnik zaposlenika u upravnim tijelima imenuje i opoziva zaposleničko vijeće.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno zaposleničko vijeće, predstavnika zaposlenika imenuje i opoziva sindikat.

Predstavnici zaposlenika sudjeluju ravnopravno u radu upravnog vijeća bez prava glasa.

Povjerenik zaštite na radu

Članak 82.

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 zaposlenika,
- primati primjedbe zaposlenika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje zaposlenika, 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 zaposlenike za rad na siguran način.

Naknada za rad povjerenika za zaštitu na radu iznosi najmanje 2 radna sata tjedno uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u tijeku trajanja mandata.

Ukoliko 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 83.

Poslodavac je sindikalnom predstavniku odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva dužan 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 84.

Poslodavac je dužan 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 zaposleničkom 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 zaposlenika,
- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun sindikata, a temeljem 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 činjenja 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 GSV-a, odnosno Ureda za socijalno partnerstvo.

Zaštita sindikalnog povjerenika

Članak 85.

Sindikalnog povjerenika, bez njegove osobne suglasnosti ili 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 iz Zakona i ovoga Ugovora, određuje se:

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

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

Zamjena zaposleničkih vijeća sindikatom

Članak 86.

Ako zaposleničko vijeće nije izabrano, njega ustrojava sindikat koji preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu, kao i prava iz članka 143. stavaka 1. do 3. Zakona o radu.

Broj sindikalnih povjerenika zaposleničkog vijeća kojeg ustrojava sindikat, ne može biti veći od broja članova zaposleničkog vijeća da je ono bilo izabrano.

Sindikalnog povjerenika koji ima ovlasti zaposleničkog 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 zaposleničkog vijeća.

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

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

Povrat na rad

Članak 87.

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.

Zaposleničko vijeće i štrajk

Članak 88.

Članovi zaposleničkih 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.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**Članak 89.**

Iznosi materijalnih prava iz članka 49., 66., 67., 68., 69., 75., 76. i 77. ovog Ugovora ugovoreni su u neto iznosima.

Članak 90.

Vlada RH obavezuje se zaštititi i odrediti primjerenu cijenu rada u djelatnosti zdravstva u odnosu na prosječnu plaću u privredi, a osobito u odnosu na državnu privredu.

Vlada RH uklanjat će zaostajanje plaća nastala od prvog kvartala 2000. godine, u onim službama, dijelovima službi i kategorijama zvanja i sprema, za koje se sustavnom analizom plaća u javnim službama utvrdi veće zaostajanje, a na temelju utvrđenih prioriteta i potreba u RH sukladno dinamici dogovorenoj sa sindikatima javnih službi.

Članak 91.

Dio prava i obveza utvrđenih ovim Ugovorom preuzet je iz Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama sklopljenog dana 13. prosinca 2001. između Vlade Republike Hrvatske i sindikata javnih službi.

Ukoliko Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi, odnosno sindikati javnih službi u djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja, izmjenama ili dopunama Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama dogovore drugačiju vrstu ili razinu prava, ona postaju sastavni dio ovog Ugovora i neposredno se primjenjuju.

Za Vladu Republike Hrvatske

mr.sc. Andro Vlahušić, dr. med., ministar zdravstva

Sindikati

Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara
- medicinskih tehničara

Hrvatski liječnički sindikat

Samostalni sindikat radnika u djelatnosti zdravstva,
MIO i socijalne zaštite Hrvatske

Sindikat zdravstva, socijalne zaštite i
mirovinsko-invalidskog osiguranja