

Na temelju članka 20. Statuta Doma zdravlja Varaždinske županije, KLASA:025-01/24-01/5 URBROJ:2186-1-28-10-24-8 od 11. srpnja 2024. godine, Odredbi Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama (NN 155/23. – u daljnjem tekstu: Zakon) i Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (NN 22/24. - u daljnjem tekstu: Uredba), Temeljnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama (NN 35/24) i Odluke o produljenju primjene odredbi o materijalnim i nematerijalnim pravima zaposlenika u javnim službama ostvarenih temeljem granskih kolektivnih ugovora (NN 35/24), nakon provedenog savjetovanja sa Radničkim vijećem Doma zdravlja, Upravno vijeće Doma zdravlja Varaždinske županije na sjednici održanoj 12. prosinca 2024. godine donosi

**PRAVILNIK
O PLAĆAMA, NAKNADAMA PLAĆA I
DRUGIM MATERIJALNIM PRAVIMA RADNIKA
DOMA ZDRAVLJA VARAŽDINSKE ŽUPANIJE**

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika Doma zdravlja Varaždinske županije (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće radnika i dodaci na osnovnu plaću, platni razredi, promicanje u plaći na temelju učinkovitosti rada, nagrađivanje za ostvarene radne rezultate, naknada plaće i druga materijalna prava radnika, rokovi isplate, način obračuna i postupak ostvarivanja prava radnika.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

II. PLAĆA

Članak 2.

Dom zdravlja Varaždinske županije (u daljnjem tekstu: Dom zdravlja) radniku isplaćuje plaću koja se sastoji od osnovne plaće i dodatka na osnovnu plaću utvrđenu prema Zakonu o plaćama, te ostalih primitaka u skladu s tim Zakonom i općim propisom o radu.

Osnovna plaća je plaća koju radnik ostvaruje za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklopio ugovor o radu za redovan rad u punom radnom vremenu za razdoblje od jednog mjeseca.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta za koje je radnik sklopio ugovor o radu i osnovice za obračun plaće.

Ako je osnovna plaća manja od minimalne plaće propisane posebnim propisom osnovnom plaćom smatra se minimalna plaća.

Ako radnik radi u nepunom radnom vremenu, pripada mu plaća razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlen.

Osnovna plaća je plaća u bruto iznosu.

Osnovica za obračun plaće utvrđuje se kolektivnim ugovorom Vlade RH i sindikata.

Ako se kolektivnim ugovorom ne ugovori visina osnovice do donošenja državnog proračuna Republike Hrvatske za iduću godinu, utvrditi će je odlukom Vlada Republike Hrvatske.

Osnovica se utvrđuje u bruto iznosu.

Koeficijent za obračun plaće utvrđuje se u okviru raspona koeficijenata platnog razreda u koje je razvrstano radno mjesto.

Nazive radnih mjesta, uvjete za raspored, klasifikaciju radnih mjesta i pripadajući platni razred te koeficijente za obračun plaće utvrđuje Vlada RH Uredbom.

Dodaci na osnovnu plaću su: dodatak za radni staž, dodatak za učinkovitost rada, dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini, dodatak za rad u izvanrednim okolnostima i dodaci za posebne oblike organizacije rada.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, na osnovi dostavljenih evidencija prisutnosti na radu, s time da razmak između dviju isplata plaća ne smije biti duži od 30 dana.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na 90 % vrijednosti koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu.

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

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

U zdravstvu nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o bruto plaćama radnika neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika, sukladno posebnom propisu o zaštiti osobnih podataka.

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 obustave iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

Članak 3.

Koeficijenti za obračun plaće, naziv radnog mjesta utvrđeni su prema Uredbi o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama .

III. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU

Članak 4.

Dodaci na osnovnu plaću su:

- dodatak za radni staž
- dodatak za učinkovitost rada
- dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini
- dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima
- dodatak za posebne oblike organizacije rada

1. Dodatak za radni staž

Dodatak za radni staž iznosi 0,5% na osnovnu plaću za svaku navršenu godinu radnog staža.

2. Dodatak za učinkovitost rada

Dodatak na plaću za učinkovitost rada isplaćuje se radniku na temelju ocjene njegove učinkovitosti rada a sukladno Zakonu o plaćama u državnoj službi i javnim službama i primjenjivim kolektivnim ugovorom.

Učinkovitost rada radnika ocjenjuje se jednom godišnje za prethodnu kalendarsku godinu.

Ocjene učinkovitosti su: izvrstan, naročito uspješan, uspješan, zadovoljava i ne zadovoljava.

Radnik stječe:

- 6 bodova kada je za prethodnu kalendarsku godinu ocijenjen ocjenom „izvrstan“
- 4 boda kada je za prethodnu kalendarsku godinu ocijenjen ocjenom „naročito uspješan“
- 2 boda kada je za prethodnu kalendarsku godinu ocijenjen ocjenom „uspješan“.

Radnik koji je u prethodnoj godini ocijenjen ocjenom „zadovoljava“ ili „ne zadovoljava“ ne stječe bodove.

Visina dodatka na plaću određuje se prema ukupnom broju bodova ostvarenih na temelju ocjena učinkovitosti rada.

Dodatak na plaću za učinkovitost rada obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž i iznosi:

- za ostvarenih najmanje 12 bodova – 3 %
- za ostvarena najmanje 24 boda – 6 %
- za ostvarenih najmanje 36 bodova – 9 %
- za ostvarenih najmanje 48 bodova – 12 %
- za ostvarenih najmanje 60 bodova – 15 %
- za ostvarena najmanje 72 boda – 18 %
- za ostvarena najmanje 84 boda – 21 %
- za ostvarenih najmanje 96 bodova – 24 %
- za ostvarenih najmanje 108 bodova – 27 %
- za ostvarenih najmanje 120 bodova – 30 %.

Ocjena učinkovitosti rada i broj ostvarenih bodova unose se u Registar zaposlenih u javnim službama.

Odluku o ocjeni učinkovitosti rada radnika donosi ravnatelj na način, u postupku i prema kriterijima propisanim uredbama koje donosi Vlada Republike Hrvatske.

Radnik koji je ocijenjen ocjenom „ne zadovoljava“ prestaje ugovor o radu u skladu s općim propisom o radu.

Ravnatelja ocjenjuje Upravno vijeće.

3. Dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini

Radnik ostvaruje pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini od:

- 5 % ako ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. ili univ. spec. – razina VII.2. Hrvatskog kvalifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu – kratica mr. uz naznaku struke – predbolonjski studiji)
- 8 % ako ima akademski stupanj magistra znanosti
- 15 % ako ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti.

Dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž.

Radnik ostvaruje pravo na dodatak iz stavka 1. ovoga članka ako završen sveučilišni specijalistički studij, magisterij odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, ali se odnosi na područje kojim se radnik bavi u okviru poslova svog radnog mjesta.

Odluku o pravu radnika na dodatak iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj.

Odluka mora biti obrazložena.

Dodaci iz stavka 1. međusobno se isključuju.

Zatečeni radnici koji su do dana stupanja na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama („Narodne novine“ broj 155/23.) stekli pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini – sveučilišni specijalistički studij (spec. i univ. spec. – razina VII.2. Hrvatskog kvalifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu – kratica mr. uz naznaku struke – predbolonjski studiji) te znanstveni stupanj magistra znanosti i doktora znanosti, a kojima taj studij nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta i ne odnosi se na područje kojim se radnik u okviru poslova svog

radnog mjesta bavi ostvaruju pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini postotka uvećanja koji je ostvaren do dana stupanja na snagu Zakona.

Dodatak iz stavka 7. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž.

Dodatak iz stavka 7. ovoga članka zatečeni radnici zadržavaju do prestanka radnog odnosa u javnim službama.

Iznimno od stavka 9. ovoga članka, zatečeni radnici zadržavaju dodatak iz stavka 7. ovoga članka do sklapanja ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je uvjet završen studij na poslijediplomskoj razini.

4. Dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima

Radnik ostvaruje pravo na dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima odnosno za vrijeme obavljanja poslova u okolnostima koje se javljaju povremeno ili privremeno i od radnika zahtijevaju dodatni napor i angažman u odnosu na redovite okolnosti obavljanja poslova radnog mjesta.

Izvanredne radne okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ne predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta i nisu vrednovane pri utvrđivanju koeficijenta za obračun plaće određenog radnog mjesta.

Dodatak se obračunava na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž, ali samo za sate rada odradene u izvanrednim radnim okolnostima.

Izvanredne radne okolnosti i visina dodatka za rad u izvanrednim radnim okolnostima u javnim službama utvrđuju se kolektivnim ugovorima.

5. Dodaci za različite oblike organizacije rada

Dodaci na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za različite oblike organizacije rada su:

- za prekovremeni rad
- za rad noću u vremenu od 22:00 sata do 6:00 sati sljedećeg dana
- za rad subotom
- za rad nedjeljom
- za rad u drugoj smjeni u vremenu od 14:00 sati do 22:00 sata - ako radnik radi u smjenskom radu

Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu 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.

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

Prekovremeni rad je 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 sati su sati koje radnik treba odraditi u tekućem mjesecu na bazi 40 satnog radnog tjedna.

Mjesečni fond sati čini umnožak radnih dana u tekućem mjesecu s 8 sati.

Umjesto isplate prekovremenog rada, ako radnik to želi na njegov pisani zahtjev može se 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.

Rad po pozivu jest oblik rada kada radnik ne mora biti dostupan poslodavcu, ali ako primi poziv i ako je u fizičkoj mogućnosti, mora se odazvati pozivu radi obavljanja

djelatnosti, kada nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi.

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

Svaki od dodataka obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za odrađene sate te se tako dobiveni iznosi zbrajaju s osnovnom plaćom uvećanom za dodatak za radni staž.

Dodaci iz članka 4. međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja dodataka za rad u drugoj smjeni.

Visina dodataka utvrđuje se kolektivnim ugovorima.

Članak 5.

Ako radnik radi na dan blagdana i u neradni dan utvrđene Zakonom o blagdanima i neradnim danima te za rad na dan Uskrsa, ima pravo na dodatak odnosno na plaću utvrđenu kolektivnim ugovorom.

IV. ISPLATA PLAĆE

Članak 6.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se jednom mjesečno, za prethodni mjesec.

Plaća se isplaćuje najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, a od jedne do druge isplate plaće, u pravilu, ne smije proći više od 31 dan.

Ako na dan dospijeca isplata nije moguća zbog neradnog dana, blagdana ili više sile, tada se isplaćuje u iduća dva radna dana od dana dospijeca.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se na transakcijski račun radnika.

Plaća i naknada plaće obračunava se i isplaćuju putem informacijskog sustava za centralizirani obračun plaća kojim upravlja tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose.

Radnik koji je izostao s posla bez opravdanog razloga nema pravo na plaću i naknadu plaće za sate izostanka.

V. PLATNA LJESTVICA I PLATNI RAZREDI

Platna ljestvica

Članak 7.

Platnu ljestvicu čini 16 platnih razreda.

Koeficijenti za obračun plaće u platnoj ljestvici određuju se u rasponu od 1,00 do 8,00.

Rasponi koeficijenata u platnim razredima u okviru jedinstvene platne ljestvice za sve javne službe utvrđuju se Uredbom Vlade Republike Hrvatske.

Platni razredi

Članak 8.

Radna mjesta razvrstavaju se u platne razrede na temelju vrednovanja radnih mjesta primjenom standardnih mjerila za vrednovanje i klasifikaciju.

Radna mjesta razvrstavaju se u platne razrede temeljem Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama koju donosi Vlada Republike Hrvatske.

VI. PROMICANJE U PLAĆI NA TEMELJU OCJENE UČINKOVITOSTI RADA

Članak 9.

Radnik se promiče u plaći stjecanjem prava na dodatak na plaću za učinkovitost rada iz članka 4. ovog Pravilnika.

Radnik stječe pravo na dodatak na plaću kada na temelju ocjena učinkovitosti rada ostvari potreban broj bodova.

Radnik tijekom radnog odnosa zadržava ostvareni broj bodova na temelju ocjene učinkovitosti rada, neovisno o promjeni radnog mjesta i promjeni javne službe u kojoj je zaposlen.

Ograničenje promicanja u plaći

Članak 10.

Tijekom jedne kalendarske godine najviše 5 % od ukupnog broja zaposlenih radnika može dobiti ocjenu »izvrstan«.

Tijekom jedne kalendarske godine najviše 15 % od ukupnog broja zaposlenih radnika može dobiti ocjenu »naročito uspješan«.

Ukupan broj zaposlenih radnika iz stavaka 1. i 2. ovoga članka utvrđuje se na posljednji dan kalendarske godine za koju se radnici ocjenjuju.

Ravnatelj osniva Odbor za preispitivanje prijedloga ocjena.

Sastav i način rada Odbora propisuje Vlada RH uredbama.

Obrazloženi prijedlog ocjena »izvrstan« i »naročito uspješan« razmatra Odbor za preispitivanje prijedloga ocjena radi usklađivanja prijedloga s ograničenjima iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

Postupci ocjenjivanja prema odredbama ovoga Pravilnika provodit će se od 1. siječnja 2025. godine, za rad u 2025. godini.

VII. NAGRAĐIVANJE RADNIKA ZA OSTVARENE RADNE REZULTATE

Novčana nagrada za radne rezultate (bonus)

Članak 11.

Radnik može ostvariti pravo na jednokratnu novčanu nagradu za radne rezultate (bonus) koje je ostvario tijekom jedne kalendarske godine.

Pravo na novčanu nagradu iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje radnik koji je svojim radom tijekom kalendarske godine postigao iznimne rezultate.

Kriterije za dodjelu novčane nagrade iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje pravilnikom čelnik javnih službi iz svog razdjela.

Visina novčane nagrade iz stavka 1. ovoga članka za svaku kalendarsku godinu utvrđuje se odlukom ravnatelja.

Novčana nagrada iz stavka 1. ovoga članka ne može iznositi više od neoporezivog iznosa novčane nagrade za radne rezultate prema poreznim propisima.

Sredstva za isplatu nagrade osiguravaju se u državnom proračunu, na posebnoj stavci u financijskom planu proračunskog korisnika.

Sredstva za isplatu novčanih nagrada iz stavka 1. ovoga članka mogu iznositi do najviše 0,2 % ukupno izvršenih rashoda za plaće za redovan rad radnika.

Popis nagrađenih radnika javno se objavljuje na mrežnim stranicama u skladu s propisom o tajnosti podataka.

VIII. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 12.

U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i jednog od slijedećih uvjeta:

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

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

Pod plaćom iz stavka 1. ovog članka smatra se osnovna plaća i dodaci na plaću.

Radniku 5 godina pred starosnu mirovinu, roditelju s malim djetetom do tri godine starosti i samohranom roditelju do osam godina starosti ne može se odrediti rad noću, u dežurstvu i pripravnosti bez njihovog pristanka.

Pod pojmom samohranog roditelja smatra se samohrani roditelj definiran posebnim propisom o socijalnoj skrbi.

IX. NAKNADA PLAĆE

Članak 13.

Radnik ima pravo na naknadu plaće zbog:

- bolovanja
- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Doma zdravlja
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti
- prekida u radu do kojeg je došlo bez krivnje radnika, odnosno zbog nastupa okolnosti za koje radnik ne odgovara
- i drugim slučajevima utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

Članak 14.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, neovisno o vrsti bolovanja, pripada mu naknada plaće u visini 85% njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85% njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

Naknada u 100% iznosa njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i to za vrijeme trajanja bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Ako je u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojemu je započeto bolovanje radnik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava se u prosjek iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Članak 15.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem koristi godišnji odmor uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ovisno o tome što je za radnika povoljnije.

Pod ostvarenim plaćama u prethodna tri mjeseca smatraju se plaće ostvarene za rad u tri mjeseca koja prethode mjesecu korištenja godišnjeg odmora.

Ako je u prethodna tri mjeseca radnik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 1. ovog članka.

Slijepom radniku i radniku koji radi na poslovima gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 6 tjedana.

Trajanje godišnjeg odmora u slučaju iz stavka 4. ovog članka utvrđuje se granskim kolektivnim ugovorom.

X. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 16.

OTPREMNINA PRI ODLASKU U MIROVINU

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 2 osnovice za izračun plaće radnika, koja je važeća na zadnji dan rada prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće.

Članak 17.

POMOĆ

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja poslova radnog mjesta odnosno rada ili je smrt nastupila kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme trajanja radnog odnosa – u visini 3 proračunske osnovice i troškove pogreba,
- smrti radnika – u visini 2 proračunske osnovice,
- smrti supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta i roditelja – u visini 1 proračunske osnovice.

Djeci, odnosno skrbniku djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada mjesečno će se plaćati pomoć i to:

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

- za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% prosječno mjesečno isplaćene neto plaće po zaposlenom u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodnoj godini.

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

Članak 18.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana neovisno o tome je li bolovanje započelo u prethodnoj kalendarskoj godini, a završilo u tekućoj godini ili je započelo i završilo u tekućoj godini te neovisno o osnovi bolovanja – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice,

- nastanka invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika radnika – u visini jedne proračunske osnovice, koja se s osnova nastanka invalidnosti isplaćuje jednokratno,

- rođenja ili posvojenja djeteta u visini 50 % jedne proračunske osnovice.

- potrebe pokrića troškova liječenja odnosno pokrića troškova nabave medicinskih pomagala i prijeko potrebnih i nenadomjestivih lijekova za radnika, malodobno dijete ili punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalan život i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika radnika, a pokriće troškova nije odobreno u cijelosti ili djelomično od strane HZZO - u visini stvarnih troškova, a najviše do iznosa 1 proračunske osnovice, jednom godišnje.

Nastanak invalidnosti radnika, supružnika i malodobnog djeteta utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Pravo na pomoć u slučaju invalidnosti malodobnog djeteta radnik ostvaruje ako je kod malodobnog djeteta utvrđen teži (stupanj III) ili teški invaliditet (stupanj IV), a ostvaruje se dostavom jednog od pravomoćnih rješenja nadležne službe navedenih u članku 61. Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

DNEVNICA I NAKNADA TROŠKOVA PUTOVANJA

Članak 19.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnicu i naknada punog iznosa troškova smještaja sukladno Uredbi Vlade Republike Hrvatske.

Dnevnicu iznosi 30,00 eura po danu.

Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dnevnice povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava iznos dnevnice iz ovog članka bez izmjene ovog Pravilnika.

Radnik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje 12 sati ili više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje 8 ili više od 8 sati, a manje od 12 sati za što se uzima u obzir ukupan broj sati provedenih na putu, od polaska na službeno putovanje do povratka sa službenog putovanja.

Ako je na službenom putu, na teret poslodavca osiguran jedan obrok (ručak ili večera), iznos dnevnice se umanjuje za 30%, odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

Dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo obračunava se i isplaćuje sukladno posebnom propisu o porezu na dohodak i odluke o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.

Za službeno putovanje, poslodavac će radniku izdati prije odlaska na put nalog za službeno putovanje, a u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Ako radnik koristi prijevozno sredstvo čije korištenje poslodavac nije odobrio nalogom za službeno putovanje, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte, odnosno troškova prijevoznog sredstva odobrenog putnim nalogom.

NAKNADA ZA ODVOJENI ŽIVOT

Članak 20.

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, pastorka i štice, 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 poreznim propisima.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se zajedno sa plaćom za protekli mjesec.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i korištenja neplaćenog dopusta, radniku ne pripada naknada za odvojeni život od obitelji.

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.

NAKNADA ZA TROŠAK PRIJEVOZA

Članak 21.

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

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

3. Radnicima s navršениh 58 godina, ako im je udaljenost 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, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte, samo gdje takav prijevoz postoji.

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

5. 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.

6. Ako u roku od 90 dana od dana uredno zaprimljenog zahtjeva nadležni ministar ne donese odluku, smatrat će se da radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u skladu s ovim člankom, od dana podnošenja zahtjeva poslodavcu.

7. Radnik koji tijekom trajanja radnog odnosa bez objektivno opravdanog razloga promijeni svoje prebivalište odnosno boravište, sadržano kao bitni sastojak ugovora o radu i o razlogu ne priloži dokaz, ne može ostvarivati pravo iz stavka 5. i 6. ovoga članka. Pod objektivno opravdanim razlogom smatra se sklapanje bračne, izvanbračne ili partnerske zajednice, spajanje obitelji, propisana skrb o članu obitelji i slični razlozi koji se dokazuju odgovarajućom dokumentacijom.

8. Ako je prije promjene prebivališta odnosno boravišta, radniku prethodno bilo odobreno ostvarivanje prava iz stavka 5. i 6. ovoga članka, a za promjenu prebivališta odnosno boravišta ne postoji objektivno opravdani razlog iz stavka 7. ovoga članka, radnik zadržava pravo na naknadu troškova prijevoza za udaljenost temeljem ranije donesene odluke.

9. Ako je od prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada organiziran javni prijevoz, radnik ima pravo na naknadu troška godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.

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

11. Redoviti dolazak na posao i redoviti 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 radnika 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.

12. U slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg radnik ne koristi, radnik 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 mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, ili pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.

13. Ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz iz stavaka 10. i 11. ovoga članka od više prijevoznika, a koji prometuju na toj relaciji, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u visini koja je povoljnija za poslodavca.

14. Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 0,18 eura po prijednom kilometru, uvećano za troškove mostarine i tunelarine (uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine – ENC na ime radnika i za odgovarajući dolazak na posao i povratak s posla), kao i u slučaju naknade troškova prijevoza radniku u dane kada organizirani javni prijevoz ne prometuje, a ako se troškovi mostarine i/ili tunelarine ne mogu odvojiti od troškova cestarine, radnik ima pravo na naknadu cjelokupnog iznosa troška, uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine – ENC-a HAC-a i AZM-a na njegovo ime.

15. Poslodavac može kao najkraću rutu od mjesta prebivališta/boravišta zaposlenika do mjesta rada utvrditi relaciju koja obuhvaća cestu s naplatom ako je to za njega povoljnije, u kojem slučaju radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza uvećanu za troškove cestarine, uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine ENC-a HAC-a i AZM-a na ime radnika.

16. 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 kad organizirani javni prijevoz ne prometuje određenog dana, u visini od 0,18 eura po prijednom kilometru

– za dio udaljenosti na kojoj je prijevoz organiziran, a kojeg radnik koristi, u visini cijene karte organiziranog prijevoza, a ako ga ne koristi, u visini cijene karte organiziranog prijevoza ili u visini od 0,180 eura po prijednom kilometru, ovisno o tome što je za poslodavca povoljnije.

17. Radnici koji imaju organizirani prijevoz od strane poslodavca koji im omogućuje redoviti dolazak na posao i odlazak s posla, nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza ako ne koriste prijevoz organiziran od strane poslodavca.

18. Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps>, i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz stavka 1. ovoga članka, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka.

19. O načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza, radnik 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 radnika, a ako nije došlo do promjena u načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza ili do promjene prebivališta odnosno boravišta, radnik se o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza ne mora svom poslodavcu pisano izjašnjavati na početku svake kalendarske godine.

20. Radnik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da ima ili nema organizirani javni prijevoz, odnosno da mu javni prijevoz omogućuje ili ne omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla u skladu s odredbama iz stavka 11. ovoga članka.

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

22. Radnik koji nakon neprekidna dva tjedna rada koristi više od dva dana tjednog odmora uzastopce (jer zbog prirode posla nije mogao koristiti tjedni odmor u prvom tjednu rada) ne uskraćuje se naknada troškova prijevoza za te dane tjednog odmora.

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

24. Ako radnik 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.

25. Visina naknade troškova prijevoza po prijednom kilometru iz stavka 14. i 16. ovoga članka usklađivat će se s rastom cijene goriva svakog posljednjeg utorka u mjesecu za umnožak postotka povećanja prosječne cijene goriva i faktora 0,7, ali samo ako se srednja cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel, promatrana svakog posljednjeg utorka u mjesecu promijeni za više od 10 % u usporedbi sa srednjom cijenom utvrđenom posljednjeg utorka u travnju 2022. godine, a koja iznosi 1,68 eura, odnosno ako bude niža od 1,52 eura ili viša od 1,85 eura.

26. Ako se nakon usklađivanja iz stavka 25. ovoga članka srednja cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel, promatrana svakog posljednjeg utorka u mjesecu, ponovno vrati u raspon od 1,52 eura do 1,85 eura, visina naknade troškova prijevoza po prijednom kilometru iz stavka 14. i 16. ovoga članka iznositi će 0,18 eura.

27. Promjena visine naknade troškova prijevoza po prijednom kilometru objavit će se na mrežnim stranicama ministarstva nadležnog za rad, a kao referentna cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel uzima se cijena na benzinskim postajama INA – Industrija nafte d.d. dostupna na Web portalu mzoe-gor.hr.

NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA

Članak 22.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknaditi će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim pravilima.

Odluku o odobrenju korištenja privatnog automobila u službene svrhe donosi ravnatelj.

JUBILARNA NAGRADA

Članak 23.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca uz uvjete utvrđene u odredbama Temeljnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama ukoliko navrši:

- 5 godina – u visini 1,00 osnovice,
- 10 godina – u visini 1,25 osnovice,
- 15 godina – u visini 1,50 osnovica,
- 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,
- 45 godina – u visini 5,00 osnovica.

Osnovica za isplatu jubilarne nagrade određuje se sukladno kolektivnim ugovorima.

Jubilarna nagrada isplaćuje se slijedećeg mjeseca nakon što radnik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

Odluku o stjecanju prava na jubilarnu nagradu donosi ravnatelj.

DAR U PRIGODI DANA SV. NIKOLE

Članak 24.

Svakom radniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godinu u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana sv. Nikole u punom iznosu neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu dara od jednog poslodavca.

Visina iznosa za isplatu dara u prigodi dana sv. Nikole određuje se sukladno odredbama kolektivnih ugovora ili prema odredbama uredbe Vlade Republike Hrvatske.

Odluku o isplati dara u prigodi dana sv. Nikole donosi ravnatelj.

NAGRADA ZA BOŽIĆNE BLAGDANE

Članak 25.

Radnicima Doma zdravlja pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica) neovisno rade li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu božićnice od jednog poslodavca.

Pravo na božićnicu pripada svim radnicima koji su na Božić (25. prosinca) u radnom odnosu kod poslodavca, osim radnicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u vezi s radom miruju.

Božićnica se isplaćuje sukladno odredbama važećeg kolektivnog ugovora ili prema odredbama uredbe Vlade Republike Hrvatske.

Isplata božićnice će se izvršiti najkasnije do 31. prosinca tekuće godine.

Odluku o isplati božićnice donosi ravnatelj.

REGRES ZA KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA

Članak 26.

Radnicima Doma zdravlja pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u punom iznosu neovisno rade li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu regresa od jednog poslodavca.

Regres se isplaćuje sukladno odredbama važećeg kolektivnog ugovora ili prema odredbama uredbe Vlade Republike Hrvatske.

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

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

Odluku od isplati regresa donosi ravnatelj.

NAGRADA ZA USKRŠNJE BLAGDANE

Članak 27.

Radnik ima pravo na godišnju nagradu za uskršnje blagdane u punom iznosu neovisno rade li u punom ili nepunom radnom vremenu.

Pravo iz stavka 1. ovog članka pripada radnicima koji su na Uskrs po Gregorijanskom kalendaru u radnom odnosu kod poslodavca, osim radnika kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u vezi s radom miruju.

Radnici koji rade u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, ostvaruju isplatu godišnje nagrade za uskršnje blagdane kod jednog poslodavca.

O visini godišnje nagrade za uskršnje blagdane, pregovaraju Vlada RH i sindikati javnih službi prije donošenja Državnog proračuna Republike Hrvatske za sljedeću godinu, s time da ako se dogovor ne postigne, godišnja nagrada za uskršnje blagdane iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata te nagrade u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade RH i sindikata.

Članak 28.

Svi iznosi materijalnih prava iz ovog Pravilnika isplaćuju se u neto iznosima.

OSIGURANJE

Članak 29.

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

SISTEMATSKI PREGLEDI

Članak 30.

Svi radnici do 50 godina starosti svake 3 godine, a radnici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 160,00 eura, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, u slučaju nemogućnosti organiziranja sistematskih pregleda u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, poslodavac će organizirati sistematski pregled i u zdravstvenim ustanovama izvan mreže javne zdravstvene službe.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka primjenjivat će se na način i u dinamici utvrđenoj granskim kolektivnim ugovorom.

XI. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 31.

Zatečeni radnici koji su do dana stupanja na snagu Zakona stekli pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini – sveučilišni specijalistički studij (spec. i univ. spec. – razina VII.2. Hrvatskog kvalifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu – kratica mr. uz naznaku struke – predbolonjski studiji) te znanstveni stupanj magistra znanosti i doktora znanosti, a kojima taj studij nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta i ne odnosi se na područje kojim se službenik u okviru poslova svog radnog mjesta bavi ostvaruju pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini postotka uvećanja koji je ostvaren do dana stupanja na snagu Zakona.

Dodatak iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž.

Dodatak iz stavka 1. ovoga članka zatečeni radnici zadržavaju do prestanka radnog odnosa.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zatečeni radnici zadržavaju dodatak iz stavka 1. ovoga članka do sklapanja ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je uvjet završen studij na poslijediplomskoj razini.

Radnicima koji su zatečeni na radnim mjestima za koja se Uredbom utvrdi niži koeficijent za obračun plaće od dotadašnjeg koeficijenta složenosti poslova uvećanog za stalne dodatke na plaću vezane uz radno mjesto u skladu s dotadašnjim propisima imaju pravo na zadržavanje dotadašnjeg koeficijenta složenosti poslova uvećanog za navedene stalne dodatke na plaću dok rade na radnom mjestu na kojemu su zatečeni, a najduže do 31. prosinca 2027.

Radnici imaju pravo na zadržavanje dotadašnjeg koeficijenta složenosti poslova uvećanog za stalne dodatke na plaću iz stavka 1. ovoga članka i u slučaju kad je radnom mjestu na kojem su zatečeni promijenjen naziv pri prvom vrednovanju i klasifikaciji radnih mjesta prema odredbama Zakona.

Ravnatelj će sa radnikom sklopiti dodatak ugovoru o radu kojim će se utvrditi pravo na zadržavanje dotadašnjeg koeficijenta složenosti poslova uvećanog za stalne dodatke na plaću.

Članak 32.

U razdoblju od dana stupanja na snagu Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama do sklapanja ugovora o radu prema usklađenom Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Domu zdravlja Varaždinske županije, primjenjivati će se odredbe Uredbe o načinu prevođenja dotadašnjih naziva radnih mjesta u nove nazive radnih mjesta.

Stupanjem na snagu Uredbe smatrati će se da su dotadašnji nazivi radnih mjesta u Pravilniku o sistematizaciji radnih mjesta u Domu zdravlja Varaždinske županije te koeficijenti složenosti poslova u ovom Pravilniku izmijenjeni u nove nazive radnih mjesta i pripadajuće koeficijente složenosti poslova u skladu s prevođenjem utvrđenim u toj Uredbi.

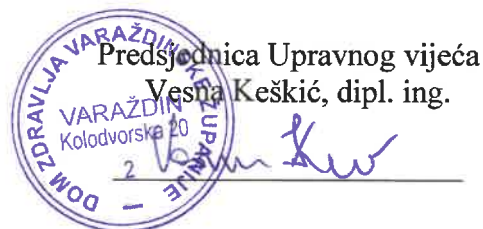
Članak 33.

Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči i web stranici Doma zdravlja Varaždinske županije, Kolodvorska 20, Varaždin, te stupa na snagu osmog (8) dana od dana objave.

Članak 34.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika, stavlja se izvan snage Pravilnik o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika Doma zdravlja Varaždinske županije KLASA:025-01/19-01/14, URBROJ: 2186-01-10-19-14 od 05. studenog 2019. godine te sve kasnije donijete izmjene i dopune Pravilnika.

Predsjednica Upravnog vijeća
Vesna Keškić, dipl. ing.

The stamp is circular with the text "DOM ZDRAVLJA VARAŽDINSKE ŽUPANIJE" around the perimeter. Inside, it says "VARAŽDIN" and "Kolodvorska 20". A handwritten signature is written over the stamp.

KLASA: 025-01/24-01/15
URBROJ: 2186-1-28-10-24-5
Varaždin, 12.12.2024.

Potvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Doma zdravlja Varaždinske županije dana 16.12. 2024.

Ravnatelj
doc.dr.sc. Jurica Veronek

The stamp is circular with the text "DOM ZDRAVLJA VARAŽDINSKE ŽUPANIJE" around the perimeter. Inside, it says "VARAŽDIN" and "Kolodvorska 20". A handwritten signature is written over the stamp.