

POSLOVNE OBAVIJESTI

* pripremio Ivan Gabrilo, dipl. iur *

PODACI O PLAĆAMA U RH

P R O S J E K

NETO PLAĆE PO ZAPOSLENOM U PRAVNIM OSOBAMA RH ZA
RAZDOBLJE 1997. do I-IV/2020. god., SA INDEKSOM ODNOSA PLAĆE Ø I-
IV/2020/Ø 2019.

Tablica br. 1.

Naziv djelatnosti	Prosječna neto plaća/radnik/godina u kn												Indeks Ø I- IV/20//Ø19.
	1997.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	I-IV/20	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Financije i djelatnost osiguranja	3.320	7.707	7.994	7.821	7.870	7.892	7.747	7.890	8.338	8.523	8.862	9.602	108,35
od toga:													
- financijske uslužne djelatnosti								8.741	9.171	9.290	9.637	10.620	110,20
- osig/ reosig.								7.083	7.583	7.881	8.195	8.716	106,36
- pomoćne djel.za navedene poddjel.								6.184	6.525	6.738	7.136	7.423	104,02
Obrazovanje	2.193	5.356	5.482	5.498	5.484	5.446	6.155	6.147	6.391	6.580	6.802	7.222	106,17
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	2.783	6.915	6.854	6.962	7.093	7.081	6.224	6.323	6.723	7.058	7.282	7.398	101,59
Od toga: Znanstveno istraživanje i razvoj							8.406	8.485	8.982	9.166	9.454	9.795	103,61
Zdravstvena zaštita i socijalna skrb	2.785	6.411	6.466	6.472	6.408	6.395	6.609	6.696	7.004	7.221	7.519	7.995	106,33
od toga:													
- zz							7.118	7.263	7.573	7.811	8.168	8.573	104,96
- soc. skrb sa smj.							4.723	4.751	4.968	5.294	5.660	5.892	104,10
Javna uprava i obrana, obvezno socijalno osiguranje	2.653	6.111	6.209	6.174	6.052	6.031	6.455	6.552	6.871	7.126	7.488	7.924	105,82
UKUPNO SVI:	2.377	5.343	5.441	5.478	5.515	5.533	5.594	5.685	5.985	6.242	6.457	6.730	104,23

Izvor: Državni zavod za statistiku, Statistika u nizu, tablica 9.3.6., lipanj , 2020.g.

Uvodne napomene

Promjene glede pristupa statističkoj obradi istih podataka, DZS izvršio je 2016. god.

Da ne ponavljamo, detalje, čitatelj može pronaći u svakom broju Časopisa u razdoblju od 1.1.2016. do Časopisa br. 1/2019., koji je dostavljen članovima u travnju 2019.god.

Analiza plaća za razdoblje I-IV/20.god. i odnos prema prosječnoj plaći svih 1997.god., znači u rasponu 23 g. i prema prosječnoj plaći 2019.g. ostvarene u pravnim osobama

U ovom broju Časopisa, kao i u prethodnima, obrađujemo temu o plaćama, prema podacima DZS, za razdoblje 2010. do I-IV/2020., ali i usporedbu sa 1997.god. Ispada da su neto plaće, mjereno prosjekom/radnik, zaposlenih u RH u pravnim osobama, za razdoblje I-IV/2020./1997. znači 23 g., porasle za **183,13 %**, ili prosječno **7,96 %**-tnih poena/godina, ili prosječno 0,66 %-tnih poena/mjesec (23 g – 6.730,00 kn/I-IV/2020 : 2.377,00 kn/1997.g.). Prosječni rast plaća za I-IV/2020., mjereno istim parametrima, kako je navedeno za usporedbu prosječnih plaća I-III/20. rezultira manjim postotkom rasta plaća za 0,40 %-tnih bodova, što se tumači padom prosječnih plaća u ožujku 2020.god., zbog negativnog utjecaja proglašene epidemije/pandemije CORONA virusa (11.3.2020.g. Vlada RH a i Svjetska zdravstvena organizacija proglasile su epidemiju/pandemiju virusa SARS- CoV-2, koji izaziva bolest COVID 19). Zbog zabrane kretanja građana prema krilatici „ostanite doma“, zatvaranja granica, obveze samoizolacije i totalne pasivizacije društva, što je rezultiralo padom poslovnih aktivnosti, nekim poduzetnicima i praktično na nulu, prosječne plaće u ožujku bile su toliko manje, da se registrirao navedeni prosječni pad. S obzirom na činjenicu da epidemija/pandemija i dalje egzistira, tj. nisu stavljeni van snage ograničenja kretanja stanovništva i poslovnih aktivnosti, već djelomično, za očekivati je veći pad prosječne plaće u travnju i svibnju 2020.god., a možda i u lipnju. Poslovne aktivnosti svih subjekata u statusu poduzetnika – pripadnika realnog sektora, prema najavi, može se očekivati tek od srpnja o.g. Najveći pad poslovnih aktivnosti bilježi turizam, ugostiteljstvo, promet i trgovina na malo i veliko, djelatnosti koje su indikator potrošnje. Zbog pada plaća i socijalne nesigurnosti građana, koji smanjuju potrošnju, ne samo iz razloga pada plaća, već i štednje zbog nesigurne budućnosti, ne može se predvidjeti kada će negativni efekti CORONA krize prestati, odnosno, kada ćemo se našim navikama, potrošnjom i životnim standardom vratiti na staro. U tom smislu, potrošnja građana će biti smanjena i zbog manjeg osobnog prihoda s naslova materijalnih prava iz rada, koje u zbiru, kao neoporezivi prihod, na godišnjoj razini može rezultirati i više od 25.000,00 kn/radnik. Da bi dali prioritet obračunu plaća prema mogućnostima, zbog značenja plaće na ostvarenje prava iz minulog rada, poslodavci će nastojati obračunati plaće radnicima i sa manjim neto efektom/radnik umjesto obračuna/isplate neoporezivih prava prema Pravilniku o porezu na dohodak, koji izvire iz primjene Zakona o porezu na dohodak.

Ako usporedimo rast plaća, mjereno istim parametrima, ali za **z a d n j i h 10 g.**, tj. plaća I-IV/2020. (6.730,00) /Ø plaća 2010.g.(5.343,00 kn), možemo konstatirati da su plaće **p o r a s l e 25,96 %** ili prosječno **2,60 %**-tnih poena/godina.

Zaključak 1.:

Iz tablice br. 1 je vidljivo, da su sve plaće javnih i državnih službenika/namještenika prosječno veće od prosjeka svih, kao da su i takve, osim iznimaka, rasle sa većim %-tkom u odnosu na %-tak rasta plaća svih. Kada bi od ukupne mase plaća oduzeli obračunatu/isplaćenu masu za cca 430.000 javnih službenika i državnih službenika/namještenika, prosječna plaća zaposlenih u realnom sektoru kao i postotak rasta plaća I-IV/2020.. u odnosu na prosjek 2019.god., bio bi puno manji.

Zaključak 2.:

Uspoređujući prosječnu plaću za razdoblje I-IV/20. sa iznosom prosječne plaće ostvarene za I-III/20., možemo konstatirati da je u IV. mjesecu ostvarena prosječna mjesečna plaća za 36,00 kn u odnosu na iznos prosječne plaće I-III/20., odnosno sa indeksom 99,47, što znači za 0,53 %-tna poena manje. Pad plaća u IV/2020. u odnosu na prosjek I-III o.g. rezultat je pada poslovnih aktivnosti svih subjekata realnog sektora pa i potrošnje građana u vremenu epidemije/pandemije corona virusa ili utjecaja bolesti/sumnje na COVID 19. Pad je uslijedio nakon 11.3. o.g. dana proglašenja epidemije i dana početka primjene svih zaštitnih mjera propisanih od strane Kriznog stožera MZ i Stožera civilne zaštite RH, kojim su ograničili kretanje stanovništva, pod sloganom „ostanite doma“.

ANALIZA PLAĆA U REALNOM SEKTORU

Neto plaće u realnom sektoru, u pravnim osobama, po grupacijama djelatnosti

Tablica br. 2.

Re d. br.	Naziv grupacije/djelatnosti	Ø I-III/2020.	Ø I-IV/2020	Indeks 4/3
1	2	3	4	5

A	Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	5.819	5.830	100,19
B	Rudarstvo i vađenje	7.857	7.836	99,73
C	Prerađivačka industrija	6.228	6.175	99,14
D	Opskrba el.energijom, plinom i...	8.733	8.787	100,62

E	Opskrba vodom, gospodarenje s otpadom	6.180	6.134	99,25
F	Građevinarstvo	5,448	5.440	99,85
G	Trgovina na veliko i malo	6.070	6.020	99,18
H	Prijevoz i skladištenje	6.587	6.538	99,26
I	Djelatnost pružanja smještaja te pripreme hrane	5.428	5.307	97,77
J	Informacije i komunikacije	9.166	9.040	98,62
L	Poslovanje nekretninama	6.227	6.183	99,29
N	Administrativne i pomoćne djelatnosti	5.312	5.262	99,06
R	Umjetnost, zabava i rekreacija	6,285	6.212	98,84
S	Ostale uslužne djelatnosti	5.551	5.531	99,64

Napomena: Neprivredne djelatnosti zastupljene su u tablici br. 1. Zbog toga, kontinuitet slova abecede, koja služe kao oznaka djelatnosti u ovoj tablici je prekinut za one djelatnosti koje su navedene u tablici br. 1.

Komentar: I. GabriLO, dipl. iur.

Najveću prosječnu neto plaću u tzv. privrednim djelatnostima ili djelatnostima realnog sektora i dalje bilježi djelatnost/grupacija Informacije i komunikacije sa 9.040,00 kn neto koja je time bila veća od prosjeka svih iz tablice 1, za 34,32 %.

I radnici ove grupacije ostvarili su pad plaće u IV/20. u odnosu na III/20., zbog utjecaja epidemije CORONA virusa, što je imalo odraza i na manji iznos prosječne plaće, kako I-IV/20, tako i zbog pada prosječne plaće u ožujku i na prosjek I-III/20.

Radnici te djelatnosti, kao praktično radnici i svih ostalih djelatnosti osim 3 iznimke, ne računajući neprivredne djelatnosti, u travnju 2020.god. ostvarili su manju plaću u odnosu na prosjek I-III/20., odnosno, prosječna plaća u ožujku bila je za toliko manja da je rušila i veći prosjek ostvarenih plaća u siječnju i veljači iste godine, tj. da je svela razliku IV/III samo na 1,38 %-tnih bodova (indeks I-IV/I-III/20 = 98,62).

Sve ostale djelatnosti realnog sektora, osim Opskrbe el. energijom i plinom i Poljoprivrede, šumarstva i ribarstva, zabilježile su pad prosječne neto plaće, za ovo promatrano razdoblje 2020.god. u odnosu na prosjek 2019.god.

Najveći relativni pad plaća zabilježen je u djelatnosti Pružanja smještaja te pripreme hrane, i to za 2,23 %-tna boda, te nakon toga u djelatnosti Informacija i komunikacija za 1,38 %-tna boda. Ta djelatnost, kao što je opisano u prethodnom komentaru i dalje drži vodeće mjesto među djelatnostima realnog sektora sa najvećom prosječnom isplaćenom neto plaćom/radnik, iako

sa padom, kako je navedeno u odnosu na prosjek I-III/20.

Grupacije/djelatnost SA NAJVEĆIM BROJEM ZAPOSLENIH RADNIKA, računajući sa stanjem 31.5.o.g. registrirale su prosječne neto plaće računajući prema prosjeku I-IV/20. iz prethodne tablice, kako slijedi:

1. Prerađivačka industrija sa 226.253 zaposlenih ili 17,38 ukupnog broja zaposlenih u RH (1,301.527 radnika), ostvarila je prosječnu neto plaću u iznosu od 6.175,00 kn, ili 91,75 % prosječne plaće svih/I-IV/20 iz tablice br. 1. (6.730,00 kn).
2. Trgovina na veliko i malo sa 202.504 zaposlena ili 15,56 % ukupnog broja zaposlenih, ostvarila je prosječnu neto plaću u iznosu od 6.020,00 kn ili 89,45 % prosjeka svih iz tablice br. 1.
3. Obrazovanje sa 115.330 zaposlenih ili 8,86 % ukupnog broja, ostvarili su prosječnu neto plaću u iznosu od 7.222,00 kn ili 7,31 % više od prosjeka svih iz tablice br. 1.
4. Javna uprava, obrana, obvezno socijalno osiguranje sa 109.619 zaposlenih ili 8,42 % ukupnog broja zaposlenih, ostvarili su prosječnu neto plaću u iznosu od 7.924,00 kn ili 17,74 % više od prosjeka svih iz tablice br. 1.
5. Djelatnost zdravstvene zaštite i socijalne skrbi sa 100.792 zaposlenih ili 7,74 % ukupnog broja, a ostvarili su prosječnu neto plaću u iznosu od 7.995 kn ili 18,80 % više od prosjeka svih iz tablice br. 1.
6. Građevinarstvo sa 95.932 zaposlenih ili 7,37 % ukupnog broja zaposlenih, ostvarila je prosječnu neto plaću u iznosu od 5.440,00 kn ili 80,83 % prosječne neto plaće svih iz tablice br. 1
7. Prijevoz i skladištenje 72.857 ili 5,60 % ukupnog broja zaposlenih, ostvarila je prosječnu neto plaću u iznosu od 6.538,00 kn ili 97,13 % od prosjeka svih, iz iste tablice
8. Djelatnost pružanja smještaja i usluživanja hrane sa 63.039 zaposlenih ili 4,84 % ukupnog broja zaposlenih, ostvarila je prosječnu neto plaću u iznosu od 5.307,00 kn ili cca 78,85 % prosječne neto plaće svih iz tablice br. 1.
9. Stručne znanstvene i tehničke djelatnosti sa 63.708 zaposlenih ili 4,89 % ukupnog broja u RH ostvarili su prosječnu neto plaću 7.398,00 kn ili 9,92 % više od prosjeka svih iz tablice br. 1.(6.730,00 kn)

10. Informacije i komunikacije sa 44.186 zaposlenih ili 3,39 % ukupnog broja zaposlenih u RH, ostvarili su prosječnu neto plaću 9.040,00 kn ili 34,32% više od prosjeka svih iz tablice br. 1.

11. ltd.

Podaci o najvišoj i najnižoj plaći isplaćeni u jednog ili više podgrupa iste djelatnosti/grupacije

Najveću prosječnu neto plaću ostvarili su radnici u Proizvodnji osnovnih farmaceutskih proizvoda sa 11.333,00 kn, koja je bila za 68,39 % veća od prosječne neto plaće svih u RH, u pravnim osobama iz tablice br. 1., odnosno bila je za 83,50 % veća od prosjeka zaposlenih u podgrupacijama iste grupacije Prerađivačka industrija.

Na 2. mjestu takve rang liste, sa 11.234,00 kn/mjesec ostvarene u razdoblju I-IV/20. razvrstani su zaposleni u podgrupaciji Zračni prijevoz, grupacije Prijevoza i skladištenja. S takvim prosječnim iznosom, radnici su ostvarili neto plaću koja je za 66,92 % veća od prosječne plaće svih u RH, odnosno koja je bila veća za 71,83 % od prosječne plaće zaposlenih u podgrupacijama iste grupacije.

Na 3. mjesto takve rang liste sa 10.627,00 kn, razvrstani su radnici zaposleni u podgrupaciji Proizvodnje koksa i rafiniranih naftnih proizvoda koja je time bila veća od prosječne neto plaće svih u RH za 57,90 %, odnosno koja je bila veća za prosječne plaće grupacije kojoj pripadaju – Prerađivačka industrija za 54,43 %.

Na 4. mjesto sa iznosom 10.624,00 kn/mjesec razvrstani su zaposleni u podgrupaciji Vađenje nafte i sirovog plina Informacije i komunikacije. Taj iznos plaće bio je veći od prosjeka svih u RH za isto razdoblje za 557,86 % odnosno bio je veći od prosjeka iste grupacije Rudarstvo i vađenje za 17,68 %.

Na 5. mjesto takve rang liste sa 10.410,00 kn prosječnom neto plaćom razvrstani su zaposleni u Telekomunikacijama, koja je time bila veća od prosjeka svih za 54,68 %, odnosno veća od prosječne neto plaće pripadnika iste grupacije Informacije i komunikacije za 15,15 %.

Zaključak: Od prosječnih 5 najviših Ø isplaćenih neto plaća u RH, ostvarili su zaposleni u 2 podgrupacije iste grupacije Prerađivačke industrije.

ltd.

Najnižu plaću ostvarili su radnici zaposleni u podgrupaciji Ostale osobne uslužne djelatnosti pripadnici grupacije Ostale uslužne djelatnosti sa 4.427,00 kn/mjesec. Taj iznos čini samo 65,78

% prosječne neto plaće svih, odnosno 80,04 % prosječne plaće grupacije kojoj pripadaju.

Na slijedeća mjesta takve rang-liste najmanjih/najnižih plaća razvrstani su radnici sa prosječnom neto plaćom od 4.441,00 kn iz grupacije Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti, pa zatim iz Prerađivačke industrije sa 4.478,00 kn - Proizvodnja odjeće i istoj grupaciji, pa zatim 4.555,00 kn, zatim zaposleni u grupaciji Administrativne i uslužne djelatnosti 4.791,00 kn, pa zatim ponovno u grupaciji Prerađivačke industrije sa 4.895,00 kn - proizvodnja tekstila, pa 4.946,00 kn u istoj grupaciji – Prerada drva i proizvoda od drva itd. (sve grupacije i podgrupacije sa prosječnom plaćom manjom od 5.000,00 kn, a većom od 4.000,00 kn neto/mjesec).

Plaća/€ - neto i bruto plaća preračunata u €

Prosječna neto plaća svih za I-IV/2020.god. od 6.730,00 kn/mjesec izražena u € = 896,39

U RH, prosječna neto plaća /radnik/mjesec za I-IV/2020.god.. izražena u € za isto razdoblje iznosila je 896,39 prema Ø srednjem tečaju I-IV2020 = 7,5079 (izvor: tečajna lista HNB- 2020.g.).

- p o n a v l j a m o, radi usporedbe

Prikaz neto plaća u € za neke zemlje EU

Tablica br. 3

Red. br.	Država	Prosječna neto plaća/€	BDP/ stanovnik	Neto plaća/ BDP/%
1	2	3	4	5
1.	RH (I-IV/20)	896	10.200	8,78
Usporedba za plaćama, prema podacima Eurostata - objava 20.6.2019.god.				
2.	Rumunjska	600	7.500	8,00
3.	Njemačka	2.315	35.200	6,58
4.	Estonija	1.193	14.800	8,06
5.	Irska	2.564	40.200	6,38
6.	Španjolska	1.749	22.800	7,67
7.	Bugarska	478	5.800	8,24
8.	Litva	751	12.100	6,21
9.	Mađarska	742	10.500	7,07
10.	Poljska	871	10.700	8,14
11.	Češka	920	14.700	6,26
12.	Nizozemska	2.152	38.900	5,53

13.	Slovenija	1.186	18.100	6,55
-----	-----------	-------	--------	------

Izvor: Eurostat, 20.6.2019.god. za neto plaće

Prikaz Ø neto plaće za razdoblje od 2007.god. do I-IV/2020. izražen u €, prema tečajnici HNB, prosječni tečaj €/kn bio je:

a) prema parametru Ø tečaja €/godina

I-IV/20. = 7,5079 kn/€
2019.g. = 7,4136 kn/€,
2018.g. = 7,4141 kn/€,
2017.g. = 7,4601 kn/€,
2016.g. = 7,5293 kn/€
2015.g. = 7,6096 kn/€,
2014.g. = 7,6301 kn/€,
2013.g. = 7,5735 kn/€,
2012.g. = 7,5173 kn/€,
2011.g. = 7,4342 kn/€,
2010.g. = 7,2922 kn/€,
2009.g. = 7,3398 kn/€
2008.g. = 7,2227 kn/€
2007.g. = 7,3361 kn/€

Komentar: Iz prikaza je vidljivo, da je prosječna vrijednost €/kn za razdoblje 2007 – 2010.god. upadljivo bila niža od prosječne vrijednosti, računajući za razdoblje od 2011 – I-IV /2020.god. To potvrđuje i izračun, da je prosječna vrijednost €/kn u prvom promatranom razdoblju iznosila 7,2974 kn/€, a nakon toga od 2011 – I-IV/2020.god., znači za razdoblje od 10 godina, prosječna vrijednost € iznosila 7,5098 čime je bila veća za cca 2,87 %.

Postotak iz prethodnog stavka može istodobno značiti i da je inflacija u tom razdoblju u odnosu na prethodne godine, za toliko narasla. Mogli bi naglasiti da je ekonomska kriza koja je kulminirala 2008.god. imala u 2009. i 2010.g. nešto usporeniji rast, da bi od 2011.god. eskalirala, što potvrđuje iskazana razlika vrijednosti € u odnosu na kn.

b) prema iznosu iz tablice broj 1.

I-IV/2020.god. = 896,39 € (6.730,00 kn /7,5079 kn/€)

2019.g.=870,97 €(6.457,00 kn/7,4136 kn/€),
2018.g.=841,91 €(6.242,00 kn/7,4141 kn/€),
2017.g.=802,27 €(5.895,00 kn/7,4601 kn/€),
2016.g.=755,05 €(5.685,00 kn/7,5293 kn/€),
2015.g.=735,12 €(5.594,00 kn/7,6096 kn/€),
2014.g.=725,15 €(5.533,00 kn/7,6301 kn/€),
2013.g.=728,19 €(5.515,00 kn/7,5735 kn/€),
2012.g.=728,72 €(5.478,00 kn/7,5173 kn/€),
2011.g.=731,89 €(5.441,00 kn/7,4342 kn/€),
2010.g.=732,70 €(5.343,00 kn/7,2922 kn/€),
2009.g.=723,59 €(5.311,00 kn/7,3398 kn/€),
2008.g.=716,91 €(5.178,00 kn/7,2227 kn/€),
2007.g.=659,89 €(4.841,00 kn/7,3361 kn/€).

Komentar: Bez detaljnije analize, možemo zaključiti da je prosječna neto plaća mjerena iznosom u €, računajući od 2009.god. do 2014. god., na neki način bila stabilna, bez velikih oscilacija u odnosu na iznos iz 2008., odnosno pogotovo na iznos iz 2007.god., a naročito na iznos prosječne neto plaće ostvarene u 2017. i 2018.god. Naime, 2008. god. prosječna neto plaća/€ iznosila je manje od 720 €, pa u 2007. g. manje od 700 €, da bi u 2017. god. probila granicu 800 €, sa rastom u 2018.god. od cca 4,99 % a u 2019.g. sa rastom u odnosu na 2017.god. od 8,60 %, da bi u 2020.god. (I-IV) iskazali rastom prema 2019.god. za 2,92 %.

Prosječna neto plaća I-IV/2020.god izražena u € bila je veća od prosječne neto plaće iz 2007.god. za cca 35,84 % od 2008.god. za cca 25,03 % u odnosu na 2009.g. za 23,88 % itd.

Kada se ocjenjuje realnost iznijetih usporedbi, mora se uzeti u obzir i kretanje vrijednosti €/kn, kako dano u prikazu. Kada bi prosječnu neto plaću ostvarenu za I-IV/2020.god. podijelili sa najvećim iznosom tečaja €/kn iz 2014.god., umjesto prosječne neto plaće za I-IV/20 od 896,39 €, dobili bi iznos od 882,03 €, umjesto 896,39 € itd.

P R O S J E K

BRUTO PLAĆE PO ZAPOSLENOM U PRAVNIM OSOBAMA U RH ZA RAZDOBLJE I-IV/2020. g., I INDEX Ø I-IV/2020/ Ø 2019.

Tablica br. 4



3.668	7.679 4	7.796	7.875	7.939	7.953	7.610	7.752	8.055	8.448	8.766	9.193	104,87	iznosi 9.616,20 kn ²⁾ , a za privatnike djelatnosti m.s. zub.teh. i fiziot./dohodaši ³⁾ , iznosi 5.682,30 kn, odnosno – cca 5,34 % veća, a koji utvrđuje dobit 9.616,20 kn (primjena 01.01.2020.g.) Izvor: Naredba o iznosima osnovicama za obračun doprinosa za 2020.g., NN,125/19.
Prosječna bruto plaća/radnik/zdravstvo													
			9.520	9.565	9.626	9.543	9.806	10.017	10.636	11.185	11.964	106,96	zdravstvo/Ø RH = index 130,14

Izvor: Mjesečno statističko izvješće – Državni zavod za statistiku br. 2/97, 2/05, 2/06., 2/07., 2/08., 2/09., 2/10., 2/11., 2/12., 2/13, 2/15., 4/15. i Statistika u nizu, DZS, lipanj, 2020., tablica 9.3.8.

Napomena: Iz evidencije izbrisani su podaci od 1998 – 2009. , da bismo osigurali prostor za prezentaciju podataka za tekuću 2020.g. Prosječna bruto plaća svih za **2008.g.** iznosila je **7.544** kn/mjesec (podatak, da bi se koristio u eventualnim analizama, kao komparativni podatak). Ispada da su bruto plaće svih u pravnim osobama u RH, u razdoblju od 12 godina povećavane/rasle ukupno cca 14,75 % ili 1,23 %-tna poena/godina.

Mora se naglasiti da je od 01. 01. 2016.g. promijenjena metodologija izračuna bruto plaće, iz razloga kako je navedeno i za izračun neto plaće, u/za tablicu br. 1. Zbog toga je prosječna bruto plaća za 2015.g. manja od prosjeka iskazanih bruto plaća računajući od prosjeka 2009.g., pa sve do 2015.g.

Iznos prosječne bruto plaće za I-IV/2020. god. od **9.193,00 kn** , na godišnjoj razini dao bi iznos od **110.316,00 kn bruto**. Taj iznos, prema propisima za MO, predstavljati će osnovicu za izračun mirovine, kada se bruto plaća/osiguranik/godina uspoređuje sa bruto plaćom svih/godina, na radu u pravnim osobama. Koeficijent razlike bio bi veći u korist korisnika mirovine, računajući za godine u kojima je prosječna bruto plaća/godina bila manja od navedenog iznosa za I-IV/2020.god. U tom smislu možemo zaključiti, da se rečeno odnosi na sve godine promatranog razdoblja od 2008 – 2020. god., jer bi, prema procjeni prosječna bruto plaća u masi za 12 mjeseci 2020. god. mogla iznositi 110.316,00 kn. Ako će imaginarni radnik ostvariti prosječnu bruto plaću u cijelom radnom vijeku/godina do nivoa pretpostavljenog prosjeka za cijelu 2020.god., on će npr. za 2008.god. ostvariti koeficijent razlike 0,81 (koeficijent 1,0 = projekcija prosječne bruto plaće za 2020.god. = 110.316,00 kn i/ili prosjek za sve godine), za 2010.god. koeficijent razlike 0,8310, za 2011.god. koef. razlike 0,8437, za 2012.god. = 0,8523 itd. Svaki koeficijent koji je veći od 1,0, za isti broj godina radnog staža radnika u usporedbi s drugim radnicima ili sa istim prosjekom, dati će radniku za svaku godinu radnog staža veći iznos osnovice za izračun bruto mirovine u odnosu na drugog, koji ne realizira takvu razliku koeficijenta obračuna u odnosu na koeficijent 1,0.

1) ZRPP = zdravstveni radnik privatne prakse i osnovica za izračun plaćanja doprinosa za obvezna osiguranja

2) Obrazloženje glede primjene bruto iznosa od 9.616,20 kn: prema Naredbi o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2020. g., NN, br.125/19., s primjenom od 01.01.2020. g., utvrđen je iznos osnovice za slobodna zanimanja (profesionalne djelatnosti) od 9.616,20 kn bruto/mjesec (8.742,00 kn x 1,1), a odnosi se na samostalne djelatnosti slobodnih zanimanja = profesionalne djelatnosti - odvjetnici, javni bilježnici, zdravstveni radnici privatne prakse, VSS i..., tj. obveznike plaćanja poreza na dohodak, kao i za poduzetnike.

3) Osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2020.g., za medicinske sestre, zubne tehničare, fizioterapeute, koji obavljaju djelatnost privatne prakse, utvrđena je u iznosu od 5.682,30 kn, sukladno istoj Naredbi – isti iznos za zubotehničara i fizioterapeuta privatnika, tj. nositelja samostalne profesionalne djelatnosti.

Za medicinsku sestru, zubotehničara i fizioterapeuta koji utvrđuju dobit od samostalne djelatnosti, osnovica za obračun doprinosa je **9.616,20 kn**.

4) Za zdravstvenu djelatnost ističemo iznos bruto plaće zbog praćenja i ocjene, koliko je bruto plaća radnika na radu u zdravstvu/radno mjesto veća ili manja od prosjeka/djelatnost zdravstva i socijalne skrbi.

5) Prosječna bruto plaća ostvarena u djelatnosti zdravstva u promatranom razdoblju iznosi 11.964 kn i veća je za 30,14 % od prosječne bruto plaće svih u RH u pravnim osobama i to zbog veće KV strukture zaposlenih u odnosu na prosjek RH/djelatnosti iz NKD. Takav postotak razlike identičan je postotku koji se reproducirao i u odnosima zdravstvo/svi RH u bivšoj Državi, računajući do 1990.g., ili indeks odnosa jedne i druge bruto plaće 130,14.

* * * * *

- pripremio Ivan Gabrilo, dipl. iur. -

Pregled osnovnih podataka o stanju u mirovinskom osiguranju, prema podacima za V/2020.god. – isplata u VI/2020.god.

a) za korisnike mirovina koji su pravo mirovinu ostvarili prema Zakonu o MO

Tablica br. 5.

Vrste mirovina	Broj korisnika	Prosječna neto mirovina	Prosječni mir.staž (G; M)	Prosječna dob korisnika (G; M)
1	2	3	4	5
Starosna	499.963	2.732,56	31; 08	74; 10
Starosna za dugogodišnjeg osiguranika – čl.35. ZOMO	34.615	3.663,63	42; 07	65; 01
Starosna, prevedena iz invalidske	84.218	2.409,00	24; 10	73; 10
Ukupno starosna	618.796	2.740,61	31; 04	74; 02
Prijevremena starosna mirovina	201.323	2.623,55	35; 11	67; 05
Prijevremena starosna mirovina zbog stečaja poslodavca	327	2.863,74	35; 06	62; 02
Sveukupno starosna	820.446	2.711,93	32; 05	72; 06
Invalidska	110.631	2.056,39	21; 11	61; 06
Obiteljska	218.892	2.063,07	28; 04	72; 09
Ukupno	1.149.969	2.525,36	30; 08	71; 06
Prosječna starosna mirovina sa stažom od 40 i više godina	104.105	3.855,64	42; 06	74; 07
Prosječna ukupna mirovina s mirovinskim stažem 40 i više god.	1978.632	3.532,28	42; 02	72; 06
Korisnici najniže mirovine određene prema ZOMO	262.465	1.692,62	26; 11	
Korisnici najviše mirovine određene prema Zakonu o najvišoj mirovini	1.762	7.144,97	37; 07	

Komentar: Ivan Gabrilo, dipl. iur.

Korisnici starosne mirovine – ukupno – zastupljeni su u grupi sveukupnog broja starosne mirovine, tj. 618.796/820.446 sa 75,42 % ukupnog broja. Mogli bi zaključiti, da je broj korisnika prijevremene starosne mirovine prevelik, prema mjerilima zemalja EU.

Broj korisnika starosne mirovine - ukupno - zastupljen je u sveukupnom broju umirovljenika – tj. svih grupa korisnika sa 53,81 % (618.796/1.149.969 korisnika), a sveukupni broj korisnika starosne mirovine sa 71,30 % ili cca 17 %-tnih bodova više.

Gore navedeni odnosi broja korisnika starosne mirovine u odnosu na ukupni broj svih grupa korisnika, reflektira se na prosječni iznos ostvarene mirovine za one korisnike koji su navršili 40 i više godina mirovinskog staža. Naime, mirovina za tu grupu korisnika trebala je biti veća, a ne može biti, jer je prosječni mirovinski staž korisnika starosne mirovine samo 31 ; 07 godina, što je kraći od staža korisnika prijevremene starosne mirovine za više od 4 godine. To znači, da su korisnici te grupe korisnika ostvarili mirovinu sa punim/propisanim godinama života, ali sa manjim mirovinskim stažem (kasnije ušli u sustav rada).

- **Analiza prosječne mirovine**

Iz prikaza je vidljivo, da prosječna neto mirovina za sve grupe korisnika iznosi 2.525,36 kn i da je ona manja od prosječne mirovine za korisnike starosne mirovine za cca 8 %-tnih bodova, odnosno da je manja od prosječne mirovine za sve grupe korisnika starosne mirovine za cca 7 %-tnih bodova.

Prosječna mirovina za korisnike sa mirovinskim stažom od 40 i više godina veća je od prosječne mirovine za cca 52,68 %, odnosno veća je od prosječne mirovine za korisnike starosne mirovine, sa radnim stažem od cca 31 godine za 40,68 %, a za korisnike svih grupa korisnika starosne mirovine za cca 40,68 %.

Iznenaduje da su mirovinu ostvarenu prema Zakonu o najvišoj mirovini (oni kojima je koeficijent odnosa njihove bruto plaće/godina prema bruto plaći svih/godina, sa ili bez povećanja za dodatak od 27 % limitiran na odnos 3,8 - odnos tako izvedene bruto plaće/prosječna bruto plaća svih) za isto promatrano razdoblje, ostvarilo samo 1.762 korisnika i to sa mirovinom od 7.144,97 kn/mjesec, ali za 37 ; 07 g mirovinskog staža

b) korisnici koji su pravo na mirovinu PRVI PUTA ostvarili u 2020.godini, prema istom Zakonu – NOVI KORISNICI – stanje 31.5.2020.god.

- **Prosječan mirovinski staž**

Korisnici starosne mirovine, ostvarili su mirovinu za prosječno 31 g i 4 mj. mirovinskog staža, a pribrajajući i korisnike prijevremene da bi ostvarili samo prosječno cca 35 g. i 11 mj. mirovinskog staža..

Iskazani postoci razlike objašnjavaju činjenicu, zašto su prosječne mirovine ostvarene u takvim – relativno malim iznosima

- **Analiza prosječne dobi korisnika mirovine**

Korisnici starosne mirovine, računajući na dan 31.5.2020.g. imali su prosječno 74 G i 2 M Najveći mirovinski staž te grupe korisnika starosne mirovine ostvarili su korisnici dugogodišnjeg umirovljenika sa 42 g 07 mj. staža, ali sa prosječno samo 65 g. i 1 mj. života.

Prosječna dob umirovljenika za sve grupe korisnika iznosila je 71 g. i 06 mj. Kao što je naprijed navedeno, prosječni korisnik mirovine, sa prosječnim godinama života imali su samo 30 g i 8 mj. mirovinskog staža.

Tablica br. 6

Vrste mirovina	Broj korisnika	Prosječna neto mirovina	Prosječni mir.staž (G; M)	Prosječna dob korisnika (G; M)
1	2	3	4	5
Starosna	9298	2.535,29	30; 11	64; 04
Starosna za dugogodišnjeg osiguranika – čl.35. ZOMO	2633	3.384,57	42 . 02	61; 08
Ukupno starosna	11931	2.722,72	33 ;02	63: 09
Prijevremena starosna mirovina	2993	2.775,28	37; 00	59: 11
Prijevremena starosna mirovina zbog stečaja poslodavca	12	2.716,78	35, 03	59: 03
Sveukupno starosna	14.936	2.733,25	34,00	63; 00
Invalidska	895	1.946,58	24,05	54,01
Obiteljska	3991	2.124,30	29; 09	62; 09
Ukupno	19.822	2.575,12	32; 08	62; 06

Komentar: Ivan Gabrilo, dipl. iur.

Ako bi ukupan broj svih grupa novih korisnika mirovine od 19.822 ostvaren za V/20., sveli na godišnju razinu, moglo bi se očekivati da bi taj broj mogao biti cca 47.573 novih korisnika, od čega bi na broj sveukupnih korisnika starosne

mirovine (očekivani broj/godina=35.846) otpalo 75,35 % ukupnog broja, što znači, invalidske i obiteljske mirovine/godina od 11.726/47.573 bio zastupljen u ukupnom broju sa 24,65 %.

- **Analiza prosječne mirovine**

Prema iskazanim podacima ispada, da bi prosječna mirovina za sveukupan broj novih korisnik, ako bi prosječni iznos ostvaren za razdoblje I-V/2020. od 2.575,25 kn ostao nepromijenjen do kraja 2020.god. (za što postoje pravne pretpostavke, jer plaće u pravnim osobama RH nisu porasle, dapače smanjene su, a i proizvođačke cijene nisu rasle, što uvjetuje primjenu istog iznosa aktualne vrijednosti mirovine važeće za I-VI/20. od 68,45 kn/AVM), za očekivati je da bi se prosječni iznos mirovine za 2020.god. mogao kretati u rasponu 2.525,36 kn ili nešto manje do 2.575,12 kn, tj. +/- cca 50,00 kn.

Ako bi prosječne plaće u razdoblje VII-XII nastavile trend pada, kako je opisano u usporedbi plaća V/20 IV/20, kako je navedeno u analizi tablice broj 1, onda bi u konačnosti prosječni iznos mirovine za 2020.god. bio još manji.

Zaključak iz prethodnog stavka može biti demantiran podacima, da su novi umirovljenici u 2020.-god. ostvarili mirovinu sa duljim mirovinskim stažom i prosječno većom KV strukturom, što pretpostavlja i veću plaću, koja utječe na sve parametre/kriterije za obračun mirovine svih grupa korisnika.

- **Prosječni mirovinski staž**

Novi korisnici ostvarili su prosječni mirovinski staž za cca 2 godine više od prosjeka za 1,149.969 korisnika iz tablice br. 5, računajući na dan 31.5. o.g.

c) korisnici mirovina kojima je u 2020.god. PRESTALO PRAVO NA MIROVINU – uzrok smrt

Tablica br. 7

Vrste mirovina	Broj korisnika	Prosječna neto mirovina	Prosječni korištenje prava na mirovinu
1	2	3	4
Starosna	12005	2578,57	21 ; 05
Invalidska	1591	2.2987,49	19 ; 03
Obiteljska	4452	2.175,24	18; 08
Ukupno	18.048	2.453,42	

Komentar: Ivan GabriLo, dipl. iur.

Ako se zadrže isti trendovi smrti korisnika svih grupa mirovina do 31.12.o.g., prema trendu ostvarenja za I-V o.g., na kraju godine prestalo bi pravo na mirovinu iz istog uzroka 43.315

korisnika. Uspoređujući to sa podacima iz prethodne tablice – broj novih korisnika (47.573), na kraju godine iskazala bi se razlika povećanja broja ukupnih korisnika mirovine od 1,149.969, prema iskazanom broju na dan 31.5..o.g. (vidi tablicu br. 5), za 4.258 korisnika ili 0,04 % .

Prosječna starosna mirovina korisnika koji su umrli manja je od prosječnog iznosa za sveukupne korisnike iz tablice 7. za cca 130,00 kn, dok je prosječna mirovina za ukupan broj korisnika za sve grupe korisnika manja za cca 80,00 kn

PODACI O BROJU OSIGURANIKA, RAČUNAJUĆI NA DAN 31.5.2020.GOD. I DRUGI PODACI VEZANI ZA KORIŠTENJE I OBRAČUN MIROVINE

Tablica br. 8

Broj osiguranika - 31.5.2020.god.	1,523.653
Sveukupan broj korisnika mirovine na isti dan	1,243.621
Odnos broja korisnika mirovine i osiguranika	1 : 1,23
Prosječna neto plaća u RH za travanj 2020.god.	6.622,00 kn
Aktualna vrijednost mirovina (AVM) od 1.1.2020.god.	68,45 kn
Vrijednost najniže mirovine za 1 g m.s. od 1.1.2020.god.	68,45 kn
Ukupni rashodi za mirovine u 2020.god. – u milijardama (plan)	42,60 kn
Ukupni rashodi za 2020.god., računajući i doplatak za djecu u milijardama	44,50 kn

Komentar: Ivan GabriLo, dipl. iur.

Iskazani podaci su takvi kakvi jesu, no mora se naglasiti negativni kontekst ostvarenog odnosa broja korisnika mirovine i aktivnih osiguranika, za koje poslodavci uplaćuju doprinose, poreze i prirez. Dok je taj odnos broja osiguranika samo 22 % veći od broja umirovljenika, ostali podaci navedeni za prosječnu neto plaću, pa do ukupnih rashoda za mirovine, odnosno za mirovine + doplatak za djecu, negativni predznak ne može biti drugačiji.

* * * * *

KORISNICI MIROVINA PREMA SVOTAMA MIROVINA, VRSTAMA I PREMA PROSJEČNIM IZNOSIMA MIROVINA, KOJI SU OSTVARILI PRAVO NA MIROVINU PREMA ZAKONU O MO

- mirovina za svibanj 2020.god., prema isplati u lipnju 2020.god. –

- pripremio Ivan Gabrilo, dipl. iur. -

Tablica br. 9.

SKUPINA MIROVINA	BROJ KORISNIKA I % PREMA UKUPNOM BROJU KORISNIKA	PROSJEČNA MIROVINA
1	2	3
do 500,00 kn	92.825 ili 8,07 % UB*	233,22 kn ili 9,23 % prosječne mirovine svih (PMS)
500,01 – 1.000,00 kn	64.754 ili 5,63 % UB	750,97 kn ili 29,74 % PMS
1.000,01 – 1.500,00 kn	111.213 ili 9,67 % UB	1.237,80 kn ili 49,01 % PMS
1.500,01 – 2.000,00 kn	162.980 ili 14,17 % UB	1.765,81 kn ili 69,92 % PMS
2.000,01 – 2.500,00 kn	204.316 ili 17,76 % UB	2.240,31 kn ili 88,71 % PMS
2.500,01 – 3.000,00 kn	156.487 ili 13,61 % UB	2.761,11 kn ili 109,33 % PMS
3.000,01 – 3.500,00 kn	110.505 ili 9,61 % UB	3.233,24 kn ili 128,03 % PMS
3.500,01 – 4.000,00 kn	78.445 ili 6,82 % UB	3.734,04 kn ili 147,86 % PMS
4.000,01 – 4.500,00 kn	62.124 ili 5,40 % UB	4.228,47 kn ili 167,44 % PMS
4.500,01 – 5.000,00 kn	37.803 ili 3,29 % UB	4.728,05 kn ili 187,22 % PMS
5.000,01 – 6.000,00 kn	38.790 ili 3,37 % UB	5.435,50 kn ili 215,24 % PMS
6.000,01 – 7.000,00 kn	16.523 ili 1,44 % UB	6.384,98 kn ili 252,83 % PMS
7.000,01 – 8.000,00 kn	6.361 ili 0,55 % UB	7.445,00 kn ili 294,81 % PMS
više od 8.000,00 kn	6.843 ili 0,59 % UB	9.238,30 kn ili 365,82 % PMS
UKUPNO UMIROVLJENIKA u V/2020.	1,149.969 = 100 %	2.525,36 kn = prosječna mirovina za svibanj/2020. isplaćena u lipnju 2020.god. = indeks 100

*UB= ukupan broj umirovljenika

Izvor: WEB, HZMO, lipanj, 2020. god.

Napomena: Prosječna mirovina iz kolone 3. umanjena je za porez, prerez i dodatni doprinos za zdravstveno osiguranje (1 % ili 3 %, zavisno o visini mirovine, tj. da li je veća ili manja od prosječne neto plaće svih u RH). Za ilustraciju navodim, da je prosječna plaća svih u RH, za I-IV/2020.god. obračunata/isplaćena u pravnim osobama iznosila **6.730,00 kn**, a za razdoblje **2019.god. 6.457,00 kn ili 4,23 % više, I-VI/19. 6.436,00 kn ili 4,57 % više, a za razdoblje I-IX/19. 6.432,00 kn ili 4,63 %** – vidi tablicu br. 1. Zašto je prosječna plaća za razdoblje I-IX/19. bila manja od I-VI/19., odgovor je, kao što smo naveli u prethodnom izlaganju, što su poslodavci umjesto povećanja plaća radnicima, raspoloživa sredstva iz UP u korist radnika isplaćivali kao neoporezivo materijalno pravo, koristeći i maksimalne neoporezive iznose, kao što je to

npr. nagrada za rezultat rada do 5.000,00 kn, naknada za topli obrok isplaćena u paušalnom iznosu od 5.000,00 kn, isplata regresa do 2.500,00 ili 1.250,00 kn (u 2020.god. tj. od 1.1.o.g.iznos za navedena 2 osnova povećan je na 3.000,00 kn, što znači za svaki osnov ½ tog iznosa ili 1.500,00 kn, umjesto 1.250,00 kn), uplate u III. mirovinski stup do 6.000,00 kn/godinu, naknada za prijevoz na rad i s rada, isplata Uskrsnice, jubilarnih nagrada, itd. itd.) Da li će podaci za slijedeće razdoblje 2020.god. zbog CORONA krize dati isti odgovor?

Kako sam utvrdio broj korisnika, koji su ostvarili mirovinu do prosječnog iznosa neto plaće svih a to je 6.730,00 kn (prosječna neto plaća za I-III/2020.god.)?

Odgovor je, da sam od ukupnog broja umirovljenika od **1,149.969** odbio broj korisnika za zadnje dvije grupe mirovina, tj. 13.204

korisnika, da bi dobio broj 1,136.765 korisnika mirovine, jer su sve druge grupe korisnika ostvarile mirovinu manju od iznosa prosječne neto plaće/mjesec zaposlenih u pravnim osobama u razdoblju I-IV/20. (6.730,00 kn = prosječna neto plaća svih/I-IV/20.). Prethodna grupa korisnika, tj. grupa od 6.000,01 – 7.000,00 kn ostvarila je prosječnu mirovinu manju za samo 345,02 kn (6.730,00 kn – 6.384,98 kn).

Broj korisnika mirovine čija je visina jednaka ili manja od prosječnog iznosa mirovine svih korisnika
2.525,36 kn

Ukupan broj korisnika mirovine, kako je navedeno u podnaslovu bilo je **779.211** ili **67,76 %** ukupnog broja korisnika mirovina (do ili manje od prosječne mirovine svih, tj. 2.525,36 kn). Tim brojem obuhvaćene su grupe umirovljenika sa mirovinom do 500,00 kn i umirovljenici za grupu sa mirovinom od 2.001,00 do 2.500,00 kn, tj. njih 636.088 korisnika. Tj. njih 91,46 % broja korisnika mirovine grupe od 2.500,00 – 3.000,00 ili njih 143.123 korisnika (156.487 korisnika te grupe x 91,46 %). Naime, u toj grupi korisnika (sa prosječnom mirovinom 2.761,11 kn), prosječna mirovina svih korisnika sa 2.525,36 bila je zastupljena sa **91,46 %**. To znači, da su u toj grupi korisnika od 156.487 korisnika mirovinu do prosječnog iznosa mirovine svih ostvarilo ukupno **143.123** korisnika, a više od tog iznosa, iz te grupe korisnika ostvarilo je mirovinu, njih **13.364** korisnika.

Re z i m e:

Rezimirajući rečeno, mirovinu veću od prosječne mirovine svih (2.525,36 kn) ostvarilo je ukupno **370.758** korisnika ili **32,24 %** (1.149.969 – 779.211) ukupnog broja korisnika.

- **Prosječna mirovina svih kategorija izražena u € = 336,29 €**

Prosječna neto mirovina od **2.525,36** kn/mjesec, isplaćena u lipnju za svibanj 2020. god., preračunata u €, računajući prema prosječnom srednjem tečaju HNB za I-IV/20.god. od **7,5079 kn/€** (prema tečajnici HNB) daje iznos mirovine od **336,36 €/mjesec**.

P o n a v l j a m o **PODATKE KOJI VAM OMOGUĆAVAJU DA SI SAMI IZRAČUNATE SVOJU MIROVINU**

Prikaz prosječne godišnje plaće/radnik u RH, prema podacima HZMO, koju koriste za izračun mirovinske osnovice/osiguranik

PROSJEČNA GODIŠNJA NETO /BRUTO PLAĆA U RH/SVEZA SA IZRAČUNOM MIROVINE

	MI-NIRAN A SVOTA DO 1990.	A GOD. PLAĆA (NETO)	ČNA GOD. PLAĆA (NETO) - USTAVNI SUD RH	ČNA GOD. PLAĆA (BRUTO)
1970.	1,51			
1971.	1,88			
1972.	2,21			
1973.	2,50			
1974.	3,15			
1975.	3,89			
1976.	4,52			
1977.	5,37			
1978.	6,52			
1979.	7,89			
1980.	9,57			
1981.	13,00			
1982.	16,57			
1983.	20,78			
1984.	29,64			
1985.	52,07			
1986.	109,19			
1987.	224,12			
1988.	617,08			
1989.	9870,98			
1990.		57432,00		
1991.		96540,00		
1992.		400080,00		
1993.		6316260,00		
1994.		14964,00	19260,00	
1995.		21816,00	26376,00	
1996.		24396,00		38916,00
1997.		28512,00		44016,00
1998.		32172,00		49572,00
1999.		36660,00		54612,00

Tablica br. 10

GODINA	DENO	PROSJEČN	PROSJE	PROSJE
--------	------	----------	--------	--------

2000.		39912,00		58428,00	2019.			105.192,00
2001.		42492,00		60732,00	Procjena prema Ø I-IV/2020.		80.760,00	110.316,00 (9.193,00 = I-IV./20)
2002.		44640,00		64392,00				
2003.		47280,00		67476,00				
2004.		50076,00		71820,00				
2005.		52512,00		74976,00				
2006.		55236,00		79608,00				
2007.		58092,00		84564,00				
2008.		62136,00		90528,00				
2009.		63732,00		92532,00				
2010.		64116,00		92148,00				
2011.		65292,00		93552,00				
2012.		65736,00		94500,00				
2013.		66.180,00		95268,00				
2014.		66.396,00		95436,00				
2015.		68.532,00		96660,00				
2016.		68.220,00		93024,00				
2017.		71.820,00		96660,00				
2018.		74904,00		101.376,00				

Izvor: HZMO, WEB

P o n a v l j a m o: Aktualna vrijednost mirovine, prema vrijednosti boda iznosi **68,45 kn**, s primjenom od 01. 01. 2020.g. – a biti će važeća do 30.6.2020.god. - prema Odluci Upravnog vijeća HZMO-a – objava NN, 26/20. prema kojoj je prethodni iznos povećan za 0,70 % ili za 17,00 kn/prosječna mirovina

Rezimirajući rečeno, AVM za tekuće razdoblje i prethodna razdoblja bila je:

- I-VI/20. = 68,45 kn/bod
- VII-XII/19 = 67,97 kn/bod
- I-VI/19 = 66,35 kn/bod
- VII-XII/18 = 65,60 kn/bod
- I-VI/18. = 63,88 kn/bod
- VII-XII/17. = 63,29 kn/bod,
- I-VI/17. = 61,99 kn/bod,
- VII-XII/16. = 61,59 kn/bod, i...

* * * * *

BROJ KORISNIKA STAROSNE MIROVINE, KOJI SU ZASNOVALI RADNI ODNOS PREMA ČLANKU 99. ZAKONA O MO SE SMANJUJE??

Prikaz broja zaposlenih umirovljenika, korisnika starosne mirovine, do ½ PRV, sa stanjem na dan 31.5. 2020. god. – rekapitulacija za RH

Tablica br. 11.

Ukupan broj korisnika (UB)	Od muškarci	UB	Od žene	UB	Indeks (UB iz kol. 1 : UB 30.4. 20.g. (12.010)
1	2		3		4
12.344	7.823 ili 63,37 % UB		4.521 ili 36,63 % UB		102,78

Izvor: HZMO, Središnji ured Zagreb, Ured za stratešku analizu, razvoj i upravljanje projektima

Komentar: I. GabriLo, dipl. iur.

Uspoređujući podatak broja korisnika te grupe umirovljenika – u radnom odnosu do ½ punog radnog

vremena – sa podacima prethodnog mjeseca 2020.god. (12.010 korisnika) možemo konstatirati povećanje od 2,78 % ili za 334 nova korisnika. Taj podatak, na neki način budi optimizam ponovnog rasta zapošljavanja te grupe korisnika, nakon zaustavljenog rasta iz mjeseca u mjesec, odnosno godina/godina, kako je opisano u komentaru za ovu istu grupu korisnika u Časopisu br. 2/20.

Svoj optimizam ponovno temeljim na nekoliko činjenica:

- Relativno velikog broja umirovljenika u odnosu na broj aktivnog dijela pučanstva RH,
- Malog iznosa prosječne mirovine, koja se kretala oko 38 – 40 % iznosa prosječne neto plaće, prije umirovljenja korisnika
- Činjenice pada nataliteta u RH, što se reflektiralo u manjem broju mlađe

populacije potencijalnih radnika u sistemu društvene reprodukcije,

- Velikog broja iseljavanja mlade obrazovane radne snage u zemlje EU, nakon pristupa RH u EU 2013.god.,
- Što je rezultiralo nedostatkom radne snage u nekim granama djelatnosti, kao npr. trgovini, graditeljstvu, turizmu, u prerađivačkoj industriji, stručnim, znanstvenim i tehničkim djelatnostima i...
- Prestanku radnog odnosa/obavljanja nekih djelatnosti po sili zakona, nakon navršetka određenih godina života,
- Stjecanje uvjeta za ostvarenje mirovine za tzv. dugogodišnjeg osiguranika sa 60 g života i 41 g mirovinskog staža,
- I drugih činjenica.

No, moj optimizam, kako sam komentirao u Časopisu br. 2/20. je splasnuo nakon obrađenih podataka o broju korisnika te grupe korisnika mirovine, prema podacima/kretanjima broja u prethodnim mjesecima prethodne, ali i zadnjim podatkom, tj. II/2020., u usporedbi sa podatkom za IV/2020.god.

Još jedan razlog: Manji broj zaposlenih korisnika, prema naprijed iskazanim trendovima rasta, zaustavljen je možda i iz razloga što mnogi, umjesto plaće iz radnog odnosa ostvaruju primitak od drugog dohotka, koji je za poslodavca nešto jeftiniji (manje stope doprinosa), primitak koji ne utječe na ostvarenje prava na puni iznos mirovine??

Analiza broja zaposlenih korisnika starosne mirovine na nivou RH, prema djelatnostima NKD 2007 - sa prikazom stanja sa 31.5. 2020.g., u odnosu na broj sa 30.9. 2019. g. ili za 5 mjeseci više, ali i sa stanjem 29.2.2020.god.

Tablica br. 12.

Re dbr	Naziv djelatnosti	30.9. 2019	29.2. 2020.	31.5. 2020.g	Indeks 5/3 i 5/4
1	2	3	4	5	6
1.	Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	196	198	234	119,39 118,18
2.	Rudarstvo i vađenje	24	30	33	137,50 110,00
3.	Prerađivačka industrija	1470	1668	1680	114,29 100,72
4.	Opskrba električnom energijom, plinom ...	17	22	24	141,18 109,09
5.	Opskrba vodom	73	68	67	91,78 98,53
6.	Građevinarstvo	1085	1248	1383	127,47 110,82
7.	Trgovina na	2189	2388	2367	108,13

	veliko i malo				99,12
8.	Prijevoz i skladištenje	918	865	617	67,21 71,33
9.	Djelatnost pružanja smještaja i hrane	894	572	521	58,28 91,08
10.	Informacija i komunikacija	188	228	243	129,26 106,58
11.	Financijske djelatnosti/osiguranje	120	143	146	121,67 102,10
12.	Poslovanje nekretninama	119	127	124	104,20 97,64
13.	Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	1924	2143	2230	115,90 104,06
14.	Administrativne i pomoćne djelatnosti	794	863	816	102,77 94,55
15.	Javna uprava i obrana	36	37	37	102,78 100,00
16.	Obrazovanje	387	469	441	113,95 94,03
17.	Djelatnost zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	815	968	909	111,53 93,90
18.	Umjetnost, zabava i rekreacija	117	131	138	117,95 105,34
19.	Ostale uslužne djelatnosti	294	332	312	106,12 93,98
20.	Djelatnost kućanstva	21	18	16	76,19 88,89
21.	Djelatnost izvan teritorijalnih organizacija	2	2	2	100,00 100,00
22.	Nepoznato	7	4	4	57,14 100,00
	UKUPNO:	11.690	12.524	12.344	105,59 98,55

Izvor: HZMO, Središnji ured Zagreb, Ured za stratešku analizu, razvoj i upravljanje projektima

Komentar: Ivan Gabrilo, dipl. iur.

Ovaj komentar započinjem s ponovnom konstatacijom, da je zaustavljen trend rasta broja korisnika mirovine za rad do 1/2 PRV. Naime, to pokazuju podaci sa stanjem 30.5.o.g. u usporedbi sa stanjem 29.2.o.g. Pad broja korisnika registriran je cca 1,5 %-tna boda. Postavlja se pitanje zašto? Tome poglavito može biti uzrok posljedice koje je izazvala epidemija SARS CoV-2, kada su zaustavljene

praktično poslovne aktivnosti u mnogim subjektima realnog sektora. Poslodavci su primijenili mjeru otkaza ugovora o radu, prvenstveno onim radnicima koji su bili u statusu umirovljenika, a pogotovo su zaustavili trend zapošljavanja novih u tom statusu. Od 2019.god., kada je izmjenom Zakona o MO, pravo iz članka 99. istog Zakona prošireno i na korisnike prijevremene starosne mirovine uz druge korisnike prema posebnim propisima, bilo je za očekivati veliki postotak rasta te grupe korisnika mirovine.

- nastavljamo izlaganje o broju korisnika starosne mirovine prema novim podacima u odnosu na prethodne podatke

Prikaz rada korisnika starosne mirovine s NPRV/mjesec, računajući od 31. 04. 2016.g.

Tablica br. 13.

Red br.	dan, mjesec i godina	Broj zaposlenih korisnika do ½ PRV	Lančani indeks tekući prema prethodni - mj.
1	2	3	4
1.	30. 04. 2016.	2434	100,00
2.	31. 05. 2016.	2566	105,42
3.	30. 06. 2016.	2707	105,49
4.	31. 07. 2016.	2837	104,80
5.	31. 08. 2016.	2844	100,25
6.	30. 09. 2016.	2861	100,60
7.	31. 10. 2016.	2844	99,41
8.	30. 11. 2016.	2890	101,62
9.	31. 12. 2016.	2874	99,45
10.	31. 01. 2017.	2960	102,99
11.	28. 02. 2017.	3060	103,38
12.	31. 03. 2017.	3170	103,59
13.	30. 04. 2017.	3321	104,76
14.	31. 05. 2017.	3490	105,09
15.	30. 06. 2017.	3635	104,15
16.	31. 07. 2017.	3556	97,83
17.	31. 08. 2017.	3505	98,57
18.	31. 09. 2017.	3672	104,76
19.	30. 10. 2017.	3762	102,45
20.	30. 11. 2017.	3766	100,11
21.	31. 12. 2017.	3776	100,37

22.	31. 01. 2018.	3875	102,62
23.	28. 02. 2018.	4012	103,54
24.	31. 03. 2018.	4147	103,36
25.	30. 04. 2018.	4389	105,83
26.	31. 05. 2018.	4651	105,97
27.	30. 06. 2018.	4847	104,21
28.	31. 07. 2018.	4968	102,50
29.	31. 08. 2018.	5003	100,70
30.	30.09.2018.	5035	100,64
31.	31.10.2018.	4985	99,01
32.	30.11.2018.	5063	101,56
33.	31.12.2018.	5138	101,48
34.	31.01.2019.	5514	107,32
35.	28.02.2019.	6229	112,97
36.	31.03.2019.	8269	132,75
37.	30.04.2019.	9425	113,98
38.	31.05.2019.	10.384	110,07
39.	30.06.2019.	10.983	105,77
40.	31.07.2019.	11.558	105,23
41.	31.08. 2019.	11.849	102,52
42.	30.09.2019.	11.690	98,66
43.	31.10.2019.	11.731	100,35
44.	30.11.2019.	11.737	100,05
45.	31.12.2019.	11.807	100,60
46.	31.1.2020.	12.037	101,95
47.	29.2.2020.	12.524	104,05
48.	31.3.2020.	11.904	95,05
49.	30.4.2020.	12.010	100,89
50.	31.5.2020.	12.344	102,78

Izvor: HZMO, Središnji ured Zagreb, Ured za stratešku analizu, razvoj i upravljanje projektima

Komentar: Ivan Gabriilo, dipl. iur.

Prema lančanim/verižnim indeksima, mogli bi zaključiti da je ponovno uspostavljen rast broja korisnika te grupe korisnika mirovine, koji je prekinut prema podacima za 31.3.2020.god. u odnosu na prethodni mjesec iste godine, slično prekidu prema podacima za 10/19. u odnosu na prethodni mjesec i prekidu 10/18. u odnosu na prethodni mjesec. Interesantno je da su se prekidi, kako je navedeno, dešavali u

listopadu mjesecu u odnosu na podatak za rujan. To može biti posljedica jenjavanja turističke sezone, kada prestaje potreba za radni angažman takvih osoba u turističkoj industriji. Vidjeti ćemo, da li će podatak za listopad o.g. potvrditi tu konstataciju?

Zastupljenost umirovljenika, a ujedno i zaposlenika do ½ PRV, u smislu članka 99. Zakona, kako je navedeno u tablici br. x prema županijama/grad Zgb, uzimajući u obzir prezentirane podatke za II/20

Tablica br. 14.

Šifra žup.	Županije	Ukupni broj 29.2.20.	Ukupni broj 31.5.20.	Indeks 4/3
1	2	3	4	5
01	Zagrebačka	737	756	102,58
02	Krapinsko-zagorska	225	219	97,33
03	Sisačko - moslavačka	218	240	110,09
04	Karlovačka	289	285	98,62
05	Varaždinska	482	467	96,89
06	Koprivničko - križevačka	144	156	108,33
07	Bjelovarsko - bilogorska	219	212	96,80
08	Primorsko-goranska	1422	1387	97,54
09	Ličko-senjska	85	82	96,47
10	Virovitičko-podravska	113	118	104,42
11	Požeško-slavonska	103	96	93,20
12	Brodsko-posavska	226	216	95,57
13	Zadarska	364	362	99,45

14	Osječko-baranjska	490	501	102,24
15	Šibensko-kninska	238	228	95,80
16	Vukovarsko-srijemska	200	205	102,50
17	Splitsko-dalmatinska	1228	1249	101,71
18	Istarska	982	952	96,94
19	Dubrovačko-neretvanska	354	324	91,52
20	Međimurska	319	326	102,19
21	Grad Zagreb	4086	3963	96,99
	UKUPNO:	12524 od toga Ø: 7691M 61,41 % UE 4833 Ž, ili 38,59 % UE	12344	98,56

Izvor: Isti izvor kao za podatke iz tablice br. 14.

Komentar: Ivan Gabriilo, dipl. iur.

Iz prikaza je vidljivo da su sve županije osim Zagrebačke, Sisačko-moslavačke, Koprivničko-križevačke, Virovitičko-podravske, Osječko-baranjske, Vukovarsko-srijemske, Splitsko Dalmatinske i Međimurske, njih 8 od 21 ili 38,09 % ukupnog broja zabilježile pad broja korisnika sa stanjem 31. 5. u odnosu na stanje 29.2.o.g. Najveći relativni pad zabilježen je u Dubrovačko-neretvanskoj županiji za 8,5 %-tnih bodova, zatim Požeško-slavonskoj županiji i to za cca 6,8 %-tnih bodova, Brodsko-posavska 4,5 %-tnih bodova, itd.

Najveći pad, mjereno brojem korisnika zabilježio je Grad Zagreb i to za 123 korisnika ili cca 1,5 %-tni bod itd.

* * * * *

Radnici/osiguranici mlađi od 30 godina s kojima je poslodavac zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme i koji je time oslobođen plaćanja doprinosa „na“ plaću do 5 godina

- pripremio Ivan Gabriilo, dipl. iur. -

Opće napomene

Nastavno, kako smo inicirali ovu temu u Časopisu br. 6/19. i u ovom broju Časopisa razmatramo istu temu, sa novijim podacima, smatrajući da je to za članove/čitatelje ovog Časopisa poticajno i korisno.

Znači, ako poslodavac, npr. član Udruge želi zasnovati radni odnos sa radnikom, a ponudu/e mu dostave i kandidati za radno mjesto mlađi od 30 godina, Zakon o doprinosima, sa svojom stimulativnom mjerom, sugerira mu izbor kandidata koji zadovoljava njegove potrebe za radom, prema uvjetima radnog mjesta a mlađi je od 30 godina.

Stimulativna mjera je oslobođenje od plaćanja doprinosa „na“ plaću po stopi od 16,5 % .

Prema članku 20. Zakona o doprinosima, počev od 1.1.2015.god., poslodavci koji zaposle mlađu osobu od 30 godina starosti, oslobođeni su plaćanja doprinosa „na“ plaću do 5 godina. Prema istom Zakonu stopa doprinosa „na“ plaću, tj. za zdravstveno osiguranje je 16,5 % od osnovice. Osnovicu čini bruto plaća radnika.

Efekte primjene te mjere za bruto plaću - prema maksimalnom iznosu primjerene plaće za m.s., koju objavljujemo u ovom Časopisu,

daje efekt manjeg troška na strani poslodavca za neplaćeni doprinos „na“ plaću po citiranoj stopi ili 1.121,32 kn bruto/mjesec ili na godišnjoj razini 13.455,84 kn ili za 5 godina 67.279,20 kn.

Iz navedenih razloga, prezentiramo Vam najnovije podatke o primjeni navedene mjere sa stanjem, računajući na 31.5.2020.god. i usporedbu sa stanjem 31.10.2019.godi i 31.1.2020.god.

Zaposleni po djelatnostima

Tablica br. 15.

Red br.	Naziv djelatnosti	Ukupno 31.10. 2019.	Ukupno 31.1. 2020.	Ukupno 31.5. 2020.	Indeks 5/3 i 5/4	<p>Komentar: Ivan Gabrilo, dipl. iur.</p> <p>Uočava se, da je ukupan broj zaposlenih osoba mlađih od 30 godina, korisnika navedenog prava, sa stanjem 31.5.o.g. povećan u odnosu na broj 31.10.2019. i to za 5,99 %, dok je u odnosu na 31.1.2020.god., za 4 mjeseca razlike, indeksom sveden na 1,38 %-tna boda rasta.</p> <p>Sve djelatnosti osim djelatnosti pod red.br. 9. i 22 iskazale su indeks rasta i to rasponu od 0,0 %-tnih bodova = indeks 100, do indeksa 119,05 za djelatnost navedenu pod red.br. 2.</p> <p>Prosječno, za sve djelatnosti, iskazan je indeks rasta 101,38 u usporedbi podataka 31.5.o.g. sa podacima 31.1. o.g., odnosno 105,99 u usporedbi sa podacima 31.10.2019.god. ili proteklih 7 mjeseci.</p> <p>Zaključak može biti, da će se i dalje usporiti indeks rasta zapošljavanja te grupe osiguranika iz jednostavnog razloga što će se usporiti ukupno zapošljavanje, kao posljedica pada svih poslovnih aktivnosti zbog CORONA krize, nezavisno od financijske koristi koju ima/može imati poslodavac primjenom propisanih stimulativnih mjera vezano za ovu grupu radnika/osiguranika.</p>
1	2	3	4	5	6	
1.	Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	2405	2493	2625	109,15 105,29	
2.	Rudarstvo i vađenje	126	145	150	119,05 103,45	
3.	Prerađivačka industrija	22185	23081	23208	104,61 100,55	
4.	Opskrba električnom energijom, plinom ...	1156	1215	1247	107,87 102,63	
5.	Opskrba vodom	1069	1111	1100	103,84 99,91	
6.	Građevinarstvo	9018	9501	9898	109,72 104,15	
7.	Trgovina na veliko i malo	23688	24772	25080	105,88 101,24	
8.	Prijevoz i skladištenje	5504	5747	5806	105,49 101,03	
9.	Djelatnost pružanja smještaja i hrane	11853	12253	11826	99,77 96,51	
10.	Informacija i komunikacija	8229	8748	9072	103,70	
11.	Financijske djelatnosti/osiguranje	2724	2835	2907	106,72 102,54	
12.	Poslovanje nekretninama	948	985	1003	105,80 101,83	
13.	Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	10089	10580	10691	105,97 101,05	
14.	Administrativne i pomoćne djelatnosti	3959	4023	3977	100,45 98,86	
15.	Javna uprava i obrana	4423	4485	4617	104,39 102,94	
16.	Obrazovanje	2204	2340	2404	109,07 102,73	

17.	Djelatnost zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	10656	11413	11874	111,43 104,04
18.	Umjetnost, zabava i rekreacija	2109	2228	2288	108,49 102,69
19.	Ostale uslužne djelatnosti	4601	4759	4775	103,78 100,34
20.	Djelatnost kućanstva	130	134	138	106,15 102,98
21.	Djelatnost izvan teritorijalnih organizacija	8	8	8	100,00 100,00
22.	Nepoznato	50	50	45	90,00 90,00
	UKUPNO:	127134 (od toga: M=70539, Ž= 56595	132906 (od toga: M=7357 4 Ž= 59332	134746 (od toga; M=74483 ili 55,28 % Ž= 60263 ili 44,72 %	105,99 101,38

Izvor: WEB, Statističke informacije -HZMO.

* * * * *

Domovi zdravlja, ali i županije/Grad Zagreb opstruiraju namjeru Države da se djelatnost primarne razine zdravstvene zaštite u većem opsegu obavlja u privatnoj praksi, smanjujući broj timova/djelatnost iz Mreže JZS sa 30 na 25 % u sastavu doma zdravlja i smanjujući uvjet koji mora ispuniti zdravstveni radnik u radnom odnosu sa DZ da bi stekao pravo na zakup jedinice zakupa u DZ, u kojem obavlja rad u timu s drugim ZR, prema ugovoru o radu

- pripremio Ivan Gabriilo, dipl. iur.

Uvodne napomene

Člankom 103. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, NN, 100/18. (u daljnjem tekstu: ZZ/18) propisano je slijedeće – citat: „Dom zdravlja obvezan je uz odluku osnivača osigurati da u svakoj djelatnosti iz stavka 2. ovog članka ima do 25 % ordinacija“ (djelatnost opće/obiteljske medicine, dentalne zz, zz žena, zz predškolske djece, ljekarničke djelatnosti, laboratorijske, radiološke i druge dijagnostike, SKZZ i...) = 1. parametar kao uvjet za ostvarenje prava zdravstvenog radnika bez opstrukcije prema njegovoj iskazanoj namjeri ostvariti to pravo.

Članak 268. ZZ/18. propisao je slijedeće – citat: „Zdravstveni radnici koji su u radnom odnosu u domu zdravlja NAJMANJE POSLJEDNJU GODINU DANA i koji ispunjavaju uvjete za obavljanje privatne prakse iz članka 47. stavak 1 točka 1 - 8 ZZ/18. mogu podnijeti zahtjev Ministarstvu za izdavanje

rješenja o obavljanju privatne prakse u ordinaciji sukladno članku 50. stavak 1 ZZ/18“. Dalje, isti članak 268. stavak 2. ZZ/18., koji se „naslanja“ na citirani stavak 1., propisuje slijedeće – citat: „Uz zahtjev iz stavka 1. ovog članka, zdravstveni radnici obvezni su priložiti ugovor o radu ili izjavu o radu u timu/članova tima ovjerenu kod javnog bilježnika i dokaze o ispunjenju uvjeta iz članka 47. stavak 1. točka 1 - 8 ovog ZZ/18.“

Članak 47. stavak 1. točka 1 – 8 ZZ/18., na koji se poziva članak 268. stavak 2. istog ZZ/18, propisuje slijedeće: „Privatnu praksu u ordinaciji može obavljati zdravstveni radnik sa završenim sveučilišnim preddiplomskim i diplomskim studijem ili sveučilišnim integriranim preddiplomskim i diplomskim studijem ili specijalističkim stručnim studijem ako:

1. ima odgovarajuće obrazovanje zdravstvenog usmjerenja,

2. ima odobrenje za samostalni rad - licencu nadležne komore,

3. je radno sposoban za obavljanje privatne prakse,

4. je potpuno poslovno sposoban,

5. nije pravomoćno osuđen za neko od kaznenih djela iz Glave XVI. KZ-a i Glave XVII. Istog KZ-a,

6. nije mu izrečena sigurnosna mjera zabrane obavljanja zdravstvene djelatnosti,

7. nije u radnom odnosu, odnosno ne obavlja drugu samostalnu djelatnost,

8. raspolaze odgovarajućim prostorom, sukladno normativima i standardima za obavljanje privatne prakse u pogledu prostora,

9. raspolaze odgovarajućom medicinsko-tehničkom opremom,

10. pribavi mišljenje Zavoda i nadležne komore o opravdanosti osnivanja privatne prakse.“

Napomena: Dokumente pod 5. i 6. pribavlja Ministarstvo po službenoj dužnosti za svakog zdravstvenog radnika kandidata za stjecanje statusa privatnika za rad u ordinaciji ili s ordinacijom izjednačene djelatnosti.

U ovom predmetu, prema naslovu teme, pored citiranih odredbi ZZ/18., relevantne su i odredbe Odluka županija/Grada Zagreba o broju ordinacija u Mreži JZS

U toM smislu, za razradu ove podteme, mora se, kao „slagvort“, ponovno citirati odredbe članka 103. stavak 3. ZZ/18. i to u dijelu kako slijedi:

(3) „DZ obvezan je uz ODLUKU OSNIVAČA osigurati da u svakoj djelatnosti ima do 25 % ordinacija“.

Citirana odredba ZZ/18. upućuje na imperativnost postupanja DZ u predmetu razrade ove teme u smislu, da on utvrdi postotak djelatnosti DZ koju će obavljati u Mreži JZS i to maksimalno do 25 %, što znači u rasponu od 0 – 25 %.

Citirana odredba ZZ/18. utječe i na postupanje DZ pri odlučivanju o tzv. privatizaciji djelatnosti primarne razine zz, kako je opisano u članku 268. ZZ/18. Naime, zakonodavac je normom propisao uvjet radnog staža zaposlenog zdravstvenog radnika u DZ – najmanje posljednju godinu rada - .

Zaključak: Na taj način zakonodavac je iskazao svoje političko/društveno opredjeljenje

privatizirati primarnu razinu zz, tj. statusno je organizirati da se obavlja u privatnoj praksi ili u ustanovi za zdravstvenu skrb koju osniva/mogu osnovati zdravstveni radnici VSS istog ili različitog zanimanja za obavljanje primarne razine zz.

Zaključak iz prethodnog stavka, prema intencijama zakonske norme/političkog/društvenog opredjeljenja može se provesti u onom DZ, koji ima u radnom odnosu zdravstvene radnike VSS, koji sa svojom strukom popunjavaju tim iz Mreže JZS, za područje djelovanja DZ, a koji IMA POPUNJENO MANJE OD 25 % TIMOVA iz Mreže JZS/županija/Grad Zagreb.

Zaključak: Ako DZ ima popunjen broj timova/Mrežu u odnosu na propisani standard 25 % broja timova, računajući od broja utvrđenog Mrežom JZS, NN, 121/12, 31/13, 113/15 i 20/18., tada DZ mora udovoljiti zahtjevu/volji njegovog radnika VSS za osnivanje privatne prakse za rad u ordinaciji iz članka 46. ZZ/18., ako isti ispunjava uvjete iz članka 47. istog ZZ/18.

Zaključak: Slijedom iznijetog, DZ nema ovlast ne udovoljiti zahtjevu da njegovo Upravno vijeće ne utvrdi iznos zakupnine niti da sklopi ugovor o zakupu sa svojim radnikom, sa iznosom zakupnine koju je utvrdilo Upravno vijeće u skladu sa mjerilima koje je propisala županija/Grad Zagreb, kako to propisuje članak 261. stavak 2. i 3. ZZ/18. odnosno, kako to propisuje članak 264. stavak 2. i 3. istog ZZ/18.

Povodeći se zakonskom odredbom da županija/Grad Zagreb (JPRS) mora utvrditi postotak, do postotka od 25 % koliko će DZ imati na skrbi timova iz Mreže JZS, u praksi, JPRS su u tom smislu donijele svoje odluke u kojima su i potreban staž u radnom odnosu zdravstvenog radnika VSS „posljednju godinu rada“ digli na razinu 4, 5 ili više godina u radnom odnosu u DZ u obavljanju djelatnosti za koju zdravstveni radnik, zaposlenik, iskazuje namjeru obavljati poslove svoje struke u statusu privatnika, u istom prostoru, u zakupnom odnosu

Primjerice, Skupština Grada Zagreba je 11.12.2019.g. donijela Odluku o broju ordinacija koje će djelatnost obavljati u okviru DZ, te uvjetima za davanje u zakup poslovnog prostora radnicima DZ kojom je propisala postotak točno 25 %, ne u manjem postotku, ali kojom je i ujedno propisala da zdravstveni radnik može nastaviti obavljati djelatnost u privatnoj praksi u organizacijskom obliku ordinacije ako ima najmanje 5 godina staža u obavljanju iste djelatnosti u DZ, izlazeći time iz okvira zakonske ovlasti za takvo postupanje.

Zaključak: Grad Zagreb, kao županija izašla je izvan okvira zakonske ovlasti, da ponovi identični uvjet iz članka 268. ZZ/18., tj. u posljednjoj godini, ako DZ ima na skrbi već ili

više timova/djelatnost primarne razine ZZ od propisanog standarda do 25 %.

Naime, Grad Zgb, kao županija nije proširila uvjet radnog staža u DZ za one slučajeve, kada više zdravstvenih radnika VSS iste struke/prejudicirana djelatnost iz Mreže JZS podnosi zahtjev za osnivanje privatne prakse, što bi, ako bi udovoljilo svim zahtjevima, za DZ rezultiralo manjim postotkom skrbi/djelatnost, prema struci zdravstvenih radnika tražitelja privatizacije/zakupa, u odnosu na standard do 25 %.

Faktično stanje u Gradu Zagrebu je da domovi zdravlja, koji su zasebne cjeline, suprotno intencijama Zakona i Mreže JZS da ima 1 DZ a 2 podružnice, na skrbi ima više – puno više od propisanog maksimuma, umjesto 3 DZ.

Pozivom na odredbe odluke JPRS, npr. Skupštine Grada Zgb, DZ u donošenju pojedinačnih odluka Upravnih vijeća o utvrđivanju iznosa zakupnine i sklapanja ugovora o zakupu, odbijaju zahtjeve svojih radnika koji nemaju npr. 5 godina radnog staža, a imaju propisani zakonski minimum?

Postavljeni uvjeti iz članka 268. Zakona dimenzionira UVJET za ostvarenje PRAVA zaposlenog zdravstvenog radnika VSS u DZ za stjecanje statusa privatnika, ako uz taj uvjet ispunjava i uvjet iz članka 47. ZZ/18. koji je citiran u ovom članku.

Postavlja se pitanje, da li taj zakonski uvjet JPRS ili DZ može mijenjati svojom odlukom, kada odlučuje o pojedinačnom zahtjevu svog zaposlenog zdravstvenog radnika VSS, za realizaciju njegovog prava, prema članku 268 ZZ/18. Odgovor je ne! Zašto? Prema članku 5. Ustava RH – hijerarhija pravnih normi, propisano je da u RH zakoni moraju biti u suglasnosti s Ustavom, a ostali propisi i s Ustavom i sa zakonom. Članak 14. Ustava RH, koji se dovodi u svezi s istim člankom 5. propisuje – citat: „Svi su pred zakonom jednaki“. Dalje, članak 16. istog Ustava RH propisuje, da se slobode i PRAVA mogu ograničiti samo zakonom.

Postavlja se pitanje, kako je pravo zdravstvenog radnika VSS, zaposlenika DZ moglo biti ograničeno odlukom Skupštine JPRS ili npr. Skupštine Grada Zagreba, npr. kako je opisano, mijenjajući postavljeni uvjet minimalnog broja godina rada u statusu zaposlenog zdravstvenog radnika VSS u DZ, da bi se provela politička/državna volja na putu reorganizacije pružanja primarne razine zdravstvene zaštite.? Odgovor je nikako!

Naime, polazi se od pravne – ustavne/zakonske uvjetovanosti da pojedinačni akti bilo kojeg DZ u RH ili Skupštine JPRS, kao tijela koja imaju javne ovlasti, moraju biti utemeljeni na zakonu, prema odredbama citiranih članaka Ustava RH (hijerarhija pravnih normi iz članka 5. Ustava RH, uvjet da pojedinačni akt državne uprave i tijela koja imaju javne ovlasti moraju biti utemeljeni na zakonu – članak 19.stavak 1. Ustava RH, da se prava i slobode mogu

ograničiti samo zakonom, članak 16. Ustava RH, da su svi pred zakonom jednaki – članak 14. stavak 2 Ustava RH i ...).

Citirane odredbe Ustava RH u ovom predmetu, glede provedbe, utvrđene su zakonskim propisima, npr. Zakonom o sustavu državne uprave, NN, 66/19., koji u svom članku 36. propisuje da su provedbeni propisi pravilnici i naputci. Prema istom članku Zakona, stavak 2. propisano je da se pravilnikom detaljnije razrađuje pojedina odredba zakona radi njihove primjene, a naputkom, da se detaljnije propisuje način rada u tijelima državne uprave, te način obavljanja povjerenih poslova državne uprave. Članak 38. istog Zakona propisuje da provedbene propise donose čelnici tijela državne uprave, kada su na to izrijekom zakona ovlašteni i to u granicama dane ovlasti.

Zaključak: U ovom predmetu, ZZ/18. nije ovlastio tijelo državne uprave za donošenje provedbenog propisa – dodatnih uvjeta - za primjenu članka 268. ZZ/18. Naime, isti članak Zakona, radi primjene načela jednakosti svih pred zakonom iz članka 14. Ustava RH, za zaposlene zdravstvene radnike u DZ radi stjecanja prava rada u statusu privatnika u ordinaciji, propisao je osiguranje istih uvjeta, koje mora ispuniti svaki kandidat za stjecanje tog statusa (zaposlen kod bilo kojeg poslodavca ili nezaposlen), iz članka 47. ZZ/18.

U postupku odlučivanja o zahtjevu svojih radnika za primjenu članka 268. ZZ/18., domovi zdravlja morali su se pridržavati odluka skupština svojih JPRS, pa npr. za područje Grada Zagreba i odluke Skupštine, u sadržaju, kako je elaborirano u ovom članku

Upravna vijeća DZ, prema informacijama koje posjedujem, postupala su, po prilici identično, kako je postupilo Upravno vijeće DZ u Gradu Zgb. Rješavajući zahtjeve svojih zaposlenih zdravstvenih radnika VSS radi donošenja odluke Upravnog vijeća o visini zakupnine i nakon toga sklapanja ugovora o zakupu, Upravno vijeće i ravnatelj DZ odbili su sa zahtjevom neke svoje zaposlene zdravstvene radnike, pravdajući svoju negativnu odluku da nisu ispunili uvjet radnog staža u DZ, kako je propisano Odlukom Skupštine (npr. za Grad Zgb, najmanje 5 g r.s. u DZ??).

Nezadovoljni takvim odlukama, zaposleni radnici DZ podnijeli su tužbe za zaštitu svojih prava. Sudovi su ih odbili, pravdajući pravorijek odlukom DZ, kojom su se pozvali na odluku svog osnivača i vlasnika, tj. Skupštine JPRS, odnosno Grada Zgb., prema načelu primjene norme jače pravne snage.

Da bi glede donošenja odluka tijela DZ, prema zahtjevu njegovog zaposlenog zdravstvenog radnika VSS, u predmetu primjene članka 268. ZZ/18. odluke bile donijete u skladu s odredbama pozitivnih zakonskih propisa, zainteresirani zdravstveni radnici VSS, a nezadovoljni presudama, morali su naknadno ili PRETHODNO pokrenuti pred

Visokim upravnim sudom postupak ocjene zakonitosti općeg akta (npr. skupštine JPRS), temeljem kojeg je DZ donio svoje odluke po njihovim zahtjevima u predmetu iz članka 268 ZZ/18.

Ocjenu zakonitosti općih akata, umjesto Ustavnog suda, prema članku 83. Zakona o upravnim sporovima rješava Visoki upravni sud (VUS). Prema citiranom članku, postupak ocjene zakonitosti općeg akta, prema VUS pokreće fizička ili pravna osoba ili skupine osoba povezane zajedničkim interesom, ako je pojedinačnom odlukom javno-pravnog tijela koja SE TEMELJI NA OPĆEM AKTU došlo do povrede njihovog prava ili pravnog interesa.

Alternativa takvom postupanju može biti, da fizička ili pravna osoba čiji je interes povrijeđen podnese zahtjev skupštini JPRS ili npr. Grada Zagreba da izmijeni svoju odluku temeljem koje je, jer je nezakonita, tj. da je suprotna članku 268. ZZ/18. i članku 47. istog ZZ/18., čime je povrijeđeno njegovo osobno pravo, kako je propisano citiranim člankom 268 ZZ/18.

U tom smislu, objavljujem prepisku e-mailom sa članom Udruge u predmetu ovog članka

Glede dokumenata koje ste dostavili? Pravni pristup prema Upravnom sudu bio je pogrešan. Naime, tužba je morala biti usmjerena prema Visokom upravnom sudu RH, radi ocjene zakonitosti odluke Skupštine grada Zgb i DZ kojima su proširili kriterije za davanje u zakup poslovnog prostora ordinacije u kojoj zdravstveni radnik u radnom odnosu u DZ obavlja rad najmanje posljednju godinu dana - uvjet iz članka 268. ZZ/18. (minimalni/maksimalni uvjet, uz uvjete iz članka 47. ZZ/18). Županije su, a time i DZ uvjet „posljednja godina rada“ proširili sa drugim uvjetima onemogućavajući na taj način intenciju Države da se funkcija DZ privatizira za razliku od 25 % timova u sastavu DZ iz Mreže JZS/djelatnost. DZ opiru se „likvidaciji“ DZ, kao instituciji ranog komunizma i kasnog socijalizma tj. da isti odumru kroz svoju funkciju, jer se primarna razina zz u svijetu obavlja samo u privatnoj praksi ili malim centrima, kao npr. u RH od 2009.g. kao centri za zdravstvenu skrb koje osniva više doktora med./med.dent./drugih VSS kao „mali DZ“ u privatnom vlasništvu. Zakon o zz iz 2008.god. ozakonio je takvu intenciju/volju Države, kada je je među zdravstvene ustanove primarne razine zz uvrstio i ustanovu za zdravstvenu skrb, koju može osnovati samo

zdravstveni radnik ili više zdravstvenih radnika VSS (razlika u odnosu na sve druge tipove ZU, koje može osnovati domaća ili strana, pravna ili fizička osoba).

Zaključak: Iz navedenih razloga, kao što sam Vam napomenuo, više zdravstvenih radnika VSS, koji su danas u statusu zaposlenih radnika u DZ morali su podnijeti tužbu Visokom Upravnom sudu osporavajući zakonitost općih akata županija, odnosno DZ u istom predmetu, proširujući uvjete za stjecanje statusa zdravstvenog radnika privatne prakse za one zdravstvene radnike VSS koji obavljaju rad u DZ najmanje posljednju godinu (uvjet je samo, uvjetno rečeno, godina radnog staža u DZ, ne više od toga – ne računajući specifične slučajeve npr. odrađivanje rada specijaliste, čiju je specijalizaciju financirao DZ). Ostali uvjeti utvrđeni su člankom 47. ZZ/18. za sve zdravstvene radnike, koji žele osnovati privatnu praksu – načelo jednakosti svih pred zakonom iz članka 14. Ustava RH.

DZ, bilo ravnatelj, bilo UV, kada odlučuje o pojedinačnim zahtjevima, moraju se pridržavati općih akata koje je donijelo isto UV za isti predmet ili akata županije/grada Zgb kao vlasnika/osnivača. Zato je potrebno srušiti takve akte tužbom Visokom upravnom sudu, osporavajući njihovu zakonitost (prekoračili ovlasti – ušli u područje nadležnosti zakonodavca – važno načelo od rimskog prava do danas: „granice mog prava završavaju tamo gdje počinje pravo drugoga“ ili...“na drugog možeš prenijeti onoliko prava koliko sam imaš“ – napomena, niti županije niti Grad Zagreb nisu dobili od zakonodavca takvo pravo, jer je člankom 16. Ustava RH propisano, da se slobode i prava mogu ograničiti samo zakonom, da bi se zaštitila sloboda i prava drugih ljudi, te pravni poredak, javni moral i zdravlje. Članak 14. stavak 2. istog Ustava propisuje – „Svi su pred zakonom jednaki“).

Zaključak: Tužbom Visokom upravnom sudu trebalo je povezati odredbe članka 268. ZZ/18. sa odredbama članka 103. stavak 3. istog ZZ/18. i s odredbama članka 47. ZZ/18., ističući, ne samo povredu ustavnim načela, kako sam naveo u prethodnom stavku.

* * * * *

Primjena Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva Hrvatske, NN, 118/19

Za 2020. god. osnovica za obračun plaća radnika u privatnom zdravstvu Hrvatske utvrđena za razdoblje I-V/2020., u iznosu od 5.809,79 kn bruto/mjesec, o s t a j e ista, tj. neće se mijenjati s primjeno od 1.6., odnosno 1.10.2020.god.

- pripremio Ivan Gabrilo, dipl.iur -

Uvodne napomene

Dodatkom Temeljenom Kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama od 13.12.2019.god., objava 103/19., stranke, Vlada RH i 11 Sindikata javnih službi utvrdili su osnovice za izračun plaća za 2020.god. kako slijedi:

- od 1.1.2020.god. do 31.5.2020.god. 5.809,79 kn
- od 1.6.2020.god. do 30.9.2020.god. 5.925,99 kn, a
- od 1.10.2020.god. i dalje, 6.044,51 kn.

Navedeni iznosi primjenjuju se i u privatnom zdravstvu Hrvatske, jer je tako propisano člankom 104. Kolektivnog ugovora, tj. u iznosu koji je utvrdila Vlada RH za obračun plaća radnika u javnim službama.

Tijekom 2020.god., u prethodnom razdoblju, članovi Udruge za izračun plaća radnika primjenjivali su osnovicu od 5.809,79 kn.

Vlada RH i 6 Sindikata javnih službi (većina mjereno brojem zaposlenih, prema načelu

reprezentativnosti) sklopili su Dodatak II. Kolektivnom ugovoru za službenike i

namještenike u javnim službama, s primjenom od 1.6.2020.god. dana 5.6.o.g., objava NN, 66/20.

Potpisnici Dodatka KU, respektirajući pad poslovnih aktivnosti svih subjekata u RH zbog utjecaja pandemije/epidemije virusa SARS CoV 2, dogovorili su se, da se osnovica za obračun plaća za 2020.g. s primjenom od 1.6. i 1.10.o.g., kako je navedeno u uvodnim napomenama – **n e ć e primijeniti, tj. da će važeći iznos za obračun plaća za cijelu godinu ostati isti iznos utvrđen Kolektivnim ugovorom za razdoblje I-V/2020.god., tj. 5.809,79 kn bruto/mjesec.**

Istim Dodatkom KU Vlada i navedeni Sindikati dogovorili su se da će se od 1.1.2021.god. za izračun plaća u javnim službama primijeniti osnovica od 6.044,51 kn, kako je bilo planirano/dogovoreno za primjenu od 1.10.2020.god. (osnovica za primjenu do 1.6.o.g.)

Rezimirajući rečeno, promjene u visini osnovice za obračun plaća radnika, kako je opisano za javno, primjenjuju se i u privatnom zdravstvu Hrvatske, jer je tako propisano člankom 114. Kolektivnog ugovora za privatno zdravstvo Hrvatske, NN, 118/19.

* * * * *

Primjena Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva Hrvatske, NN, 118/19.

- **glede ostvarenja i ostalih materijalnih prava radnika iz rada, u smislu članka 8., 9. i 17. Zakona o porezu na dohodak, NN,115/16. , 106/18,121/19. i 32/20. i**
- **nekih prava iz rada i po osnovi rada**

Osnovi i pojedinačni iznosi prava radnika/poslodavca, propisani su člankom 6. i 7. Pravilnika o porezu na dohodak, NN, 10/17., 128/17., 106/18., 1/19., 80/19., 1/20. i NN, 74/20. (u daljnjem tekstu Pravilnik)

- pripremio Ivan Gabrilo, dipl.iur -

Red br.	VRSTA ISPLATE I DOZVOLJENA SVOTA/OSNOV U KN
1.	NAKNADE PRIJEVOZNIH TROŠKOVA NA SLUŽBENOM PUTOVANJU (članak 7. st. 2. toč. 27. Pravilnika.....) u visini stvarnih izdataka
2.	NAKNADA TROŠKOVA NOĆENJA NA SLUŽBENOM PUTOVANJU (čl. 7. st. 2. toč. 28. istog Pravilnika....) u visini stvarnih izdataka
3.	<p>NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA NA POSAO I S POSLA (čl. 7. st. 2. toč. 29. istog Pravilnika....)</p> <p>Radnik ostvaruje naknadu prema članku 188. Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva, NN, 118/19. Uvjeti: da ne stanuje bliže - najmanje 1 km u radijusu od mjesta rada poslodavca i ostali, sukladno Kolektivnom ugovoru.</p> <p>Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unazad u mjesecu za prethodni mjesec.</p> <p>Naknada se ne isplaćuje kada radnik koristi GO, porodni dopust, bolovanje, odnosno kada radnik izostaje s rada zbog drugih osnova.</p> <p>Pravo na naknadu ima i radnik, koji umjesto javnog prijevoza, za svoj prijevoz koristi osobni automobil, ali prema propisanim uvjetima za korištenje javnog prijevoza.</p> <p>Pravo na troškove prijevoza nema onaj radnik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz.</p> <p>Naknade troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom ili naknade stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne mjesečne karte mjesnim prijevozom ne odnose se na isplate radnicima koji cijeli mjesec nisu radili, odnosno koji su cijeli mjesec proveli na bolovanju odnosno plaćenom/neplaćenom dopustu (točka 31.)</p>
4.	<p>NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA NA POSAO I S POSLA MEĐUMJESNIM JAVNIM PRIJEVOZOM (čl.7. st. 2. toč. 30. istog Pravilnika)</p> <p>Ako radnik ispunjava uvjet, ima pravo na naknadu troškova prijevoza i međumjesnim javnim prijevozom,</p>

	prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte, kako je utvrđeno istim člankom 188. KU.
5.	<p>NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA U SLUŽBENE SVRHE (čl. 7. st. 2. toč. 31. istog Pravilnika... i čl. 189. KU)</p> <p>do 2,00 kn po prijeđenom kilometru</p> <p>Troškovi korištenja privatnog automobila u službene svrhe u mjestu rada i/ili do 30 km od mjesta rada /loko-vožnja, priznaju se temeljem evidencije o korištenju privatnog automobila u službene svrhe, koja sadrži slijedeće:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. opće podatke o poslodavcu i radniku (naziv, ime i prezime, OIB), 2. marku automobila, 3. registarska oznaka vozila, 4. početno i završno stanje brojila - km/h, 5. relacija i svrha puta, 6. račune za stvarno nastale troškove, parking i sl.
6.	<p>POTPORE ZBOG INVALIDNOSTI RADNIKA (članak 7. stavak 2. točka 1 Pravilnika)</p> <p>do 2.500,00 kn godišnje = osnovica, a najmanje 30 % od tog iznosa, sukladno članku 183. KU – više, prema volji/odluci poslodavca</p>
7.	<p>POTPORE ZA SLUČAJ SMRTI RADNIKA</p> <p>(članak 7. stavak 2. točka 2. Pravilnika)</p> <p>7.500,00 kn = osnovica, to znači najmanje u visini osnovice, a može i više prema članku 180. KU (razlika – više od osnovice pribraja se zadnjoj plaći radnika i slijedi pravnu sudbinu zadnje/neisplaćene plaće umrlom radniku)</p>
8.	<p>POTPORE U SLUČAJU SMRTI ČLANA UŽE OBITELJI RADNIKA (bračnog i izvanbračnog druga, odnosno životnog partnera i neformalnog životnog partnera, roditelja, roditelja bračnog i izvanbračnog druga, odnosno životnog partnera i neformalnog životnog partnera, djece, drugih</p>

	<p>predaka i potomaka u izravnoj liniji, usvojene djece i djece na skrbi, te punoljetne osobe kojoj je porezni obveznik imenovan skrbnikom, prema posebnom zakonu) sukladno članku 7. stavak 2. točka 3. Pravilnika</p> <p>do 3.000,00 kn = osnovica, a najmanje 50 % od osnovice za smrt bračnog druga, a 25 % za smrt djeteta i/ili roditelja radnika na skrbi, sukladno članku 181 i 182. KU, a više, samo prema volji i odluci poslodavca.</p>
9.	<p>POTPORA ZBOG NEPREKIDNOG BOLOVANJA RADNIKA DUŽEG OD 90 DANA (sukladno članku 7. stavak 2 točka 4. Pravilnika. Razdoblje bolovanja duže od 90 dana ne mora se odnositi na jednu kalendarsku godinu)</p> <p>do 2.500,00 kn godišnje = osnovica, a najmanje 10 % od osnovice, sukladno članku 184. KU.</p>
10.	<p>DAR DJETETU do 15 godina starosti – sukladno članku 7. stavak 2. toč.18. Pravilnika,</p> <p>do 600,00 kn godišnje = osnovica, a najmanje 6,66 % od osnovice za svaku godinu života djeteta, sukladno članku 191. KU, a više od toga prema volji/odluci poslodavca</p>
	<p>DAR U NARAVI, npr. „USKRSNICA“, tj. bez ekvivalenta u usluzi, čija je pojedinačna vrijednost do 600,00 kn/radnik, sukladno članku 22. stavak 3. točka 7. Pravilnika, NN, 10/17 i 128/17.</p>
11.	<p>PRIGODNE NAGRADE (1. Božićnica, 2. naknade za godišnji odmor i sl.) sukladno odredbama članka 7. stavak 2. točka 5. Pravilnika</p> <p>a) za Božićnicu do 1.500,00 kn = osnovica, a najmanje 2,85 % za svaku godinu rada radnika za poslodavca, po posebnom rješenju poslodavca, kako je utvrđeno člankom 193., 194. i 195.. KU</p> <p>b) regres za GO do 1.500,00 kn = osnovica, a najmanje 2,85 % od osnovice za svaku godinu rada radnika za poslodavca, kako je propisano člankom 193. 194. i 195. . KU,</p> <p>ili UKUPNO a) + b) = 3.000,00 kn</p>
12.	<p>JUBILARNE NAGRADE RADNICIMA</p>

	<p>Za navršenih broj godina radnog staža za istog poslodavca ili za ukupni broj godina radnog staža koje će radnik navršiti do 31. 12. tekuće godine (poslodavac odlučuje da li će radniku priznati i tzv. staž iz minolog rada), sukladno članku 7. stavak 2. istog Pravilnika:</p> <p>a) točka 6., za 10 godina radnog staža do 1.500,00 kn = osnovica, a najmanje 30 % od osnovice, sukladno članku 190. KU, a više prema volji/odluci poslodavca</p> <p>b) točka 7., za 15 godina radnog staža do 2.000,00 kn = osnovica, a najmanje, odnosno više, kako je navedeno pod a)</p> <p>c) točka 8., za 20 godina radnog staža do 2.500,00 kn = osnovica, a najmanje, odnosno više, kako je navedeno pod a)</p> <p>d) točka 9., za 25 godina radnog staža do 3.000,00 kn = osnovica, a najmanje, odnosno više, kako je navedeno pod a)</p> <p>e) točka 10., za 30 godina radnog staža, do 3.500,00 kn = osnovica, a najmanje, odnosno više, kako je navedeno pod a)</p> <p>f) točka 11., za 35 godina radnog staža do 4.000,00 kn = osnovica, a najmanje, odnosno više, kako je navedeno pod a)</p> <p>g) točka 12., za 40 godina radnog staža do 5.000,00 kn = osnovica, a najmanje, odnosno više, kako je navedeno pod a)</p> <p>i za svakih narednih 5 g r.s.</p> <p>Ako poslodavac – porezni obveznik, koji obavlja djelatnost od slobodnog zanimanja odluči obračunati i isplatiti s e b i jubilarnu nagradu, pozivom na odredbe članka 33. Zakona i članka 5. Pravilnika i za takvu isplatu mora donijeti vjerodostojni dokument, pozivom na odredbe članka 6.st.1. istog Pravilnika, te članka 36. Pravilnika o doprinosima za obvezna osiguranja</p> <p>U dispozitivu rješenja – odluke poslodavac sam sebi utvrđuje iznos jubilarne nagrade, zavisno od broja jubilarnih godina za koju obračunava i isplaćuje nagradu.</p> <p>Ako poslodavac nije ostvario to pravo, kao radnik javne zdravstvene ustanove ili nije ostvario pravo na teret svojih sredstava u prethodnom vremenu,</p>
--	---

	<p>može donijeti odluku o obračunu i isplati nagrade za nekoliko jubileja unazad.</p> <p>Bitno je da u obrazloženju rješenja ili odluke naglasi za koji/e jubileje poslodavac isplaćuje sam sebi nagradu i konstataciju, da to pravo nije ostvario u prethodnom vremenu, bilo radom za druge poslodavce ili radom za sebe.</p> <p>Pravom na obračun i isplatu jubilarne nagrade, poslodavac izjednačuje sebe sa drugim radnicima – poreznim obveznicima u sustavu društvene reprodukcije.</p>		<p>sukladno članku 7. st. 2. toč. 14. istog Pravilnika.....</p> <p>do 8.000,00 kn = osnovica, a najmanje 2,85 % od osnovice za svaku godinu rada radnika za istog poslodavca, a više od toga, prema volji/odluci poslodavca, sukladno članku 178. KU</p>
13.	<p>NAGRADE UČENICIMA ZA VRIJEME PRAKTIČNOG RADA I NAUKOVANJA, članak 6. stavak 1. točka 1. Pravilnika</p> <p>do 1.750,00 kn</p>		<p>18. OTPREMNINA ZA OTKAZ UGOVORA O RADU – poslovno ili osobno uvjetovani otkaz, prema članku 219. KU, uz uvjete iz ZOR-a, da je proveo na radu kod istog poslodavca najmanje 2 g neprekidnog rada, ili prestanak ugovora po sporazumu, ako se sporazum sklapa na temelju prijedloga poslodavca.</p> <p>Radnik ostvaruje pravo na otpremninu najmanje u visini 1/3 prosječne mjesečne plaće ostvarene u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.</p> <p>Maksimalni iznos otpremnine/godina rada za istog poslodavca, prema čl.7.st.2. točka 15. Pravilnika, je iznos 6.500,00 kn.</p> <p>OTPREMINE ZBOG OZLJEDE NA RADU ILI PROFESIONALNE BOLESTI</p> <p>do 8.000,00 kn za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca, prema članku 7.st.2.toč. 16.</p> <p><u>Napomena:</u> rad kod istog poslodavca smatra se razdoblje rada kod prethodnog poslodavca, ako se prema odredbama ZOR-a na novog poslodavca prenose ugovori o radu radnika, zbog statusnih promjena.</p>
14.	<p>DNEVNICE ZA SLUŽBENO PUTOVANJE U RH koje traje preko 12 sati/dan = puni iznos dnevnice, a za službeno putovanje koje <u>traje više od 8. a manje od 12 sati/dan</u> = 50 % punog iznosa dnevnice, ili 100,00 kn (sukladno članku 7. st. 2. toč. 19. Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika....., NN, 80/19, od 28.8.19., u primjeni od 1.9. 2019.)</p> <p>do 200,00 dnevno (puni iznos dnevnice)</p>		<p>19. POTPORA DJETETU ZA ŠKOLOVANJE, do 15 g života, odnosno do završetka osnovnoškolskog obrazovanja. Na potporu, na teret poslodavca ima pravo dijete UMRLOG radnika ili dijete BIVŠEG radnika kod kojeg je nastupio potpuni gubitak radne sposobnosti, uz uvjet, da bivši radnik ne ostvaruje primitke iz članka 21. Zakona, ukupno do propisanog iznosa, a to je iznos od 1750,00 kn, sukladno članku 7. stavak 2. točka 17. Pravilnika</p> <p>1.750,00 kn/mjesec, sukladno članku 7. st. 2. toč. 17. Pravilnika</p>
15.	<p>DNEVNICE U INOZEMSTVU (sukladno članku 7. stavak 2. točka 20.)</p> <p>do visine iznosa propisanih za korisnike državnog proračuna</p>		
16.	<p>NAKNADA ZA ODVOJENI ŽIVOT - članak 7. stavak 2. toč. 13. istog Pravilnika....., isplaćuje se radniku za vrijeme provedeno na radu u mjestu sjedišta rada poslodavca ili njegove izdvojene poslovne jedinice, ako je mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta tog radnika</p> <p>do 1.750,00 kn mjesečno</p> <p>Iznos dnevne naknade za odvojeni život jeste mjesečni iznos naknade podijeljen brojem ukupnih dana za mjesec za koji se naknada isplaćuje</p>		
17.	<p>OTPREMNINA RADNIKU KOJI ODLAZI U MIROVINU, bez obzira na vrstu mirovine – starosnu, prijevremenu, invalidsku ili obiteljsku mirovinu, bitna je činjenica umirovljenja,</p>		

20.	POTPORA ZA NOVOROĐENČE, u visini do 10.000,00 kn = maksimalni neoporezivi iznos, prema Pravilniku, NN, 1/19., u primjeni od 1.1.2019.g., a iznos potpore, do propisanog iznosa utvrđuje poslodavac, s tim, da radnik ima pravo na potporu najmanje u iznosu od 15 % od osnovice, prema članku 197. KU
21.	STIPENDIJE UČENICIMA I STUDENTIMA ZA REDOVNO ŠKOLOVANJE na srednjim, višim i visokim školama i fakultetima do 1.750,00 kn/mjesec, sukladno članku 6. stavak 1. točka 4.
22.	DAR RADNIKU ZA PODMIRENJE TROŠKOVA LIJEČENJA, OPERATIVNOG ZAHVATA, KUPNJU LIJEKA ILI MEDICINSKOG PROIZVODA (članak 4. Pravilnika, koji izvire iz primjene odredbi članka 8. st.1.podst.8.Zakona, kao mogućnost, za osnove, prema uvjetima i iznosima, kako je propisano člancima Kolektivnog ugovora, NN, 118/19 , ako troškovi nisu plaćeni na teret svih oblika osiguranja – obvezno, dobrovoljno, privatno i na teret sredstava radnika, uz ostale uvjete iz poreznih propisa, sve prema volji i odluci poslodavca
23.	Oporezivim primicima ne smatraju se troškovi prijevoza prilikom upućivanja radnika na i povratak s obrazovanja i izobrazbe za potrebe rada/radnog procesa, ako se obrazovanje i izobrazba obavljaju izvan mjesta prebivališta radnika i to visine cijene karte sredstva javnog prijevoza. Za istu svrhu priznaju se i troškovi smještaja do visine stvarnih izdataka, a u slučaju seminara i savjetovanja i dnevnice i/ili naknade korištenja privatnog automobila u službene svrhe, kako je navedeno pod 5.
24.	Primici pod red. br. 19 – 22, 26 – 28 i red.br. 31. koji se odnose na izdatke za prijevozne troškove, prehranu i smještaj, međusobno se isključuju.
25.	Naknade iz stavka 2. ovog članka koje se odnose na dnevnice za službeno putovanje u RH/inozemstvo, dnevnice za rad na teretnu i naknada za odvojeni život, međusobno se isključuju

Napomena 1.: Svaki osnov za isplatu, bez obzira da li se osnov uklapa u ugovoreno pravo ili ne, od 1 – 25, radnik ostvaruje na osnovi vjerodostojnog dokumenta, a to su rješenja, nalozi, obračuni, računi i dr. dokumenti koji imaju snagu vjerodostojne isprave.

Neoporezivi iznosi, koje poslodavac može isplatiti sebi i radniku, a ne mora, iznosi/osnov koji nisu utvrđeni Kolektivnim ugovorom kao pravo radnika, pa slijedom toga ovise o volji i mogućnosti poslodavca, da li će ili ne isplatiti i navedene neoporezive iznose i to:

1. **Primjena neoporezivog iznosa materijalnog prava**, pozivom direktno na Zakon o porezu na dohodak i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika porezu na dohodak, NN, 106/18., u primjeni od 1.12.2018.god., koje kao pravo radnika nije propisano Kolektivnim ugovorom, a koje poslodavac može, a ne mora obračunati radniku, kao npr. pravo **NAGRADE ZA OBRAČUN REZULTATA RADA – do 5.000,00 kn/godina** (vidi dokument objavljen u Časopisu „PP“ br.6/18., koji ozakonjuje isplatu)
2. Identično, kako je navedeno pod 1., Poslodavac može sebi i radniku, temeljem Zakona o porezu na dohodak i Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o porezu na dohodak, NN, 80/19., u primjeni od 1.9.2019.g. obračunati i isplatiti neoporezivo slijedeće:
 - a) naknadu za podmirenje troškova ugostiteljskih, turističkih i drugih usluga namijenjenih odmoru radnika, prema propisu nadležnog ministra turizma **do 2,500,00 kn/godina** (vidi obrazac rješenja, koji će biti objavljen u Časopisu, kad ministar turizma donese Pravilnik),
 - b) novčanu paušalnu naknadu za podmirenje troškova prehrane za sebe i radnika **do 5.000,00 kn/godina** (vidi model rješenja, kako slijedi),

c) troškove prehrane radnika i sebe nastali za vrijeme radnog odnosa kod poslodavca, na temelju vjerodostojne dokumentacije – **do 12.000,00 kn/godina** (vidi uvjete, koji će biti objavljeni uz rješenje u slijedećem broju Časopisa)

d) troškovi smještaja radnika nastali za vrijeme radnog odnosa kod poslodavca, na temelju vjerodostojne dokumentacije – stvarni troškovi **do visine izdataka podmirenih bezgotovinskim putem** i to za uslugu smještaja koja je obavljena u točno određenom vremenu,

e) naknade troškova redovne skrbi djece radnika i za sebe isplaćene na račun radnika ili sebi, temeljem vjerodostojne dokumentacije ustanove predškolskog odgoja (vrtići, jaslice) te drugih pravnih ili fizičkih osoba koje temeljem posebnih propisa i odluka nadležnog tijela skrbe o djeci predškolske dobi i to **do visine stvarnih troškova** (model rješenja biti će objavljen u jednom od slijedećih brojeva Časopisa).

A k t u a l n o !

Promjene, prema ZOR-u, NN, 93/14., u primjeni od 07. 08. 2014.g. glede podatka o minimalnom trajanju GO i podatka o iskazu broja dana GO, ne u kalendarskim, već u radnim danima

Opće odredbe/predmet

Važeći ZOR, od 07. 08. 2014.g., u odnosu na prethodni, minimalni broj dana GO, koji se jamči radniku, zadržao je isto mjerilo, tj. 4 tjedna ili 28 kalendarskih dana. No, važeći ZOR uveo je promjenu u iskazu - utvrđivanju broja dana GO/radnik zamjenjujući istu metodologiju prema broju kalendarskih dana sa brojem radnih dana (članak 77. i 79. ZOR-a).

Primjena ZOR-a na poslodavce, koji nisu članovi Udruge

To drugim riječima znači, da poslodavac mora testirati primjenu mjerila i kriterija iz kolektivnog ugovora, koji ga obvezuje ili pravilnika o radu ili ugovora o radu, za izračun dana GO u radnim danima, tj. za poslodavca koji je uveo 5-dnevni radni tjedan, pa ako dobije podatak o manjem broju od 20 r.d., radniku utvrđuje pravo u minimalnom broju od 20 r.d. ili u trajanju od 4 tjedna ili 28 kalendarskih dana.

Zaključak: Ako su navedenim aktima kao neradni dani utvrđeni subota i nedjelja, broj kalendarskih dana minimalnog trajanja GO

umanjuje se za uvjetno rečeno 8 dana, tako da se dobije brojka od 20 radnih dana.

U rješenju o GO utvrđuje se trajanje/raspored korištenja GO/radnik u radnim danima od – do, s tim, da se u dispozitivu rješenja naglasi, da za trajanje GO nisu uračunate subote i nedjelje, te blagdani i neradni dani prema posebnom zakonu.

Izračun GO za subjekte privatnog zdravstva, koji su članovi Udruge i koje obvezuje KU

Subjekti privatnog zdravstva, koje obvezuje KU, a to su članovi Udruge, utvrđuju radniku pravo na korištenje GO tako, da prvo testiraju primjenu članka 72. KU za izračun GO radnika u radnim danima, pa ako dobiju broj koji je manji od 24 r.d., radniku utvrđuju pravo u minimalnom trajanju, a to je 4 tjedna ili 28 kalendarskih dana. U rješenju iskazuju broj dana GO u radnim danima, tj. 24, jer je radniku, prema istom KU zajamčen slobodan dan/neradni dan samo nedjelja, tj. utvrđen je radni tjedan u trajanju od 6 radnih dana, bez obzira na stvarni raspored rada.

Trajanje godišnjeg odmora i razdoblje njegovog korištenja

Uvodne napomene

Prema članku 85. stavak 4. Zakona o radu, NN, 93/14. (ZOR), u primjeni od 07. 08. 2014.g.,

propisano je, da se radnika mora, najmanje 15 dana prije korištenja GO obavijestiti o:

- trajanju GO i

- razdoblju njegovog korištenja.

Prema članku 306. Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva Hrvatske, NN, 118/19. (u daljnjem tekstu: KU), u primjeni od 01. 01. 2020.g., propisano je da radnik u privatnoj praksi Hrvatske na osnovi rješenja poslodavca ostvaruje svoja prava iz rada i po osnovi rada. Ovo pravilo glede GO dovodimo u svezu s člankom 84. KU, koji propisuje, da raspored korištenja GO iz članka 82. istog KU, poslodavac izvršava posebnim rješenjem.

RASPORED KORIŠTENJA GO, POSLODAVAC MORA DONIJETI DO 30. 06. TEKUĆE GODINE, KAKO JE PREZENTIRANO/OBRAZLOŽENO U ČASOPISU „PP“ BR. 2/20.

Kao što je elaborirano u Časopisu „PP“ br. 2/2020., raspored korištenja GO, poslodavac je donio/morao je donijeti do 30. 06. tekuće godine. Presumira se, da je Raspored poslodavac donio prema mogućnosti/potrebama organizacije svog rada.

RASPORED GO IZVRŠAVA SE RJEŠENJEM

Donošenje rješenja o trajanju i razdoblju korištenja GO radnika

Svaki poslodavac, kako je navedeno u stavku 1. uvodnih napomena donosi rješenje o korištenju GO svog radnika, respektirajući podatak o pripadajućem broju dana korištenja GO, mjereno brojem r.d. ili brojem kalendarskih dana, ako radniku pripada GO u minimalnom trajanju, svedeno na broj r.d.

S obzirom na prethodno testiranje osobnih i radnih uvjeta svakog radnika na radu kod poslodavca, u odnosu na kriterije iz članka 80. Kolektivnog ugovora, da bi poslodavac utvrdio što radniku pripada, da li GO mjeren brojem r.d. GO ili brojem kalendarskih dana, svedeno na r.d. prezentiramo modele/obrasce rješenja, ali za varijantu GO u trajanju prema propisanom minimalnom trajanju u r.d. (testiranja primjene članka 80. KU dala su odgovor da praktično 100 % testiranih poslodavaca ulaze u kategoriju onih, kojima radnici ostvaruju pravo na GO u minimalnom trajanju od 24 r.d.).

Korištenje GO u dijelovima

Članak 83. ZOR-a i članak 92. KU propisuje da radnik ima pravo koristiti GO u 2 dijela, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drugačije.

Tekst norme stavka 1. članka 83. ZOR-a „osim ako se s poslodavcem drugačije ne dogovori“ presumira, da radnik može koristiti GO:

- u jednokratnom trajanju, puni GO,
- da može koristiti u 2 dijela, ali i da može
- koristiti GO u više dijelova.

Isti članak 83. ZOR-a propisuje obvezu korištenja GO u neprekidnom trajanju od najmanje 2 tjedna, ako je ostvario pravo na GO u trajanju dužem od 2 tjedna (samo ako ostvaruje pravo na razmjernan GO iz članka 78. ZOR-a, tj. ako npr. radniku prestaje radni odnos prije 01. 07. tekuće godine, odnosno, ako mu prestane radni odnos prije isteka 6-mjesečnog roka, koji je uvjet za stjecanje prava na GO, i ako nije stekao pravo na GO zbog neispunjenja 6-mjesečnog roka prije isteka kalendarske godine).

NAKNADA ZA NEISKORIŠTENI GO, ako i kada radniku prestaje ugovor o radu tijekom godine

Ako radnik, kojem prestaje ugovor o radu nije iskoristio GO u cijelosti, člankom 82. stavak 1. ZOR-a propisano je da radnik ima pravo na naknadu umjesto neiskorištenog GO u cijelosti.

Naknada radniku obračunava se i isplaćuje prema pravnim pravilima o naknadi plaće za korištenje GO, kako to propisuje članak 81. ZOR-a i članak 172. KU (u visini određenoj KU ili pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne plaće u prethodna 3 mjeseca).

PRENOŠENJE GO u slijedeću kalendarsku godinu

Neiskorišteni GO tijekom jedne kalendarske godine, prema članku 83. ZOR-a (korištenje GO u dijelovima/pravo u tekućoj godini, što znači najmanje 2 tjedna) radnik/poslodavac mogu prenijeti kao pravo radnika/obvezu poslodavca da ga iskoristi do 30. 06. slijedeće kalendarske godine, kako to propisuje članak 84. istog ZOR-a.

- prenošenje razmjernog GO

Isto pravo, temeljem članka 84. ZOR-a ima i radnik, koji ostvaruje pravo na razmjerni GO u kraćem trajanju, iz članka 83. ZOR-a, te taj/takav GO može prenijeti u slijedeću godinu i iskoristiti do 30. 06. te godine.

Kada se radniku ne može prenijeti GO

Istim člankom 84. stavak 3. ZOR-a propisano je da radnik ne može prenijeti u slijedeću godinu dio GO, ako mu je bilo omogućeno korištenje tog GO. Ako radnik koristi GO prema rasporedu poslodavca i potrebama procesa rada, postavlja se pitanje, kako radnik može doći u takvu poziciju, ako o tome ne odlučuje on, već njegov poslodavac?

- Pravo prenošenja GO u slučaju bolesti, korištenja roditeljnog i...dopusta... do 30. 06.

Prema istom članku 84. ZOR-a, GO odnosno dio GO koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u/za koju je stečen, zbog: 1. bolesti ili 2. korištenja prava na roditeljni, 3. roditeljski ili 4. posvojiteljski dopust radnik ima pravo po povratku na rad iskoristiti najkasnije do 30. 06. iduće godine.

- Iznimno, imaju isto pravo roditelje i..., ali sa korištenjem do 31.12.

Ako radnik nije iskoristio GO zbog 1. roditeljnog, 2. roditeljskog ili 3. posvojiteljskog dopusta, ili 4. dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (NE I ZA BOLOVANJE) jer nije mogao to pravo koristiti do 30. 06. sljedeće godine ili mu njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. 06. sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti to pravo do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

RAZMJERNI DIO GODIŠNJEG ODMORA

Člankom 78. ZOR-a propisano je, da radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u slučaju:

1. nije ispunio uvjet za stjecanje prava na GO iz članka 77. ZOR-a, tj. ima prekid između 2 radna odnosa duži od 8 dana i/ili nije proveo na radu kod istog poslodavca neprekidno najmanje 6 mjeseci,
2. kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu Ako je poslodavac omogućio radniku korištenje GO u trajanju dužem od onoga koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće za korištenje GO.

RAZMJERNI GO utvrđuje se u trajanju od 1/12 GO iz članka 77. ZOR-a za svaki mjesec trajanja radnog odnosa (članak 77. propisuje da radnik ima pravo na GO za svaku kalendarsku godinu od najmanje 4 tjedna ili 28 kalendarskih dana, bez blagdana i neradnog dana)

Model rješenja o korištenju GO za minimalno trajanje od 4 tjedna, izraženo u radnim danima, što znači najmanje 24 radna dana

a) za ordinaciju opće/obiteljske medicine, zdravstvenu zaštitu žena, zdravstvenu zaštitu predškolske djece i ordinaciju dentalne medicine

(naziv i sjedište ordinacije)

(mjesto i datum donošenja)

Na osnovi odredbi članka 306. Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva Hrvatske, NN, 118/19., a u svezi s odredbom članka 84. istog Kolektivnog ugovora, respektirajući Raspored korištenja

GO/2020.g. koji je donio Poslodavac dana _____ 2020.g., isti Poslodavac donosi

RJEŠENJE, kojim utvrđuje trajanje GO radnika i razdoblje njegovog korištenja za 2020.g.

Točka 1.

Radniku _____ utvrđujem pravo na korištenje GO za 2020.g. u trajanju od _____ radnih dana (najmanje 24 r.d.¹)

Točka 2.

GO iz točke 1. Radnik će koristiti:

1. u razdoblju, bez prekida, ukupno _____ r.d. od _____ do _____ 2020.g., ili
2. u 2 dijela²:
 - I.dio u trajanju od _____ r.d.³ i to od _____ do _____ i
 - II. dio u trajanju _____ r.d. i to od _____ do _____

U razdoblju korištenja GO uključeni su svi r.d. /tjedan, što znači kalendarski dani minus nedjelja i blagdani/neradni dani prema posebnom zakonu.

Točka 3.

Za vrijeme korištenja GO, kako je navedeno u točki 1. i 2. ovog Rješenja Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće obračunate/isplaćene u prethodna 3 mjeseca, razmjerno vremenu odsustvovanja sa rada.

Točka 4.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja a primjenjuje se kako je navedeno u točki 2.

Ovo Rješenje donijeto je prije nego je Radnik počeo koristiti GO, onoliko prije, koliko je KU propisano kao minimum.

O b r a z l o Ź e n j e:

Poslodavac je donio Raspored korištenja GO, u smislu odredbi članka 82. Kolektivnog ugovora, do propisanog roka.

Rasporedom iz prethodnog stavka Poslodavac je planirao korištenje GO Radnika u _____

¹ ZOR je člankom 77. propisao minimalno trajanje GO od 4 tjedna, da bi člankom 79. istog ZOR-a propisao da se GO radniku utvrđuje brojem radnih dana. S obzirom na činjenicu da je člankom 80. stavak 5. KU propisao da se u GO ne uračunava dan tjednog odmora, a to je samo nedjelja, što za 28 kalendarskih dana minus 4 nedjelje daje 24 r.d. GO

² prema članku 83. ZOR-a propisano je da radnik ima pravo koristiti GO u 2 dijela, osim ako se s poslodavcem drugačije ne dogovori. Takva ista odredba propisana je i člankom 92. KU. Drugi dio GO radnik ima pravo iskoristiti do 30. 06. sljedeće godine.

³ 1. dio GO radnik može ostvariti u trajanju ½ pripadajućeg GO, što znači minimum od 2 tjedna.

točno određenom mjesecu/2020.g., prilagođavajući mogućnost korištenja organizaciji i potrebama svoga rada.

Paralelno, Poslodavac je utvrdio plan/test korištenja GO mjereno brojem radnih dana korištenja, prema mjerilima iz članka 80. Kolektivnog ugovora, da bi utvrdio, što je za Radnika povoljnije, da li korištenje GO mjereno brojem r.d. ili korištenje u propisanom minimalnom trajanju – 28 kalendarskih dana, svedeno na broj radnih dana, kako to propisuje članaka 77. i 79. ZOR-a.

Na osnovama takvog pristupa pravu Radnika na GO/obvezi Poslodavca, omogućiti će Radniku korištenje pripadajućeg GO, pa je, Poslodavac morao utvrditi koja je varijanta za Radnika povoljnija, tj. pravo/varijanta korištenja GO prema propisanom minimalnom trajanju, svedeno na broj r.d. ili varijanta utvrđenog broja r.d. prema članku 90. KU.

Sukladno rečenom u prethodnom stavku, Poslodavac je u točki 1. izrijeke utvrdio Radniku trajanje njegovog GO/2020.g. od 4 tjedna ili 28 k.d., izraženo brojem radnih dana, izuzimajući od broja 28 k.d. nedjelje i državne praznike/neradne dane.

U točki 2. izrijeke Poslodavac je utvrdio Radniku vrijeme korištenja GO, također sukladno Rasporedu korištenja/2020.g., prema varijanti 1. ili varijanti 2 (zaokružiti po kojoj varijanti Radnik koristi GO). Prema varijanti 2. Poslodavac je utvrdio vrijeme korištenja GO jer je Radnik tako tražio, uvažavajući ZOR-om propisani uvjet, da 1. dio GO radnik mora koristiti u trajanju od najmanje 1/2 pripadajućeg GO/kalendarska godina ili 2 tjedna.

Za vrijeme korištenja GO Radnik ima pravo na naknadu plaće, kako je to propisano člankom 172. KU.

Rezimirajući rečeno riješeno je kao što je navedeno u izrijeci.

Pouka o pravnom lijeku:

Ako Radnik smatra da mu je ovim Rješenjem povrijeđeno njegovo pravo iz rada, ima pravo u roku od 15 dana računajući od dana dostave ovog rješenja zatražiti od Poslodavca izvršenje tog prava. Ako Poslodavac ne udovolji zahtjevu Radnika u sljedećem roku od 15 dana računajući od dana dostave zahtjeva Radnika, Radnik može u ponovljenom roku od 15 dana, računajući od dana uručenja odgovora Poslodavca, ili od dana isteka prethodnog roka, zatražiti zaštitu svog prava pred nadležnim sudom, sukladno članku 133. ZOR-a.

Prigovor ne zadržava izvršenje ovog Rješenja.

Poslodavac

Dostavljeno:

1. Radniku _____
(datum i potpis)

2. Knjigovođi

b) za MBL

Rješenja za MBL obuhvatiti će veći broj radnika u odnosu na subjekte pod a), jer MBL u pravilu obavlja djelatnost sa većim brojem radnika u timu, prema kadrovskom normativu. U pravilu, rješenje će obuhvatiti radnike zanimanja mag.med.biochem., stručnog prvostupnika med. lab. dijagnostike i laboratorijskog tehničara SSS. U rješenju za korištenje GO gube se razlike prema zanimanju i stupnju stručne spreme. U kvantifikaciji prava na GO mjereno brojem r.d., ta razlika je donekle došla do izražaja, jer se s propisanim brojem r.d. kvantificira i stupanj stručne spreme. No, s obzirom na činjenicu da je kvantifikacija broja r.d. za korištenje GO za sve osnove rezultirala manjim brojem od 24 r.d., svi radnici ostvaruju pravo na korištenje GO u minimalnom trajanju, pa su u duhu i smislu toga koncipirana i modeli rješenja za GO.

Vlasnik MBL-a ili suvlasnici, u MBL-u grupne privatne prakse, ne donose rješenja o GO za sebe. Vlasnici privatne prakse ne ostvaruju GO već slobodne dane, iako se u žargonu i za njih u komunikaciji rabi isti slogan.

(naziv i sjedište MBL-a)

(mjesto i datum donošenja)

Na osnovi odredbi članka 306 Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva Hrvatske, NN, 118/19 a u svezi s odredbom članka 84. istog Kolektivnog ugovora, respektirajući Raspored korištenja GO/2020.g. iz članka 82. istog KU, koji je donio Poslodavac dana _____ 2020.g., Poslodavac donosi

RJEŠENJE, kojim utvrđuje trajanje GO radnika i razdoblje njegovog korištenja za 2020.g.

Točka 1.

Radniku _____ utvrđujem pravo na korištenje GO za 2020.g. u trajanju od _____ radnih dana (najmanje 24 r.d.)

Točka 2.

GO iz točke 1. Radnik će koristiti:

1. u razdoblju, bez prekida, ukupno _____ r.d. od _____ do _____ 2020.g., ili

2. u 2 dijela⁴:

1.dio u trajanju od _____ r.d.⁵ i to od _____ do _____ i

⁴ prema članku 83. ZOR-a propisano je da radnik ima pravo koristiti GO u 2 dijela, osim ako se s poslodavcem drugačije ne dogovori. Takva ista odredba propisana je i člankom 92. KU. Drugi dio GO radnik ima pravo iskoristiti do 30. 06. sljedeće godine.

⁵ 1. dio GO radnik može ostvariti u trajanju 1/2 pripadajućeg GO, što znači minimum od 2 tjedna

II. dio u trajanju ____r.d. i to od
_____do _____

U razdoblju korištenja GO uključeni su svi r.d. /tjedan, što znači kalendarski dani minus nedjelja i blagdani/neradni dani prema posebnom zakonu.

Točka 3.

Za vrijeme korištenja GO, kako je navedeno u točki 1. i 2. ovog Rješenja Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće obračunate/isplaćene u prethodna 3 mjeseca, razmjerno vremenu odsustvovanja sa rada.

Točka 4.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja a primjenjuje se kako je navedeno u točki 2.

Ovo Rješenje donijeto je prije nego je Radnik počeo koristiti GO, onoliko prije, koliko je KU propisano kao minimum.

O b r a z l o ž e n j e:

Poslodavac je donio Raspored korištenja GO, u smislu odredbi članka 74. Kolektivnog ugovora, do propisanog roka.

Rasporedom iz prethodnog stavka Poslodavac je planirao korištenje GO Radnika u točno određenom mjesecu/2020.g., prilagođavajući mogućnost korištenja organizaciji i potrebama svoga rada.

Paralelno, Poslodavac je utvrdio plan/test korištenja GO mjereno brojem radnih dana korištenja, prema mjerilima iz članka 80. Kolektivnog ugovora, da bi utvrdio, što je za Radnika povoljnije, da li korištenje GO mjereno brojem r.d. ili korištenje u propisanom minimalnom trajanju – 28 kalendarskih dana, svedeno na broj radnih dana, kako to propisuje članak 77. i 79. ZOR-a i članka 90. KU.

Na osnovama takvog pristupa pravu Radnika na GO/obvezi Poslodavca omogućiti Radniku korištenje pripadajućeg GO, Poslodavac je utvrdio da je za Radnika povoljnije pravo/varijanta korištenja GO prema propisanom minimalnom trajanju, svedeno na broj r.d.

Sukladno rečenom u prethodnom stavku, Poslodavac je u točki 1. izrijeka utvrdio Radniku trajanje njegovog GO/2020.g. od 4 tjedna izraženo brojem radnih dana, izuzimajući od broja 28 k.d. nedjelje i državne praznike/neradne dane, kako to propisuje članak 80. stavak 5. KU

U točki 2. izrijeka Poslodavac je utvrdio Radniku vrijeme korištenja GO, također sukladno Rasporedu korištenja/2020.g., prema varijanti 1. ili varijanti 2 (zaokružiti po kojoj varijanti Radnik koristi GO). Prema varijanti 2. Poslodavac je

utvrdio vrijeme korištenja GO jer je Radnik tako tražio, uvažavajući ZOR-om propisani uvjet, da I. dio GO radnik mora koristiti u trajanju od najmanje ½ pripadajućeg GO/kalendarska godina.

Za vrijeme korištenja GO Radnik ima pravo na naknadu plaće, kako je to propisano člankom 172. KU.

Rezimirajući rečeno riješeno je kao što je navedeno u izrijeci.

Pouka o pravnom lijeku:

Ako Radnik smatra da mu je ovim Rješenjem povrijeđeno njegovo pravo iz rada, ima pravo u roku od 15 dana računajući od dana dostave ovog rješenja zatražiti od Poslodavca izvršenje tog prava. Ako Poslodavac ne udovolji zahtjevu Radnika u sljedećem roku od 15 dana računajući od dana dostave zahtjeva Radnika, Radnik može u ponovljenom roku od 15 dana, računajući od dana uručenja odgovora Poslodavca, ili od dana isteka prethodnog roka, zatražiti zaštitu svog prava pred nadležnim sudom, sukladno članku 133. ZOR-a.

Prigovor ne zadržava izvršenje ovog Rješenja.

Poslodavac

Dostavljeno:

1. Radniku _____
(datum i potpis)
2. Knjigovođi _____

c) za ljekarne

Rješenja za ljekarne obuhvatiti će veći broj radnika u odnosu na subjekte pod a), jer ljekarna, u pravilu obavlja djelatnost sa većim brojem radnika u timu, prema kadrovskom normativu. U pravilu, rješenje će obuhvatiti radnike zanimanja mag.pharm. i farm. tehničara SSS. U rješenju za korištenje GO gube se razlike prema zanimanju i stupnju stručne spreme. U kvantifikaciji prava na GO mjereno brojem r.d., ta razlika je donekle došla do izražaja, jer se s propisanim brojem r.d. kvantificira i stupanj stručne spreme. No, s obzirom na činjenicu da je kvantifikacija broja r.d. za korištenje GO za sve osnove rezultirala manjim brojem od 24 r.d., svi radnici ljekarne ostvaruju pravo na korištenje GO u minimalnom trajanju, ako poslodavac ne odluči dati veći broj r.d. GO za pojedini osnov ili sveukupno više od 24 r.d., pa su u duhu i smislu toga koncipirani i modeli rješenja za GO (ako postupi prema članku 84. KU)

Vlasnik ljekarne ili suvlasnici, u ljekarni grupne privatne prakse, ne donose rješenja o GO za sebe. Vlasnici privatne prakse ne ostvaruju GO već slobodne dane, iako se u žargonu i za njih u komunikaciji rabi isti slogan.

(naziv i sjedište ljekarne)

(mjesto i datum donošenja)

Na osnovi odredbi članka 306. Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva Hrvatske, NN, 118/19 a u svezi s odredbom članka 84. istog Kolektivnog ugovora, respektirajući Raspored korištenja GO/2020.g. iz članka 82. KU, koji je donio Poslodavac dana _____2020.g., Poslodavac donosi

R J E Š E N J E, kojim utvrđuje trajanje GO radnika i razdoblje njegovog korištenja za 2020.g.

Točka 1.

Radniku _____ utvrđujem pravo na korištenje GO za 2020.g. u trajanju od _____ radnih dana (najmanje 24 r.d.)

Točka 2.

GO iz točke 1. Radnik će koristiti:

1. u razdoblju, bez prekida, ukupno _____ r.d. od _____ do _____2020.g., ili
2. u 2 dijela⁶:
 - I. dio u trajanju od _____ r.d.⁷ i to od _____ do _____ i
 - II. dio u trajanju _____ r.d. i to od _____ do _____

U razdoblju korištenja GO uključeni su svi r.d. /tjedan, što znači kalendarski dani minus nedjelja i blagdani/neradni dani prema posebnom zakonu.

Točka 3.

Za vrijeme korištenja GO, kako je navedeno u točki 1. i 2. ovog Rješenja Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće obračunate/isplaćene u prethodna 3 mjeseca, razmjerno vremenu odsustvovanja sa rada.

Točka 4.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja a primjenjuje se kako je navedeno u točki 2.

Ovo Rješenje donijeto je prije nego je Radnik počeo koristiti GO, onoliko prije, koliko je KU propisano kao minimum.

O b r a z l o ž e n j e:

Poslodavac je donio Raspored korištenja GO, u smislu odredbi članka 82. Kolektivnog ugovora, do propisanog roka.

Rasporedom iz prethodnog stavka Poslodavac je planirao korištenje GO Radnika u točno određenom mjesecu/2020.g.,

⁶ prema članku 62. ZOR-a propisano je da radnik ima pravo koristiti GO u 2 dijela, osim ako se s poslodavcem drugačije ne dogovori. Takva ista odredba propisana je i člankom 92. KU. Drugi dio GO radnik ima pravo iskoristiti do 30. 06. slijedeće godine.

⁷ 1. dio GO radnik može ostvariti u trajanju ½ pripadajućeg GO, što znači minimum od 2 tjedna

prilagođavajući mogućnost korištenja organizaciji i potrebama svoga rada.

Paralelno, Poslodavac je utvrdio plan/test korištenja GO mjereno brojem radnih dana korištenja, prema mjerilima iz članka 80 Kolektivnog ugovora, da bi utvrdio, što je za Radnika povoljnije, da li korištenje GO mjereno brojem r.d. ili korištenje u propisanom minimalnom trajanju – 28 kalendarskih dana, svedeno na broj radnih dana, kako to propisuje članaka 77. i 79. ZOR-a.

Na osnovama takvog pristupa pravu Radnika na GO/obvezi Poslodavca omogućiti Radniku korištenje pripadajućeg GO, Poslodavac je utvrdio da je za Radnika povoljnije pravo/varijanta korištenja GO prema propisanom minimalnom trajanju, svedeno na broj r.d.

Sukladno rečenom u prethodnom stavku, Poslodavac je u točki 1. izrijeke utvrdio Radniku trajanje njegovog GO/2020.g. od 4 tjedna izraženo brojem radnih dana, izuzimajući od broja 28 k.d. nedjelje i državne praznike/neradne dane, sukladno članku 80. stavak 5. KU.

U točki 2. izrijeke Poslodavac je utvrdio Radniku vrijeme korištenja GO, također sukladno Rasporedu korištenja/2020.g., prema varijanti 1. ili varijanti 2 (zaokružiti po kojoj varijanti Radnik koristi GO). Prema varijanti 2. Poslodavac je utvrdio vrijeme korištenja GO jer je Radnik tako tražio, uvažavajući ZOR-om propisani uvjet, da I. dio GO radnik mora koristiti u trajanju od najmanje ½ pripadajućeg GO/kalendarska godina.

Za vrijeme korištenja GO Radnik ima pravo na naknadu plaće, kako je to propisano člankom 172. KU.

Rezimirajući rečeno riješeno je kao što je navedeno u izrijeci.

Pouka o pravnom lijeku:

Ako Radnik smatra da mu je ovim Rješenjem povrijeđeno njegovo pravo iz rada, ima pravo u roku od 15 dana računajući od dana dostave ovog rješenja zatražiti od Poslodavca izvršenje tog prava. Ako Poslodavac ne udovolji zahtjevu Radnika u slijedećem roku od 15 dana računajući od dana dostave zahtjeva Radnika, Radnik može u ponovljenom roku od 15 dana, računajući od dana uručenja odgovora Poslodavca, ili od dana isteka prethodnog roka, zatražiti zaštitu svog prava pred nadležnim sudom, sukladno članku 133. ZOR-a.

Prigovor ne zadržava izvršenje ovog Rješenja.

Poslodavac

Dostavljeno:

1. Radniku _____ (datum i potpis)
2. Knjigovodi _____

d) za polikliniku, ljekarničku ustanovu ili ...

Rješenja za polikliniku ili ljekarničku ustanovu obuhvatiti će veći broj radnika u odnosu na subjekte pod a), jer zdravstvena ustanova, u pravilu obavlja djelatnost sa većim brojem radnika. U pravilu, rješenje će obuhvatiti radnike zanimanja dr. med., spec. registrirane djelatnosti, med. sestre i... (x djelatnosti), mag.pharm. i farm. tehničara SSS u ljekarničkoj ustanovi. U rješenju za korištenje GO gube se razlike prema zanimanju i stupnju stručne spreme. U kvantifikaciji prava na GO mjereno brojem r.d., ta razlika je donekle došla do izražaja, jer se s propisanim brojem r.d. kvantificira i stupanj stručne spreme. No, s obzirom na činjenicu da je kvantifikacija broja r.d. za korištenje GO za sve osnove u pravilu rezultirala manjim brojem od 24 r.d., svi radnici ljekarne ostvaruju pravo na korištenje GO u minimalnom trajanju, ako poslodavac ne odluči dati veći broj r.d. GO za pojedini osnov ili sveukupno više od 24 r.d., pa su u duhu i smislu toga koncipirani i modeli rješenja za GO.

Ravnatelj poliklinike ili ljekarničke ustanove, donose rješenja o GO za radnike, ali i za sebe, ako je zaposlena osoba u ustanovi, nezavisno od činjenice da li je vlasnik ustanove ili ne.

(naziv i sjedište poliklinike, ljekarničke ustanove ili...)

(mjesto i datum donošenja)

Na osnovi odredbi članka 306. Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva Hrvatske, NN, 118/19., a u svezi s odredbom članka 84. istog Kolektivnog ugovora, respektirajući Raspored korištenja GO/2020.g. iz članka 82. KU, koji je donio Poslodavac dana _____2020.g., Poslodavac donosi

R J E Š E N J E, kojim utvrđuje trajanje GO radnika i razdoblje njegovog korištenja za 2020.g.

Točka 1.

Radniku _____ utvrđujem pravo na korištenje GO za 2020.g. u trajanju od _____ radnih dana (najmanje 24 r.d.)

Točka 2.

GO iz točke 1. Radnik će koristiti:

1. u razdoblju, bez prekida, ukupno _____ r.d. od _____ do _____2020.g., ili
2. u 2 dijela⁸:

⁸ prema članku 83. ZOR-a propisano je da radnik ima pravo koristiti GO u 2 dijela, osim ako se s poslodavcem drugačije ne dogovori. Takva ista odredba propisana je i člankom 92. KU. Drugi dio GO radnik ima pravo iskoristiti do 30. 06. sljedeće godine.

I.dio u trajanju od _____r.d.⁹ i to od _____do _____i

II. dio u trajanju _____r.d. i to od _____do _____

U razdoblju korištenja GO uključeni su svi r.d. /tjedan, što znači kalendarski dani minus nedjelja i blagdani/neradni dani prema posebnom zakonu.

Točka 3.

Za vrijeme korištenja GO, kako je navedeno u točki 1. i 2. ovog Rješenja Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće obračunate/isplaćene u prethodna 3 mjeseca, razmjerno vremenu odsustvovanja sa rada.

Točka 4.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja a primjenjuje se kako je navedeno u točki 2.

Ovo Rješenje donijeto je prije nego je Radnik počeo koristiti GO, onoliko prije, koliko je KU propisano kao minimum.

Obrazloženje:

Poslodavac je donio Raspored korištenja GO, u smislu odredbi članka 82. Kolektivnog ugovora, do propisanog roka.

Rasporedom iz prethodnog stavka Poslodavac je planirao korištenje GO Radnika u točno određenoj mjesecu/2020.g., prilagođavajući mogućnost korištenja organizaciji i potrebama svoga rada.

Paralelno, Poslodavac je utvrdio plan/test korištenja GO mjereno brojem radnih dana korištenja, prema mjerilima iz članka 80. Kolektivnog ugovora, da bi utvrdio, što je za Radnika povoljnije, da li korištenje GO mjereno brojem r.d. ili korištenje u propisanom minimalnom trajanju – 28 kalendarskih dana, svedeno na broj radnih dana, kako to propisuje članaka 77. i 79. ZOR-a.

Na osnovama takvog pristupa pravu Radnika na GO/obvezi Poslodavca omogućiti Radniku korištenje pripadajućeg GO, Poslodavac je utvrdio da je za Radnika povoljnije pravo/varijanta korištenja GO prema propisanom minimalnom trajanju, svedeno na broj r.d.

Sukladno rečenom u prethodnom stavku, Poslodavac je u točki 1. izrijeke utvrdio Radniku trajanje njegovog GO/2020.g. od 4 tjedna izraženo brojem radnih dana, izuzimajući od broja 28 k.d. nedjelje i državne praznike/neradne dane, sukladno članku 80. stavak 5. KU.

⁹ 1. dio GO radnik može ostvariti u trajanju ½ pripadajućeg GO, što znači minimum od 2 tjedna.

U točki 2. izrijeka Poslodavac je utvrdio Radniku vrijeme korištenja GO, također sukladno Rasporedu korištenja/2020.g., prema varijanti 1. ili varijanti 2 (zaokružiti po kojoj varijanti Radnik koristi GO). Prema varijanti 2. Poslodavac je utvrdio vrijeme korištenja GO jer je Radnik tako tražio, uvažavajući ZOR-om propisani uvjet, da I. dio GO radnik mora koristiti u trajanju od najmanje 1/2 pripadajućeg GO/kalendarska godina.

Za vrijeme korištenja GO Radnik ima pravo na naknadu plaće, kako je to propisano člankom 172 KU.

Rezimirajući rečeno riješeno je kao što je navedeno u izrijeci.

Pouka o pravnom lijeku:

Ako Radnik smatra da mu je ovim Rješenjem povrijeđeno njegovo pravo iz rada, ima pravo u roku od 15 dana računajući od dana dostave ovog rješenja zatražiti od Poslodavca izvršenje tog prava. Ako Poslodavac ne udovolji zahtjevu Radnika u sljedećem roku od 15 dana računajući od dana dostave zahtjeva Radnika, Radnik može u ponovljenom roku od 15 dana, računajući od dana uručivanja odgovora Poslodavca, ili od dana isteka prethodnog roka, zatražiti zaštitu svog prava pred nadležnim sudom, sukladno članku 133. ZOR-a.

Prigovor ne zadržava izvršenje ovog Rješenja.

Poslodavac

Dostavljeno:

1. Radniku _____
(datum i potpis)

2. Knjigovođi

e) za trgovačka društva koja obavljaju zdravstvenu djelatnost

Rješenja za trgovačka društva koja obavljaju zdravstvenu djelatnost obuhvatiti će veći broj radnika u odnosu na subjekte pod a), jer trgovačko društvo u pravilu obavlja djelatnost sa većim brojem radnika. U pravilu, rješenje će obuhvatiti radnike zanimanja dr. med., spec. registrirane djelatnosti, med. sestre, dr. dentalne med. i dent. asistente i... (x djelatnosti). U rješenju za korištenje GO gube se razlike prema zanimanju i stupnju stručne spreme. U kvantifikaciji prava na GO mjereno brojem r.d., ta razlika je donekle došla do izražaja, jer se s propisanim brojem r.d. kvantificira i stupanj stručne spreme. No, s obzirom na činjenicu da je kvantifikacija broja r.d. za korištenje GO za sve osnove rezultirala manjim brojem od 24 r.d., svi radnici TD ostvaruju pravo na korištenje GO u minimalnom trajanju, ako poslodavac ne odluči dati veći broj r.d. GO za pojedini osnov ili sveukupno više od 24 r.d., pa su u duhu i smislu toga koncipirani i modeli rješenja za GO, uvažavajući odredbe članka 84. KU.

Direktori TD donose rješenja o GO za radnike, ali i za sebe, ako je zaposlena osoba u

TD, nezavisno od činjenice da li je vlasnik TD ili ne.

(naziv i sjedište trgovačkog društva)

(mjesto i datum donošenja)

Na osnovi odredbi članka 306. Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva Hrvatske, NN, 118/19 a u svezi s odredbom članka 84 istog Kolektivnog ugovora, respektirajući Raspored korištenja GO/2020.g. iz članka 82. KU, koji je donio Poslodavac dana _____2020.g., Poslodavac donosi

RJEŠENJE, kojim utvrđuje trajanje GO radnika i razdoblje njegovog korištenja za 2020.g.

Točka 1.

Radniku _____ utvrđujem pravo na korištenje GO za 2020.g. u trajanju od _____ radnih dana (najmanje 24 r.d.)

Točka 2.

GO iz točke 1. Radnik će koristiti:

1. u razdoblju, bez prekida, ukupno _____ r.d. od _____ do _____2020.g., ili
2. u 2 dijela¹⁰:
I. dio u trajanju od _____r.d.¹¹ i to od _____ do _____ i
II. dio u trajanju _____r.d. i to od _____ do _____

U razdoblju korištenja GO uključeni su svi r.d. /tjedan, što znači kalendarski dani minus nedjelja i blagdani/neradni dani prema posebnom zakonu.

Točka 3.

Za vrijeme korištenja GO, kako je navedeno u točki 1. i 2. ovog Rješenja Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće obračunate/isplaćene u prethodna 3 mjeseca, razmjerno vremenu odsustvovanja sa rada.

Točka 4.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja a primjenjuje se kako je navedeno u točki 2.

Ovo Rješenje donijeto je prije nego je Radnik počeo koristiti GO, onoliko prije, koliko je KU propisano kao minimum.

¹⁰ prema članku 83. ZOR-a propisano je da radnik ima pravo koristiti GO u 2 dijela, osim ako se s poslodavcem drugačije ne dogovori. Takva ista odredba propisana je i člankom 92. KU. Drugi dio GO radnik ima pravo iskoristiti do 30. 06. sljedeće godine.

¹¹ 1. dio GO radnik može ostvariti u trajanju 1/2 pripadajućeg GO, što znači minimum od 2 tjedna

Obrazloženje:

Poslodavac je donio Raspored korištenja GO, u smislu odredbi članka 82. Kolektivnog ugovora, do propisanog roka.

Rasporedom iz prethodnog stavka Poslodavac je planirao korištenje GO Radnika u točno određenom mjesecu/2020.g., prilagođavajući mogućnost korištenja organizaciji i potrebama svoga rada.

Paralelno, Poslodavac je utvrdio plan/test korištenja GO mjereno brojem radnih dana korištenja, prema mjerilima iz članka 80. Kolektivnog ugovora, da bi utvrdio, što je za Radnika povoljnije, da li korištenje GO mjereno brojem r.d. ili korištenje u propisanom minimalnom trajanju – 28 kalendarskih dana, svedeno na broj radnih dana, kako to propisuje članaka 77. i 79. ZOR-a.

Na osnovama takvog pristupa pravu Radnika na GO/obvezi Poslodavca omogućiti Radniku korištenje pripadajućeg GO, Poslodavac je utvrdio da je za Radnika povoljnije pravo/varijanta korištenja GO prema propisanom minimalnom trajanju, svedeno na broj r.d.

Sukladno rečenom u prethodnom stavku, Poslodavac je u točki 1. izrijeka utvrdio Radniku trajanje njegovog GO/2020.g. od 4 tjedna izraženo brojem radnih dana, izuzimajući od broja 28 k.d. nedjelje i državne praznike/neradne dane, sukladno članku 80. KU.

U točki 2. izrijeka Poslodavac je utvrdio Radniku vrijeme korištenja GO, također sukladno Rasporedu korištenja/2020.g., prema varijanti 1. ili varijanti 2 (zaokružiti po kojoj varijanti Radnik koristi GO). Prema varijanti 2. Poslodavac je utvrdio vrijeme korištenja GO jer je Radnik tako tražio, uvažavajući ZOR-om propisani uvjet, da I. dio GO radnik mora koristiti u trajanju od najmanje 1/2 pripadajućeg GO/kalendarska godina.

Za vrijeme korištenja GO Radnik ima pravo na naknadu plaće, kako je to propisano člankom 172. KU.

Rezimirajući rečeno riješeno je kao što je navedeno u izrijeci.

Pouka o pravnom lijeku:

Ako Radnik smatra da mu je ovim Rješenjem povrijeđeno njegovo pravo iz rada, ima pravo u roku od 15 dana računajući od dana dostave ovog rješenja zatražiti od Poslodavca izvršenje tog prava. Ako Poslodavac ne udovolji zahtjevu Radnika u sljedećem roku od 15 dana računajući od dana dostave zahtjeva Radnika, Radnik može u ponovljenom roku od 15 dana, računajući od dana uručenja odgovora Poslodavca, ili od dana isteka prethodnog roka, zatražiti zaštitu svog prava pred nadležnim sudom, sukladno članku 133. ZOR-a.

Prigovor ne zadržava izvršenje ovog Rješenja.

Poslodavac

Dostavljeno:

1. Radniku _____
(datum i potpis)

2. Knjigovođi

f) za ordinacije koje obavljaju specijalističko – konzilijarnu djelatnost – djelatnost sekundarne razine

Rješenja za ordinacije koje obavljaju SKZZ – djelatnost sekundarne razine, obuhvatiti će u pravilu isti broj radnika kao za subjekte pod a) (tim 1 + 1). U pravilu, rješenje će obuhvatiti radnike zanimanja dr. med., spec. registrirane djelatnosti, ako obavlja djelatnost s kolegom iste struke i med. sestre. U rješenju za korištenje GO ističe se u pravilu trajanje GO u propisanom minimalnom trajanju i vrijeme korištenja.

Vlasnik ordinacije ne donosi za sebe rješenje, jer on koristi slobodne dane umjesto GO, kao pravo koje je ZOR-om i KU utvrđeno kao jedno od prava radnika u svezi s radom i iz rada.

(naziv i sjedište ordinacije)

(mjesto i datum donošenja)

Na osnovi odredbi članka 306. Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva Hrvatske, NN, 118/19 a u svezi s odredbom članka 84. istog Kolektivnog ugovora, respektirajući Raspored korištenja GO/2020.g. koji je donio Poslodavac dana _____2020.g., Poslodavac donosi

RJEŠENJE, kojim utvrđuje trajanje GO radnika i razdoblje njegovog korištenja za 2020.g.

Točka 1.

Radniku _____ utvrđujem pravo na korištenje GO za 2020.g. u trajanju od _____ radnih dana (najmanje 24 r.d.)

Točka 2.

GO iz točke 1. Radnik će koristiti:

1. u razdoblju, bez prekida, ukupno _____ r.d. od _____ do _____2020.g., ili

2. u 2 dijela:

I.dio u trajanju od _____r.d.¹² i to od _____ do _____ i

II. dio u trajanju _____r.d. i to od _____ do _____

¹² 1. dio GO radnik može ostvariti u trajanju 1/2 pripadajućeg GO, što znači minimum od 2 tjedna

U razdoblju korištenja GO uključeni su svi r.d. /tjedan, što znači kalendarski dani minus nedjelja i blagdani/neradni dani prema posebnom zakonu.

Točka 3.

Za vrijeme korištenja GO, kako je navedeno u točki 1. i 2. ovog Rješenja Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće obračunate/isplaćene u prethodna 3 mjeseca, razmjerno vremenu odsustvovanja sa rada.

Točka 4.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja a primjenjuje se kako je navedeno u točki 2.

Ovo Rješenje donijeto je prije nego je Radnik počeo koristiti GO, onoliko prije, koliko je KU propisano kao minimum.

O b r a z l o ž e n j e:

Poslodavac je donio Raspored korištenja GO, u smislu odredbi članka 82. Kolektivnog ugovora, do propisanog roka.

Rasporedom iz prethodnog stavka Poslodavac je planirao korištenje GO Radnika u točno određenom mjesecu/2020.g., prilagođavajući mogućnost korištenja organizaciji i potrebama svoga rada.

Paralelno, Poslodavac je utvrdio plan/test korištenja GO mjereno brojem radnih dana korištenja, prema mjerilima iz članka 80. Kolektivnog ugovora, da bi utvrdio, što je za Radnika povoljnije, da li korištenje GO mjereno brojem r.d. ili korištenje u propisanom minimalnom trajanju – 28 kalendarskih dana, svedeno na broj radnih dana, kako to propisuje članaka 77. i 79. ZOR-a.

Na osnovama takvog pristupa pravu Radnika na GO/obvezi Poslodavca omogućiti Radniku korištenje pripadajućeg GO, Poslodavac je utvrdio da je za Radnika povoljnije pravo/varijanta korištenja GO prema propisanom minimalnom trajanju, svedeno na broj r.d.

Sukladno rečenom u prethodnom stavku, Poslodavac je u točki 1. izrijeko utvrdio Radniku trajanje njegovog GO/2020.g. od 4 tjedna izraženo brojem radnih dana, izuzimajući od broja 28 k.d. nedjelje i državne praznike/neradne dane.

U točki 2. izrijeko Poslodavac je utvrdio Radniku vrijeme korištenja GO, također sukladno Rasporedu korištenja/2020.g., prema varijanti 1. ili varijanti 2 (zaokružiti po kojoj varijanti Radnik koristi GO). Prema varijanti 2. Poslodavac je utvrdio vrijeme korištenja GO jer je Radnik tako tražio, uvažavajući ZOR-om propisani uvjet, da l. dio GO radnik mora koristiti u trajanju od najmanje ½ pripadajućeg GO/kalendarska godina.

Za vrijeme korištenja GO Radnik ima pravo na naknadu plaće, kako je to propisano člankom 172. KU.

Rezimirajući rečeno riješeno je kao što je navedeno u izrijeci.

Pouka o pravnom lijeku:

Ako Radnik smatra da mu je ovim Rješenjem povrijeđeno njegovo pravo iz rada, ima pravo u roku od 15 dana računajući od dana dostave ovog rješenja zatražiti od Poslodavca izvršenje tog prava. Ako Poslodavac ne udovolji zahtjevu Radnika u slijedećem roku od 15 dana računajući od dana dostave zahtjeva Radnika, Radnik može u ponovljenom roku od 15 dana, računajući od dana uručenja odgovora Poslodavca, ili od dana isteka prethodnog roka, zatražiti zaštitu svog prava pred nadležnim sudom, sukladno članku 133. ZOR-a.

Prigovor ne zadržava izvršenje ovog Rješenja.

Poslodavac

Dostavljeno:

1. Radniku _____
(datum i potpis)
2. Knjigovođi

Zakon o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u RH

(»Narodne novine«, br, 110/19)

Članak 1.

(1) Blagdani i neradni dani u Republici Hrvatskoj su:

- 1. siječnja – Nova godina
- 6. siječnja – Bogojavljenje ili Sveta tri kralja
- Uskrs i Uskrsni ponedjeljak
- Tijelovo
- 1. svibnja – Praznik rada
- 30. svibnja – Dan državnosti
- 22. lipnja – Dan antifašističke borbe
- 5. kolovoza – Dan pobjede i domovinske zahvalnosti i Dan hrvatskih branitelja
- 15. kolovoza – Velika Gospa
- 1. studenoga – Svi sveti

- 18. studenoga – Dan sjećanja na žrtve Domovinskog rata i Dan sjećanja na žrtvu Vukovara i Škabrnje
- 25. prosinca – Božić
- 26. prosinca, prvi dan po Božiću, Sveti Stjepan.

(2) Nositelj organizacije obilježavanja blagdana iz stavka 1. podstavaka 6., 7., 8. i 11. ovog članka je Vlada Republike Hrvatske u suradnji s Predsjednikom Republike Hrvatske, Hrvatskim saborom i jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave.

Članak 2.

(1) Spomendani u Republici Hrvatskoj su:

- 9. siječnja – Dan sjedinjenja Međimurja s maticom zemljom Hrvatskom
- 15. siječnja – Dan međunarodnoga priznanja Republike Hrvatske i Dan mirne reintegracije hrvatskog Podunavlja
- 15. ožujka – Dan osnivanja Narodne zaštite
- 30. travnja – Dan pogibije Zrinskog i Frankopana
- 9. svibnja – Dan Europe i Dan pobjede nad fašizmom
- subota ili nedjelja najbliža 15. svibnju – Dan spomena na hrvatske žrtve u borbi za slobodu i nezavisnost
- 25. lipnja – Dan neovisnosti
- 23. kolovoza – Europski dan sjećanja na žrtve totalitarnih i autoritarnih režima – nacizma, fašizma i komunizma
- 30. kolovoza – Dan sjećanja na nestale osobe u Domovinskom ratu
- 25. rujna – Dan donošenja Odluke o sjedinjenju Istre, Rijeke, Zadra i otoka s maticom zemljom Hrvatskom

- 8. listopada – Dan Hrvatskoga sabora.

(2) Dan sjedinjenja Međimurja s maticom zemljom Hrvatskom, kao dan spomena značajan za očuvanje jedinstvenosti hrvatskog teritorija, obilježava se primjereno i dostojanstveno.

(3) Dan međunarodnoga priznanja Republike Hrvatske i Dan mirne reintegracije hrvatskog Podunavlja predstavlja potvrdu državnosti i ostvarivanje pune afirmacije hrvatske države u okviru međunarodne zajednice te predstavlja spomen na dan kada je završio proces mirne reintegracije hrvatskog Podunavlja u ustavnopravni poredak Republike Hrvatske, čime su stvoreni uvjeti za mirnodopski život, rad i razvoj na području cijele države te se obilježava primjereno i dostojanstveno.

(4) Dan osnivanja Narodne zaštite u Republici Hrvatskoj, kao spomendan Narodne zaštite, obilježava se primjereno i dostojanstveno.

(5) Dan pogibije Petra Zrinskog i Frana Krste Frankopana primjereno i dostojanstveno obilježava se kao spomendan na Zrinske i Frankopane kao simbole žrtve za slobodu i pravdu hrvatskoga naroda i hrvatske domovine uz geslo – Navik on živi ki zgine pošteno.

(6) Dan Europe i Dan pobjede nad fašizmom primjereno i dostojanstveno obilježava se kao dan europskog zajedništva i identiteta i kao dan pobjede slobodnih naroda i država nad fašizmom.

(7) Dan spomena na hrvatske žrtve u borbi za slobodu i nezavisnost obilježava se primjereno i dostojanstveno odavanjem počasti hrvatskim žrtvama za slobodu i državnu nezavisnost.

(8) Dan neovisnosti, kao dan spomena na donošenje temeljnih odluka vezanih za neovisnost Republike Hrvatske, Ustavne odluke o suverenosti i samostalnosti Republike Hrvatske i Deklaracije o proglašenju suverene i samostalne Republike Hrvatske, obilježava se primjereno i dostojanstveno.

(9) Europski dan sjećanja na žrtve totalitarnih i autoritarnih režima – nacizma, fašizma i komunizma, kao dan spomena na žrtve totalitarnih i autoritarnih režima – nacizma, fašizma i komunizma, obilježava se dostojanstveno i nepristrano.

(10) Dan sjećanja na nestale osobe u Domovinskom ratu, kao dan spomena na sve osobe koje se smatraju nestalima u Domovinskom ratu, obilježava se primjereno i dostojanstveno.

(11) Dan donošenja Odluke o sjedinjenju Istre, Rijeke, Zadra i otoka s maticom zemljom Hrvatskom, kao dan spomena značajan za očuvanje jedinstvenosti hrvatskog teritorija, obilježava se primjereno i dostojanstveno.

(12) Dan Hrvatskoga sabora, kao dan spomena na donošenje povijesne odluke o raskidu svih državnopravnih veza s dotadašnjom državnom tvorevinom te vezano za navedeno na povijesnu ulogu Hrvatskoga sabora u očuvanju hrvatske državnosti tijekom mnogih stoljeća, obilježava se primjereno i dostojanstveno na svečanoj sjednici Hrvatskoga sabora ili na drugi primjeren način, o čemu odluku donosi Predsjedništvo Hrvatskoga sabora.

Članak 3.

U dane vjerskih blagdana pripadnici pojedinih vjeroispovijesti u Republici Hrvatskoj imaju pravo na neradni dan, i to:

– kršćani koji slave blagdan Božića na dan 7. siječnja toga dana

– kršćani koji slave blagdan Uskrsa prema julijanskom kalendaru na dan Uskrsnog ponedjeljka

– pripadnici islamske vjeroispovijesti koji slave blagdane Ramazanski bajram i Kurban-bajram jedan dan prema svom izboru za svaki od tih blagdana

– pripadnici židovske vjeroispovijesti koji slave blagdane Jom kipur i Roš hašanu jedan dan prema svom izboru za svaki od tih blagdana.

Članak 4.

Ako je jedan od dana iz članaka 1. i 3. ovoga Zakona nedjelja, blagdan, odnosno neradni dan, ne prenosi se u idući dan.

Članak 5.

Zaposleni u Republici Hrvatskoj u dane iz članaka 1. i 3. ovoga Zakona imaju pravo na naknadu plaće.

Članak 6.

Vlada Republike Hrvatske može odrediti koja su državna i druga javna tijela te druge pravne i fizičke osobe dužne raditi u dane blagdana u Republici Hrvatskoj.

Članak 7.

Danom stupanja na snagu ovoga Zakona prestaje važiti Zakon o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj (»Narodne novine«, br. 33/96., 96/01., 13/02., 136/02., 112/05., 59/06., 55/08., 74/11. i 130/11.).

Članak 8.

Ovaj Zakon objavit će se u »Narodnim novinama«, a stupa na snagu **1. siječnja 2020.**

* * * * *

REGRES ZA KORIŠTENJE GO/2020.G. , KAO PRAVO RADNIKA KOJE SE NADOVEZUJE NA NJEGOVO PRAVO KORIŠTENJA GO/GODINA, PO NAČELU SPOREDNE, KOJA SLIJEDI PRAVNU SUDBINU GLAVNE „STVARI“, A TO JE GO

Poslodavce privatne prakse na obračun materijalnih prava radnika iz rada i po osnovi rada, pa tako i za navedeni osnov regresa za GO, obvezuje Kolektivni ugovor. To znači npr., cca 85,50 kn/godinu rada radnika za poslodavca u privatnoj praksi Hrvatske (računajući za rad radnika za istog poslodavca 35 godina) za regres za GO i za Božićnicu ili cca 42,75 kn/godinu za svaki od navedena 2 osnova, za isti broj radnog staža radnika za poslodavca, čije je korištenje prava novim KU razdvojeno.

O realizaciji prava na regres za GO, informiramo članove u ovom broju Časopisa, kako slijedi:

VAŽNO!

Iznos za regres za GO, prema novom Kolektivnom ugovoru, razdvojen je od korištenja prava na naknadu za „Božićnicu“, iako jedno i drugo pravo, prema članku 7. stavak 2. točka 5. Pravilnika o porezu na dohodak, NN,10/17., 128/17., 106/18. i 1/19. čini jedinstvenu osnovicu, to za 2020.godinu znači 3.000,00 kn/radnik

Odredbom članka 177. KU propisano je da se jedinstveno pravo regresa za GO/Božićnica, prema članku 13. Pravilnika o porezu na dohodak dijeli u omjeru 50 : 50 za svaki navedeni osnov. Korištenje tog prava u okviru ½ ukupnih sredstava, regulirano je člankom 193. i 194. KU za Božićnicu, odnosno člankom 193. i 195. KU za regres za GO.

Mjerila za utvrđivanje prava radnika za svaki od navedena dva osnova su ista, tj. 2,85 % od osnovice za svaku godinu rada radnika za istog poslodavca.

To na primjeru regresa za GO znači formula, kako je propisano člankom 179. stavak 2. KU – 2,85 % x broj godina radnog staža za istog poslodavca = ukupni %-tak x osnovica od 1.500,00 kn (važeća za 2020.g. ili ½ maksimalnog iznosa prema članku 7. Pravilnika o porezu na dohodak).

Primjenom opisanog obračuna ispada da bi radnik za svaku godinu radnog staža za poslodavca trebao ostvariti cca 42,75 kn naknade za regres za GO/godina.

Prema Kolektivnom ugovoru radnik ima pravo, a poslodavac obvezu radniku obračunati regres za GO, minimalno do navedenog iznosa.

Isplata/obračun prava za regres za GO godina/radnik u zavisnosti sa visinom sredstava koja poslodavac realizira kroz cijenu usluge

Navedeno načelo međuzavisnosti troška i prihoda, naročito dolazi do izražaja kod onih poslodavaca koji samo uvjetno rečeno na tržištu zdravstvenih usluga “slobodno”, tj. ne mogu formirati cijenu za prodaju svojih usluga. To se odnosi na sve zdravstvene radnike privatne prakse koji su uključeni u Mrežu javne zdravstvene službe jer im cijenu “glavarine”/boda utvrđuje Upravno vijeće HZZO-a i koje nudi zdravstvenom radniku privatne prakse, poslovni odnos po principu “uzmi ili ostavi”.

Ako u sredstvima za plaćanje vrijednosti tima/2020g. ZRPP – član Udruge ne ostvari sredstva, npr. za regres/2020., da li to znači, da on također nema obvezu obračunati/isplatiti navedeno materijalno pravo svom radniku?

Odgovor je – **decidirano NE!**

Donijeti Zakon o uskrati isplate.... odnosi se samo na državne službenike na radu u javnim službama, ne i na radnike zaposlene kod privatnih poslodavaca. Prvi, tj. službenici, u najamnom su radnom odnosu sa Državom/županijom, dok su drugi, radnici ZRPP u radnom odnosu sa privatnikom – 2 različita vlasnička područja.

Radnik na radu kod ZRPP, člana¹³ Udruge, ostvaruje prava iz rada i po osnovu rada temeljem ZOR-a i Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva u privatnoj praksi Hrvatske. Kolektivni ugovor, koji jamči opisano pravo radniku ZRPP, nije mijenjan, pa slijedom toga, privatnik član Udruge je u obvezi obračunati/isplatiti navedeno pravo najmanje **42,75 kn** za svaku godinu rada radnika za ZRPP poslodavca, za njega istog poslodavca.

Regres za GO poslodavac obračunava i isplaćuje radniku koji ostvaruje pravo na GO u godini isplate

S obzirom da je regres za GO *p e r t i n e n c i j a* korištenja GO, tj. sporedna “stvar” koja slijedi pravnu sudbinu glavne “stvari”, uputno je u ovom poglavlju, zbog cjeline odnosa, elaborirati i ovo “sporedno” pravo radnika .

Osnovica za utvrđivanje prava radnika na regres za GO, utvrđena je identično kao i za tzv. ostala materijalna prava, kako je propisano člankom 177. Kolektivnog ugovora

Člankom 177.. Kolektivnog ugovora data je definicija pojedinih riječi glede njihovog pravnog – pojmovnog značenja u ostvarivanju materijalnih prava radnika, za tzv. ostala prava, pa je utvrđeno, da je:

- **osnovica** novčani iznos određen Pravilnikom o porezu na dohodak/osnova, na kojeg se u isplati, temeljem Zakona o porezu na dohodak ne obračunavaju doprinosi i porezi, a
- **isti poslodavac** je poslodavac radniku, tj. poslodavac s kojim je radnik sklopio ugovor o radu, odnosno poslodavac na kojeg je posebnim ugovorom prenijet ugovor o radu, u smislu članka 137. ZOR-a.

U vođenju poslovne politike, poslodavac mora voditi računa i o ostvarenju prava radnika na regres za GO/godina

¹³ prema članku 194. ZOR-a, kolektivni ugovor obvezuje samo članove ili koji su naknadno postali članovi i koji su člankom 201. stavak 4. ZOR-a upisani u Registar koji vodi Ministarstvo rada i mirovinskog sustava

Iznos jedinstvenog/mogućeg troška iz članka 7. Pravilnika o porezu na dohodak, radi isplate Božićnice i regresa za GO, odredbom članka 193. stavak 1. KU podijeljen je u omjeru 50 : 50 za osnov regresa za GO, odnosno za osnov Božićnice. To znači u 2020.g. da se iznos od 3.000,00 kn dijeli po pola, 1.500,00 kn za regres za GO i 1.500,00 kn za Božićnicu. Razrada tog prava utvrđena je člankom 194. Ku za Božićnicu, odnosno člankom 195. istog KU za regres za GO.

Kao i za sva ostala prava, glede dimenzioniranja obima/pravo, i za ova prava poslodavac može odlučiti obračunati i isplatiti radniku veći iznos od njegovog minimalnog prava.

Za sva materijalna prava radnika, prema Kolektivnom ugovoru, radnik će ostvariti u minimalnom opsegu, bez obzira što u kalkulaciji HZZO-a nisu predviđena i sredstva za navedene osobe/materijalna prava.

Postavlja se pitanje od kuda će ZRPP koncesionar osigurati sredstva u obračunu/isplati za navedene osnove? Odgovor je, iz svojih ukupnih sredstava koja ostvari iz razmjene rada sa HZZO-om i na tržištu – drugi subjekti, kako to propisuje članak 57. Zakona o zz.

Drugim riječima, ZRPP poslodavac morati će radniku obračunati/isplatiti pravo/osnov, ako nastupi uvjet za njegovu primjenu, najmanje u minimalnom/propisanom opsegu

Člana Udruge, prema radniku, za druga materijalna prava, obvezuje primjena pravnih pravila iz Kolektivnog ugovora

Ako poslodavac odluči obračunati i isplatiti radniku veći iznos naknade za regres za GO/Božićnica od osnovice (3.000,00 kn), na razliku obračunava sve doprinose, porez i prirez, kao i za plaću

Ako poslodavac odluči radniku obračunati i isplatiti veći iznos od propisanog iznosa za osnovicu, na razliku od osnovice do iznosa za obračun – isplatu, poslodavac obračunava sve, identično obračunu, obustavi i isplati doprinosa, poreza i prireza za plaće.

Da bi legalizirao isplatu, kao i za sve ostale nastale poslovne događaje, poslodavac mora izdati odgovarajući pravni dokument, a to je u konkretnom slučaju Rješenje, u smislu članka 306. a u svezi s člankom 184. stavak 2. i 195. stavak 1. KU

Rezimirajući rečeno, m o d e l Rješenja mogao bi biti, kako slijedi:

(naziv i sjedište poslodavca)

U _____, _____ 2020. g.
Broj _____/2020.

Na osnovi odredbi članka 306. Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva Hrvatske, NN 118/19., a u svezi s odredbom članka 195. stavak 1. istog Kolektivnog ugovora, respektirajući činjenice iz Rješenja kojim utvrđujem trajanje GO radnika i razdoblje njegovog korištenja za 2020.g. od _____ 2020.g., donosim

RJEŠENJE

o isplati Radniku regresa za GO za 2020. g.

1. _____, koji obavlja poslove radnog mjesta _____, za Poslodavca (Radnik), odobravam isplatu regresa za GO za 2020. godinu, u iznosu od _____ kn.
2. Regres za GO za 2020. godinu (u daljnjem tekstu: regres) isplatiti Radniku neposredno prije početka godišnjeg odmora Radnika, kojeg ostvaruje po posebnom rješenju Poslodavca.
3. Trošak regresa iz točke 1. Poslodavac ima pravo evidentirati na poslovne rashode Poslodavca/2020. g., bez obračuna doprinosa, poreza i prireza.
4. Rješenje stupa na snagu danom donošenja, a primjenjuje se neposredno prije početka korištenja GO Radnika za 2020. godinu.

Obrazloženje:

Poslodavac je član Udruge privatnih poslodavaca u zdravstvu, Zagreb, te ga temeljem članka 194. ZOR-a obvezuje primjena Kolektivnog ugovora koji je citiran u uvodu ovog Rješenja (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor), pa i odredbe koje reguliraju pravo Radnika na isplatu regresa za GO.¹⁴

Sukladno iznijetom u prethodnom stavku, za predmet ovog Rješenja relevantne su slijedeće činjenice:

1. Odredbom članka 195. Kolektivnog ugovora propisano je da radnik na radu u privatnoj praksi Hrvatske ima pravo na isplatu regresa za GO u visini najmanje **2,85%** od neoporezivog iznosa za taj osnov od 1.500,00 kn, kao ½ ukupnog iznosa iz članka 7. Pravilnika o porezu na dohodak, utvrđen kao jedinstveni iznos za Božićnicu i regres za GO (u daljnjem

¹⁴ materijalna prava radnika nisu prava koja „izviru iz ZOR-a, već su to prava koja su poslodavac i radnik ugovorili ugovorom o radu ili koja mu pripadaju temeljem pravilnika o radu ili kolektivnog ugovora koji obvezuje poslodavca – presuda Vrhovnog suda RH i iz obrazloženja Rješenja Ustavnog suda RH, kada je ocjenjivao ustavnost/zakonitost presuda sudova opće nadležnosti u tim/takvim predmetima (Rješenje US br.: U-III/2902/2005. od 25.10.2007.g.)

tekstu: osnovica), što znači samo za regres 42,75 kn/godina.

2. Na isplatu, prema opisu iz prethodnog stavka, radnik ima pravo za svaku godinu rada za istog poslodavca, u svakoj kalendarskoj godini,
3. Na isplate za osnov iz točke 1. ovog Obrazloženja, u iznosu kako je navedeno u točki 3., poslodavac – isplatitelj ne obračunava doprinose, porez i prirez, ako nagradu isplaćuje do propisanog iznosa, sukladno članku 8. i 9. Zakona o porezu na dohodak, pa tako i Poslodavac.

Rezimirajući rečeno od 1. do 4. ovog Obrazloženja, Radnik bi, jer obavlja poslove za poslodavca – za njega i s t o g Poslodavca ___ godine, računajući do 31. 12. 2020. g. trebao ostvariti pravo na regres za GO u protuvrijednosti _____ % od propisanog iznosa osnovice iz točke 3 (broj g. r.s.za poslodavca__ x 2,85%) ili _____ kn).

Rezimirajući rečeno, riješeno je kao što je navedeno u izrijeci.

Pouka o pravnom lijeku:

Ako Radnik smatra da mu je ovim Rješenjem povrijeđeno njegovo pravo iz rada, ima pravo u roku od 15 dana računajući od dana dostave ovog rješenja zatražiti od Poslodavca izvršenje tog prava. Ako Poslodavac ne udovolji zahtjevu Radnika u slijedećem roku od 15 dana računajući od dana dostave zahtjeva Radnika, Radnik može u ponovljenom roku od 15 dana, računajući od dana uručenja odgovora Poslodavca, ili od dana isteka prethodnog roka, zatražiti zaštitu svog prava pred nadležnim sudom, sukladno članku 133 ZOR-a.

Prigovor ne zadržava izvršenje ovog rješenja.

Poslodavac :

Dostaviti:
Radniku, knjigovodni i arhiva

POSLODAVAC/POSLODAVCI IMA/IMAJU ISTO PRAVO

(zdravstveni radnik privatne prakse) **NA** isplatu regresa za svoj „GO”¹⁵, tj. za korištenje slobodnih dana za odmor, identično pravu svog/svojih radnika, čime taj trošak može evidentirati na poslovne rashode, bez obračuna poreza/prireza i doprinosa, samo do pripisanih iznosa, temeljem članka 33. stavak 1. podstavak

¹⁵ Poslodavac, zdravstveni radnik privatne prakse – fizička osoba nema pravo na GO, prema pojmu, kako ga definira ZOR, jer je to pravo radnika, a obveza poslodavca osigurati radniku. Kada poslodavac koristi to pravo, onda se u žargonu to pravo identificira kao „GO“. Formalno-pravno, poslodavac za svrhu korištenja „GO“, koristi slobodne dane, koje je „uzeo“ sam sebi (radi stjecanja fizičke i psihičke predispozicije za slijedeći reproduktivni ciklus rada od godine dana = svrha/cilj korištenja GO)

3. Zakona o porezu na dohodak, NN, 115/16.,106/18.,121/19 i 32/20.

Citiranim propisom dano je pravo poreznim obveznicima koji obavljaju samostalne djelatnosti iz članka 29. istog Zakona, da troškove za naknade, potpore i nagrade, **realizirane za sebe**, isplaćene do propisanog iznosa, evidentiraju na poslovne rashode, bez obračuna doprinosa i poreza, identično pravu radnika.

Ako poslodavac odluči sebi isplatiti npr. regres za „GO”, mora tu isplatu legalizirati odgovarajućim dokumentom

Sukladno članku 14. stavak 1. Pravilnika o porezu na dohodak, NN,10/17., 128/17., 106/18., 1/19., 80/19., 1/20 i 74/20 da bi pojedini izdatak imao snagu „poslovnog“ izdatka za poreznog obveznika, on mora osigurati/izraditi odgovarajuće isprave (računi, obračuni, odluke, rješenja, ugovori, potvrde o cijeni karte i sl.) koje su/moraju biti izravno vezane za ostvarivanje određenog primitka. Između izdataka i primitaka, uvijek mora postojati pravna međuzavisnost.

Iz razloga navedenih u prethodnom stavku, da bi smo zdravstvenim djelatnicima privatne prakse – poreznom obvezniku, djelatnosti slobodnih zanimanja iz članka 29. stavak 2/1 Zakona o porezu na dohodak stvorili uvjete za isplatu sebi regresa za GO objavljujemo modele rješenja.

1. Model, kada zdravstvenu zaštitu obavlja više zdravstvenih radnika u grupnoj praksi, kao supoduzetnici (npr. u Ljekarni ili MBL-u)

Medicinsko-biokemijski laboratorij

N.N., mag. med. biochem., N.N., mag. med. biochem

Ugovorni laboratorij privatne prakse u zakupu

(Naziv i sjedište poslodavca)

U, _____, _____ 2020. g.

Broj: _____/2020.

Na osnovi odredbi članka 33. stavak 2 Zakona o porezu na dohodak, NN, 115/16. do 32/20, a u svezi s člankom 29. stavak 2/1. istog Zakona, respektirajući odredbe članka 7. stavak 2. točka 5. Pravilnika o porezu na dohodak, NN,10/17., 128/17., 106/18., 1/19., 80/19.,1/20 i 74/20. , d o n o s i m

RJEŠENJE

o isplati regresa "za godišnji odmor"/2020. g. sebi/nama*, poreznim obveznicima, pripadnicima djelatnosti slobodnih zanimanja

1. Odobravam/o sebi/nama, poreznim obveznicima, koji obavljaju obrtničku djelatnost slobodnih zanimanja iz članka 29. stavak 2./1 Zakona o porezu dohodak isplatu regresa "za godišnji odmor" za 2020. godinu u iznosu od _____ kn i to:

- a) _____
(ime i prezime)
- b) _____
(ime i prezime)

2. Regres "za godišnji odmor" za 2019. godinu (u daljnjem tekstu: regres) isplatiti sebi/nama, neposredno prije početka korištenja "GO"/Poslodavac, u formi – identično pravu radnika na GO.

3. Trošak regresa iz točke 1. evidentirati na poslovne rashode /2020. g.

4. Rješenje stupa na snagu danom donošenja, a primjenjuje se neposredno od dana početka korištenja prava iz točke 2. ovog Rješenja.

Obrazloženje

Temeljem članka 33. stavak 1. podstavak 3. Zakona o porezu na dohodak propisano je, da se poreznim obveznicima koji obavljaju obrtničke i s obrtničkim izjednačene djelatnosti, iz članka 29. Zakona o porezu na dohodak, priznaju kao poslovni izdatak i iznosi naknada, potpora i nagrada, za njih osobno, ako se obračunavaju/isplaćuju u/do visine kako je propisano posebnim Pravilnikom u smislu članka 9. stavak 2. Zakona.

Odredbom članka 7. Pravilnika o porezu na dohodak propisano je, da se poreznom obvezniku – poslodavcu priznaje kao poslovni rashod isplata nagrade za osnov "Božićnice" ili regresa za korištenje GO radnika do 3.000,00 kn godišnje.

Sukladno iznijetom u prethodnom stavku, a u svezi s propisom navedenim u stavku 1. ovog Obrazloženja, porezni obveznici – koji obavljaju zdravstvenu djelatnost i ulaze u kategoriju slobodnih zanimanja, u smislu članka 18. stavak 2/1 Zakona o porezu na dohodak iskoristili su svoje pravo i odlučili sebi isplatiti regres za "GO"/2020., kako je navedeno u točki 1 izrijeke.

* ako je poslodavac u "grupnoj praksi"

Na isplatu regresa za "GO" porezni obveznik ne obračunava doprinose, porez i prirez, sukladno članku 33. Zakona o porezu na dohodak, jer je regres isplaćen do propisanog iznosa, pa se slijedom toga ne smatra porezno nepriznati izdatak, jer se obračunava/isplaćuje do propisanog iznosa utvrđenog člankom 7. Pravilnika o porezu na dohodak, NN,10/17, do 74/20.

Isplata regresa tereti poslovne rashode poreznog obveznika za 2020. godinu.

Rezimirajući rečeno od 1. do 4. ovog Obrazloženja, riješeno je kao što je navedeno izriječkom.

Dostavljeno: Voditelj
Knjigovođa privatne prakse:
Arhiva

* * * * *

2. Model, kada zdravstvenu zaštitu obavlja zdravstveni radnik privatne prakse u Ordinaciji/laboratoriju, kućnoj njezi, ljekarni

Dentalna ordinacija privatne prakse
VI. I.G., dr. stom.

Ugovorni doktor privatne prakse za polivalentnu dentalnu zdravstvenu zaštitu u zakupu

Zagreb, _____
(Naziv i sjedište poslodavca)

Zagreb, _____ 2020. g.
Broj _____/2020.

Na osnovi odredbi članka 33. stavak 1 podstavak 3. Zakona o porezu na dohodak, NN, 115/16. do 32/20. a u svezi s člankom 29. stavak 2/1. istog Zakona, respektirajući odredbe članka 7. stavak 2. točka 5. Pravilnika o porezu na dohodak, NN, br. 10/17. do 74/20., d o n o s i m

RJEŠENJE

o isplati regresa "za godišnji odmor"¹⁶/2020. g., sebi, poreznom obvezniku, pripadniku djelatnosti slobodnih zanimanja

¹⁶ godišnji odmor je pravo radnika utemeljeno ZOR-om. Poslodavac nije radnik, pa se navedeno pravo stavlja pod znak ".". Poslodavac poduzetnik sam sebi određuje radne/slobodne dane, pa bi se o godišnjem odmoru moglo govoriti da poslodavac koristi slobodne dane za istu svrhu, koju ima GO za radnika. Porezni propisi, kada to pravo daju obrtniku/slobodno zanimanje, vežu ga za pravo utvrđeno radnicima. Zato i u ovom prikazu koristimo i za privatnika riječi koje obilježavaju sadržaj istog pravnog pojma

