

RAD UČENIKA I STUDENATA U PRIVATNOJ PRAKSI, ZAKONSKE ODREDBE I MOGUĆNOSTI -pripremio mr.sc. Ante Gabriilo-

Zbog manjka zdravstvenih i nezdravstvenih radnika svih profila, Udruga dobiva sve veći broj upita članova u svezi zakonskih mogućnosti rada učenika osnovnih i srednjih škola i studenata na sveučilištima, zdravstvenih i nezdravstvenih profila.

U nastavku donosim sve zakonske mogućnosti, te obveze poslodavaca/ naručitelja poslova.

RAD DJETETA I MALOLJETNIKA

Ovdje treba prvo naglasiti da je člankom 19. Zakona o radu, NN br. 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022, 64/2023. (u daljnjem tekstu: ZOR) propisana najniža dob za zaposlenje, citiram navedeni članak ZOR-a: „Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti“. Prema odredbama ZOR-a osoba mlađa od petnaest godina se smatra djetetom, a osoba starija od 15 god., a mlađa od 18 godina je maloljetnik.

Osnovnoškolski odgoj i obrazovanje počinje upisom u prvi razred osnovne škole. Ono je obvezno za svu djecu, u pravilu traje od šeste do petnaeste godine života, a za učenike s višestrukim teškoćama u razvoju najdulje do 21. godine života. **Osnovna škola traje osam godina i izvodi redovite i posebne programe.** Osnovnim obrazovanjem učenik stječe znanje i sposobnosti za nastavak obrazovanja (članci 11. i 12., Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi - NN br.: 87/2008, 86/2009, 92/2010, ispr. - 105/2010, 90/2011, 16/2012, 86/2012 - pročišćeni tekst i 94/2013, 152/2014, 7/2017 i 68/2018).

Za osobe starije od 15 godina, a koje nisu završile zakonom obveznu osnovnu školu, postoji mogućnost uključivanja u program osnovnog obrazovanja za odrasle.

Navedena zabrana rada djeteta i maloljetnika ne primjenjuje se na obavljanje poslova u okviru provedbe učenja temeljenog na radu ni na povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, ako takvi poslovi ne ugrožavaju njegovo zdravlje, sigurnost, čudoređe ili razvoj (članak 19. ZOR-a).

Rezime

Dakle, osobe koje pohađaju škole za osnovnoškolsko obrazovanje, a mlađe su od 15 godina života ne mogu obavljati određene poslove niti putem učeničkog servisa, niti temeljem sklopljenog ugovora o radu.

Maloljetnici, koji redovito pohađaju srednju školu mogu obavljati određene poslove putem učeničkog servisa i to isključivo za vrijeme zakonom propisanih školskih praznika.

Rad maloljetnika, koji su završili osnovnoškolsko obrazovanje/ redoviti učenici

Povremeni rad redovnih učenika uređen je Pravilnikom o obavljanju djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem (NN, broj 28/19, dalje: Pravilnik), koji je provedbeni propis Zakona o tržištu rada (NN, br. 118/18, 32/20 i 18/22).

Sukladno članku 2. stavku 4. Pravilnika, srednjoškolske ustanove (srednje škole i učenički domovi) mogu obavljati poslove posredovanja za povremeni rad svojih redovnih učenika u zemlji, a iznimno i za redovite učenike drugih srednjoškolskih ustanova sa sjedištem u istoj županiji na temelju pisanog sporazuma koji su dužne dostaviti ministarstvu nadležnom za rad. Također, o takvom povremenom radu redovitog učenika sklapa se poseban ugovor kojeg sklapaju maloljetni redoviti učenik uz supotpis zakonskog zastupnika ili skrbnika i naručitelja posla, a uz posredovanje srednjoškolske ustanove. Dakle, navedeni Pravilnik ne primjenjuje se na srednjoškolske učenike koji pohađaju obrazovanje izvan Republike Hrvatske.

Način/uvjeti za realizaciju zaposlenja učenika

Naručitelj posla/ poslodavac može oglasiti potražnju redovitih učenika za rad objavom oglasa na web stranici učeničkog servisa. Kada izabere zadovoljavajućeg kandidata/ maloljetnika, poslodavac i učenik sklapaju ugovor o povremenom radu redovitog učenika (članak 12. Pravilnika o obavljanju djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem, a odnosi se na redovitog učenika srednjih škola), uz supotpis zakonskog zastupnika ili skrbnika učenika. Ugovor mora sadržavati broj pod kojim su srednjoškolske ustanove upisane u evidenciju ministarstva rada, ime i prezime učenika, datum i mjesto rođenja učenika, OIB učenika, broj članske isprave, puni naziv i sjedište naručitelja posla, podatke o vrsti poslova, broju radnih sati, cijeni sata rada i iznosu zarade (ugovor izdaje učenički servis). Ugovor se sklapa u tri primjerka (po jedan za poslodavca, učenički servis i učenika), te je poslodavac dužan popuniti ugovor sa stvarnim brojem sati rada, iznosom zarade učenika i opisom poslova, te svojim potpisom i pečatom ovjeriti sve primjerke ugovora. Na temelju pravilno popunjenog, potpisanog i ovjerenog ugovora, te nakon obavljenog posla, učenički servis će poslodavcu dostaviti račun na kojem će obračunati zaradu za obavljeni rad učenika (broj sati rada x cijena iz ugovora), doprinose

(doprinos za MO od 5% + doprinos za ozljedu na radu od 0,5%) i naknadu za posredovanje (max. 10% na zaradu učenika, članak 17.stavak 3.Pravilnika o obavljanju djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem, NN, br.28/2019.) ili sveukupno naknada servisa i doprinosi od 15,50% na iznos zarade učenika. Poslodavac je dužan račun platiti u roku dospijeca, nakon čega učenički servis isplaćuje zaradu učenika na njegov transakcijski račun ili na račun skrbnika.

Učenici su osigurani od posljedica nesreće na radu i profesionalnog oboljenja kao osobe osigurane u posebnim okolnostima odnosno riječ je o obveznom osiguranju sukladno slijedećim propisima:

- **Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju** - za slučaj ozljede na radu i profesionalne bolesti (temeljem prijave/odjave koju Učenički servis dostavlja Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje)

- **Zakon o mirovinskom osiguranju** - za slučaj smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost te djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti i tjelesnog oštećenja nastalih zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti.

Zakon o doprinosima propisuje obvezno osiguranje učenika i plaćanje dva doprinosa:

- Poseban doprinos za zaštitu zdravlja na radu po stopi od **0,5 %**

- Poseban doprinos za mirovinsko osiguranje za osobe osigurane u određenim okolnostima po stopi od **5%**

Obveznik uplate oba doprinosa je Učenički servis koja posreduje u zapošljavanju učenika.

Osnovica za obračun doprinosa je svaki pojedinačni primitak koji se isplaćuje učeniku, a koji se naplaćuje od poslodavca.

Učenički servis ne izdaje ugovore za:

Učenike koji rade na benzinskim postajama na poslovima pranja automobilskih stakla (izdaje za rad u skladištu, trgovini ili kafiću u sklopu postaja), za učenike koji pohađaju večernje škole, dokvalifikacije, prekvalifikacije i dopisne škole (tzv. izvanredni učenici/maloljetnici, koji mogu sklopiti ugovor o radu), za učenike koji obavljaju praktičnu nastavu u radnim organizacijama (ugovor sklapaju srednja škola i radna organizacija), za poslodavce koji se bave djelatnostima u kojima temeljem zakona ne smiju raditi učenici srednjih škola, kao što su kockarnice, saloni za igre na sreću, disko klubovi, noćni barovi i noćni klubovi, kao i na drugi poslovi koji bi mogli ugroziti njegovo čudoređe, zatim poslovi koji su prema propisima zaštite na radu utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada ili poslovi koji su prema posebnim propisima utvrđeni kao osobito teški i za zdravlje štetni te se obavljaju u skraćenom radnom vremenu ili se vrijeme njihovog obavljanja računa kao staž osiguranja s povećanim trajanjem itd. (članak 3 i 4. Pravilnika o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik, NN, 89/2015).

Učenik/ maloljetnik mora se učlaniti u učenički servis, za što je potrebno pripremiti sljedeće dokumente:

- osobnu iskaznicu,
- uvjerenje (potvrda) škole o redovitom školovanju za tekuću godinu (podigni u školskoj referadi ili tajništvu),
- dokument koji sadrži tvoj OIB,
- broj žiro ili tekućeg računa (tekući ili žiro račun u banci),
- pisanu suglasnost roditelja ili skrbnika (za mlađe od 18 godina) te
- presliku osobne iskaznice roditelja ili skrbnika.

Rad redovitih učenika moguć je isključivo tijekom jesenskog, zimskog, proljetnog i ljetnog odmora, koji je propisan Odlukom ministra znanosti i obrazovanja, a koji je za školsku godinu 2023./2024. određen kako slijedi:

JESENSKI PRAZNICI	ZIMSKI PRAZNICI (I. dio)	PROLJETNI PRAZNICI	LJETNI PRAZNICI
	ZIMSKI PRAZNICI (II. dio)		
od 30. 10. 2023. do 01.11.2023.	od 27. 12. 2023. do 05. 01. 2024.	od 28. 03.2024. do 05.4.2024.	od 24. 06.2024. do 30. 08.2024.
	od 19.02.2024. do 23.02. 2024.		

Prava učenika ako sklopi ugovor o radu

Ako bi redoviti učenik sklopio ugovor o radu, on gubi neka svoja prava iz posebnih propisa poput prava na učenički pokaz, za mjesni prijevoz, što ovisi o odlukama lokalne samouprave.

Sklapanje ugovora o radu redovitog učenika srednje škole nije ex lege razlog za prestanak statusa učenika srednje škole, već je to prema odredbi članka 66. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi slijedeće: sam

završetak zadnjeg razreda srednje škole; kada se učenik sam ispiše iz škole; kada se ne upiše u sljedeći razred srednje škole, zbog primjene članka 79. stavak 1. Zakona, koji navodi da učenik srednje škole može najviše dva puta upisati isti razred.

Rad maloljetnika, koji su završili osnovnoškolsko obrazovanje, a nisu redoviti učenici, kao i izvanrednih studenata preko ugovora o radu

Učenici koji pohađaju večernje škole, dokvalifikacije, prekvalifikacije i dopisne škole, nakon završene osnovne škole, koji su tzv. izvanredni učenici mogu raditi temeljem sklopljenog ugovora o radu, uz suglasnost/ potpis skrbnika. Učenički servisi za navedene učenike ne izdaju ugovore o povremenom radu redovitog učenika.

Jedini legalni način rada neredovitih učenika srednjih škola je sklopljanje ugovora o radu između poslodavca i tog/ takvog učenika.

Izvanredni studenti, također mogu raditi sklopljanjem ugovora o radu.

Poslodavac, koji je član Udruge može sa neredovitim učenikom srednje škole sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, temeljem članka 38. Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva, NN 118/19. i 148/22., zbog pojačane potrebe za radnicima ili zbog određenog vremena na koje je sklopljen ugovor sa HZZO-om ili zbog rada na određenom projektu i slično. Trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme, zbog primjene Kolektivnog ugovora nije ograničeno - iznimka od pravila.

Poslodavac može sa neredovitim učenikom ugovoriti i probni rok u maksimalnom trajanju od 6 mjeseci.

Prava poslodavca ako sklopi ugovor sa osobom mlađom od 30 g na neodređeno vrijeme za 5 god. trajanja

Poslodavac za sklopljeni ugovor o radu na određeno vrijeme, osobe koja se prvi put zapošljava, kao i za ugovor o radu na neodređeno vrijeme, osobe mlađe od 30 godina je oslobođen obračuna doprinosa za zdravstveno osiguranje u visini 16,50% na bruto 1. iznos plaće (za ugovor na određeno vrijeme u trajanju od 1 godine, a na ugovor o radu na neodređeno vrijeme u trajanju 5 godina, prema članku 20. Zakona o doprinosima). Ugovor o radu se može sklopiti na puno ili nepuno radno vrijeme, a bruto 1. plaća ne može biti manja od 700,00 EUR/mj. u 2023. godini.

Podaci o plaćam prema Kolektivnom ugovoru

Maksimalni iznos primjerene bruto 1. plaće radnika za puno radno vrijeme/40 sati rada tjedno, za 06.mj.2023.god. i na dalje, temeljem KU, NN 118/19, objavljena u prethodnom Časopisu „PP u zdravstvu“ iznosi:

Za NSS nezdravstvenog radnika 700,00 EUR/mj. bruto 1.,

Za SSS nezdravstvenog radnika 811,87 EUR/mj. bruto 1.,

Prava poreznog obveznika koji je mlađi od 25 g

Poslodavac obračunava porez na dohodak i prirez na poreznu osnovicu (razlika između dohotka/ bruto 1. plaća umanjena za doprinose iz bruto plaće i osobnog odbitka u iznosu: 530,89 EUR/mj.), ali porezni obveznik mlađi od 25 godina ostvaruje povrat poreza na dohodak i prireza u 100%-tnom iznosu po rješenju Porezne uprave do 06.mj. iduće godine (članak 46. Zakona o porezu na dohodak).

Osobni odbitak roditelja učenika ili studenta

Roditelj učenika ili studenta, koji ostvaruje primitak od nesamostalnog rada/ ugovor o radu i ostala primanja (bez stipendija) u iznosu manjem od 3.185,40 EUR godišnje ili 6 x osnovni osobni odbitak ima pravo na uvećanje osobnog odbitka, ali ne na uzdržavano dijete u iznosu 232,27 EUR (za prvo dijete) ili 331,81 EUR (za drugo dijete), već na uzdržavanog člana uže obitelji u iznosu 232,27 EUR/mj., pa će taj porezni obveznik ostvariti uvećanje osobnog odbitka za dvoje djece u iznosu 464,54 EUR/mj., dok će porezni obveznik sa dvoje djece, koja ne rade ostvariti uvećanje osobnog odbitka u iznosu 564,08 EUR/mj. ili za 99,54 EUR/mj. veće uvećanje o.o.o.

Roditelj učenika ili studenta koji ostvari primitke od učeničkog ili student servisa, ugovora o radu i ostalih primitaka (ugovor o djelu) u iznosu većem od 3.185,40 EUR godišnje nema pravo na uvećanje osobnog odbitka za svoje dijete/ uzdržavanog člana obitelji.

Svi primici se računaju prema načelu blagajne, dakle bitan je datum isplate primitka učeniku ili studentu i računaju se u toj godini priljeva sredstava na transakcijski račun.

Rad redovitih studenata putem student servisa

Student servis (u daljnjem tekstu: posrednik) obavlja ulogu propisanu Zakonom o obavljanju studentskih poslova (NN, br. 96/18, 16/20) Republike Hrvatske i u tome zastupa studente u potraživanju zarade za obavljani posao prema poslodavcima. Pri zapošljavanju studenata zaključuje se ugovor, koji ima karakter ugovora o djelu koji Student servis, kao posrednik, prezentira na potpis poslodavcima.

Student može sklopiti ugovor za obavljanje studentskoga posla (u daljnjem tekstu: ugovor) za vrijeme studiranja od dana upisa na visoko učilište. Student je osoba:

a) koja pohađa preddiplomski sveučilišni studij, integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij, diplomski sveučilišni studij, kratki stručni studij, preddiplomski stručni studij i

specijalistički diplomski stručni studij na visokim učilištima u Republici Hrvatskoj,

b) koja je student na razmjeni na visokom učilištu u Republici Hrvatskoj ili

c) koja je državljanin Republike Hrvatske, državljanin zemlje članice Europske unije, Europskoga gospodarskog prostora i Švicarske Konfederacije s prebivalištem u Republici Hrvatskoj, koji studira na visokom učilištu izvan Republike Hrvatske, a koja nema zasnovan radni odnos i/ili ne obavlja samostalnu djelatnost obrta, slobodnog zanimanja

Druga osoba je osoba u postupku upisa na studij ili osoba koja je završila studij na visokom učilištu u Republici Hrvatskoj, a nema zasnovan radni odnos ili građanin Europske unije s prebivalištem u Republici Hrvatskoj koji je završio studij na visokom učilištu izvan Republike Hrvatske, a nema zasnovan radni odnos. Prava na temelju ovoga Zakona o obavljanju studentskih poslova, druga osoba može ostvarivati najdulje tri mjeseca od završetka školske godine u kojoj je završila srednjoškolsko obrazovanje odnosno najdulje do kraja akademske godine u kojoj je završila studij ili do isteka razdoblja od tri mjeseca od završetka studija

Pravo na sklapanje ugovora ne može biti duže od dvostrukog vremena trajanja studija na prvoj i drugoj razini.

Posrednik može posredovati za studenta upisanog u tekuću akademsku godinu koji je u prethodnoj akademskoj godini ostvario najmanje 1 ECTS bod.

Posrednik ne može posredovati za studenta koji je dva puta promijenio studijski program i treći puta upisuje prvu godinu iste razine.

Status studenta

Status studenta koji studira na visokom učilištu u Republici Hrvatskoj dokazuje se uvidom u elektroničke evidencije podataka o studentima u Informacijskom sustavu visokih učilišta (ISVU) i Informacijskom sustavu studentskih prava (ISSP).

Status studenta koji studira na visokom učilištu izvan Republike Hrvatske dokazuje se potvrdom matičnoga visokog učilišta na kojem studira.

Status druge osobe dokazuje se javnom ispravom o završenom srednjoškolskom obrazovanju odnosno potvrdom visokog učilišta o završetku studija odnosno potvrdom o završetku studija matičnoga visokog učilišta na kojem je završio studij.

Ugovor, kao dvostrano obavezujući akt

Ugovor se sklapa prije početka obavljanja studentskoga posla, između studenta - izvođača,

posrednika (student servis) i naručitelja posla (bilo tko).

Ugovorom se izvođač obavezuje obavljati određeni posao, a naručitelj posla platiti naknadu za obavljeni studentski posao i to posredniku (npr. student servis) te doprinose prema posebnim propisima, a posrednik se obavezuje obaviti djelatnost posredovanja i isplatiti doznačena sredstva naknade za račun izvođača.

• Sadržaj ugovora

Ugovor o obavljanju studentskih poslova, temeljem Pravilnika..., NN 96/2018, mora sadržavati:

1. broj rješenja odnosno odluke kojom je izdana dozvola odnosno odobrenje za posredovanje

2. ime, prezime i OIB izvođača

3. broj studentske iskaznice, kada je primjenjivo

4. puni naziv, sjedište i OIB naručitelja posla i posrednika

5. podatke o vrsti posla i mjestu obavljanja posla

6. podatke o početku i očekivanom trajanju posla

7. podatke o neto cijeni sata posla ili količine posla

8. podatke o doprinosima prema posebnim propisima

9. podatke o uvećanju naknade i iznosu naknade.

Ugovor se sastavlja u tri istovjetna primjerka, za svakog potpisnika po jedan.

Ugovor se zaključuje za svaki kalendarski mjesec i uvjet je za početak obavljanja studentskoga posla.

Iznimno, ugovor se može zaključiti i za razdoblje dulje od mjesec dana, a najduže do 45 dana, uz navođenje razloga za njegovo trajanje dulje od mjesec dana.

Izvođač i naručitelj posla nakon obavljenoga posla prema prethodno potpisanome ugovoru potpisuju izjavu kojom potvrđuju konačan broj sati ili dana obavljanja posla.

Ugovor je vjerodostojna isprava (zakonit, točan i istinit) za obračun i naplatu:

1. naknade za obavljeni studentski posao studentu i

2. doprinosa prema posebnim propisima (doprinos za mirovinsko osig. 5% i doprinos za ozljedu na radu 0,5%) i

3. naknade posredniku, koja iznosi 12 % neto iznosa naknade izvođaču – za podmirivanje troškova posredovanja i poboljšanje studentskoga standarda (poboljšanje u djelatnosti smještaja studenata, za poboljšanje u djelatnosti studentske prehrane te za kulturne i sportske aktivnosti isključivo namijenjene studentima)

4. naknade posredniku, koja iznosi 0,5 % neto iznosa naknade izvođaču – u svrhu financiranja kulturnih, sportskih, znanstvenih i edukacijskih aktivnosti koje isključivo provode studenti i studentske organizacije te su isključivo namijenjene studentima.

- **Iznos naknade za rad studenta**

Minimalna naknada za obavljanje studentskih poslova po satu izračunava se tako da se iznos minimalne brutoplaće u Republici Hrvatskoj, sukladno posebnome propisu, podijeli sa 160 ili 4,38 EUR po satu minimalna satnica (700,00 EUR bruto 1./ 160 sati, odluka ministra znanosti od 02/11/2022.god.).

Ukupan iznos koji plaća naručitelj posla izračunava se tako da se na ukupni iznos neto naknade izvođača obračunava postotak zakonom propisanih doprinosa i postotak naknada za posredovanje.

- **Limitirani iznos naknade/god. za/radi obračuna poreza/prireza**

Člankom 52. Pravilnika o porezu na dohodak propisano je da se primici učenika i studenata na školovanju za rad preko učeničkih i studentskih udruga prema posebnim propisima iz [članka 9.](#) stavka 1. točke 6. Zakona, iznad propisanog iznosa iz [članka 6.](#) stavka 1. r.br. 2. ovoga Pravilnika, uvećani za iznos godišnjeg iznosa osnovnog osobnog odbitka iz [članka 14.](#) stavka 3. Zakona smatraju u dijelu razlike više isplaćenog iznosa, primitkom od kojeg se utvrđuje drugi dohodak (primici do 3.185,38 EUR god. + o.o.o. 6.370,68 EUR god. ili ukupno 9.556,06 EUR godišnje). Ako učenik ili student na školovanju u tijeku poreznog razdoblja (kalendarske godine) po osnovi ukupnih isplata za rad preko učeničkih i studentskih udruga po posebnim propisima, ostvari pojedinačni ili ukupni primitak umanjen za naknadu za posredovanje, veći od propisanog iznosa 9.556,06 EUR godišnje, na razliku primitka iznad toga iznosa utvrđuje se drugi dohodak, te će Porezna uprava po rješenju zaračunati porez na drugi dohodak od 20% + prirez prema prebivalištu.

Izvođenje praktične nastave i vježbi naukovanja učenika i studenata kod radnih organizacija/poslodavaca (obrtnici, pravne osobe)

Učenici strukovnih škola, ali i studenti na fakultetima, često imaju obvezu odraditi praktičnu nastavu. Praktična nastava se može odvijati kod obrtnika, ustanova, trgovačkih društva, zadruga i drugih organizacija.

Za izvođenje praktične nastave i vježbi naukovanja, obrtnik, kao i pravna osoba koja obavlja djelatnost vezanog obrta i želi primiti učenika na praktičan rad, mora imati dozvolu (licenciju) koju izdaje Hrvatska obrtnička komora.

Poslodavac može sklopiti ugovor o provedbi praktične nastave i to u ovim slučajevima:

- ako ima propisane radne prostore i opremu
- ako polazniku odredi mentora koji ima odgovarajuću kvalifikaciju i pedagoške kompetencije, a koji je u radnom odnosu kod poslodavca.

Organizacija praktične nastave i vježbi u strukovnim školama propisana je Pravilnikom o načinu organiziranja i izvođenju nastave u strukovnim školama (u nastavku: Pravilnik o nastavi u strukovnim školama) dok su minimalni uvjeti za ugovore o naukovanju kod obrtnika i pravnih osoba propisani Pravilnikom o minimalnim uvjetima za ugovore o naukovanju (u nastavku: Pravilnik o naukovanju).

Osiguranje učenika na praksi

Učenici su za vrijeme stručne prakse (za slučaj smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost te djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti i tjelesnog oštećenja nastalih zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti) obvezno osigurani (obveza osiguranja proizlazi iz Zakona o mirovinskom osiguranju i Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju).

Međutim, obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa za učenike i studente na redovitom školovanju prema propisima o redovitom školovanju u RH za vrijeme praktične nastave, stručne prakse i stručnih putovanja, nije poslodavac već RH putem ministarstva nadležnog za obrazovanje (sukladno Zakonu o doprinosima), i to: posebnog doprinosa za mirovinsko osiguranje za osobe osigurane u određenim okolnostima, po stopi od 1% i posebnog doprinosa za zdravstveno osiguranje za slučaj ozljede na radu i profesionalne bolesti, po stopi od 0,1%.

Doprinosi se obračunavaju na osnovicu koju čini umnožak iznosa prosječne plaće i koeficijenta 0,38 (najniža osnovica za obračun doprinosa) što za 2023.godinu iznosi 519,53 EUR ili 3.914,40 kn/mjesec.

Minimalne nagrade

Pravilnikom o nastavi u strukovnim školama propisana je obveza sklapanja Ugovora o provedbi praktične nastave koji, pored ostalih elemenata, sadrži i visinu minimalne nagrade polazniku sukladno provedenom vremenu na ostvarivanju praktičnog dijela kurikuluma kod poslodavca. Pravilnikom o naukovanju, NN, 130/2020. Propisan je Ugovor o naukovanju (primjerak u daljnjem tekstu), kojim je također

propisana minimalna naknada koja se mora isplatiti učeniku tijekom naukovanja.

Prethodno navedenim ugovorima propisan je istovjetan minimalni iznos koji je poslodavac obavezan isplatiti učenicima na praktičnoj nastavi, i to u:

- prvoj godini - 10%,
- drugoj godini - 20%,
- ostalim godinama - 25% prosječne neto plaće ostvarene u prethodnoj godini u gospodarstvu RH, a isplaćuje se za ostvarene sate praktične nastave.

Prosječna neto plaća u gospodarstvu RH za 2022. iznosila je 7.653,00 kn ili 1.015,73 EUR (objava u NN, 24/2023.) te se, temeljem navedenoga iznosa, minimalne nagrade utvrđuju kako slijedi: u prvoj godini – 765,30 kn ili 101,57 EUR/mj.; drugoj godini – 1.530,60 kn ili 203,15 EUR/mj.; u ostalim godinama – 1.913,25 kn ili 253,94 EUR/mj.

Sukladno navedenom, poslodavac je obavezan učeniku isplatiti navedene iznose za cijeli mjesec rada, odnosno razmjerni dio prema stvarno odrađenim satima rada. Međutim, poslodavac može svojom odlukom ili nekim drugim izvorom radnoga prava utvrditi i drugačiji, veći iznos.

Neoporezivi iznos nagrade

Mjesečni neoporezivi iznos nagrade propisan je člankom 6.stavak 1.točka 1. Pravilnika o porezu na dohodak, i to u iznosu: 232,27 EUR ili 1.750,00 kn mjesečno. Nagrada isplaćena iznad propisanog neoporezivog iznosa smatra se drugim dohotkom, te se razlika iznad navedenog iznosa oporezuje stopom poreza na dohodak od 20% uvećano za propisani prirez porezu na dohodak prema prebivalištu učenika ili studenta. Zakonom o doprinosima je propisano oslobođenje od plaćanja doprinosa na navedene nagrade, bez obzira na isplaćeni iznos.

Ostvarivanje praktičnog dijela kurikuluma kod poslodavca organizira se na način i pod uvjetima utvrđenim strukovnim kurikulumom, kurikulumom ustanove za strukovno obrazovanje i ugovorom o provedbi praktične nastave i vježbi.

Ugovor o provedbi praktične nastave iz članka 7. stavka 1. Pravilnika, NN, 130/2020 sadrži:

- podatke o ugovornim stranama,
- početak i trajanje praktičnog dijela kurikuluma koji se ostvaruje kod poslodavca,
- radno vrijeme polaznika kod poslodavca,

– obveze i prava mentora u poučavanju polaznika i ostvarivanju izvedbenog nastavnog programa i plana realizacije,

– obveze osiguranja materijala, strojeva, alata i drugih uvjeta potrebnih za ostvarivanje programa,

– odredbu o osiguranju polaznika u slučaju nezgode na radu,

– raspored godišnjeg odmora polaznika u trajanju od najmanje 45 radnih dana tijekom školske godine,

– visinu minimalne nagrade polazniku sukladno provedenom vremenu na ostvarivanju praktičnog dijela kurikuluma kod poslodavca,

– obveze polaznika o pridržavanju radne i tehnološke discipline,

– druga međusobna prava i obveze polaznika, ustanove i poslodavca.

Ako se kod poslodavca, koji je ugovorio provedbu praktičnog dijela kurikuluma iz bilo kojeg razloga više ne može u potpunosti ostvariti ugovorena obveza, poslodavac je dužan provedbu razlike programa ugovorom o suradnji ugovoriti s drugim poslodavcem ili drugom ustanovom.

Ustanova za strukovno obrazovanje, odnosno polaznik ili njegov roditelj, odnosno staratelj raskidaju ugovor s poslodavcem ukoliko poslodavac ne ispunjava ugovorne obveze te ako poslodavac više ne ispunjava uvjete za provedbu praktičnog obrazovanja.

Poslodavac može raskinuti ugovor o provedbi praktične nastave u sljedećim situacijama:

– ako je ugovor bio zaključen na temelju lažnih isprava,

– ako polaznik bez opravdanih razloga učestalo izostaje s praktične nastave, sukladno statutu ustanove za strukovno obrazovanje,

– ako se polazniku promijenilo zdravstveno stanje, te prema mišljenju nadležnog liječnika nije u mogućnosti nastaviti obrazovanja u upisanoj kvalifikaciji,

– ako polaznik krši dužnosti koje su određene Zakonom o strukovnom obrazovanju i drugim propisima, ugovorom o provedbi praktične nastave te internim propisima poslodavca,

– ispiše iz ustanove za strukovno obrazovanje.

Primjerak ugovora o provedbi praktične nastave i vježbi između nastavne ustanove i poslodavca, iz Pravilnika NN, 130/2020:

Na temelju članka 25. stavka 1. Zakona o strukovnom obrazovanju (»Narodne novine«, broj 30/09, 24/10, 22/13 i 25/18)

poslodavac: _____
i polaznik _____,
rođen _____ godine u _____,
državljanin _____ kojeg zastupa roditelj ili
skrbnik _____ iz _____ te
ustanova _____ sa _____ sjedištem
u _____, koju zastupa ravnatelj _____,

sklapaju _____ 20 ____ . godine

UGOVOR
O PROVEDBI PRAKTIČNE NASTAVE I VJEŽBI
za kvalifikaciju _____

Članak 1.

Poslodavac se obvezuje da će u provedbi praktične nastave i/ili vježbi ostvariti sve ishode učenja predviđene strukovnim kurikulumom, a koje su zajednički utvrdili ustanova i poslodavac.

Članak 2.

Poslodavac se obvezuje da će za ostvarivanje ugovorenih ishoda učenja praktične nastave i/ili vježbi koje zbog bilo kojeg razloga ne može u potpunosti ostvariti sklopiti ugovor o suradnji s drugim poslodavcem ili zatražiti pomoć ustanove za pronalazak drugog mjesta za ostvarivanje tih ishoda učenja.

Članak 3.

Poslodavac i ustanova se obvezuju organizirati ostvarivanje strukovnog kurikuluma tako da polazniku omogućuje redovito pohađanje nastave svih dijelova kurikuluma.

Članak 4.

Poslodavac se obvezuje da će praktičnu nastavu i/ili vježbe organizirati u vremenu od 6 do 22 sata, vodeći računa o svome radnom vremenu, ali ne dulje od 8 sati dnevno, odnosno 40 sati tjedno.

Članak 5.

Ako praktična nastava i/ili vježbe kontinuirano traju više od 4 sata dnevno, polaznik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 30 minuta.

Tijekom školske godine polazniku se osigurava 45 radnih dana odmora.

Članak 6.

Poslodavac se obvezuje da će tijekom ostvarivanja praktične nastave i/ili vježbi polazniku isplaćivati mjesečnu nagradu i to: u prvoj godini 10 %, u drugoj 20 %, u ostalim godinama 25 % prosječne neto plaće ostvarene u prethodnoj godini u gospodarstvu Republike Hrvatske.

Mjesečna nagrada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se za ostvarene sate praktične nastave i/ili vježbi.

Poslodavac može dodatno nagraditi polaznika za izniman doprinos radu tijekom provedbe praktične nastave i/ili vježbi.

Članak 7.

Dužnosti poslodavca koji sklapa ugovor su:

- osigurati polazniku potrebne uvjete za stjecanje utvrđenih ishoda učenja,
- osigurati i provoditi propisane mjere zaštite na radu za vrijeme izvođenja praktične nastave i/ili vježbi,
- polazniku redovito isplaćivati ugovorenu mjesečnu nagradu,

– voditi dokumentaciju pohađanja praktične nastave i/ili vježbi,

– omogućiti zaduženom nastavniku ustanove za strukovno obrazovanje da neposrednim uvidom i uvidom u propisanu dokumentaciju prati izvršenje i kvalitetu izvršenja praktične nastave i/ili vježbi,

– osigurati mentora polazniku tijekom pohađanja praktične nastave i/ili vježbi,

– ispunjavati druge obveze dogovorene ugovorom o provedbi praktične nastave i/ili vježbi.

Članak 8.

Poslodavac se obvezuje da će za ugovoreni dio praktične nastave i/ili vježbi, za ispit provjere znanja i vještina, izradu završnoga rada i druge ispite, ako se održavaju u njegovim prostorima ili na radilištu, osigurati za to potrebne materijale, strojeve, uređaje i alate te odgovarajuće mjere higijensko-tehničke zaštite.

Izrađeni predmeti ili vrijednosti pruženih usluga pripadaju poslodavcu kod kojih se izvodi praktična nastava i/ili vježbe ili kod kojih se polažu ispiti provjere znanja i vještina, izrada završnoga rada i drugi ispiti.

Članak 9.

Obveze polaznika na praktičnoj nastavi i vježbama kod poslodavca su:

– redovito pohađanje praktične nastave i/ili vježbi te drugih obveznih obrazovnih oblika,

– redovito ispunjavanje svojih nastavnih obveza proizišlih iz kurikuluma i ugovora, a u funkciji provedbe praktične nastave i/ili vježbi kod poslodavca,

– aktivno sudjelovanje u procesu vrednovanja i samovrednovanja postignutih odgojno-obrazovnih postignuća,

– postupanje sukladno uputama poslodavca i ustanove za strukovno obrazovanje o provedbi praktične nastave i/ili vježbi,

– postupanje u skladu s propisima o sigurnosti na radu,

– čuvanje imovine i poslovne tajne poslodavca.

Članak 10.

(poslodavac, ustanova i roditelj ili skrbnik)

obvezuju se da će za vrijeme ostvarivanja praktične nastave i/ili vježbi osigurati polaznika u slučaju nezgode, a uvjete i način osiguranja ugovara ustanova.

Članak 11.

Ugovor o provedbi praktične nastave i vježbi može se raskinuti u skladu s člankom 32. Zakona o strukovnom obrazovanju.

Članak 12.

Poslodavac i polaznik, odnosno roditelj ili skrbnik, obvezuju se da će se u slučajevima raskida ugovora pridržavati odredbi članka 32. Zakona o strukovnom obrazovanju.

Članak 13.

Ako se ugovor ne raskine sporazumno, odluku na zahtjev zainteresirane strane donosi osnivač ustanove.

Ako se spor ne može riješiti u skladu sa stavkom 1. ovog članka, riješit će ga nadležni sud.

Članak 14.

Ovaj ugovor primjenjuje se od početka školske godine _____ do završetka obrazovanja, odnosno najdulje do _____ godine.

Broj ugovora: _____

Polaznik (roditelj ili skrbnik) _____

Poslodavac _____ M. P. _____

Ravnatelj _____ M. P. _____

* * * * *

DODATAN RAD RADNIKA KOJI JE ZAPOSLEN I RADI U PUNOM RADNOM VREMENU KOD JEDNOG POSLODAVCA ILI RADI U NEPUNOM RADNOM VREMENU KOD VIŠE POSLODAVACA, DO FONDA SATI RADA PUNOG RADNOG VREMENA OD 40 SATI/TJEDAN

-pripremio Ivan Gabrilo, dipl. iur. -

I. DIO

Uvodne napomene

Institut DODATNOG rada ugrađen je u radno zakonodavstvo RH Zakonom o izmjenama i dopunama ZOR-a, NN, 151/22, od 22.12.2022.god., kojim je izvršena zamjena za primjenu pravnog instituta „dopunskog radnog odnosa“ iz članka 61. stavak 3. ZOR-a, NN, 93/14. DO 98/19 Naime, citiranim člankom 61. ZOR-a radnik, koji je bio u radnom odnosu i radio u punom radnom vremenu (40 sati/tjedan), mogao je sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati/tjedan, odnosno do 180 sati/godinu, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima je radnik već prethodno imao sklopljen ugovor o radu (u radnom odnosu s NPRV, s 1 ili više poslodavaca), radniku za takav rad dao/dali pisanu suglasnost.

Iz citirane norme članka 61. ZOR-a, važeće do 31.12.2022.god., proizlazi da je radnik mogao raditi za drugog poslodavca samo do 8 sati/tjedno, odnosno najviše do 180 sati godišnje, što znači najviše do prosječno 15 sati mjesečno, ili prosječno, cca 3,5 sata tjedno (računajući 4 tjedna/mjesec) i pretpostavljajući da takav rad/radni odnos radnika za njegovog drugog poslodavca traje u kontinuitetu/cijela godina. Drugi uvjet za mogućnost takvog rada bio je PISANA SUGLASNOST POSLODAVCA. Rad bez pisane suglasnosti mogao je biti za naručitelja takvog rada – 2. poslodavca sankcioniran kao najteži prekršaj u smislu članka 229. citiranog ZOR-a za koje je bila propisana kazna za poslodavca pravnu osobu od 30.000,00 kn – 60.000,00 kn, odnosno od 7.000,00 kn – 10.000,00 kn za poslodavca fizičku osobu,

Institut dopunskog radnog odnosa, u primjeni do 31.12.2022.god. zamijenjen je, u primjeni od 1.1.2023. sa institutom DODATNOG RADA

Mora se još naglasiti da je norma članka 61. stavak 3. ZOR-a, važeća do 31.12.2022.god. kojom je bio ozakonjen dopunski radni odnos sa

navedenim karakteristikama u uvodnim napomenama, stavljen izvan snage.

Mogli bi zaključiti, da je taj pravni institut zamijenjen s novim pravnim institutom DODATNOG RADA/radnog odnosa, kako je propisano odredbama članka 18 a., 18 b. i 18. c. izmijenjenog i dopunjenog istog ZOR-a, NN, 151/22.

U dodatnom radu/radnom odnosu, takav rad može zasnovati radnik koji za jednog poslodavca obavlja rad u punom radnom vremenu (PRV) = matični poslodavac ili u nepunom radnom vremenu (NPRV) kada obavlja rad za više poslodavaca = više matičnih poslodavaca tako, da zbroj radnih vremena/tjedan u NPRV daje njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati/tjedan.

Dodatan rad radnik ostvaruje na temelju sklopljenog ugovora.

Tko ne može DODATNO raditi za 2. poslodavca? Radnik koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu ili koji radi sa skraćenim radnim vremenom (rad na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu/zdravlja nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, pa se slijedom toga za njega/njegovo radno vrijeme skraćuje razmjerno štetnom utjecaju) ne može raditi DODATNO za 2. poslodavca. Također dodatan rad ne može ugovoriti radnik kojemu je, prema propisima o mirovinskom osiguranju priznat radni staž s povećanim trajanjem.

Obveza radnika u DODATNOM radu prema matičnom poslodavcu. Prije početka dodatnog rada, radnik je dužan pisanim putem obavijestiti matičnog poslodavca ili sve matične poslodavce, ako radnik radi za više matičnih poslodavaca u NPRV o činjenici da je sklopio ugovor o DODATNOM radu.

Pravo matičnog poslodavca prema svom radniku u DODATNOM radu. Citiranim člankom ZOR-a (18. a. stavak 4.) propisano je da matični poslodavac/i može/mogu pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod 2. poslodavca, ako za to na njegovoj strani/stranama postoje objektivni razlozi i osobito, ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja (članak 101. ZOR-a – iste odredbe ZOR-a, koje nisu mijenjane propisuje da radnik ne smije bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun

sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac – pretpostavka nelojalne konkurencije). Ako se radnik oglašuje na izvršenje svoje obveze prema matičnom poslodavcu, matični poslodavac/i može/mogu od radnika ili od njegovog 2. poslodavca tražiti da se efekte/novčani ekvivalent vrijednosti uloženog rad radnika upute/doznače matičnom poslodavcu/ima, razmjerno vremenu, koje je ugovoreno za rad tog matičnog poslodavca.

Radnik ima pravo na GO

Radnik na radu kod 2. poslodavca kod kojeg je zaposlen u dodatnom radu, ima pravo na godišnji odmor (članak 18. stavak 7. izmijenjenog/dopunjenog ZOR-a). Godišnji odmor radnik ima pravo koristiti u istom tjednu/vremenu u kojem koristi godišnji odmor za matičnog poslodavca. Presumira se da 2. poslodavac, za kojega radnik radi u radnom odnosu za prosječno 8 sati rada/tjedan, na teret 2. poslodavca ima pravo na razmjerna godišnji odmor ili najmanje cca 6 kalendarskih dana ili 20 % trajanja propisanog minimalnog broja dana GO prema članku 77. stavak 1. ZOR-a (4 tjedna ili 28 kalendarskih dana). Više od tog broja dana GO na koje radnik u dodatnom radu ima pravo može mu dati drugi poslodavac, primjenjujući univerzalno načelo iz radnog prava „povoljnije pravo u korist radnika prema odluci poslodavca“.

Kako poslodavac utvrđuje radniku GO? 2. poslodavac utvrđuje radniku pravo na GO prema mjerilima i kriterijima koji su propisani Kolektivnim ugovorom, za poslodavca koji je član Udruge, primjenjujući konkretno mjerila iz članka 81., ako radniku utvrđuje minimalni broj dana GO, a više od toga prema svojoj volji i mogućnosti u odnosu na pretpostavljeni opseg i raspored rada prema korisnicima zdravstvene zaštite. De facto, radnik ostvaruje pravo na GO u radnim danima koje 2. poslodavac utvrđuje primjenom članka 80. Kolektivnog ugovora, za osnove/mjerila iz stavka 2. citiranog članka, prema podstavcima od 1 – 5, s tim, da 2. poslodavac može koristiti i druge kriterije/mjerila prema svojoj ocjeni. Dobiveni broj dana za rad radnika u DODATNOM radu na istim poslovima/radnim zadaćama, koje bi obavljao radnik 2. poslodavca u radu za rad u PRV, svodeći dobiveni broj na razmjerni radnom vremenu koje radnik u DODATNOM radu obavlja za 2. poslodavca u odnosu na njegovog radnika u radnom odnosu sa PRV. I u takvim okolnostima, 2. poslodavac može radniku utvrditi povoljniji razmjer/broj r.d. za korištenje GO.

Pravo radnika u DODATNOM radu na naknadu plaće za vrijeme korištenja GO. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, kako je navedeno u prethodnom stavku, tj. u minimalnom ili povećanom trajanju prema volji poslodavca, radnik u DODATNOM radu ostvaruje naknadu plaće, u iznosu kako to propisuje članak 172. Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva, ako Kolektivni

ugovor obvezuje poslodavca – samo članovi Udruge – u protivnom, kako je propisano ugovorom o radu ili ZOR-om (naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće obračunate i isplaćene u prethodna 3 mjeseca, razmjerno vremenu odsustvovanja sa rada).

Radnik ima pravo koristiti GO za rad kod 2. poslodavca u vremenu, prema rasporedu korištenja GO u radnom odnosu za matičnog poslodavca.

Ugovor o dodatnom radu

Ugovor o DODATNOM radu stranke, tj. 2. poslodavac i radnik sklapaju u pisanom obliku i mora sadržavati najmanje podatke iz članka 15. stavak 1. ZOR-a (stranke ugovora s njihovim OIB-om, sjedištem rada i poslovnom adresom, mjesto rada, nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada za koje se radnik zapošljava ili kratki opis poslova, datum sklapanja ugovora o radu/početak rada, oznaka da li se sklapa ugovor na neodređeno ili određeno vrijeme, trajanju plaćenog GO na koje radnik ima pravo, postupku za slučaj otkazivanja ugovora o radu, bruto plaći, odnosno i dodacima na plaću i..., trajanju radnog dana ili tjedna u satima i trajanju/uvjetima probnog rada ako je ugovoreno).

Radnik, za rad u DODATNOM radu ima pravo na plaću. 2. poslodavac utvrđuje radniku za rad u DODATNOM radu plaću u bruto iznosu, prema mjerilima i kriterijima iz kolektivnog ugovora ili iz ugovora o radu. Plaću utvrđuje za rad takvog radnika za poslove/radne zadaće, prema vrsti i naravi poslova/djelatnost poslodavca – kako je navedenim aktima 2. poslodavca za rad radnika koji rade za 2. poslodavca iste poslove u PRV. Dobiveni iznos 2. poslodavac svodi na iznos plaće radnika u DODATNOM radu za rad u ugovorenom vremenu rada za 2. poslodavca u iznosu koji je razmjerni iznosu ugovorenim satima rada u odnosu na rad u PRV. 2. poslodavac može takvom radniku utvrditi plaću i u povoljnijem iznosu koristeći radno-pravno načelo „povoljnijeg prava u korist radnika prema odluci poslodavca“, zavisno o poslovima/radno mjesto na kojem taj radnik obavlja poslove, očekivanim efektima njegovog rada, što, prema takvoj ocjeni, 2. poslodavac može odstupiti od načela utvrđivanja plaća „plaće koja se obračunava za jednaki rad“, jer npr. rad radnika za njega u DODATNOM radu nije jednak prosjeku drugih, već je za 2. poslodavca povoljniji, pa zbog toga može ugovoriti plaću za takvog radnika u većem iznosu, a da ne povrijedi načelo „zabrane diskriminacije“.

Sve drugo, što uvjetuje korištenje prava i obveza radnika u DODATNOM radu za 2. poslodavca, opisano je u prethodnom izlaganju

Takav ugovor o radu može se sklopiti na određeno ili neodređeno vrijeme. Ako se ugovor o radu sklapa na određeno vrijeme, prema članku 18.b. stavak 3. ZOR-a, na njega se ne primjenjuju odredbe članka 12. ZOR-a (iznimka od pravila da se ugovor o radu sklapa na neodređeno vrijeme. Takav ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od 3 godine i...).

Iznimka od pravila ograničenog rada na određeno vrijeme. Citirani članak ZOR-a propisuje i iznimke od

utvrđenog pravila da radni odnos na određeno vrijeme može trajati najduže 3 godine ili u zbiru do 3 godine, ako se sklapa više ugovora o radu, ako za takve iznimke postoje objektivne okolnosti, utvrđene kolektivnim ugovorom. Kolektivnim ugovorom za privatno zdravstvo koji primjenjuju/mogu primijeniti samo članovi Udruge, kako to propisuje članak 194. ZOR-a, propisane su i nabrojene objektivne okolnosti koje ozakonjuju primjenu iznimke od pravila, da članovi Udruge mogu sklapati ugovore o radu na određeno vrijeme bez vremenskog ograničenja trajanja

Mogućnost rada u dodatnom radu, mjereno satima rada/tjedan

Za radnika u DODATNOM radnom odnosu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od 8 sati rada/tjedan (članak 18.b. stavak 4. ZOR-a). Ovako propisano trajanje radnog vremena za radnika u DODATNOM radu, aplicirajući to tjedno trajanje za godinu dana ispada, da je ograničenje trajanja rada u dopunskom radnom odnosu od 180 sati/godina (važeća norma do 31.12.2022.god.) povećana za cca 100 %, tj. da može takav rad maksimalno trajati do cca 380 sati/godina ($260 \text{ radnih dana/godina} / 12 = \text{prosječno cca } 22 \text{ radna dana/mjesec}$ ili $\text{prosječno cca } 4 \text{ tjedna/mjesec} \times 8 \text{ sati/tjedan} = 32 \text{ sata/mjesec} \times 12 = \text{cca } 384 \text{ sata/godinu}$).

Ako je poslodavac radniku utvrdio raspored rada u NEJEDNAKOM TRAJANJU, tjedni rad radnika određeno razdoblje može trajati i do 16 sati/tjedan, ali ne više

Naime, člankom 18.b. stavak 4. ZOR-a propisano je da radnik u DODATNOM radu, ako mu je raspored rada od 2. poslodavca utvrđen u nejednakom trajanju/tjedan, smije raditi umjesto 8 sati/tjedan 16 sati. Takav raspored ne može se takvom radniku utvrditi u kraćem trajanju od mjesec dana niti dužem od jedne godine.

Tijekom tako utvrđenog rasporeda, prosječno trajanje radnog vremena radnika u DODATNOM radu/tjedan, mora odgovarati ugovorenom radnom vremenu (8 sati/tjedan, prema istom članku 18.b. stavak 4. ZOR-a).

Raspored radnog vremena u jednakom trajanju. Raspored radnog vremena radnika u DODATNOM radu, koji mu utvrđuje 2. poslodavac, npr. u jednakom trajanju, može poslodavac brojčano utvrditi, kao sat/i rada/dan u tjednu npr. od ponedjeljka do četvrtka po 2 sata rada, tj. 4 dana po 2 sata ili utorak i četvrtak u tjednu, tj. 2 dana po 4 sata ili slično tome, samo da princip za takav/takve rasporede bude za radnika stalan/identičan.

Raspored u nejednakom trajanju. Raspored radnog vremena radnika u DODATNOM radu, sa nejednakim trajanjem koji može trajati sa prekovremenim radom i do 16 sati/tjedan i to najduže 4 mjeseca/godina ili čak 6 mjeseci,

ako je takva mogućnost utvrđena Kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca, 2. poslodavac može utvrditi rasporedom, s brojčanim oznakama sata rada za dane u tjednu *r a z l i č i t o*, što može značiti, da i u pojedinom tjednu radnik u DODATNOM radu radi manje od 8 sati u zbroju sati rada/dan u dotičnom tjednu, da bi u drugom radio više itd.

Uvjeti za raspored rada u nejednakom trajanju. Raspored radnog vremena radnika u DODATNOM radu utvrđen u nejednakom trajanju dozvoljen je pod uvjetom da je takav radnik dostavio 2. poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od 8 sati (članak 18.b. stavak 10. ZOR-a). Takva izjava daje se 2. poslodavcu, ne matičnom. Ako radnik ne pristane na raspored rada u nejednakom vremenskom trajanju, tj. duži od 8 sati rada/tjedan, 2. poslodavac ne može tražiti naknadu za pretrpljene štete, kao ekvivalent eventualne za njega štetne posljedice na radu od strane radnika u DODATNOM radu (kako je planirao)

Na odnose radnik u DODATNOM radu/2. poslodavac, prilikom sklapanja ugovora o DODATNOM radu, na odgovarajući način primjenjuju se odredbe članka 66. stavak 7., 8. i 9. ZOR-a (npr. da se tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda rada, njegov raspored može promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje mogućeg trajanja takvog rasporeda i sl.). Istim člankom, stavak 14. ZOR-a propisano je također da se prilikom sklapanja ugovora o DODATNOM radu ne mogu primijeniti odredbe članka 67. ZOR-a, koje se odnose na preraspodjelu radnog vremena radnika (radno vrijeme može se preraspodijeliti tako, da u jednom razdoblju traje duže a u drugom kraće od PRV ili NPRV, na način da prosječno radno vrijeme tijekom preraspodjele ne smije biti duže od PRV ili NPRV).

Uvjeti rada za radnika koji radi u DODATNOM radu za 2. poslodavca

Člankom 18.c. ZOR-a propisano je slijedeće:

1. ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblje rada u DODATNOM radu smatrati će se radom u PRV,
2. plaća i druga materijalna prava iz rada i po osnovu rada radniku u DODATNOM radu utvrđuju se i isplaćuju RAZMJERNO ugovorenom radnom vremenu s 2. poslodavcem, ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno,
3. na radnika u DODATNOM radu, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući način primjenjuju se odredbe članka 63. stavak 1., 2 i 3. ZOR-a (radniku koji je sklopio ugovor o radu za NPRV moraju se osigurati uvjeti rada kao da je sklopio ugovor o radu s PRV s istim poslodavcem, odnosno, ako poslodavac kolektivnim

ugovorom ili drugim propisom nije propisao uvjete rada, on je radniku za rad u NPRV dužan osigurati PRIMJERENE UVJETE, kao radniku koji je sklopio ugovor o radu s PRV, a koji obavlja slične poslove i ima ista stručna znanja i vještine..)

.....
(naziv i sjedište rada 2. poslodavca)

.....
(mjesto i datum donošenja Odluke)

Rezime

Institut DODATNOG rada odnosi se na radnika koji je zaposlen kod matičnog poslodavca u radnom odnosu za PRV ili NPRV. Radnik, slijedom iznjetog, koji radi s NPRV za jednog ili više poslodavaca, ti/takvi poslodavci prema 2.poslodavcu s kojim je radnik sklopio ugovor o DODATNOM radu imaju status matičnog/matičnih poslodavaca.

Glede zakonskog ograničenja mogućnosti takvog rada u DODATNOM radu, na odnose radnik/2. poslodavac, a prema matičnom poslodavcu/poslodavcima takvog radnika na odgovarajući način primjenjuju se odredbe članka 101. ZOR-a – institut „zakonske zabrane natjecanja“, tj. da radnik ne bi smio obavljati poslove za 2. poslodavca, ako je vrsta/narav takvog rada/radno mjesto identična poslovima iz djelatnosti njegovog matičnog poslodavca (presumpcija zabrane nelojalne konkurencije). Ako radnik u DODATNOM radu obavlja takve poslove bez pisane suglasnosti matičnog poslodavca, matični poslodavac/poslodavci imaju pravo potraživati od svog radnika ili 2. poslodavca novčane vrijednosne efekte od njegovog rada za 2. poslodavca (karakter naknade štete za izgubljenu dobit matičnog poslodavca zbog nastupa za njega štetnih posljedica izazvane nelojalnom konkurencijom na tržištu rada 2 subjekta iste djelatnosti).

Bez obzira na opisana ograničenja, mogućnost dodatnog rada u odnosu na rad u dopunskom radnom odnosu - važeći pravni institut do 31.12.2022.god., povećana je za 100 %, tj. sa 180 na cca 380 sati dodatnog rada pojedinca/godina.

Ograničenje mogućnosti rada radnika u radnom odnosu sa matičnim poslodavcem u dopunskom radnom odnosu od 8 sati tjedno a najviše 180 sati/godina (računajući do 31.12.2022.g.), za DODATAN rad utvrđena je u pravilu 8 sati, ali i 16, ako je rad utvrđen u nejednakom trajanju/tjedan i to do najviše 380 sati rada/godinu.

Prilozi, koji su u svezi sklapanja ugovora o DODATNOM radu radnika na radu kod matičnog poslodavca, koji nije uključen u Mrežu javne zdravstvene službe – u vlasništvu domaće pravne ili fizičke osobe (bolnice, specijalne bolnice, ustanove za zdravstvenu skrb, poliklinike, ljekarne, iako obavljaju poslove za Mrežu, trgovačka društva za zdravstvenu djelatnost i ...):

1. **Odluka 2. poslodavca o utvrđivanju rasporeda DODATNOG rada za radnika u JEDNAKOM trajanju, mjereno satima rada/tjedan**

Na osnovi odredbi članka 60.a. Zakona o radu, NN, 93/14. do 64/23. (u daljnjem tekstu: ZOR), respektirajući odredbe članka 18 a. istog ZOR-a, i ugovora o radu, kojeg su sklopili 2. poslodavac i radnik, na određeno ili neodređeno vrijeme, dana....., 2. poslodavac za rad radnika, za sebe u DODATNOM radu, koji je zaposlen za poslodavca (matični poslodavac), za rad u punom radnom vremenu (PRV), koji je ujedno i član Udruge privatnih poslodavaca u zdravstvu, pa ga prema članku 194. ZOR-a obvezuje primjena Kolektivnog ugovora, NN, 118/19 i 148/22., d o n o s i

ODLUKU

o rasporedu radnog vremena radnika u DODATNOM radu za 2. poslodavca, u jednakom trajanju, raspodijeljeno po danima/tjednima/mjesec

1. Radniku....., u radnom odnosu sa matičnim poslodavcem....., koji za njega obavlja poslove/radne zadaće radnog mjesta....., i koji je zasnovao radni odnos za 2. poslodavca za obavljanje poslova iste vrste/naravi, koje obavlja za matičnog poslodavca na radnom mjestu kako je navedeno, u t v r đ u j e m raspored trajanja radnog vremena, mjereno danima/tjedan i satima rada/dan, za mjesec/202....god. i to u j e d n a k o m trajanju kako slijedi:
2. **od utorka do petka**, tj. za 4 dana rada **po 2 sata/dan¹**, s početkom rada usati, a završetkom u sati, prema dogovoru sa 2. poslodavcem, respektirajući raspored rada radnika iz točke 1. za matičnog poslodavca za iste dane – početak i završetak radnog dana iz njegovog tjednog rasporeda
3. Fond sati rada u DODATNOM radu radnika iz točke 1. za 2. poslodavca ne može trajati duže od 8 sati rada/tjedan.
4. Odluku je donio 2. poslodavac, prema zakonskim ovlastima/obvezama, pa slijedom iznjetog može proizvoditi pravne učinke.

Dostavljeno:

- 2. poslodavac

- Radniku u DODATNOM radu
.....

¹ 2. poslodavac može utvrditi raspored rada radniku u za njega DODATNOM radu i drugačije, npr. po 4 sata rada 2 dana u tjednu, ili 6 sati rada 1 dan u tjednu a 2 sata u drugom tjednu/tjednima itd. Takav raspored rada 2. poslodavac može mijenjati, s tim, da uvijek raspoređuje rad na dane i sate/dan u okviru 8 sati rada radnika za njega/tjedan

2. **Odluka 2. poslodavca o utvrđivanju rasporeda DODATNOG rada za radnika u NEJEDNAKOM trajanju, zajedno sa prekovremenim radom, koji je zakonom dozvoljen, mjereno satima rada/dan/tjedan/mjesec**

.....
(naziv i sjedište rada 2. poslodavca)

.....
(mjesto i datum donošenja Odluke)

Na osnovi odredbi članka 60.a. Zakona o radu, NN, 93/14. do 64/23. (u daljnjem tekstu: ZOR), respektirajući odredbe članka 18 a. istog ZOR-a, i ugovora o radu, kojeg su sklopili 2. poslodavac i radnik, na određeno ili neodređeno vrijeme, dana....., 2. poslodavac za rad radnika, za sebe u DODATNOM radu, koji je zaposlen za poslodavca (matični poslodavac), za rad u punom radnom vremenu (PRV), koji je ujedno i član Udruge privatnih poslodavaca u zdravstvu, pa ga prema članku 194. ZOR-a obvezuje primjena Kolektivnog ugovora, NN, 118/19 i 148/22., d o n o s i

ODLUKU

o rasporedu radnog vremena radnika u DODATNOM radu za 2. poslodavca, u NEJEDNAKOM trajanju, raspodijeljeno po danima/tjednima/mjesec, zajedno sa prekovremenim radom, koji je zakonom dozvoljen

1. Radniku....., u radnom odnosu sa matičnim poslodavcem....., koji za njega obavlja poslove/radne zadatke radnog mjesta....., i koji je zasnovao radni odnos za rad za 2. poslodavca za obavljanje poslova iste vrste/naravi, koje obavlja za matičnog poslodavca na radnom mjestu kako je navedeno, u t v r đ u j e m raspored njegovog vremena rada/radno mjesto, mjereno danima/tjedan i satima rada/dan, za mjesec/202....god. i to u n e j e d n a k o m trajanju kako slijedi:

2. Fond sati rada od **16 sati/tjedan**, zajedno sa prekovremenim radom koji je zakonom dozvoljen, u DODATNOM radu radnika iz točke 1. za 2. poslodavca, 2. poslodavac može rasporediti 1. tjedan u mjesecu:

- **za rad u ponedjeljak 4 sata, sa početkom i završetkom odsati dosati,**

utorak i četvrtak po 3 sata, sa početkom i završetkom odsati dosati,

i subotom 6 sati, sa početkom i završetkom od 8 do 14 sati.

Isti 2. poslodavac rad svog radnika u DODATNOM RADU od **16 sati** rada/tjedan, zajedno sa prekovremenim

radom, koji je zakonom dozvoljen za sebe, 2. poslodavac može rasporediti u 2. tjednu njegovog rada/mjesec:

- **od utorka do petka, tj. za rad od 4 dana, svaki dan po 4 sata, sa početkom rada odsati i završetkom usati,**

- **ili.....**

3. 2. poslodavac može utvrditi radniku, za njega u DODATNOM radu, kako je utvrđeno točkom 2. ove Odluke u vremenskom trajanju najduže 4 mjeseca, ali i trajanju 6 mjeseci, ako je takva mogućnost propisana kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca,

4. Raspored radnika u nejednakom trajanju do 16 sati rada/tjedan, zajedno sa prekovremenim radom, u razdoblju iz prethodne točke, 2. poslodavac mora prilagoditi zakonom propisanom trajanju od **8 sati** rada/tjedan, zajedno sa prekovremenim radom, koji je zakonom dozvoljen²

5. Odluku je donio 2. poslodavac, prema zakonskim ovlastima/obvezama, pa slijedom iznijetog može proizvoditi pravne učinke.

Dostavljeno:

- 2. poslodavac

- Radniku u DODATNOM radu

3. **Obavijest radnika matičnom poslodavcu ili svim poslodavcima s kojima je u radnom odnosu sa nepunim radnim vremenom, da je sklopio ugovor o DODATNOM radu, sa 2. poslodavcem**

..... (ime i prezime radnika na radu kod matičnog poslodavca/poslodavaca)

.....
(naziv poslova koje obavlja za matičnog poslodavca/poslodavce)

..... (mjesto i datum)

.....

(naziv matičnog poslodavca/poslodavaca)

n/p ravnatelja

² Članak 65. stavak 1. ZOR-a propisuje da poslodavac u slučaju nastupa okolnosti više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan prekovremeno raditi. Ako poslodavac nije uručio pisani zahtjev, radnik za navedene okolnosti mora obaviti naređeni rad s tim, da je poslodavac dužan naknadno radniku uručiti pisani zahtjev. Ukupno trajanje rada radnika/tjedan sa prekovremenim radom može trajati najduže 50 sati.

(sjedište rada i poslovna adresa)

4. **Obavijest radnika matičnom poslodavcu**.....(naziv matičnog poslodavca)

Sukladno odredbi članka 18. a. stavak 3. Zakona o radu, NN, 93/14. do 64/23. (u daljnjem tekstu: ZOR), izvršavam svoju zakonsku obvezu te matičnog poslodavca/poslodavce

O b a v j e š ć u j e m

da sam sklopio ugovora o DODATNOM RADU sa 2. poslodavcem za rad na radnom mjestu, prema opisu/sadržaju za iste poslove/radne zadaće, prema vrsti koje obavljam i za matičnog poslodavca

1. Dana sklopio sam ugovor o DODATNOM radu sa 2. poslodavcem..... (naziv), sa sjedištem rada u, sa početkom rada, za obavljanje poslova istog radnog mjesta prema naravi i sadržaju rada,

Moj rad u DODATNOM radu ni u kojem slučaju neće kolidirati sa izvršenjem mojih radnih obveza koje proizlaze iz rada i po osnovi rada za matičnog poslodavca. Naime, smatram da za moj rad na strani matičnog poslodavca/poslodavaca ne postoje objektivni razlozi, koji bi upućivali da je takav rad suprotan interesima matičnog poslodavca/poslodavaca.

Prava matičnog poslodavca prema meni, glede konzumacije mog sklopljenog ugovora o DODATNOM radu sa 2. poslodavcem, smatram da nisu u koliziji s mojim interesom, odnosno suprotna interesu matičnog poslodavca, utvrđena su ZOR-om.

.....
(potpis)

* * * * *

5. Ugovor o DODATNOM radu na određeno vrijeme za poslodavca koji je član Udruge i kojeg obvezuje primjena Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva, NN, 118/19 i 148/22., tj. koji sklapa subjekt zdravstva koji je u vlasništvu domaće ili strane pravne ili fizičke osobe, odnosno koji sa 2. poslodavcem sklapa radnik, prema definiciji iz ZOR-a, ne zdravstveni radnik u statusu javnog službenika

Na osnovi odredbi članka 44. Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva Hrvatske, NN, 118/19 a u svezi s primjenom članka 60a i članka 61. do 63. Zakona o radu, NN, 93/14. do 64/23. (u daljnjem tekstu: ZOR), respektirajući odredbe članka 18 a., 18 b. i 18.c. istog ZOR-a, te Odluke 2. poslodavca o rasporedu rada Radnika u dodatnom radu i Izjave Radnika da je obavijestio svog poslodavca u statusu matičnog poslodavca o sklapanju ovog Ugovora, stranke:

..... (u daljnjem tekstu:
2. Poslodavac) zastupana po
.....
i
..... (u daljnjem tekstu:
Radnik matičnog poslodavca s PRV),
sklopile su

UGOVOR O DODATNOM RADU

na neodređeno vrijeme, s mogućnošću otkaza

Uvodne napomene

Članak 1.

Stranke sklapaju ovaj Ugovor o DODATNOM radu Radnika na neodređeno vrijeme, s mogućnošću raskida (u daljnjem tekstu: Ugovor) respektirajući odredbe Zakona koji je citiran u uvodu ovog Ugovora, kao opći propis, koji se primjenjuje na odnose ugovornih stranaka nezavisno što imaju status zdravstvenog subjekta i zdravstvenog radnika, ali na radu za subjekt koji je u privatnom vlasništvu.

Posebni uvjeti za sklapanje ovog Ugovora su uvjeti:

- Da je Radnik, koji sklapa ovaj Ugovor Radnik matičnog poslodavca na radu sa PRV, za kojeg on obavlja poslove zdravstvene struke, na radnom mjestu prema svom zanimanju, u statusu zaposlene osobe za 2. poslodavca na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom (PRV) = matični poslodavac,
- Da je Radnik matičnog poslodavca s PRV iskazao namjeru zasnivanja radnog odnosa sa 2. Poslodavcem, za iste poslove i radne zadaće radnog mjesta koje obavlja za matičnog poslodavca i to u DODATNOM RADU, prema definiciji, kako je propisano ZOR-om,
- Da je Radnik matičnog poslodavca s PRV obavijestio istog matičnog poslodavca o sklopljenom Ugovoru o DODATNOM radu s 2. Poslodavcem za iste poslove prema opisu i naravi poslova istog radnog mjesta,
- Da je 2. Poslodavac, slijedeći volju Radnika matičnog poslodavca s PRV za sklapanje Ugovora o radu, kako je navedeno u prethodnom podstavku, utvrdio za istog Radnika raspored vremena njegovog rada za njega u jednakom trajanju i raspored njegovog rada u nejednakom trajanju u opsegu za 8 sati rada/tjedan, odnosno 16 sati rada u nejednakom trajanju i to u propisanom mjesečnom razdoblju, s obavezom, da se u tom razdoblju vrijeme trajanja rada od 16 sati/tjedan, svede na prosječno 8 sati rada/tjean, kako je kao maksimum utvrđeno ZOR-om,

- Da je Radnik matičnog poslodavca s PRV izjavio, što je 2. Poslodavac konstatirao i u odlukama o rasporedu rada, da na strani Radnika ne postoji pravna zapreka dodatnog rada kako to propisuje ZOR, tj., da za matičnog poslodavca ne obavlja rad s posebnim uvjetima rada, odnosno da ne radi u skraćenom radnom vremenu, odnosno, da mu se radni staž ne računa s povećanim trajanjem,
- Da je 2. Poslodavac utvrdio raspored rada radnika mjereno brojem sati rada/tjedan u maksimalno mogućem broju, bilo da je utvrdio raspored rada u jednakom trajanju od 8 sati rada/tjedan ili nejednakom trajanju 16 sati rada/tjedan, svodeći broj od 16 sati na prosječni broj od 8 sati i to za obavljeni rad u trajanju od 4 ili 6 mjeseci tekuće godine,
- Da je Radnik matičnog poslodavca s PRV dao 2. poslodavcu pisanu suglasnost o dobrovoljnom pristanku za rad od 16 sati/tjedan,
- Da se na odnose stranaka prema ovom Ugovoru primjenjuju i odredbe koje ZOR propisuje za primjenu instituta „zakonske zabrane natjecanja“,
- I dr. što proizlazi iz primjene ZOR-a i Kolektivnog ugovora koji obvezuje 2. poslodavca, sve u predmetu ovog Ugovora

*Definiranje pojedinih riječi ili sklopova riječi
Iz/za primjenu Ugovora*

Članak 2.

Pojedine riječi/sklop riječi u ovom Ugovoru imaju slijedeće pravno/pojmovno značenje:

1. „Radnik matičnog poslodavca s PRV“ - upućuje na radnika koji radi za poslodavca/više poslodavaca s fondom sati rada/tjedan punog radnog vremena od 40 sati/tjedan,
2. „Može sklopiti ugovor o radu s 2. poslodavcem“ – upućuje na saznanje, dovodeći u svezu rečeno u točki 1., da radnik može ostvariti rad s fondom rada PRV kod jednog ili kod više poslodavaca, radeći kod svakog s nepunim radnim vremenom u zbiru do 40 sati/tjedan,
3. „Može ostvariti rad s fondom sati rada PRV kod jednog ili više poslodavaca“ – upućuje na jednog poslodavca za kojeg radnik radi 40 sati rada/tjedan i kojeg ZOR definira kao matičnog poslodavca ili raditi kod više matičnih poslodavaca za svakog s nepunim radnim vremenom u okviru PRV,
4. „Mogućnost DODATNOG rada“, prema ZOR-u je mogućnost koju može konzumirati Radnik matičnog/matičnih poslodavaca izvan rada u PRV za jednog matičnog poslodavca ili u

zbroju vremena rada do PRV kod više matičnih poslodavaca i to do prosječno 8 sati DODATNOG rada/tjedan za 2. poslodavca

5. „2. poslodavac“ je, prema definiciji iz ZOR-a poslodavac koji obavlja registriranu djelatnost za koju Radnik matičnog poslodavca s PRV, prema svom zanimanju, znanju i sposobnostima može obavljati iste poslove, koji prema naravi i vrsti poslova čine sadržaj poslova radnog mjesta koje je utvrdio svojim općim aktom i 2. poslodavac,
6. „Obavijest Radnika matičnog poslodavca s PRV svom matičnom poslodavcu da je sklopio ugovor o DODATNOM radu za obavljanje istih poslova sa 2. poslodavcem“, čineći na taj način realizaciju svoje namjere za matičnog poslodavca javnom, da bi isti mogao osporiti realizaciju takve njegove namjere sukladno ZOR-u ili tražiti za sebe novčane efekte vrijednosti njegovog rada prema pravilima, kako je ZOR-om propisano za pravni institut „zakonske zabrane natjecanja,
7. „Raspored rada radnika matičnog poslodavca s PRV za 2. poslodavca“, 2. poslodavac je utvrdio u 2 varijante, sukladno ZOR-u, 1. za tjedni raspored u jednakom trajanju do 8 sati rada/tjedan i 2. za tjedni raspored u nejednakom trajanju do 16 sati rada/tjedan,
8. Da je Radnik matičnog poslodavca s PRV 2. poslodavcu uručio pisanu suglasnost za rad sa rasporedom u nejednakom trajanju do 16 sati rada/tjedan,
9. Rad Radnika matičnog poslodavca s PRV u nejednakom trajanju do 16 sati rada/tjedan vremenski je ograničen na 4 mjeseca, odnosno 6 mjeseci“, ako je takva mogućnost propisana Kolektivnim ugovorom koji obvezuje 2. poslodavca, ali s tim, da se unutar nabrojanih mjeseci mogućeg takvog rada, nejednako trajanje vremena rada mora svesti na prosječno trajanje, propisano za jednako trajanje, tj. 8 sati/tjedan,
10. „Odredbe o raskidnom uvjetu“ i glede primjene ovog Ugovora u ugovorenom vremenu njegovog trajanja za radnika na radu kod matičnog poslodavca s PRV i 2. poslodavca može značiti postavljeni zahtjev matičnog poslodavca za raskid Ugovora, obrazlažući, da njegov radnik, radom za 2. poslodavca, njemu nelojalno konkurira, radeći za 2. poslodavca iste poslove, ili postaviti zahtjev jednoj ili drugoj stranci ovog Ugovora da novčane efekte vrijednosti rada radnika matičnog poslodavca s PRV za 2. poslodavca isti Radnik uplati u korist svog

matičnog poslodavca ili umjesto njega takve novčane efekte uplati 2. poslodavac, kao naknadu štete ili nerealizirane dobiti, koju je 2. poslodavac realizirao na tržištu radom njegovog radnika, kao vid nelojalne konkurencije.

11. I dr. primjereno predmetu i svrsi sklapanja ovog Ugovora

Ispunjenje uvjeta/stranke za zasnivanje radnog odnosa za DODATAN rad za 2. poslodavca

Članak 3.

Stranke dokazuju svaka za sebe aktivnu legitimaciju biti stranka ovog Ugovora i to:

1. Na strani Radnika matičnog poslodavca s PRV, da je fizička osoba, koja je sklopila ugovor o radu s punim radnim vremenom sa matičnim poslodavcem u trajanju od 40 sata/tjedan,
2. Da je Radnik matičnog poslodavca s PRV sklopio ugovor o DODATNOM radu s 2. poslodavcem na neodređeno vrijeme za rad na radnom mjestu, prema svom zanimanju, da obavlja poslove prema vrsti i naravi, identično poslovima koje obavlja za matičnog poslodavca
3. Da će poslove iz točke 2. u DODATNOM radu obavljati do 8 sati rada/tjedan u jednakom trajanju ili 16 sati u nejednakom trajanju, ali ne duže od prosječno 8 sati rada/tjedan, za rad u vremenskom razdoblju od 4 ili 6 mjeseci,
4. Da je Radnik o sklopljenom Ugovoru obavijestio svog matičnog poslodavca, kako to propisuje ZOR, dajući mu mogućnost da ospori pravovaljanost takvog poslovnog odnosa, koji za njega predstavlja akt definiran ZOR-om, kao akt „zakonske zabrane natjecanja“,
5. Da je Radnik matičnog poslodavca s PRV doktor medicine, i da je kao takav kvalificiran raditi za 2. Poslodavca u obavljanju njegove registrirane djelatnosti, kako je propisano Ugovorom iz uvida ovog Ugovora
6. Na strani Drugog poslodavca, da je zdravstvena ustanova tipa s ovlastima koristiti i rad dr.med., spec. u DODATNOM radnom odnosu iznimnih/posebnih stručnjaka, koji ispunjavaju propisane uvjete, kako je navedeno u uvodnim napomenama, pa sve

zajedno uvjetuje mogućnost biti stranka takvog DODATNOG radnog odnosa.

Trajanje radnog odnosa i uvjeti za raskid Ugovora po sili zakona

Članak 4.

Radnik matičnog poslodavca s PRV započeti će rad za 2. poslodavca 202....g., tj. s danom prijave u Registru HZMO-a, nezavisno da li je ili ne matični poslodavac osporio zakonitost, tj. ekonomsku štetnost za sebe takvog rada svog radnika za 2. poslodavca.

Naime, potpisom ovog Ugovora stranke su se opredijelile na radni odnos na neodređeno vrijeme voljom 2. Poslodavca, zbog činjenica navedenih u prethodnom postavku i činjenice neizvjesnosti, da li će Radnik matičnog poslodavca s PRV za 2. poslodavca polučiti očekivane materijalne efekte koji bi „pokrili“ njegove troškove rada za 2. poslodavca i očekivanu zaradu.

Slijedom iznijetog, jedna i druga stranka ovog Ugovora zadržavaju pravo otkaza ovog Ugovora i to u pisanoj formi, s otkaznim rokom od mjesec dana, računajući od dana uručenja/dostave otkaza.

Probni rad

Članak 5.

Na konzumaciju radnog odnosa prema ovom Ugovoru, ne primjenjuje se institut probnog rada, primjeren/mogući za radni odnos, koji ne nosi pridjev „DODATNI“.

Poslovi i radne zadaće koje će Radnik matičnog poslodavca s PRV obavljati u radnom odnosu za 2. poslodavca

Članak 6.

Radnik matičnog poslodavca s PRV će u DODATNOM radnom odnosu obavljati poslove doktora medicine, koji su klasificirani kao poslovi za radno mjesto VII/2, VSS, u sadržaju kako je utvrđeno za specijalistu navedene struke. za šifru zanimanja iz Nacionalne klasifikacije zanimanja NN 111/98.³, sve po uputama 2. Poslodavca, sukladno članku 7. i 60. ZOR-a.

I usmene upute 2. Poslodavca, dane za izvršenje poslova/radnih zadaća u smislu odredbi prethodnog stavka, u izvršenju, za Radnika matičnog poslodavca s PRV imaju jednaku pravnu snagu, kao da su dane u pisanoj formi.

Poslove radnog mjesta iz stavka 1., Radnik matičnog poslodavca s PRV će obavljati prema dnevnom/tjednom Programu rada 2. poslodavca, prema rasporedu jednakog trajanja od 8 sati, mjereno satima/dan/tjedan/najmanje mjesec dana, ili nejednakog trajanja od 16 sati, mjereno identično

³ Provjeriti u Udruzi šifru zanimanja za radnika s kojim 2. poslodavac zasniva radni odnos

kako je navedeno za raspored jednakog trajanja, ali s tim, da se ZOR-om tvrdeno trajanje takvog rasporeda od 4 ili 6 mjeseci u istom vremenskom razdoblju mora svesti na prosječno trajanje od najduže 8 sati rada/tjedan.

Mjesto rada Radnika

Članak 7.

Radnik matičnog poslodavca s PRV će poslove iz članka 3. ovog Ugovora obavljati u mjestu sjedišta rada 2. Poslodavca.

Početak i trajanje radnog odnosa

Članak 8.

Radnik matičnog poslodavca s PRV će otpočeti s radom prema ovom Ugovoru**202.... g.**

Broj sati rada/tjedan i raspored takvog rada

Članak 9.

Radnik matičnog poslodavca s PRV raditi će za 2. poslodavca, prema rasporedu, kako je utvrđeno u članku 6. ovog Ugovora.

Da bi 2. poslodavac mogao utvrditi raspored rada do 16 sati rada/tjedan Radnik matičnog poslodavca s PRV mora dati posebnu pisanu privolu za takav raspored rada.

Raspored tjednog/mjesečnog radnog vremena utvrđuje Drugi poslodavac posebnom Odlukom/dogovoru s Radnikom s PRV, respektirajući njegov raspored rada za Poslodavca ili posebne obveze prema Poslodavcu.

Odmori Radnika

Članak 10.

Radnik matičnog poslodavca s PRV na radu kod 2. poslodavca nema pravo na odmore, kako je propisano za rad radnika s PRV prema ZOR-u i Kolektivnom ugovoru, jer to/takva prava konzumira iz radnog odnosa s matičnim poslodavcem ili matičnim poslodavcima ako obavlja radni odnos s NPRV sa više matičnih poslodavaca, osim prava na razmjeran GO (% udjela sati rada za 2. poslodavca u odnosu na PRV aplicira se na minimalni broj dana GO prema ZOR-u).

Radnik iz prethodnog stavka ima pravo koristiti GO za 2. poslodavca u mjesecu korištenja prema rješenju matičnog poslodavca.

Za vrijeme korištenja GO za 2. poslodavca Radnik iz stavka 1. ostvaruje naknadu plaće.

Otkaz Ugovora

Članak 11.

Stranke mogu otkazati ovaj Ugovor, kako je propisano člankom 2. ovog Ugovora.

Plaća, povećanje plaće i naknada plaće Radnika

Članak 12.

Radnik matičnog poslodavca s PRV ima pravo na obračun i isplatu plaće prema rezultatima njegovog rada u vremenu ugovorenog rada, mjereno satima rada.

Rezultat Radnika matičnog poslodavca s PRV mjeri se vrijednošću izvršenog rada za liječenje pacijenta 2. poslodavca iskazan u izlaznom računu, u €, u bruto iznosu.

Radnik s PRV ima pravo na obračun svog rada u iskazanom iznosu vrijednosti njegovog rada, kako je navedeno u prethodnom stavku, u protuvrijednosti%.

Stranke ovog Ugovora na posebnom obrascu - Izvješće o rezultatu rada Radnika s PRV za Drugog poslodavca/mjesec utvrđuju slijedeće parametre za obračun rezultata rada Radnika s PRV: 1. brojeve izlaznih računa Drugog poslodavca/pacijent kojemu je usluge obavio Radnik s PRV, 2. zbroj ukupne vrijednosti računa/pacijent, 3. vrijednost rada Radnika s PRV u ukupnoj vrijednosti svakog izlaznog računa za usluge koje je obavio Radnik s PRV/Drugi poslodavac, primjenom metodologije obračuna, kako je navedeno u prethodnom stavku.

Ukupni iznos vrijednosti rada Radnika za Drugog poslodavca, prema obračunu iz prethodnog stavka, Drugi poslodavac prenosi u isplatnu listu za obračun plaće Radniku s PRV za mjesec obračuna.

Drugi poslodavac obračunava i isplaćuje plaću Radnika s PRV najkasnije do 20. u mjesecu za rad izvršen u prethodnom mjesecu.

Odredbe ovog članka Ugovora o obračunu/isplati plaće Radniku, zajedno sa Izvješćem iz stavka 4. ovog članka, zamjenjuju obvezu Drugog poslodavca donijeti rješenje o plaći Radniku s PRV.

Prava Radnika matičnog poslodavca s PRV za druga materijalna prava iz rada

Članak 13.

Za rad prema ovom Ugovoru, Radnik matičnog poslodavca s PRV ima pravo na plaću, kako je navedeno u prethodnom članku

Ako Radnik matičnog poslodavca s PRV na njegov teret ostvaruje i druga neoporeziva materijalna prava prema Zakonu o porezu na dohodak i Pravilniku o porezu na dohodak u maksimalnom neoporezivom iznosu, na teret 2. poslodavca nema pravo ostvariti isto/obračunato neoporezivo pravo,

Ako Radnik matičnog poslodavca s PRV ne ostvaruje ili nije ostvario pojedino materijalno pravo u neopozivom iznosu (Božićnicu, regres za GO, paušalnu naknadu za topli obrok, nagradu za rezultate rada i....) ili je pojedino pravo ostvario u manjem neoporezivom iznosu od Pravilnikom propisanog maksimalnog

II. DIO

UVJETI ZA DODATNI RAD KOJI ZA SUBJEKT PRIVATNOG ZDRAVSTVA OBAVLJA SLUŽBENIK SUBJEKTA JAVNOG ZDRAVSTVA U VLASNIŠTVU DRŽAVE/ŽUPANIJE, PREMA ZAKONU O ZDRAVSTVENOJ ZAŠTITI

Uvodne napomene

1. Za razrješenje ove teme relevantne su odredbe članka 157. do 161. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, NN, 100/18 do 33/23. (u daljnjem tekstu: ZZ/18)
2. Naime, članak 157. ZZ/18. propisuje da zdravstveni radnik može uz odobrenje poslodavca za svoj račun sklopiti posao⁴ iz zdravstvene djelatnosti poslodavca. To znači, **prvo**, da norma takvo pravo propisuje na sve zdravstvene radnike javne zdravstvene službe, **drugo**, da je sadržaj poslova koje takav zdravstveni radnik može obavljati za svoj račun sadržajno vezan za poslove/radne zadaće koje radnik na radnom mjestu x obavlja za poslodavca i **treće**, da to može obavljati samo uz odobrenje poslodavca. Odobrenje⁵ poslodavca koje može dobiti radnik vremenski je ograničeno na godinu dana.
3. Isti članak ZZ/18., vezano za odobrenje poslodavca uvjetuje, da zdravstveni subjekt, poslodavac radnika i drugi potencijalni privatni ugovorni subjekt - zdravstvena ustanova, trgovačko društvo za zdravstvenu djelatnost, privatni zdravstveni radnik – moraju prethodno⁶

⁴ Zakon o ZZ/18. ne definira način/oblik rada – radnog odnosa za rad zdravstvenog radnika za privatnog zdravstvenog subjekta, tj. kojem je poslodavac ustanova u vlasništvu Države/županije, već samo normira pravo zdravstvenog radnika, da radeći za svog poslodavca s PRV m o ž e za svoj račun s drugim privatnim subjektom sklopiti posao iz zdravstvene djelatnosti svog poslodavca = matični poslodavac prema definiciji iz ZOR-a

⁵ Zakon o ZZ/18 za rad zdravstvenog radnika u svoje ime i za svoj račun za drugog privatnog zdravstvenog subjekta propisuje obvezu davanja prethodne suglasnosti matičnog poslodavca, javne zdravstvene ustanove na rok **od godinu dana**. Ovakvo ograničenje rada bilo je ZOR-om sankcionirano kao jedan od najtežih prekršaja za koje su bile propisane rigorozne novčane kazne za pravnu osobu, s manjim iznosima za fizičku osobu koja je sklopila dopunski radni odnos **bez suglasnosti javne zdravstvene ustanove**. Odredbe ZOR-a o navedenom prekršaju brisane su iz razloga, što ZOR ne ograničava slobodu rada radnika za drugog poslodavca. ZOR propisuje obvezu obavijestiti poslodavca o činjenici takvog rada, a matični poslodavac, ako smatra da mu zdravstveni radnik svojim radom za drugog nelojalno konkurrira, može tražiti od radnika ili drugog poslodavca primjenu mjere koja je propisana ZOR-om za „instituit zakonske zabrane natjecanja“. S obzirom da javni zdravstveni subjekt nije profitabilan subjekt, ne plaća poreze iz rezultata rada (dobiti) a privatni da, **logično je da se instituit zakonske zabrane natjecanja primjenjuje samo ako se ugovor o dodatnom radu indirektno odnosi na 2 privatna zdravstvena subjekta** koji su u statusu poduzetnika prema definiciji iz članka 44. Općeg poreznog zakona, a ne ako se sklapa privatni zdravstveni subjekt i javni zdravstveni subjekt. Javni zdravstveni subjekt u svako vrijeme može opozvati prethodno danu suglasnost za rad svog zdravstvenog radnika za drugog zdravstvenog subjekta.

⁶ prije „sklapanja poslova u svoju korist i za svoj račun“ zdravstveni radnik, zaposlenik javnog zdravstvenog subjekta, sa drugim privatnim subjektom koji obavlja istu djelatnost ili dio djelatnosti

sklopiti poseban ugovor o međusobnim pravima i obvezama glede mogućnosti/prava na rad kod drugog subjekta službenika javne zdravstvene ustanove.

4. Isti članak ZZ/18. isključuje pravo/mogućnost DODATNOG⁷ rada za drugog poslodavca ravnatelja, zamjenika ravnatelja i pomoćnika ravnatelja javne zdravstvene ustanove.
5. Odobrenje za DODATNI rad službeniku javne zdravstvene ustanove poslodavac daje u skladu s mjerilima koje pravilnikom propisuje ministar.

Uvjeti na strani privatnog zdravstvenog subjekta za sklapanje ugovora sa javnim zdravstvenim subjektom, radi rada u DODATNOM radu njihovih službenika – zdravstvenih radnika

Članak 158. ZZ/18., za izdavanje odobrenja/suglasnosti za sklapanje ugovora subjektima iz stavka 3. uvodnih napomena (presumpcija, da se radi o privatnom zdravstvenom subjektu) u v j e t u j e, da privatni zdravstveni subjekt nema nepodmirene⁸ obveze s osnova poreza, prireza i doprinosa, odnosno da nema druge dospjele obveze prema RH (takva obveza ne odnosi se na zdravstvene subjekte koji su u vlasništvu Države, odnosno JPRS).

Sadržaj ugovora iz stavka 3. uvodnih napomena

Članak 159. ZZ/18 propisuje sadržaj ugovora o međusobnim pravima i obvezama javnog i privatnog zdravstvenog subjekta kojim se omogućuje rad zdravstvenog radnika javnog subjekta u DODATNOM radu za privatnog zdravstvenog subjekta (odredbe o sadržaju poslova 2. poslodavca, odredbe o radnom vremenu – raspored u jednakom i raspored u nejednakom trajanju, odredbe o naknadi za rad/plaći, koja po satu rada ne smije biti niža od bruto iznosa satnice prosječne mjesečne plaće koju ostvaruje radnik kod poslodavca – javne zdravstvene ustanove).

Odobrenje/suglasnost za DODATNI rad iz stavka 2. uvodnih napomena, poslodavac – javni zdravstveni subjekt može opozvati

kao njegov poslodavac, drugi subjekt i poslodavac radnika – javna ZU - moraju sklopiti poseban ugovor o međusobnim pravima i obvezama glede mogućnosti rada zdravstvenog radnika za 2. Privatnog subjekta

⁷ ZZ/18. ne propisuje oblik/vrstu pravnog posla, temeljem kojeg bi zdravstveni radnik obavljao poslove svoje struke u svoje ime i za svoj račun. Tu „prazninu“ popunjava u primjeni ZOR, koji je člankom 18 a – 18 d. regulirao pravni instituit dodatnog rada, zamjenjujući instituit dopunskog radnog odnosa, nakon što je iz članka 61. ZOR-a brisan stavak 3., koji je regulirao primjenu tog pravnog instituita

⁸ Zakonom ZZ/18 Država štiti svoj interes tako da rad zdravstvenog radnika javne zdravstvene službe – u svoje ime i u svoju korist za drugog privatnog subjekta - ograničava i uvjetom da privatni zdravstveni subjekt nema nepodmirenenih obveza s naslova poreza, prireza i doprinosa

Članak 160. ZZ/18. propisuje takvu mogućnost, a članak 160 a. navodi moguće razloge na strani javnog zdravstvenog subjekta koji opravdavaju odluku o opozivu⁹ suglasnosti.

Odgovornost za štetu koju učini svojim radom u liječenju pacijenata javni zdravstveni radnik u DODATNOM radu

Članak 161. ZZ/18. propisuje da subjekt javnog zdravstva, matični poslodavac, koji je dao suglasnost za DODATNI rad svom radniku – javnom službeniku, ne odgovara on, ako njegov radnik na radu kod 2. privatnog poslodavca učini štetu po zdravlje ili pogorša zdravlje pacijentima (ta norma je samo podsjetnik za primjenu načela objektivne odgovornosti za rad radnika, bez obzira na pravni osnov njegovog rada za poslodavca, tj. da u materijalnom smislu odgovara subjekt za kojeg takav radnik obavlja rad – Zakon o zaštiti na radu i Zakon o obveznim odnosima propisuje takvu odgovornost, da šteta/naknada štete, u materijalnom smislu, pada na teret subjekta u kojem i za kojeg je radnik obavljao poslove. Istovremeno, npr. članak 1061. Zakona o obveznim odnosima propisuje i regresnu odgovornost počinitelja štete prema poslodavcu, tj. da poslodavac ima prao potraživati povrat plaćene štete pacijentu ili...i to od radnika, ako je njegov radnik štetu učinio namjerno ili zbog grube nepažnje).

Zdravstveni radnik koji obavlja rad za 2. poslodavca u DODATNOM radu odgovara i kazneno, ako je učinio štetu po zdravlje ili pogoršao zdravlje pacijentu namjerno ili zbog grube nepažnje (kolektivna odgovornost je propisana samo za materijalnu naknadu štete oštećenom, kao što je opisano u prethodnom stavku – kaznena odgovornost je individualna),

Primjer /model Ugovora kojeg sklapaju subjekti privatnog zdravstva i javnog zdravstva:

Na osnovi odredbi članka 157. stavak 3. i članka 159. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, NN, 100/18., respektirajući odredbe članka 2. stavak 2. Pravilnika o mjerilima za davanje odobrenja zdravstvenom radniku za sklapanje poslova iz djelatnosti poslodavca, NN, 42/16., stranke:

.....(dalje: **DZ**),
zastupana po

i

..... (dalje: **UZS**)
zastupana po
sklapaju

⁹ ZZ/18, za razliku od ZOR-a – odnos specijalne i opće norme – propisuje za rad zdravstvenog radnika za drugog, tj. privatnog zdravstvenog subjekta mogućnost opoziva dane suglasnosti, dok ZOR ne ograničava rad u DODATNOM radu statusom radnika matičnog poslodavca, pa isti može sklopiti ugovor na određeno ili neodređeno vrijeme s jednim ili više matičnih poslodavaca ako radnik obavlja poslove s nepunim radnim vremenom za svakoga poslodavca s NPRV. ZOR samo ograničava mogućnost tjednog rada radnika u DODATNOM radu do 8 ili i do 16 sati za nejednaki raspored, ali s tim, da se takav rad mjereno brojem mjeseci u kojima radnik može toliko raditi u konačnosti svede na prosjek od 8 sati/tjedan.

UGOVOR

**O MEĐUSOBNIM PRAVIMA I OBEZAMA IZMEĐU
..... /POSLODAVCA I O
MOGUĆNOSTI RADA DR.MED./SPEC., RADNIKA DZ
/POSLODAVCA I ZA**

Uvjeti na strani stranaka za sklapanje ovog Ugovora

Članak 1.

Da bi stranke imale aktivnu i pasivnu legitimaciju za sklapanje ovog Ugovora o međusobnim pravima i obvezama između DZ¹⁰ /Poslodavca i UZS¹¹, moraju ispunjavati slijedeće uvjete:

a) na strani DZ/Poslodavca:

- da je DZ/Poslodavac zdravstvena ustanova u vlasništvu Zadarske županije, sa statusom javne ustanove, kako to propisuje Zakon o ustanovama,
- da je DZ/Poslodavac sklopila ovaj Ugovor sa UZS, čime je iskazala namjeru omogućiti svojim dr. med., specijalistima i rad za njihov račun, u njihovo slobodno vrijeme za UZS, kako je to propisano za rad dr.med./spec., radnika javne zdravstvene ustanove za drugu privatnu zdravstvenu ustanovu/TD za zdravstvenu djelatnost, tj. za naručitelja njihovih usluga/zanimanje, ako pojedini dr.med./spec, radnik DZ/Poslodavca – u statusu dr. med., specijalist/djelatnost ispuni propisane¹² uvjete

b) na strani UZS:

- da je UZS zdravstvena ustanova, razvrstana među subjekte primarne razine zdravstvene zaštite, kako to propisuje članak 109. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, NN, 100/18. (u daljnjem tekstu: ZZ/18), u vlasništvu domaće fizičke osobe iz članka 70. stavak 6.ZZ/18., na koju se, glede uvjeta primjenjuju pravna pravila za zdravstvenu ustanovu iz članka 32. istog ZZ/18. (opis djelatnosti primarne razine zz) i Pravilnik o normativima i standardima za obavljanje zdravstvene djelatnosti, NN, 52/20.,

¹⁰ U ugovoru je kao poslodavac svom službeniku apostrofirana DZ kao javna zdravstvena ustanova

¹¹ U ugovoru je kao privatni zdravstveni subjekt apostrofirana ustanova za zdravstvenu skrb (privatni subjekt primarne zz)

¹² uvjeti za davanje odobrenja za sklapanje poslova za svoj račun iz zdravstvene djelatnosti za dr. med./specijaliste propisani su Pravilnikom o mjerilima za davanje odobrenja..., NN, 42/16., od 04. 05. 2016.g.

- da je sklopila ovaj Ugovor sa DZ/Poslodavcem, sa istom namjerom, kako je navedeno pod a) u alineji 2. ovog članka,
- da je podmirila sve dospjele obveze glede plaćanja poreza, prireza u korist državnog/županijskog/gradskog proračuna i doprinosa u korist izvanproračunskih fondova, kao i druge dospjele obveze prema RH/prethodnu godinu i
- da je prethodno iskazala namjeru zasnivanja radnog odnosa sa osobom iste kvalifikacije, no bez uspjeha, jer na tržištu radne snage nema nezaposlenih osoba traženih kvalifikacija/umijeća/znanja kao što to ima dr.med.spec., radnik DZ/Poslodavca, kandidat za sklapanje dopunskog radnog odnosa sa UZS, ako dobije dozvolu/suglasnost DZ/Poslodavca,
- da će radniku DZ/Poslodavca, ako se realizira ovaj Ugovor, a temeljem sklopljenog Ugovora o DODATNOM radu, obračunavati i isplaćivati plaću za obavljani rad najmanje u iznosu njegove bruto satnice ostvarene iz radnog odnosa sa DZ/Poslodavcem.

Rezimirajući rečeno, stranke sklapaju ovaj Ugovor o međusobnim pravima i obvezama između DZ/Poslodavca i UZS o mogućnosti rada dr.med./spec., radnika DZ/Poslodavca i za UZS(u daljnjem tekstu: Ugovor).

Sadržaj¹³ ovog Ugovora

Članak 2.

Ovim Ugovorom stranke reguliraju buduće odnose koji proizlaze iz primjene odredbi ZZ/18., koji je citiran u preambuli i članku 1. ovog Ugovora, i to:

- odredbe o sadržaju poslova iz djelatnosti DZ/Poslodavca, koje će dr.med., spec., obavljati u UZS za svoj račun i svoju korist (u daljnjem tekstu: Odredbe o sadržaju poslova),
- odredbe o radnom vremenu u kojem će dr.med.,spec., radnik DZ/Poslodavca obavljati poslove za svoj račun u UZS (u daljnjem tekstu: Odredbe o radnom vremenu), ako ispuni uvjete propisane Pravilnikom o mjerilima za davanje odobrenja zdravstvenom radniku za sklapanje poslova iz djelatnosti Poslodavca, NN, 42/16. (u daljnjem tekstu: Pravilnik),

- odredbe o naknadi za rad dr.med.,spec., koji obavlja poslove iz djelatnosti DZ/Poslodavca u UZS za svoj račun, mjereno bruto iznosom satnice, najmanje prema prosječnoj mjesečnoj plaći dr.med.,spec., koja mu je obračunata/isplaćena u posljednjih 6 mjeseci, prije sklapanja Ugovora (u daljnjem tekstu: Odredbe o naknadi za rad).

Odredbe o sadržaju poslova¹⁴ iz djelatnosti DZ/Poslodavca

Članak 3.

Stranke ugovaraju, da će dr.med./spec., radnik/ci DZ/Poslodavca, prema zanimanju, koje je kompatibilno sa registriranim¹⁵ djelatnosti UZS i koji dobije/u odobrenje Poslodavca, u smislu članka 157. ZZ/18. i članka 2. stavak 1. Pravilnika, za rad u UZS, da bi obavljali poslove onog medicinskog zanimanja/struke, rad koji se uklapa/nadovezuje, odnosno upotpunjuje rad/djelatnost UZS, kao npr.:

1. spec. medicine rada i sporta

Dr.med., spec. iz stavka 1. ovog članka obavlja/obavljati će poslove svog zanimanja u UZS, kao dio sadržaja svoj zanimanja, koje reproducira kao rad u obavljanju poslova/djelatnost za svoj DZ/Poslodavca i to samo u sadržaju koji obavljaju kao djelatnost primarne razine zz, iako ZZ/18. omogućuje da se ista djelatnost iznimno¹⁶ obavlja i u sekundarnoj razini zz.

Pored struka/medicinska disciplina iz stavka 1. ovog članka Ugovora, stranke ugovaraju i mogućnost rada drugih dr. med., specijalista/struke iz djelatnosti DZ/Poslodavca, osoba koje su u radnom odnosu u DZ/Poslodavca, u statusu zdravstvenog radnika, ako UZS iskaže potrebu za njihovim radom, kao kooperanti UZS, drugih specijalističkih struka, s obzirom na usku povezanost djelatnosti UZS, prije izdavanja uvjerenja o osobnoj sposobnosti kandidata za obavljanje određenih zanimanja ili statusa, mora tražiti mišljenje specijaliste/subspecijaliste, prema postavljenoj indikaciji, da bi spec. medicine rada i sporta mogao dati ili osporiti izdavanje uvjerenja o traženoj zdravstvenoj sposobnosti.

Odobrenje za svakog dr. med., spec. radnika DZ/Poslodavca, ad personam, za njegov

¹³ sadržaj ovog Ugovora propisan je člankom 159. ZZ/18.

¹⁴ upisuju se poslovi prema registriranim djelatnostima/strukama Poslodavca, sa općom formulacijom, prema opisu djelatnosti za specijalističke djelatnosti DZ, koje u svom sastavu ima/ako ima DZ,

¹⁵ UZS kao i svi drugi subjekti može obavljati samo registrirane djelatnosti, kako to propisuje Zakon o sprječavanju i zabrani obavljanja neregistrirane djelatnosti, a samo iznimno i neregistrirane djelatnosti, kratko i onoliko koliko je to u funkciji obavljanja registrirane djelatnosti, NN, 61/11.

¹⁶ Članak 32. ZZ/18., za razliku od pravnih rješenja iz ZZ/08. daje mogućnost da se medicina rada i sporta obavlja i u sekundarnoj razini zz, ne samo u primarnoj

sadržaj rada iz prethodnog stavka, čini sastavni dio ukupne dokumentacije DZ/Poslodavca/UZS za izvršenje odredbi ovog Ugovora, za sve vrijeme njegove valjanosti¹⁷.

Odredbe o radnom vremenu

Članak 4.

Dr. med. spec., radnici DZ/Poslodavca obavljati će poslove iz prethodnog članka prema jednakom i nejednakom rasporedu poslodavca, sukladno ZOR-u, najviše do 360 sati/godina ili prosječno ne više od 8 sata/tjedan, ako se DODATNI¹⁸ radni odnos dr.med., spec., koji je dobio dozvolu rada, prema odredbama ovog Ugovora, konzumira u vremenskom trajanju od godinu dana.

Odredbe o naknadi za rad

Članak 5.

Dr.med., spec. iz članka 3. ovog Ugovora, za svoj rad u/za UZS, ima pravo na naknadu – plaću iz dopunskog radnog odnosa, razmjerno vremenu rada, prema Ugovoru sklopljenim sa UZS, najmanje u iznosu prosječne vrijednosti njegove bruto satnice rada ostvarene kod Poslodavca u razdoblju 6 mjeseci prije sklapanja ovog Ugovora.

Ako dr. med. spec., radnik DZ/Poslodavca ostvari naknadu u visini, prema drugom sustavu obračuna, npr. prema principu usluga x cijena ili u %-tku, prema vrijednosti obavljenih usluga, tada UZS i dr.med. spec. u tom/takvom obračunu rada iskazuju i približan broj sati rada, da bi se iz navedenih parametara mogao izvesti

¹⁷ Zakon o zz i Pravilnik propisuju da dozvola rada dr.med.,spec. ili drugog zdravstvenog radnika dana prema odredbama citiranih propisa **važi godinu dana**, to znači, da se i ovaj Ugovor primjenjuje, uvjetno rečeno, sa vremenskim ograničenjem od godine dana, uz mogućnost prolongacije, pa se na taj način ostvaruje mogućnost DODATNOG rada i u trajanju x godina, ali godina za godinom, ne na neodređeno vrijeme, što ZOR dozvoljava, kada se sklapa ugovor o DODATNOM radu između radnika privatnika i privatnog subjekta U ovom slučaju ZZ/18. kao lex specialis, ograničava takvu mogućnost (lex specialis derogat legi generali)

¹⁸ člankom 61. stavak 3. Zakona o radu (ZOR) stavljen je izvan snage. DOPUNSKI rad, a prema članku 18 a. do 18 d. istog ZOR-a taj pravni institut zamijenjen je DODATNIM radom. Umjesto ograničenja rada do 180 sati/godina, primjenom dopunskog radnog odnosa, ZOR je za DODATNI rad vremenska ograničenja sveo na prosječno do 8 sati rada/tjedan, prema rasporedu poslodavca u jednakom trajanju, s tim da je dao mogućnost u nejednakom trajanju, omogućuje poslodavcu fleksibilan pristup planiranja potrebe rada takvog radnika i do 16 sati rada/tjedan, s tim, da se takav rad obavljen u rasponu rada kroz 4 mjeseci ili 6 mjeseci ako je takva mogućnost predviđena kolektivnim ugovorom svede na prosječno do 8 sati rada/tjedan. Ako godišnje imamo cca 52 tjedna, to znači da bi teoretski poslodavac mogao konzumirati takav rad i do cca 380 sati rada radnika u dodatnom radu. Ako se od toga odbiju neradni dani, nedjelje, blagdani i...., onda se takva mogućnost smanjuje. Na taj način bi mogli zaključiti da je 2. poslodavac ostvario mogućnost angažirati radnika matičnog poslodavca i to skoro 100 % više u odnosu na rad prema dopunskom radnom odnosu. Odredbe ZOR-a o vremenu rada primjenjuju se i na rad zdravstvenog radnika, jer ZZ/18 nije propisao takvo ograničenje. U tom slučaju i u zdravstvu, u ovom predmetu primjenjuju se odredbe ZOR-a kao opći propis.

podatak o broju sati rada i podatak o prosječnoj satnici njegovog rada, koja ne može biti manja od satnice iz stavka 1. ovog članka, sve kako mora biti detaljno regulirano ugovorom o dopunskom radnom odnosu.

Izračun broja sati rada iz prethodnog stavka u funkciji je i kontrole, da li je dr.med. spec., radnik DZ/Poslodavca obavljao poslove u UZS u okviru mogućeg fonda sati rada/tjedan, kako je propisano člankom 4. ovog Ugovora.

Način izvršenja odredbi ovog Ugovora između UZSi dr.med., spec., radnika DZ/Poslodavca

Članak 6.

UZS i onaj dr.med.,spec., radnik DZ/Poslodavca koji je dobio odobrenje za obavljanje poslova u UZS u smislu članka 3. ovog Ugovora, za izvršenje ovog Ugovora, sklapaju ugovor o DODATNOM radu, umjesto ugovora o djelu¹⁹, koji zamjenjuje ugovor o radu, tj. ta norma obveznog prava postaje supsidijarna norma radnog prava u domeni rada dr. med. spec. za UZS, ako UZS ispuní uvjet propisan Kolektivnim ugovorom za djelatnost privatnog zdravstva Hrvatske (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor²⁰).

Sve detalje glede načina izvršenja odredbi ovog Ugovora stranke reguliraju ugovorom o DODATNOM radu, respektirajući i odredbe članka 5. ovog Ugovora.

Izvršenje odredbi ovog Ugovor u Poliklinici

Članak 7.

Ovaj Ugovor stranke sklapaju²¹, kako bi UZS mogla koristiti rad dr.med., spec., radnika DZ/Poslodavca u uvjetima, kada na tržištu radne snage nije mogla, za iste poslove, osigurati rad nezaposlenih ili djelomično zaposlenih radnika

¹⁹ članak 8. ZOR-a dozvoljava/daje mogućnost da se za rad za drugog poslodavca, ako taj poslodavac na tržištu rada nije mogao naći nezaposlenog ili djelomično zaposlenog radnika tražene kvalifikacije može obaviti i/ili temeljem ugovora o djelu, kao institutom obveznog prava, pri čemu takav ugovor poprima obilježja supsidijarne/zamjenjujuće norme radnog prava. No, s obzirom da je ZOR u primjeni od 01. 01. 2014.g. legalizirao i dopunski radni odnos, a sada od 1.1.2023.god. DODATAN rad, može se i dalje za subjekte zdravstva primijeniti/primjenjivati stav/mišljenje Ministarstvo zdravstva, koje je svojim aktom KLASA: 011-02/15-03/03, URBROJ: 534-02-1-2/2-15-01 od 22.10. 2015.g. sugeriralo, da se rad za drugog poslodavca, sada u DODATNOM radu, u smislu članka 18. a. ZOR-a realizira kroz sustav DODATNOG rada umjesto dopunskog radnog odnosa (pravni institut stavljen izvan snage izmjenom i dopunom ZOR-a, NN, 151/22, u primjeni od 1.1.2023.god.)

²⁰ Kolektivni ugovor objavljen je u NN, 118/19, s primjenom od 1.1.2020.god. i važi 5 godina

²¹ ovaj Ugovor za stranke je preduvjet sklapanja ugovora o DODATNOM radu, u okolnostima, da UZS na tržištu rada nije mogla naći nezaposlenu osobu istih kvalifikacija, za rad u istom vremenskom opsegu, s kojim bi sklopila ugovor o DODATNOM radu s propisanim radnim vremenom .

istog zanimanja/znanja/sposobnosti, kako je to propisano²² Kolektivnim ugovorom.

Sve detalje u svezi s rečenim, kojim se dokazuje iznimka od pravila, da se poslovi u UZS obavljaju radom dr. med., specijalista/djelatnost u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, stranke će obavljati temeljem ugovora o dopunskom radnom odnosu i ovog Ugovora.

Posebnim dokumentima, sukladno propisima o radu/ZOR, UZS u svako vrijeme dokazuje, da je pokušala, a nije mogla, poslove iz ovog Ugovora obavljati radom nezaposlenih/djelomično zaposlenih osoba istih kvalifikacija i sposobnosti.

Posebne obveze UZS prema DZ/Poslodavcu tijekom konzumacije odredbi ovog Ugovora

Članak 8.

Prije sklapanja ovog Ugovora, uz prijedlog Ugovora za prihvatanje, UZS dostavlja DZ/Poslodavcu i rješenje Ministarstva zdravstva o dozvoli rada UZS, tj. da je ista ispunila uvjete prostora, radnika i opreme za obavljanje registrirane zdravstvene djelatnosti, kao potvrdu pravne i poslovne sposobnosti, da bi kao jedna od dvije ugovorne stranke, drugoj dokazala ispunjenje uvjeta za sklapanje ovog Ugovora, kao potvrdu svoje aktivne i pasivne legitimacije, za ovaj pravni posao, te potvrdu nadležne Porezne uprave da UZS nema nepodmirenih a dospelih obveza prema državnom proračunu i izvanproračunskim fondovima.

Ako stanke sklope ovaj Ugovor, a radi njegove konzumacije i u slijedećoj/im godinama, UZS dostavlja DZ/Poslodavcu prijedlog za njegovu prolongaciju u formi aneksa, sa dokumentima iz prethodnog stavka, da bi se poslovni odnos utemeljen odredbama ovog Ugovora mogao konzumirati i za svaku slijedeću godinu.

Vrijeme valjanosti ovog Ugovora

Članak 9.

Ovaj Ugovor stranke sklapaju na određeno vrijeme, u trajanju od godinu dana, računajući od dana njegove primjene²³, što znači do godine.

²² Odredbe članka 47. Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva, NN, 118/19., koji obvezuje UZS baziraju se na tumačenju Ministarstva rada RH oznaka Urbr: 524-02-97-2 od 16. 7. 1997. g. glede primjene ugovora o dopunskom radnom odnosu, sada DODATNOM radu, pa i ugovora o djelu, kao instituta obveznog prava i u sferi radnih odnosa, kada na tržištu radne snage nema nezaposlenih osoba traženih kvalifikacija, kao i na mišljenju Ministarstva zdravstva klasa: 500-01/01-01/0041, urbr. 534-02-15-01-1 od 14. 02. 2001. g. i Ministarstva zdravstva od 22.10.2015.g., o mogućnosti korištenja tog pravnog instituta i u djelatnosti zdravstva.

²³ S obzirom na činjenicu da ministar zdravlja objavljuje podatke za primjenu članka 2. Pravilnika nakon proteka kalendarske godine, to

Posebnim aneksima ovom Ugovoru, uz ispunjenje uvjeta iz članka 7., stranke mogu prolongirati pravnu valjanost Ugovora i za slijedeće razdoblje kalendarske godine.

Prijelazne i završne odredbe

Članak 10.

Ovaj Ugovor su stranke pročitale, te ga u znak suglasnosti vlastoručno potpisuju.

Ovaj Ugovor je sastavljen u 4 (četiri) primjerka, za svaku ugovornu stranku po 2 (dva) primjerka.

Sva sporna pitanja proizašla iz izvršenja odredbi ovog Ugovora stranke će nastojati riješiti sporazumno, a u slučaju nemogućnosti ugovaraju nadležnost suda, nadležnog za DZ/Poslodavca.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa a primjenjuje se odg.

U

Ravnatelj DZ:
Ravnatelj UZS.²⁴:

* * * * *

Na osnovi odredbi članka 44. Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva Hrvatske, NN, 118/19. a u svezi s primjenom članka 18 a. do 18. d. Zakona o radu, NN, 93/14. do 64/23. (u daljnjem tekstu: ZOR), respektirajući odredbe članka 157 – 159. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, NN, 100/18., u primjeni od 1.1.2019.g. (u daljnjem tekstu: ZZ/18), i odredbe Ugovora o međusobnim pravima i obvezama sklopljenog između DZ/Poslodavca i UZS o mogućnosti rada dr. med./spec., radnika DZ/Poslodavca i za UZS, od god., kojeg su sklopile Dom zdravlja, kao Poslodavac Radnika s PRV, i 2. Poslodavac, te na temelju posebne suglasnosti DZ/Poslodavca Radnika s PRV, stranke:

Ustanova za zdravstvenu skrb (u daljnjem tekstu: 2. Poslodavac) zastupana po

i

....., (u daljnjem tekstu: Radnik poslodavca s PRV),

sklopile su

**UGOVOR O DODATNOM RADU
Radnika poslodavca s PRV, za 2. Poslodavca – radni
odnos na određeno vrijeme, s mogućnošću
produženja**

Uvodne napomene

Članak 1.

Stranke sklapaju ovaj Ugovor o dodatnom radu Radnika poslodavca s PRV za 2. Poslodavca – radni odnos

znači u siječnju za prethodnu godinu, logično je da godina dana primjene počinje teći od 01. 02. tekuće godine, pa traje do 31.01. slijedeće godine

²⁴ Ovaj akt za svog člana izradila je Udruga privatnih poslodavaca u zdravstvu, Zagreb, Rugvička 1, I. Gabrilo, dipl. iur.

na određeno vrijeme, s mogućnošću produženja (u daljnjem tekstu: Ugovor) respektirajući odredbe ZZ/18. i ZOR-a, NN, 93/14. do 64/23, koje su citirane kao opći propis za sferu rada/radnog odnosa i ZZ/18 kao poseban propis, koji regulira uvjete za sklapanje ovog Ugovora i njegovo moguće trajanje, zbog čega se Ugovor sklapa na određeno²⁵ vrijeme s mogućnošću produženja.

Posebni uvjeti za sklapanje ovog Ugovora su uvjet:

- Da su stranke, prije zasnivanja radnog odnosa, a na osnovi suglasnosti matičnog poslodavca Radnika s PRV sklopile ugovor o međusobnim pravima i obvezama između poslodavca radnika javne ustanove u statusu matičnog poslodavca i privatne zdravstvene ustanove/trgovačkog društva koje obavljaju zdravstvenu djelatnost i/ili privatnog zdravstvenog radnika kod kojeg će zdravstveni radnik prema svom zanimanju, za svoj račun i u svoju korist obavljati poslove iz djelatnosti svog matičnog poslodavca,
- Da UZS, za koju će radnik na radu s punim radnim vremenom (PRV) za matičnog poslodavca obavljati poslove, a to je 2. Poslodavac, ne smije imati nepodmirene obveze iz osnova poreza, prireza i doprinosa, odnosno, da ne smije imati druge dospjele a nepodmirene obveze prema RH,
- Da Radnik s PRV koji za svog matičnog poslodavca obavlja rad u radnom odnosu s PRV ne smije²⁶ realizirati naknadu za rad za 2. Poslodavca u iznosu, mjereno bruto iznos/sat rada, koja bi bila manja od njegove mjesečne prosječne bruto plaće isplaćene u posljednjih 6 mjeseci prije sklapanja Ugovora,
- Da suglasnost, koju Radnik s PRV dobije od svog matičnog Poslodavca ima za rad za 2. Poslodavca valjanost godinu dana (1 godina).
- Da se na odnose ugovornih stranaka, jer se na matičnog poslodavca Radnika u PRV u DODATNOM radu ne primjenjuje/ne može primijeniti norma pravnog instituta zakonske zabrane natjecanja iz ZOR-a,
- Da Radnik s PRV na radu u dodatnom radu za 2. Poslodavca obavlja rad u vremenu prema rasporedu, koji mu za jednaki raspored, odnosno nejednaki raspored trajanja, prema ZOR-u, utvrđuje 2. Poslodavac,
- Da Radnik s PRV iz prethodnog podstavka, kao uvjet za sklapanje ovog Ugovora mora od matičnog poslodavca dobiti posebnu suglasnost s rokom važenja od 1 godine

**Definiranje pojedinih riječi ili sklopova riječi
iz/za primjenu Ugovora**

Članak 2.

Pojedine riječi/sklop riječi u ovom Ugovoru imaju slijedeće pravno/pojmovno značenje:

1. „Radnik s PRV“ - upućuje na radnika koji radi za poslodavca s fondom sati rada/tjedan punog radnog vremena od 40 sati/tjedan = matični poslodavac
2. „Može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem“ – upućuje na saznanje, dovodeći u vezu rečeno u točki 1., da radnik može ostvariti rad s fondom rada u punom radnom vremenu (PRV) kod jednog ili kod više poslodavaca, radeći kod svakog s nepunim radnim vremenom u zbiru do 40 sati/tjedan,
3. „S 2. Poslodavcem“ - upućuje na mogućnost rada Radnika s PRV u trajanju dužem od PRV od 40 sati rada/tjedan, što se inače, za rad kod istog poslodavca, formalno-pravno tretira kao prekovremeni rad ili rad u preraspodijeljenom radnom vremenu u okviru PRV, kada se u određenom razdoblju tjedni raspored rada/radnik može utvrditi u duljem trajanju od 40 sati/tjedan, da bi se u preostalom vremenu rasporedom rada, ukupni fond sati rada istog radnika sveo na prosječno 40 sati/tjedan,
4. „Uz suglasnost poslodavca“ – upućuje na zakonski uvjet iz ZZ/18 – različito od ZOR-a, da poslodavac ili jedan od poslodavaca – zdravstveni subjekt javnog zdravstva - za kojeg/koje Radnik s PRV obavlja rad u radnom odnosu pojedinačno do 40 sati rada/tjedan, mora dobiti suglasnost za dodatni rad za 2. Poslodavca, to znači npr. od DZ —.
5. „Do 8 sati tjedno“ – upućuje na pravo rada Radnika s PRV iz točke 1. raditi za 2. Poslodavca iz točke 3. do 8 sati tjedno, što presumira mogući jednaki raspored rada Radnika s PRV, od strane 2. Poslodavca, i/ili i do 16 sati/tjedan prema nejednakom rasporedu rada ali, u okviru maksimalno mogućeg/godina, kako je navedeno u točki 6. za DODATNI rad/godina,
6. „ili najviše do 360 sati/godina“ ali prosječno najviše do 8 sati/tjedno, kako je utvrđeno točkom 5. kroz 4 ili 6 mjeseci, da takav rad ne bi imao karakter zabranjenog rada, za što je ZOR-om propisana novčana kazna za najstroži prekršaj,
7. „DODATNI rad“ – je rad ostvaren u radnom odnosu osobe, koja je u statusu radnika, koji radi za drugog/druge poslodavce s punim radnim vremenom (PRV), do fonda sati rada, kako je navedeno u točki 5, tj. rad koji s takvim fondom sati rada nema karakter prekovremenog rada ili preraspoređenog PRV.
8. „2. Poslodavac“ – oznaka za UZS, stranku ovog Ugovora, oznaka koja ju razlikuje u predmetu ovog Ugovora u odnosu na druge ugovore o radu, koje, kao poslodavac, sklapa sa osobama za zasnivanje radnog odnosa, za rad s PRV, odnosno NPRV, sukladno ZOR-u i Kolektivnom ugovoru koji obvezuje 2. Poslodavca kao poslodavca.

²⁵ ZZ/18 kao specijalni propis derogira primjenu ZOR-a u ovom predmetu koji daje pravo sklopiti rad/radni odnos i na neodređeno vrijeme prema pravilu lex specialis derogat legi generali

²⁶ Izričita odredba ZZ/18, sadržajno u primjeni različito od ZOR-a

9. „Mogućnost produženja“ – je logična posljedica primjene instituta DODATNOG rada iz članka 18. ZOR-a i na zaposlene radnike u sektoru javnog zdravstva, jer je za takav rad trajanje ZZ/18 ograničeno do 1 godine, pa je za produženje 2. Poslodavac iz točke 3. mora do godine, dostaviti matičnom poslodavcu Radnika dokaz – Potvrdu Porezne uprave MF, da nema nepodmirenih i dospjelih potraživanja prema Državnom proračunu RH, da bi mu isti matični Poslodavac radnika dao ILI NE novu suglasnost za nastavak njegovog DODATNOG radnog odnosa za 2. Poslodavca i u slijedećoj godini.

Ako matični Poslodavac Radniku s PRV ne uruči suglasnost do dana iz prethodnog stavka, ovaj Ugovor se raskida po sili zakona sa zadnjim danom njegove konzumacije/godina, jer su nastupili pravni efekti za takav raskid ugovora.

Ispunjenje uvjeta/stranke za zasnivanje DODATNOG radnog odnosa

Članak 3.

Stranke dokazuju svaka za sebe aktivnu legitimaciju biti stranka ovog Ugovora i to:

1. Na strani Radnika s PRV, da je fizička osoba, koja je sklopila ugovor o radu s punim radnim vremenom sa matičnim Poslodavcem u trajanju od 40 sata/tjedan = PRV,

dokaz – suglasnost Doma zdravlja oznaka ; odgod.

2. Da je 2. Poslodavac Radniku s PRV utvrdio raspored rada u DODATNOM radu u jednakom trajanju od 8 sati/tjedan uz mogućnost da utvrdi za njega raspored rada i u nejednakom trajanju i do 16 sati rada/tjedan, odnosno najviše do cca 360 sati/godina, ali s tim, da Radnik s PRV može raditi i do 16 sati/tjedan samo u razdoblju 4 mjeseca ili 6 mjeseci, ako je takva mogućnost utvrđena u kolektivnom ugovoru, uz obvezu 2. poslodavca da takav rad, u navedenom razdoblju u nejednakom trajanju mora svesti na prosjek od 8 sati rada/tjedan.
3. Da Radnik s PRV slijedom iznjetog u prethodnoj točki nema obvezu obavijestiti matičnog Poslodavca o činjenici DODATNOG rada za 2. Poslodavca, jer je matični Poslodavac iz točke 1. za njega njegov jedini/isti matični poslodavac, koji mu je dao suglasnost za DODATNI rad,
4. Da je Radnik s PRV doktor medicine, specijalista medicine rada i sporta (npr., tog zanimanja, a kao subjekt poslovnog odnosa može biti i drugi spec., prema svrsi/potrebi 2. Poslodavca) i da je kao takav kvalificiran raditi za 2. Poslodavca u obavljanju njegove djelatnosti, kako je propisano Ugovorom iz uvoda ovog Ugovora.
5. Na strani 2. Poslodavca, da je zdravstvena ustanova tipa ustanove za zdravstvenu skrb (npr. a može biti i drugi tip zdravstvene ustanove), koja je registrirana za obavljanje primarne zdravstvene zaštite, djelatnosti fizikalne medicine i

rehabilitacije (navesti specijalizaciju ZR s kojim se sklapa ugovor, prema potrebi), s ovlastima koristiti i rad dr.med., spec. u DODATNOM radu, kao osoba u statusu iznimnog/posebnog stručnjaka, koji ispunjava propisane uvjete, kako je navedeno u uvodnim napomenama, što uvjetuje biti stranka ovog Ugovora o DODATNOM radu.

Trajanje radnog odnosa i uvjeti
za raskid Ugovora po sili zakona

Članak 4.

Radnik s PRV započeti će rad za 2. Poslodavcag., tj. s danom prijave u Registru HZMO-a, nezavisno od vremena odobrenja za takav rad, prema suglasnosti matičnog Poslodavca.

Naime, potpisom ovog Ugovora stranke su se opredijelile na DODATNI rad, čije je trajanje vremenski ograničeno voljom matičnog Poslodavca, jer je isti dao Radniku s PRV suglasnost za rad za drugog zdravstvenog subjekta iste djelatnosti, u trajanju od godinu dana, tj. do 202.....g., ili do dana isteka valjanosti suglasnosti matičnog Poslodavca za rad svog Radnika s PRV za 2.Poslodavca

Stranke zadržavaju pravo otkaza ovog Ugovora, u razdoblju kako je navedeno u prethodnom stavku i to u pisanoj formi, s otkaznim rokom od mjesec dana, računajući od dana uručenja/dostave otkaza.

Ako matični Poslodavac Radnika s PRV do dana trajanja radnog odnosa za 2. Poslodavca iz stavka 1. ovog članka Ugovora da Radniku s PRV novu suglasnost za nastavak njegovog radnog odnosa u DODATNOM RADU, 2. Poslodavac će Aneksom ovom Ugovoru potvrditi tu pravnu činjenicu i posebnim dokumentom prema HZMO prolongirati rad Radnika s PRV za sebe, 2. Poslodavca za novo vremensko razdoblje.

Probni rad

Članak 5.

Na konzumaciju radnog odnosa prema ovom Ugovoru, ne primjenjuje se institut probnog rada, primjeren/mogući za radni odnos, koji ne nosi pridjev „DODATNI“.

Poslovi i radne zadaće koje će Radnik s PRV obavljati u radnom odnosu ZA 2. Poslodavca

Članak 6.

Radnik s PRV će u radnom odnosu za DODATNI rad za 2. Poslodavca obavljati poslove doktora medicine, **specijaliste medicine rada i sporta** (npr. te struke), koji su klasificirani kao poslovi za radno mjesto VII/2, VSS, u sadržaju kako je utvrđeno za specijalistu navedene struke. za šifru zanimanja **2221.15.7** iz Nacionalne klasifikacije zanimanja NN 111/98., sve po uputama Poslodavca, sukladno članku 7. i 60. ZOR-a.

I usmene upute Drugog Poslodavca, dane za izvršenje poslova/radnih zadaća u smislu odredbi prethodnog stavka, u izvršenju, za Radnika s PRV imaju jednaku pravnu snagu, kao da su dane u pisanoj formi.

Poslove radnog mjesta iz stavka 1., Radnik s PRV će obavljati prema dnevnom/tjednom rasporedu rada koji mu utvrđuje 2. Poslodavac, s jednakim trajanjem od 8

sati/tjedan ili nejednakom trajanju/tjedan, kako je utvrđeno u članku 3. točka 2.

Mjesto rada Radnika

Članak 7.

Radnik s PRV će poslove iz članka 3. ovog Ugovora obavljati u mjestu sjedišta rada 2. Poslodavca.

Početak i trajanje radnog odnosa

Članak 8.

Radnik s PRV će otpočeti s radom prema ovom Ugovoru202..... g.

Broj sati rada/tjedan i raspored takvog rada za rad Radnika s PRV ZA 2. Poslodavca

Članak 9.

Radnik s PRV će raditi za 2. Poslodavca u radnom vremenu, kako je utvrđeno rasporedom 2. Poslodavca iz članka 3. točka 2. ovog Ugovora.

Raspored nejednakog rasporeda rada/tjedan utvrđuje 2. Poslodavac posebnom Odlukom/dogovoru s Radnikom s PRV, respektirajući njegov raspored rada za matičnog Poslodavca ili njegove posebne obveze prema istom matičnom Poslodavcu.

Za rad prema rasporedu u nejednakom trajanju od 16 sati/tjedan, koji je za istog utvrdio 2. Poslodavac, Radnik s PRV mora 2. Poslodavcu dati svoj posebni pristanak

Odmori Radnika

Članak 10.

Radnik matičnog Poslodavca s PRV na radu kod 2. Poslodavca nema pravo na odmore, kako je propisano za rad radnika s PRV prema ZOR-u i Kolektivnom ugovoru, jer to/takva prava konzumira iz radnog odnosa s matičnim Poslodavcem, osim prava na razmjerni GO (% udjela sati rada za 2. poslodavca u odnosu na PRV aplicira se na minimalni broj dana GO prema ZOR-u).

Radnik iz prethodnog stavka ima pravo koristiti GO za 2. Poslodavca u mjesecu korištenja prema rješenju matičnog Poslodavca (izričita odredba ZOR-a).

Za vrijeme korištenja GO za 2. Poslodavca Radnik iz stavka 1. ostvaruje naknadu plaće (ako Radnik ostvaruje pravo na GO, makar i razmjerni ima pravo na naknadu plaće za vrijeme korištenja GO, identično zaposlenim radnicima 2. Poslodavca – izričita odredba ZOR-a i Kolektivnog ugovora)

Otkaz Ugovora

Članak 11.

Stranke mogu otkazati ovaj Ugovor, kako je propisano člankom 2. ovog Ugovora.

Plaća, povećanje plaće i naknada plaće Radnika

Članak 12.

Radnik s PRV ima pravo na obračun i isplatu plaće prema rezultatima njegovog rada u vremenu ugovorenog rada, mjereno satima rada.

Rezultat Radnika s PRV mjeri se vrijednošću izvršenog rada na pacijentu 2. Poslodavca iskazan u izlaznom računu, u €, u bruto iznosu.

Radnik s PRV ima pravo na obračun svog rada u iskazanom iznosu vrijednosti njegovog rada, kako je navedeno u prethodnom stavku, u protuvrijednosti%.

Stranke ovog Ugovora na posebnom obrascu - Izvješće o rezultatu rada Radnika s PRV za 2. Poslodavca/mjesec utvrđuju slijedeće parametre za obračun rezultata rada Radnika s PRV: 1. brojeve izlaznih računa 2. Poslodavca/pacijent kojemu je usluge obavio Radnik s PRV, 2. zbroj ukupne vrijednosti računa/pacijent, 3. vrijednost rada Radnika s PRV u ukupnoj vrijednosti svakog izlaznog računa za usluge koje je obavio Radnik s PRV/2. Poslodavac, primjenom metodologije obračuna, kako je navedeno u prethodnom stavku.

Ukupni iznos vrijednosti rada Radnika za 2. Poslodavca, prema obračunu iz prethodnog stavka, 2. Poslodavac prenosi u isplatnu listu za obračun plaće Radniku s PRV za mjesec obračuna.

2. Poslodavac obračunava i isplaćuje plaću Radnika s PRV najkasnije do 20. u mjesecu za rad izvršen u prethodnom mjesecu.

Odredbe ovog članka Ugovora o obračunu/isplati plaće Radniku, zajedno sa Izvješćem iz stavka 4. ovog članka, zamjenjuju obvezu 2. Poslodavca donijeti rješenje o plaći Radniku s PRV.

Prava Radnika s PRV za druga materijalna prava iz rada

Članak 13.

Za rad prema ovom Ugovoru, Radnik s PRV ima pravo na plaću, kako je navedeno u prethodnom članku, ne i na druga neoporeziva materijalna prava, prema Zakonu o porezu na dohodak i Pravilniku o porezu na dohodak, jer ista ostvaruje radom kod matičnog Poslodavca.

Ako Radnik s PRV prava iz prethodnog stavka od matičnog Poslodavca ostvari u manjem neoporezivom iznosu od zakonom i Pravilnikom propisanog iznosa, Radnik s PRV ima pravo ostvariti za navedeni osnov materijalno pravo na teret 2. Poslodavca razliku manje ostvarenog iznosa, ali ne više od iznosa koji je matični Poslodavac utvrdio za obračun/isplatu svojim radnicima.

Naknada plaće

Članak 14.

Radnik s PRV nema pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi za 2. Poslodavca, osim za vrijeme korištenja razmjernog GO, tj. naknadu plaće prema ZOR-u ili kolektivnom ugovoru, koja je razmjerna danima korištenja GO i njegovoj plaći ostvarenoj u propisanom razdoblju.

Čuvanje poslovne i profesionalne tajne

Članak 15.

Stranke ugovaraju za Radnika s PRV obvezu čuvanja podataka iz poslovanja 2. Poslodavca, kao poslovnu tajnu, a podatke iz osobnog statusa korisnika zdravstvene zaštite koju pruža 2. Poslodavac u okviru svoje registrirane djelatnosti, kao npr. anamneze i statusa bolesti pacijenta, kao profesionalnu tajnu zdravstvenog djelatnika, koja je propisana Zakonom o zdravstvenoj zaštiti i Kaznenim zakonom, pod prijetnjom raskida ugovora o DODATNOM radu.

Potpisom ovog Ugovora Radnik s PRV prima na znanje da je u obavljanju poslova i radnih zadaća radnog mjesta za koje je sklopio ovaj Ugovor kazneno odgovoran ako svojim radom prouzroči oštećenje zdravlja pacijenta ili mu pogorša zdravlje, dok je materijalna odgovornost za naknadu štete koja je produkt takvog učinjenog njegovog rada odgovoran 2. Poslodavac.

Radnik s PRV također prima na znanje, da 2. Poslodavac može u regresnom postupku od njega tražiti naknadu plaćene štete, kako je navedeno u prethodnom stavku, ako se utvrdi, da je on tu štetu učinio namjerno ili zbog grube nepažnje.

Članak 16

U svom radu Radnik s PRV prihvaća obvezu pridržavati se normi iz Kodeksa međusobnog ophođenja Radnika 2. Poslodavca, njihovog odnosa prema pacijentima, prema radu i pretpostavljenima (u daljnjem tekstu: Kodeks), što potvrđuje svojim potpisom na Kodeksu. U slučaju kršenja normi ponašanja iz Kodeksa, Radnik s PRV je eksponiran na otkaz ovog Ugovora.

Članak 17.

U dosjeu Radnika s PRV 2. Poslodavac čuva dokumente:

- odobrenje/suglasnost Poslodavca za rad za 2. Poslodavca,
- presliku aktivne licence – dozvole za samostalni rad/struka, izdane od strane nadležne komore, koja potvrđuje njegovo zanimanje i stupanj stručne sprema, te podatke o završenom fakultetu, stručnom/specijalističkom ispitu i....
- prijavu Radnika s PRV na MO/ZO,
- presliku PK kartice Radnika s PRV,
- ovaj Ugovor,
- i...

Nastup okolnosti koje čine
ovaj Ugovor raskidivim

Članak 18.

Ako Radnik s PRV ne dostavi 2. Poslodavcu najkasnije 3 dana prije, računajući do202... godine suglasnost svog matičnog Poslodavca, sa kojim je u radnom odnosu s PRV a prolongaciju rada prema ovom Ugovoru i za slijedeće razdoblje od godine dana, automatski, u odnosima 2. Poslodavac i Radnik s PRV nastupa primjena raskida Ugovora po sili zakona.

Raskidom Ugovora iz prethodnog stavka, za stranke znači da ovaj Ugovor za stranke prestaje važiti 202... godine, tj. sa zadnjim danom godine, za koju je Radnik s PRV dobio suglasnost matičnog Poslodavca za DODATNI rad kod 2. Poslodavca.

Prijelazne i završne odredbe

Članak 18.

Ovaj Ugovor su stranke pročitale, te ga u znak suglasnosti vlastoručno potpisuju.

Ovaj Ugovor sklopljen je u 3 (tri) istovjetna primjerka, od kojih 2 (dva) za 2. Poslodavca, a jedan (1) za Radnika s PRV.

Ovaj Ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od dana koji stranke utvrde radi prijave na HZMO (unaprijed, a najkasnije dan prije početka rada).

Sva sporna pitanja proizašla iz izvršenja odredbi ovog Ugovora, stranke će nastojati riješiti sporazumno, a u slučaju nemogućnosti ugovaraju nadležnost mjesno nadležnog suda.

U,

Radnik s PRV

2. Poslodavac

PROTOKOL - postupovne radnje i dokumenti potrebni za realizaciju rada službenika subjekta javnog zdravstva za subjekt privatnog zdravstva

Ako rad u DODATNOM radu sklapa privatni zdravstveni subjekt, kao 2. poslodavac i zdravstveni radnik zaposlen u javnoj zdravstvenoj ustanovi, koja je u vlasništvu Države ili županije, moraju kombinirati primjenu ZOR-a i Zakona o zdravstvenoj zaštiti za realizaciju takve namjere, kako slijedi:

1. uspostaviti preliminarni kontakt sa zaposlenim službenikom javne zdravstvene ustanove, kako bi usuglasili volje, da on obavlja poslove svog zanimanja/struka iz djelatnosti javne zdravstvene ustanove = matični poslodavac i za privatnog zdravstvenog subjekta = 2. poslodavac,

2. da bi zdravstveni radnik iz prethodnog stavka o svojoj namjeri/usuglašenom interesu rada sa privatnim zdravstvenim subjektom za poslove/njegova struka iz djelatnosti matičnog poslodavca mogao obavijestiti svog poslodavca,

3. pa ako matični poslodavac zdravstvenog radnika načelno prihvati njegovu iskazanu volju, a isti ispunjava propisane uvjete iz Pravilnika za njegov rad u njegovo ime i u njegovu korist trećeg, tj. sa budućim naručiteljem takvog njegovog rada, potencijalnom naručitelju njegovog rada, tj. privatnom zdravstvenom subjektu x, matični poslodavac ponudi sklapanje Ugovora o međusobnim pravima i obvezama, koji je kao obrazac u nacrtu prezentiran u prethodnom izlaganju,

4. pa ako 2. poslodavac radnika prihvati i potpiše takav Ugovor, stranke u takvom odnosu stječu sposobnost i realizirati takav poslovni odnos,

5. naime, uz potpisani Ugovor iz točke 2., 2. poslodavac mora prethodno dostaviti matičnom poslodavcu iz točke 1. i izvadak iz poreznih evidencija nadležnog tijela da je on podmirio sve svoje društvene obveze – doprinose/porez i prirez, tj. da nema dugovanja prema proračunu i izvanproračunskim fondovima,

6. tek tada, da bi na temelju potpisanog Ugovora iz točke 3. i prezentiranih dokaza iz točke 5. – matični poslodavac, tj. javni zdravstveni subjekt svom službeniku može dati **pisanu suglasnost** za sklapanje ugovora o DODATNOM radu sa 2. poslodavcem, sa rokom trajanja od godinu dana,

7. pa, da bi na osnovi takve suglasnosti, 2. poslodavac i javni službenik, za njega radnik prema ZOR-u, sklopili ugovor o DODATNOM radu na određeno vrijeme **u trajanju od godine dana**.

8. S obzirom na pravnu činjenicu da isti službenik/radnik može tražiti prolongaciju trajanja rada u DODATNOM radnom odnosu i za slijedeću godinu/godine, ugovor o radu pod 7., sklopljen na određeno vrijeme, stranke sklapaju s dodatkom „**moгуćem produženju**“ (javni službenik od matičnog poslodavca mora ishoditi novu suglasnost, uz ispunjenje uvjeta iz točke 5.)

9. Javni službenik/radnik za 2. poslodavca obavlja rad za 2. poslodavca **PREMA NJEGOVOM RASPOREDU U JEDNAKOM TRAJANJU I NEJEDNAKOM TRAJANJU**, što znači do 8 sati rada/tjedan ili i do 16 sati rada/tjedan, ali u razdoblju od 4 ili 6 mjesec, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom koji obvezuje 2. poslodavca, svodeći nejednaki rad na prosjek od 8 sati rada/tjedan.

10. Rezimirajući točku 9., da ukupno trajanje rada radnika može trajati i do cca 360 sati/godina, što je za cca 100 % više u odnosu na propisano trajanje dopunskog radnog odnosa – pravni institut koji je stavljen izvan snage 1.1.2023.god. i koji je zamijenjen s institutom DODATNOG rada.

11. Poslodavac javnog službenika u statusu njegovog matičnog poslodavca, za vrijeme trajanja njegovog DODATNOG radnog odnosa za privatnog poslodavca, za koje je on dao suglasnost, matični poslodavac može OPOZVATI.

12. 2. poslodavac svom radniku u DODATNOM radnom odnosu može utvrditi plaću najmanje u iznosu bruto cijene sata rada koji taj radnik kao javni službenik ostvaruje radom kod svog matičnog poslodavca iz točke 1.,

13. 2. poslodavac iz prethodne točke, prije utvrđivanja plaće svom radniku, može od

njega, kao javnog službenika matičnog poslodavca, tražiti da mu njegov matični poslodavac izda potvrdu o iznosu njegove prosječne bruto satnice rada (vjerodostojni dokaz).

14. Ako 2. poslodavac utvrdi plaću radniku, javnom službeniku primjenom drugih/drugačijih mjerila, npr. prema njegovom rezultatu rada, dobiveni iznos takve plaće preračunava u iznos bruto sata rada, koristeći podatak o broju sati rada iz jednog ili drugog rasporeda rada, kako je navedeno u prethodnom izlaganju – točka 9.

Razlika, ako Ugovor sklapa radnik privatnog subjekta i novi/drugi subjekt istog ranga

15. Za razliku, ako ugovor o DODATNOM radu sklapa radnik zaposlen kod privatnog zdravstvenog subjekta u radnom odnosu sa PRV = matični poslodavac i drugi privatni zdravstveni subjekt iste djelatnosti, kod sklapanja ugovora o DODATNOM radu ne traži se prethodna suglasnost matičnog poslodavca.

16. **Radnik matičnog poslodavca** ima obvezu obavijestiti matičnog poslodavca o činjenici da je sklopio ugovor o DODATNOM radu sa drugim privatnim zdravstvenim subjektom = 2. poslodavac.

17. no, ako radnik iz prethodnog stavka nije obavijestio svog matičnog poslodavca ili ga je obavijestio naknadno, njegov matični poslodavac ima pravo, zbog primjene pravnog instituta „zakonske zabrane natjecanja“, kako to propisuje članak 101. ZOR-a, tražiti od svog radnika ili 2. poslodavca da mu vrijednosne efekte njegovog rada za 2. poslodavca ostvarene na tržištu zdravstvenih usluga, uplate u njegovu korist.

18. Stranke iz točke 15. mogu sklopiti ugovor o DODATNOM radu na određeno ili neodređeno vrijeme

19. Stranke u poslovnom odnosu iz točke 15. za realizaciju takvog poslovnog odnosa ne moraju ispunjavati uvjete koji su do točke 14. propisani za poslovni odnos kada ugovor sklapaju službenik javne zdravstvene ustanove i privatni zdravstveni subjekt.

Očinski dopust i ostala prava u sustavu roditeljskih potpora

-pripremio mr.sc.Ante Gabrilo-

U Narodnim novinama broj 85/2022.. od 22. srpnja 2022. godine objavljen je Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama (u daljnjem tekstu: Zakon), koji je stupio na snagu 1. kolovoza 2022. godine.

Tim Zakonom se, kao novo pravo u sustavu roditeljskih i roditeljskih potpora, uvodi **OČINSKI DOPUST**, u okviru kojeg, zaposleni ili samozaposleni otac koristi isto pravo i to, u razdoblju od dana rođenja djeteta pa sve do šestog mjeseca djetetova života, zavisno o broju i skrbi rođene djece od:

- 10 (deset) radnih dana za jedno dijete,
- 15 radnih dana u slučaju rođenja blizanaca, trojki ili istovremenog rođenja više djece.

Zaposleni ili samozaposleni otac ovo pravo koristi u neprekinutom trajanju i pod uvjetom da u isto vrijeme i za isto dijete ne koristi jedno od prava iz sustava roditeljskih i roditeljskih potpora.

Također, otac pravo koristi neovisno o radnopravnom statusu majke i neovisno da li ona koristi roditeljski dopust. No, ovo pravo je neprenosivo te ga isključivo koristi zaposleni odnosno samozaposleni otac djeteta (čl.16. Zakona).

NAKADA PLAĆE ZA VRIJEME OČINSKOG DOPUSTA

Za vrijeme korištenja prava na očinski dopust naknada plaće iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće utvrđene prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju (bez limita), a isplaćuje se na teret sredstava državnog proračuna.

Poslodavac je dužan dostaviti HZZO-u tzv.potvrdu o plaći svog radnika/korisnika tog prava u kojoj za njega iskazuje obračunatu bruto i neto plaću za razdoblje zadnjih 6 mjeseci, prema mjesecu isplate plaće, koje prethodi mjesecu otvaranja RO, sa izračunom neto satnica (neto plaća u 6 mjeseci/ukupni broj sati). Prema mjesecu isplate, znači, da ako je na pr. RO započeo 05. svibnja 2023.god., poslodavac u potvrdu o plaći upisuje iznose plaće radnika za 03.mj.2023.g./ isplaćen u 04.mj.2023.g.(do mjeseca isplate prije mjeseca u kojem je otvoreno BO ili roditeljski dopust), za 02.mj.2023.g./isplaćen u 03.mj.2023.g., te za 01.mj.2023.g., 12.mj.2022.g., 11.mj.2022.g., 10.mj.2022.g.

Zaposleni ili samozaposleni roditelj koji na dan koji prethodi danu započinjanja prava ne ispunjava uvjet prethodnog osiguranja u trajanju od najmanje šest mjeseci neprekidno ili devet

mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine, za vrijeme korištenja prava, ima u 2023. god. pravo na novčanu naknadu u iznosu 125 % proračunske osnovice ili 551,80 EUR/ mj. Isti opseg opisanog prava odnosi se na sve naknade za roditeljski i roditeljski dopust.

NAJNIŽA NAKNADA ZA RODILJNI, RODITELJSKI I OČINSKI DOPUST

Zaposlenom ili samozaposlenom roditelju naknada plaće, odnosno novčana naknada utvrđena Zakonom, ne može iznositi manje od 70 % proračunske osnovice, neovisno o tome radi li roditelj u punom ili nepunom radnom vremenu, odnosno 309,01 EUR/mj. za 2023. god.

PODNOŠENJE ZAHTEJEVA

Očinski dopust se mogao koristiti tek stupanjem na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama, znači od 1. kolovoza 2022. godine nadalje, radi čega je potrebno podnijeti zahtjev za priznavanjem prava na očinski dopust nadležnom regionalnom uredu odnosno područnoj službi HZZO-a prema mjestu prebivališta odnosno boravišta, priložiti potvrdu o plaći, koju potpisuje poslodavac, te podatak o broju tekućeg računa na koji će korisnik prava primati uplate, kao i podatak o sebi (ime, prezime i OIB) te podatke o djetetu za kojeg se očinski dopust želi koristiti (ime, datum rođenja, ime majke)

Okolnost da je dijete rođeno prije stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama nije od utjecaja na odlučivanje o priznavanju prava, pod uvjetom da isto nije navršilo šest mjeseci.

PISANA OBAVIJEST POSLODAVCU O NAMJERI KORIŠTENJA PRAVA

Zaposleni otac koji namjerava koristiti pravo na očinski dopust, obavezan je najmanje 15 dana prije dana očekivanog poroda, ako pravo namjerava koristiti od dana rođenja djeteta, odnosno najmanje 15 dana prije namjere korištenja toga prava, pisano obavijestiti svog poslodavca o toj namjeri.

Pritom, korisnik tog/takvog prava od poslodavca ne mora tražiti izdavanje posebne pisane suglasnosti, svjestan da ne može prolongirati korištenje očinskog dopusta, kao što je to slučaj s roditeljskim dopustom, odnosno promjenom u načinu korištenja ostalih prava iz sustava roditeljskih i roditeljskih potpora, ali je, nezavisno od toga, bitna obavijest poslodavcu, kako bi on mogao adekvatno organizirati rad/ zamjenu nenazočnog radnika.

Novosti kod korištenja **RODITELJSKOG DOPUSTA** su sljedeće:

Pravo na roditeljski dopust je osobno pravo svake zaposlene i samozaposlene majke te zaposlenog i samozaposlenog oca pod uvjetom da je majka djeteta zaposlena ili samozaposlena osoba u trenutku rođenja djeteta.

Međutim, iznimno od navedenog, zaposleni ili samozaposleni otac ima pravo na roditeljski dopust u slučaju da majka djeteta nije zaposlena ili samozaposlena osoba, pod uvjetom, da nije koristila, odnosno nije ispunjavala uvjete za korištenje prava na vremenske i novčane potpore kao nezaposlena majka, odnosno majka izvan sustava rada.

Roditeljski dopust zaposleni i samozaposleni roditelji ponovno mogu koristiti pojedinačno, naizmjenično, ali i istodobno, sukladno osobnom dogovoru.

TRAJANJE RODITELJSKOG DOPUSTA

Glede trajanja roditeljskog dopusta, promjena se očitava jedino u trajanju roditeljskog dopusta za blizance, treće i svako sljedeće dijete i to u situaciji kada ga koristi samo jedan od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja.

Naime, zaposleni ili samozaposleni roditelj i dalje ima pravo na roditeljski dopust u trajanju od osam ili 30 mjeseci, ovisno o broju rođene djece i načinu njegova korištenja. Pa tako, isti traje osam mjeseci, za prvo i drugo rođeno dijete te 30 mjeseci, za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete.

Međutim, ako roditeljski dopust, sukladno dogovoru roditelja, odnosno u slučaju da drugi roditelj nije stekao to pravo, već koristi samo jedan roditelj, isti se koristi u trajanju od šest mjeseci za prvo i drugo rođeno dijete odnosno 28 mjeseci za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete.

Navedeno proizlazi iz okolnosti da pravo na roditeljski dopust u pravilu koriste oba roditelja svaki u trajanju od četiri ili 15 mjeseci (ovisno o broju rođene djece) s time da svaki roditelj zadržava dva mjeseca roditeljskog dopusta koja ne može prenijeti na drugog roditelja. Iz navedenog razloga, roditeljski dopust, u slučaju da ga koristi samo jedan od roditelja traje šest mjeseci za prvo i drugo rođeno dijete, odnosno 28 mjeseci za blizance, treće i svako sljedeće rođeno dijete.

Također, sada je i izričito propisano da ako dijete za koje zaposlenim ili samozaposlenim roditeljima pripada pravo na roditeljski dopust roditeljima nije isto po redu rođenja, svaki zaposleni ili samozaposleni roditelj koristi roditeljski dopust u polovici njegovog propisanog trajanja prema redu rođenja djeteta (za prvo i

drugo rođeno dijete četiri mjeseca, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete 15 mjeseci).

PRIJENOS PRAVA NA DRUGOG RODITELJA

U slučaju prijenosa prenosivog dijela roditeljskog dopusta između roditelja, zahtjevu za priznavanjem prava na roditeljski dopust jednog roditelja obvezno se prilaže zajednička izjava o dogovorenom prijenosu dijela roditeljskog dopusta, vlastoručno potpisana od strane oba roditelja.

NAKNADA PLAĆE TIJEKOM RODILJNOG I RODITELJSKOG DOPUSTA

Za vrijeme korištenja prava na roditeljski dopust (od 28 dana prije poroda do 6 mjeseci starosti djeteta) naknada plaće iznosi 100% osnovice iz potvrde o plaći.

Za vrijeme korištenja prava na roditeljski dopust, za prvih šest mjeseci, ako to pravo koristi jedan roditelj, ili prvih osam mjeseci, ako to pravo koriste oba roditelja, iznosi 100% osnovice za naknadu plaće, a koja ne može za puno radno vrijeme iznositi više od 225,5% proračunske osnovice odnosno 995,44 EUR mjesečno ili 7.500,13 kuna mjesečno (proračunska osnovica za 2023.god. iznosi: 441,44 EUR ili 3.326,03 kn, NN145/22.).

JEDNOKRATNA NOVČANA POTPORA

Korisnici roditeljskih naknada, osim udomitelja imaju pravo i na jednokratnu novčanu potporu za novorođeno dijete (čl.9.st.9.Zakona). Jednokratna novčana potpora iznosi 70 % proračunske osnovice ili 309,01 EUR/mj.za 2023.god.

Korisnik može ostvariti pravo na novčanu potporu pod uvjetom da na dan rođenja djeteta ispunjava sljedeće uvjete:

- da je hrvatski državljanin s prebivalištem ili stranac sa stalnim boravkom odnosno dugotrajnim boravištem u Republici Hrvatskoj u neprekidnom trajanju od najmanje pet godina
- da je zdravstveno osiguran prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Korisnici mogu podnijeti zahtjev i ostvariti pravo na jednokratnu novčanu potporu pod uvjetom da je dijete na dan podnošenja zahtjeva:

- upisano u maticu rođenih
- prijavljeno kao član njihova kućanstva
- zdravstveno osigurano prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju.

RAD S POLOVICOM PUNOG RADNOG VREMENA TIJEKOM KORIŠTENJA RODITELJSKOG DOPUSTA

Za vrijeme korištenja prava na roditeljski dopust u polovici punog radnog vremena, naknada plaće iznosi 110% proračunske osnovice odnosno 485,58 EUR ili 3.658,60 kuna mjesečno, i u slučaju kada se isto koristi za prvo i drugo rođeno dijete, kao i kada se koristi za blizance, treće i svako sljedeće dijete, to znači iste iznose tijekom cjelokupnog korištenja prava.

PRAVO NA RAD S POLOVICOM PUNOG RADNOG VREMENA RADI POJAČANE NJEGE DJETETA

Nakon što je u cijelosti iskorišten roditeljski dopust ili pravo na rad s polovicom punog radnog vremena ($\frac{1}{2}$ PRV), jedan od zaposlenih ili samozaposlenih (pa i nositelj privatne prakse) roditelja na prijedlog izabranog liječnika z.z.pedijatra ili obiteljske medicine djeteta, a prema nalazu Centra za vještačenje HZZO-a, ima pravo na rad s $\frac{1}{2}$ PRV vremena, ako je djetetu zbog njegovog zdravlja i/ili razvoja potrebna pojačana njega i briga roditelja.

Opisano pravo roditelj može koristiti najduže do treće godine djetetovog života, a potrebu i duljinu trajanja utvrđuje HZZO. Takvo pravo može ostvariti samo jedan roditelj i to pravo prestaje ako je dijete stalno ili tjedno smješteno u zdravstvenoj ustanovi ili ustanovi socijalne skrbi (čl.20.Zakona). Roditelj za korištenje navedenog prava ostvaruje naknadu u visini 125% proračunske osnovice (čl.32st.5.Zakona) u iznosu: 551,80 EUR ili 4.157,53 kn/mjesec korištenja prava..

PISANA OBAVIJEST POSLODAVCU O NAMJERI KORIŠTENJA RODITELJSKOG DOPUSTA I PROMJENI NAČINA KORIŠTENJA OSTALIH PRAVA IZ SUSTAVA RODILJNIH I RODITELJSKIH POTPORA

Zaposleni roditelj koji namjerava započeti korištenje prava na roditeljski dopust, koji se ne nastavlja koristiti neposredno nakon korištenja roditeljskog dopusta ili koji u tijeku korištenja prava iz sustava roditeljskih i roditeljskih potpora namjerava mijenjati način korištenja tog prava, obavezan je najmanje 30 dana prije početka korištenja roditeljskog dopusta, odnosno nastanka promjene, ili prije ponovnog nastavka korištenja neiskorištenog, pripadajućeg prava, pisano obavijestiti svog poslodavca o toj namjeri.

Na dostavljenu pisanu obavijest, poslodavac je obavezan u roku od osam dana, računajući od dana dostave obavijesti, izdati roditelju pisanu suglasnost o iskazanoj namjeri zaposlenog roditelja, a koju zaposleni roditelj, prilaže uz zahtjev, nadležnom tijelu, tj. HZZO-u za rješavanje o pripadajućem pravu.

Ako poslodavac ne postupi u skladu s navedenim i ne izda pisanu suglasnost, HZZO će zaposlenom roditelju donijeti rješenje kojim mu priznaje pravo s odgodom početka korištenja od 30 dana u odnosu na dan koji je zaposleni roditelj naznačio u obavijesti poslodavcu.

MRTVOROĐENO DIJETE

U slučaju mrtvorođenog djeteta ili ako dijete umre za vrijeme korištenja prava na roditeljski ili očinski dopust, zaposleni ili samozaposleni roditelj za vrijeme korištenja dopusta u slučaju smrti djeteta ima pravo na naknadu plaće, koja za puno radno vrijeme iznosi 100 % od osnovice za naknadu plaće.

Zaposleni ili samozaposleni roditelj koji na dan koji prethodi danu započinjanja korištenja traženog prava ne ispunjava uvjet prethodnog osiguranja u trajanju od najmanje šest mjeseci neprekidno ili devet mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine, za vrijeme korištenja prava prema ovom Zakonu ima pravo na novčanu naknadu za puno radno vrijeme u iznosu 125 % proračunske osnovice ili 551,80 EUR/mj. ili 4.157,53 kn/mj.

OSTVARIVANJE PRAVA U VEĆEM OPSEGU

Prava zaposlenog roditelja propisana ovim Zakonom mogu se u većem opsegu urediti kolektivnim ugovorom, sporazumom radničkog vijeća s poslodavcem, pravilnikom o radu i ugovorom o radu na teret sredstava poslodavca pod uvjetom i na način utvrđen općim aktom poslodavca. Bitno je napomenuti da razlika većeg prava radnika unosi se u isplatnu listu radnika i obračunavaju se doprinosi na bruto iznos naknade, iz bruto iznosa, kao i porez na dohodak i prirez, jednako kao na redovita primanja/plaću radnika.

Udruga je u Kolektivnom ugovoru za djelatnost privatnog zdravstva, NN 118/19, u članku 197.KU propisala da radnik ima pravo na jednokratnu potporu za svako novorođeno dijete do visine osnovice (neoporezivog iznosa iz Pravilnika o porezu na dohodak, za 2023.g. iznosi: 1.327,23 EUR) ako to pravo nije ostvario bračni drug ili on, radeći i za druge poslodavce, u iznosu najmanje 15% osnovice ili 199,08 EUR jednokratno u 2023.god.(dodatno uz potporu od HZZO-a). Poslodavac može svojevóljno dati radniku i veću potporu ali do maksimalnog neoporezivog iznosa od 1.327,23 EUR, a preko tog iznosa, na razliku, obračunava doprinose, porez na dohodak i prirez, kao za plaću.

ZDRAVSTVO – NOVE REFORMSKE MJERE PREMA AUSTRIJSKOM MODELU

- pripremio Vladimir Kamenski, dipl. iur. -

Prelistavajući dnevni tisak, bez nekog posebnog očekivanja kako ću u njemu pronaći Bog zna kako zanimljive novosti iz našeg društvenog života u ovo doba godine uglavnom rezerviranog za godišnje odmore, u očima mi je bio upao krupan naslov objavljen u Večernjem listu od 06. kolovoza, te probudio moju profesionalnu znatiželju iako sam posao u državnoj upravi napustio prije 5 godina, a koji je glasio: „Za svaku novu ambulantu Austrija liječniku daje 100 000 eura.“ Ispod toga je stajao podnaslov: „Kod nas je još uvijek bauk uložiti u privatnu ambulantu premda će ona putem ugovora s osiguravateljem raditi unutar javnog zdravstva kaže dr. Krolo.“ Nadalje se u tekstu, slično kao i godinama kod nas, teoretizira oko reformskih mjera i daju optimistička predviđanja kako se očekuje stotinu novih ambulanti koje bi trebale riješiti problem manjka liječnika u primarnoj zdravstvenoj zaštiti i općenito u javnom zdravstvu. Sve me to podsjetilo na refren jedne stare svima poznate rokerska pjesme još iz socijalističkih vremena koji glasi „...na zapadu ništa novo, na istoku sve po starom“.

Ono što meni zvuči poznato i već pomalo otrcano, jest prijedlog da se slijedi austrijski model rješavanja problema koji navodno muči većinu europskih zemalja kao da nismo i započeli privatizaciju kompletne primarne zdravstvene zaštite početkom devedesetih godina prošlog stoljeća prema zapadnoeuropskom modelu koji nam je kao imperativ tada nametnula Svjetska zdravstvena organizacija. Možda današnja generacija državnih službenika u Ministarstvu zdravstva to ne zna, ali ja se dobro sjećam tih vremena kada su se rješenja o početku rada u privatnoj praksi, sukladno Pravilniku o privatizaciji primarne zdravstvene zaštite u Domovima zdravlja, ljekarnama i ljekilištima izdavala kao na pokretnoj traci. Pomno se je iz dana u dan u postotcima pratila statistika izdavanja takovih rješenja po pojedinim županijama i jedino je bilo važno što prije provesti tu privatizaciju na način kako je to bilo predviđeno tim Pravilnikom. No ni to nije polučilo neke velike rezultate, pa je Pravilnik o privatizaciji ukinut a umjesto njega je uvedena koncesija djelatnosti u primarnoj zdravstvenoj zaštiti što također nije dugo trajalo.

Primarna zdravstvena zaštita, kaže veleumno predsjednik Hrvatske liječničke komore doc. Krešimir Luetić u tom istom članku, je prilično devastirana, i ako želimo spriječiti potpuno urušavanje, trebamo kopirati neka dobra rješenja. To su različite stimulativne mjere koje služe za privlačenje i zadržavanje liječnika u deficitarnim službama. Te se mjere, nastavlja on, uglavnom svode na bolje plaće liječnika, manje birokracije i bolje uvjete rada. Izjave

doc. Krešimira Luetića asociraju me na jedan stari vic o kaubojima i Indijancima kada bjelački vođa gledajući kroz dvogled prema indijanskom logoru kaže kako će zima biti duga i hladna jer, eto, Indijanci sumanuto prikupljaju drva za ogrjev. Jednog kaubojskog izviđača zanimalo je kako Indijanci znadu da će biti oštra zima, pa je dojahao do indijanskog rezervata i upitao indijanskog poglavicu, u čemu je tajna takvog vremenskog predviđanja, na što mu je ovaj odgovorio kako znaju da će biti hladna zima po tome što bijelci užurbano skupljaju drva pa se prema njima i Indijanci ravnaju.

Kada bi bio ciničan i zajedljiv, što naravno ne želim, rekao bih, dobro jutro predsjedniče Liječničke komore, i hvala što ste nas prosvijetlili. Pa gdje ste bili do sada, u vojnom logoru bjelaca ili u indijanskom rezervatu? Naime, do sada smo to sve mogli napraviti da se nismo igrali kaubojima i Indijancima, i puno prije nego što su nam Austrijanci otvorili oči i pokazali put kojim treba krenuti.

Već po ne znam koji puta u svojim tekstovima ukazujem na ishodište problema zdravstva a to je Ministarstvo zdravstva koje je prvo pozvano da poštujući princip socijalne pravde i jednakosti za sve osmisli zdravstvenu politiku koja će učiniti naš zdravstveni sustav učinkovitim, svrsishodnim i svima jednako dostupnim, upravo onako kako to propisuju načela Zakona o zdravstvenoj zaštiti. No to nije moguće dokle god tamo stoluje dekadentna pseudoelita koja umjesto osmišljavanja korisnih rješenja za sve više nagomilanih zdravstvenih problema, na što je pozvana i za što je plaćena, brine prvenstveno o svojim sinekurama smještenim iza debelih birokratskih bedema kroz koje se teško probijaju pametne i korisne ideje kojih u našem narodu imamo na pretek, samo ne dobivaju šansu za svoje ostvarenje. Tu ću napraviti jednu malu digresiju i citirati neke misli velikog grčkog mislioca Platona iznjete u njegovom poznatom djelu „Država“ gdje on kaže: „...u državi se odgoju pridaje prvenstvena važnost. Sva se djeca odmah nakon rođenja moraju odvojiti od roditelja i zajednički odgajati sve do 18 godine. Kada navršše 30 godina svi će se ljudi brižljivo iskušati radi odabira novih čuvara. S 50 godina postaju **državni službenici**. Žive jednostavno i u zajednici bez novca i s minimalnim privatnim vlasništvom da bi se preduhitilo koristoljublje. Upravljaју na dobrobit zajednice a ne radi dobrobiti vlastitog staleža. Država treba imati četiri stožerne kvalitete a to su mudrost, hrabrost, stega i pravednost.“

Ovaj dio teksta iz Platonove „Države“ gotovo je nemoguće u cijelosti prenijeti u kontekst današnjeg vremena ali može poslužiti barem kao jedna nova

paradigma državne vlasti prema Platonovoj zamisli kakvu ja osobno priželjkujem.

Sada da se vratim na početak novinarskog izvješća o problemima javnog zdravstva koje Hrvatska dijeli sa Austrijom i nekim drugim europskim državama. Tamo se kao rješenja problema spominju bolje plaće, manje birokracije i bolji uvjeti rada. Bolje plaće priželjkuju svi, bez obzira na zanimanje i mjesto zaposlenja. Ako netko smatra da bi liječnici zaposleni u ordinacijama gdje obavljaju javnozdravstvenu djelatnost trebali imati veće plaće od ostalih zaposlenika proporcionalno stručnom znanju i stručnoj spremi, neka pitaju portire i zaštitare u javnim ustanovama koji čuvaju njihovu imovinu i sredstva za rad što oni o tome misle i da li bi i oni željeli bolja primanja. Pa kad smo već ušli u to komparativno područje prenoseći austrijske probleme i austrijska rješenja po pitanju zdravstva na način da država svakom obiteljskom liječniku isplati 100 000 eura, onda svakako treba uzeti u obzir asimetričnost u pogledu standarda u Austriji i Hrvatskoj. Ono što bi za liječnika u Austriji bilo 100 000 eura, to bi za liječnika u Hrvatskoj bilo 30 000 eura, ali zašto bi netko bio zadovoljan sa 30 000 eura poticajnih sredstava u Hrvatskoj, kada to može zaraditi za manje od šest mjeseci rada u Njemačkoj. Uostalom, i austrijski liječnici, baš kao i naši odlaze u Njemačku ili Švicarsku bez obzira na poticaje, piše u spomenutom novinskom članku koji je navodno preuzet iz nekih slovenskih novina. Osobno sumnjam da bi kod nas takve mjere urodile plodom, jer liječnici u privatnim zdravstvenim ordinacijama nemaju mogućnost ekstra zarade kakvu imaju bolnički liječnici zahvaljujući uspinjanju na hijerarhijskoj ljestvici nadležnosti gdje svaka viša stepenica donosi viši status a time i viši koeficijent plaće što znači više novaca u džepu. Zato je usporedba današnjeg sustava vlasti u državnoj i javnoj upravi sa sustavom uprave u Platonovoj državi groteskno smiješna.

Što se tiče drugog problema - velike prenормiranosti pri otvaranju privatne prakse, to sam već nekoliko puta ponovio i već sam pomalo dosadan, ali zaista mi nije jasno zbog čega je za otvaranje ionako deficitarne privatne liječničke prakse za kojom toliko vapimo potrebno priložiti čak osam dokumenata, što potvrđuje što uvjerenja i tome slično pa i onda kada se ambulate preuzimaju, nasljeđuju ili preseljavaju. U Americi na primjer, prema onome što sam čuo od ljudi koji su tamo radili, dovoljno je samo najaviti da se otvara privatna ordinacija čiji se prihod čak niti ne oporezuje dok ne stekne svoju klijentelu jer tek tada postaje državi zanimljiva, ali o tome neću jer nemam informaciju iz prve ruke, mada mi se moram priznati takav model poslovanja sviđa. Možda se jednom i kod nas usvoji takav pristup, pa eto riješit će se barem jedan od 3 problema koje je apostrofirao predsjednik Hrvatske liječničke komore u svom razmišljanju. Sjećam se događaja iz početka svoje karijere

upravnog savjetnika u Ministarstvu zdravstva kada je u moj ured pristupio jedan stariji liječnik inače povratnik iz Amerike gdje je imao svoju dobro uhodanu kliniku kako bi se raspitao o uvjetima za otvaranje poliklinike u Hrvatskoj u koju je imao namjeru uložiti svoja vlastita sredstva koja nisu bila tako beznačajna osobito za naše prilike. Zanimao ga je zapušten podrumski prostor u Klinici za dječje bolesti u Klaićevoj. Kada sam mu nabrojivši sve formalne uvjete za osnivanje privatne poliklinike pripomenuo i to da su poliklinike u načelu neprofitne organizacije, okrenuo se na peti i otišao iz mog ureda. Na izlazu mi je još dobacio da dolazi iz sredine od koje nema bolje poslovne klime i mogućnosti bogaćenja ali da se ne namjerava vratiti u Hrvatsku kako bi propao. Neka svatko to shvati kako želi, ali ja sam doista smatrao tada da je tog čovjeka trebalo dočekati, kako bi se u narodu reklo, kao ozebli sunca, budući da je donosio znanje, novac i iskustvo što je Hrvatskoj u njenim počecima privatizacije zdravstva silno nedostajalo. Umjesto toga, on je doslovce otjeran s nekim prikrivenim prezirom, kao da mu se htjelo reći neka se vrati odakle je došao jer mi smo pravna država sa sustavom propisa koji se striktno moraju poštivati. Ironija je u tome što činovnički kadar u Ministarstvu zdravstva još dan danas ne uviđa jednu vrlo jednostavnu činjenicu, da problem nije u poštivanju ili ne poštivanju propisa nego u samim propisima odnosno onima koji te propise kreiraju. Zakonima se ne samo stvaraju društveni odnosi nego i mijenjaju postojeći. Zakonodavac mora pratiti razvoj društva i njegove promjene, te sukladno tome donositi pravne norme koje omogućuju prosperitet a ne stagnaciju i nazadovanje. Za to mu je pored pravnčkog znanja potrebno zapažanje i logično rasuđivanje. Jedan mentalni filter, čijim nestankom nestaje i šira slika. O tome najbolje govori metafora sadržana u narodnoj krilatici koja kaže kako neki ljudi od drveća ne vide šumu, ali meni se čini da mnogi ne vide niti drveće nego samo koru na drveću.

Kao treći elementarni remetilački čimbenik normalnog funkcioniranja zdravstva, navode se neadekvatni uvjeti rada. Moram priznati da me takva izjava pomalo zbunjuje, jer što znače dobri ili loši uvjeti rada u ordinaciji obiteljske medicine ili primarne ginekologije. Da li se misli na zastarjelu opremu ili neadekvatan prostor, zaista ne znam. Pa ne treba za to linearni akcelerator ili skupocjeni genski laboratorij. Ne treba niti stotine kvadrata odgovarajućeg prostora. Ono što treba jest odgovarajuća stručna liječnička kvalifikacija, licenca i volja za obavljanje te vrste zdravstvene djelatnosti. Ako se pod uvjetima rada podrazumijeva mogućnost napredovanja kao u bolničkom sustavu gdje je većini liječnika primarni cilj ostvariti rukovodeće mjesto a time i viši koeficijent plaće, onda tu nema mjesta optimizmu, jer primarna zdravstvena zaštita je u konceptualnom smislu sasvim drugačije strukturirana

zdravstvena zaštita nego bolnička. Zajedničko im je jedino obveza liječenja ljudi. Na to su zdravstveni radnici prisegli Hipokratovom zakletvom čim su postali liječnici. Danas se sve više nameće pitanje, koji je osnovni motiv opredjeljivanja mladih ljudi za liječničko zvanje, da li je to potpuno ispunjenje čovjeka činjenicom da se bavi jednim od najhumanijih zanimanja na svijetu ili ostvarenje sna o materijalnom blagostanju koje mu omogućuje to zvanje. Nekima to izgleda kao filozofsko pitanje ali meni ne. Za mene je to praktično pitanje, vrlo jasno artikulirano u Večernjem listu od 06. kolovoza 2023. godine a

osobito u komentarima doc. Krešimira Luetića i doktorice Krolo.

Svoje razmišljanje iznijeto u ovom eseju, a potaknuto naprijed navedenim novinskim člankom zaključit ću pitanjem, koja nam od spomenutih stožernih kvaliteta države nedostaje, mudrost, hrabrost, stega ili pravednost? Ja mislim od svega pomalo. Daj Bože da sam u krivu.

PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA DJELATNOST PRIVATNOG ZDRAVSTVA HRVATSKE, NN, 118/19. i 148/22.

- **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., 32/20. , 138/20. i 151/22. 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., 1/21., 102/22 , 112/22. 156/22.,1/23. i 3/23. i (u daljnjem tekstu Pravilnik)

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.	NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA NA POSAO I S POSLA (čl. 7. st. 2. toč. 29. istog Pravilnika....) 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. Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unazad u mjesecu za prethodni mjesec. Naknada se ne isplaćuje kada radnik koristi GO, porodni dopust, bolovanje, odnosno kada radnik izostaje s rada zbog drugih osnova. Pravo na naknadu ima i radnik, koji umjesto javnog prijevoza, za svoj prijevoz koristi osobni automobil, ali prema

	propisanim uvjetima za korištenje javnog prijevoza. Pravo na troškove prijevoza nema onaj radnik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz. 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.)
4.	NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA NA POSAO I S POSLA MEĐUMJESNIM JAVNIM PRIJEVOZOM (čl.7. st. 2. toč. 30. istog Pravilnika) Ako radnik ispunjava uvjet, ima pravo na naknadu troškova prijevoza i međumjesnim javnim prijevozom, prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte, kako je utvrđeno istim člankom 188. KU.
5.	NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA U SLUŽBENE SVRHE (čl. 7. st. 2. toč. 31. istog Pravilnika... i čl. 189. KU) do 0,40 € ili 3,00 kn po prijednom

	kilometru 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 sljedeće: 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.	DANA (sukladno članku 7. stavak 2 točka 4. Pravilnika. Razdoblje bolovanja duže od 90 dana ne mora se odnositi na jednu kalendarsku godinu) do 331,81 € ili 2.500,00 kn godišnje = osnovica, a najmanje 10 % od osnovice, sukladno članku 184. KU.
		10. DAR DJETETU do 15 godina starosti – sukladno članku 7. stavak 2. toč.18. Pravilnika, počev od 1.10.2022.god. do 132,72 € ili 1.000,00 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
6.	POTPORE ZBOG INVALIDNOSTI RADNIKA (članak 7. stavak 2. točka 1 Pravilnika) do 331,81 € ili 2.500,00 kn godišnje = osnovica, a najmanje 30 % od tog iznosa, sukladno članku 183. KU – više, prema volji/odluci poslodavca	11. DAR U NARAVI, npr. „USKRSNICA“, tj. bez ekvivalenta u usluzi, čija je pojedinačna vrijednost do 132,72 € ili 1.000,00 kn/radnik, sukladno članku 22. stavak 3. točka 7. Pravilnika
7.	POTPORE ZA SLUČAJ SMRTI RADNIKA (članak 7. stavak 2. točka 2. Pravilnika) 995,42 € ili 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)	12. PRIGODNE NAGRADE (1. Božićnica, 2. naknade za godišnji odmor i sl.) sukladno odredbama članka 7. stavak 2. točka 5. Pravilnika a) za Božićnicu do 331,81 € ili 2.500,00 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 b) regres za GO do 331,81 € ili 2.500,00 kn = osnovica, a najmanje 2,85 % od osnovice za svaku godinu rada radnika za poslodavca, kako je propisano člankom 193. 194. i 195. KU, ili UKUPNO a) + b) = 663,61 € ili 5.000,00 kn
8.	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 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 do 398,17 € ili 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.	13. JUBILARNE NAGRADE RADNICIMA Za navršениh 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 minulog rada), sukladno članku 7. stavak 2. istog Pravilnika: a) točka 6., za 10 godina radnog staža do 199,08 € ili 1.500,00 kn = osnovica, a najmanje 30 % od osnovice, sukladno članku 190. KU, a više prema volji/odluci poslodavca b) točka 7., za 15 godina radnog staža do 265,45 € ili 2.000,00 kn = osnovica, a najmanje, odnosno više, kako je navedeno pod a)
9.	POTPORA ZBOG NEPREKIDNOG BOLOVANJA RADNIKA DUŽEG OD 90	

	c) točka 8., za 20 godina radnog staža do 331,81 € ili 2.500,00 kn = osnovica, a najmanje, odnosno više, kako je navedeno pod a) d) točka 9., za 25 godina radnog staža do 398,17 € ili 3.000,00 kn = osnovica, a najmanje, odnosno više, kako je navedeno pod a) e) točka 10., za 30 godina radnog staža, 464,53 € ili do 3.500,00 kn = osnovica, a najmanje, odnosno više, kako je navedeno pod a) f) točka 11., za 35 godina radnog staža do 530,89 € ili 4.000,00 kn = osnovica, a najmanje, odnosno više, kako je navedeno pod a) g) točka 12., za 40 godina radnog staža do 663,61 € ili 5.000,00 kn = osnovica, a najmanje, odnosno više, kako je navedeno pod a) i za svakih narednih 5 g r.s. 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. U dispozitivu rješenja – odluke poslodavac sam sebi utvrđuje iznos jubilarne nagrade, zavisno od broja jubilarnih godina za koju obračunava i isplaćuje nagradu. Ako poslodavac nije ostvario to pravo, kao radnik javne zdravstvene ustanove ili nije ostvario pravo na teret svojih sredstava u prethodnom vremenu, može donijeti odluku o obračunu i isplati nagrade za nekoliko jubileja unazad. 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. Pravom na obračun i isplatu jubilarne nagrade, poslodavac izjednačuje sebe sa drugim radnicima – poreznim obveznicima u sustavu društvene reprodukcije.	
14.	NAGRADE UČENICIMA ZA VRIJEME PRAKTIČNOG RADA I NAUKOVANJA, članak 6. stavak 1. točka 1. Pravilnika do 232,27 € ili 1.750,00 kn	
15.	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.) do 26,55 € ili 200,00 kn dnevno (puni iznos dnevnice)	
16.	DNEVNICE U INOZEMSTVU (sukladno članku 7. stavak 2. točka 20.) do visine iznosa propisanih za korisnike državnog proračuna	
17.	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 do 232,27 € ili 1.750,00 kn mjesečno Iznos dnevne naknade za odvojeni život jeste mjesečni iznos naknade podijeljen brojem ukupnih dana za mjesec za koji se naknada isplaćuje	
18.	OTPREMNINA RADNIKU KOJI ODLAZI U MIROVINU, bez obzira na vrstu mirovine – starosnu, prijevremenu, invalidsku ili obiteljsku mirovinu, bitna je činjenica umirovljenja, sukladno članku 7. st. 2. toč. 14. istog Pravilnika, počev od 1.10.2022.god. do 1.327,23 € ili 10.000,00 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	
19.	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. 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. Maksimalni iznos otpremnine/godina rada za istog poslodavca, prema čl.7.st.2. točka 15. Pravilnika, je iznos 862,70 € ili 6.500,00 kn	

	OTPREMNINE ZBOG OZLJEDE NA RADU ILI PROFESIONALNE BOLESTI do 1.061,78 € ili 8.000,00 kn za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca, prema članku 7.st.2.toč. 16. <i>Napomena:</i> 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.	23. 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
20.	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 232,27 € ili 1.750,00 kn sukladno članku 7. stavak 2. točka 17. Pravilnika 232,27 €/mjesec ili 1.750,00 kn , sukladno članku 7. st. 2. toč. 17. Pravilnika	24. 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.
21.	POTPORA ZA NOVOROĐENČE, u visini do 1.327,23 € ili 10.000,00 kn = maksimalni neoporezivi iznos, prema Pravilniku 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	25. 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.
22.	STIPENDIJE UČENICIMA I STUDENTIMA ZA REDOVNO ŠKOLOVANJE na srednjim, višim i visokim školama i fakultetima do 232,27 €/mjesec ili 1.750,00 kn sukladno članku 6. stavak 1. točka 4.	26. 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 – 26, 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 su:

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 995,42 €/godina ili 7.500,00 kn.**
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 796,34 €/godina ili 6.000,00 kn
- c)** troškove prehrane radnika i sebe nastali za vrijeme radnog odnosa kod poslodavca, na temelju vjerodostojne dokumentacije – do 1.592,67 €/godina ili 12.000,00 kn,
- 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

* * * * *

PODACI O PLAĆAMA U RH

PROSJEK

**NETO PLAĆE PO ZAPOSLENOM U PRAVNIM OSOBAMA RH ZA
RAZDOBLJE 1997. do I-VII/2023. god., SA INDEKSOM ODNOSA PLAĆE Ø I-VII/
2023/2022.**

- Pripremio Ivan Gabrilo, dipl. iur. -

Tablica br. 1.

	Prosječna neto plaća/radnik/godina u €/ kn													
Naziv djelatnosti	1997.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022., u € i kn	I- VII/2023.	Indeks Ø I- VII/ 2023 / 22.	
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Financije i djelatnost osiguranja Od toga:	3.320	7.870	7.892	7.747	7.890	8.338	8.523	8.862	9.329	9.757	1.380 10.398	1.510	109,42	
-Financijske uslužne djelatnosti					8.741	9.171	9.290	9.637	10.155	10.647	1.511 11.388	1.632	108,00	
-Osiguran /reosig.					7.083	7.583	7.881	8.195	8.722	9.229	1.300 9.796	1.444	111,08	
- Pomoćne djel.za navedene poddjel.					6.184	6.525	6.738	7.136	7.392	7.564	1.057 7.963	1.165	110,22	
Obrazovanje	2.193	937 5.484	928 5.446	818 6.155	840 6.147	901 6.391	952 6.580	982 6.802	936 7.285	1.045 7.816	1.087 8.190	1.179	108,46	
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti Od toga:	2.783	7.093	7.081	6.224	6.323	6.723	7.058	7.282	7.409	7.862	1.113 8.385	1.233	110,78	
-Znanstveno istraživanje i razvoj				8.406	8.485	8.982	9.166	9.454	9.969	10.680	1.482 11.165	1.590	107,29	
Zdravstvena zaštita i socijalna skrb Od toga:	2.785	6.408	6.395	6.609	6.696	7.004	7.221	7.519	8.195	8.808	1.231 9.274	1.356	110,15	
-Zdravstvena zaštita				935 7.118	965 7.263	1015 7.573	1054 7.811	1102 8.168	1169 8.807	1269 9.547	1.325 9.982	1.453	109,66	
- Socijalna skrb				4.723	4.751	4.968	5.294	5.660	5.947	6.188	867 6.534	957	110,38	
Javna uprava i obrana, obvezno socijalno osiguranje	2.653	799 6.052	790 6.031	848 6.455	870 6.552	921 6.871	961 7.126	1.010 7.488	1.061 7.996	1.115 8.391	1.186 8.938	1.301	109,70	

UKUPNO SVI:	2.377	728 € 5.515	725 € 5.533	735 € 5.594	755 € 5.685	792 € 5.985	842 € 6.242	871 € 6.457	898 € 6.763	948 € 7.129	1.016 7.653	1.126	110,83
------------------------	--------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	--------------	---------------

Izvor: Državni zavod za statistiku, Statistika u nizu, tablica 9.3.6., rujan, 2023.god.

• Kratki komentar

„Rang lista“ plaća po grupacijama neprivrednih djelatnosti za razdoblje I-VII/23., mjereno odnosom prema iznosu ostvarene prosječne plaće za 2022.god., iskazano indeksom, zajedno sa visinom iznosa, praktično je ostala identična prethodno prezentiranim podacima u Časopisu. To znači, da je i dalje vodeća grupacija tih djelatnosti djelatnost Financija, a nakon toga, s relativno većim zaostatkom djelatnost zdravstvene zaštite i socijalne skrbi (prvenstveno zbog iznosa prosječne plaće djelatnosti zz), a nakon toga djelatnost Javne uprave, obrane i socijalnog osiguranja. Na 4. mjesto takve rang-liste razvrstana je grupacija Stručnih, znanstvenih i tehničkih djelatnosti, a na kraju djelatnost Obrazovanja.

S obzirom na činjenicu da je prosječna neto plaća svih zaposlenih u pravnim osobama u RH u navedenom razdoblju iznosila 1.126,00 €/zaposleni, možemo zaključiti, da su sve nabrojene neprivredne djelatnosti ostvarile prosječnu neto plaću u navedenom razdoblju/radnik u većem iznosu od prosječne neto plaće svih (1.126,00 €/radnik). No, sve neprivredne djelatnosti, prema podacima za grupaciju, u promatranom razdoblju ostvarile su m a n j i rast neto plaća od prosjeka svih (110,83)

ANALIZA PLAĆA U REALNOM SEKTORU

Neto plaće u realnom sektoru, u pravnim osobama, po grupacijama, te indeksom razlike Ø I-IV/23/Ø 2022.

Tablica br. 2.

Re d. br.	Naziv grupacije/djelat nosti	Ø2022 u €/kn	Ø I- VII/23. , u €	Index 4/3
1	2	3	4	5
A	Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	883 € 6.652	989	112,00
B	Rudarstvo i vađenje	1179€ 8.882	1330	112,81
C	Prerađivačka industrija	939 € 7.072	1038	110,54
D	Opskrba el.energijom, plinom i...	1262€ 9.508	1324	104,91
E	Opskrba vodom, gospodarenje s otpadom	904€ 6.814	981	108,52
F	Građevinarstvo	821 € 6.184	924	112,55

G	Trgovina na veliko i malo	924 € 6.965	1023	110,71
H	Prijevoz i skladištenje	967 € 7.289	1069	110,54
I	Djelatnost pružanja smještaja te pripreme hrane	831 € 6.261	623	111,07
J	Informacije i komunikacije	1427 € 10.753	1582	110,86
L	Poslovanje nekretninama	938 € 7.064	1051	112,05
N	Administrativne i pomoćne djelatnosti	784 € 5.910	899	114,67
R	Umjetnost, zabava i rekreacija	938 € 7.070	1038	110,66
S	Ostale uslužne djelatnosti	833 € 6.280	943	113,21
	UKUPNO, IZ TABLICE BR. 1. I OVE TABLICE – SVI ZAPOSLENI U PRAVNIM OSOBAMA U RH	1016€ 7.653	1126	110,83

Izvor: DZS, Statistika u nizu, rujan 2023.god.

Napomena 1: 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: Ivan Gabrilo, dipl. iur.;

Rang lista grupacija privrednih djelatnosti razvrstana je kako slijedi:

Na 1. mjesto sa iznosom od 1.582 € razvrstana je grupacija Informacije i komunikacije, koja je time ostvarila prosječnu neto plaću za 40,50 % veću od prosjeka svih zaposlenih u RH(1.126,00 €).

Na 2. mjesto razvrstani su zaposleni u grupaciji B – Rudarstvo i vađenje – sa iznosom od 1.330 €, čime su ostvarili prosječnu plaću koja je bila veća od prosjeka svih za 18,12 %.

Na 3. mjesto te/takve rang liste razvrstani su zaposleni u grupaciji D – Opskrba el. Energijom – sa iznosom od 1324 €, koja je time bila veća od prosjeka svih za 17,58 %.

Na 4. mjesto takve rang liste razvrstani su zaposleni u grupaciji H – Prijevoz i skladištenje – sa iznosom od 1.069 €, koja je time bila m a n j a od prosjeka svih za cca 5 %-tnih bodova.

Na 5. mjesto takve rang liste razvrstani su zaposleni u grupaciji C – Prerađivačka industrija – sa iznosom od 1.038 €, koja je time bila m a n j a od prosječne plaće svih za cca 8 %-tnih bodova.

Na 6. mjesto takve rang liste razvrstani su zaposleni u grupaciji G – Trgovina na veliko i malo - sa iznosom od 1.023 €, koja je tima bila manja od prosječne neto plaće svih zaposlenih u pravnim osobama za cca 9 %-tnih bodova. Pozicija ove grupacije na ovoj rang listi, na tako visokom mjestu, čime je pretekla mnoge, prije, u ovakvoj analizi istaknute grupacije, vjerojatno je posljedica velikog dizanja cijena artikala kojima u veleprodaji i maloprodaji trguju subjekti te djelatnosti, ali i povećanja plaća zaposlenih zbog velike potražnje za radnicima tog profila, ali vjerojatno i kao posljedica povećanje od 50 % za rad nedjeljom.

Prosječno najveća obračunata/isplaćena neto plaća/radnik u razdoblju I-VII/23., bez obzira na pripadnost grupaciji

Najveću prosječnu mjesečnu plaću u razdoblju I-VII/23. ostvarili su zaposleni u Podgrupaciji Vađenja sirove nafte i plina grupacije Rudarstvo i vađenje sa 1.912 €, koja je time bila veća od prosječne plaće svih na radu u pravnim osobama u RH u promatranom razdoblju, za 69,81 %, odnosno bila veća od prosječne plaće zaposlenih u drugim podgrupacijama iste grupacije za 43,76 %.

Na 2. mjesto takve rang liste razvrstani su zaposleni u podgrupaciji Zračni prijevoz grupacije Prijevoza i skladištenja sa iznosom od 1790 €, koja je tima bila veća od prosječne plaće svih ostvarene u istom razdoblju za 58,97 %, odnosno bila veća od zaposlenih u drugim podgrupacijama iste grupacije za 67,45 %.

Na 3. mjesto takve rang liste razvrstani su zaposleni u podgrupaciji Informacijske uslužne djelatnosti sa iznosom od 1.777 €, koja je time bila veća od prosjeka svih za 57,82 %, a istovremeno bila veća od prosjeka grupacije za 12,33 % (kao što naprijed navedeno grupacija Informacije i komunikacije ostvarila je prosječno najveću neto plaću zaposlenih u svim grupacijama).

Na 4. mjesto takve rang list razvrstani su zaposleni u podgrupaciji Računalno programiranje i s t e grupacije, sa 1.717,00 €, koja je time bila veća od prosječne plaće svih za 52,49 %, odnosno bila veća od prosječne plaće drugih podgrupacija iste grupacije u postotku po prilici identičnom postotku podgrupacije Računalno programiranje.

Itd.

Podgrupacije, koje su registrirale najmanju prosječnu isplaćenu plaću u razdoblju I-VII/23, bez obzira na pripadnost grupaciji

Podgrupacija Zaštitne i istražne djelatnosti, članica grupacije N- Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti – registrirala je najnižu prosječnu plaću/radnik u promatranom razdoblju u iznosu od 745,00 €/mjesec ili 66,15 % iznosa prosječne neto plaće svih zaposlenih

u pravnim osobama u razdoblju I-VII/23. (1.126,00 €/mjesec).

Na 2, 3, 6., 8. i 10. mjesto takve rang liste razvrstani u zaposleni u podgrupaciji Proizvodnja odjeće, odnosno Proizvodnja kože i srodnih proizvoda, odnosno Proizvodnja tekstila i Proizvodnja namještaja sa iznosima od 749,00 €, odnosno 757,00 €, odnosno 840,00 € i 880,00 €/prosječno/mjesec i to, potrebno je naglasiti, u sastavu iste grupacije oznaka C – Prerađivačka industrija. U navedenim podgrupacijama, prema slijedu, kako je navedeno, ostvarena prosječna plaća činila je za 1. podgrupaciju 66,16 % prosječne neto plaće svih (1.126,00 €/mjesec), zatim za 2. 67,23 %, zatim za 3. 74,60 % i zatim za 4. 78,15 % prosječne plaće svih. Normalno je, da su sve navedene podgrupacije ostvarile prosječnu neto plaću manju od iznosa prosječne neto plaće cijele grupacije (1.038,00 €) i to primjerice za 1. podgrupaciju sa 72,16 % itd.

Na 4. mjesto takve rang liste razvrstani su zaposleni u podgrupaciji Ostale osobne uslužne djelatnosti grupacije – Ostale uslužne djelatnosti – sa iznosom 761,00 €, koja je time bila zastupljena u prosječnoj neto plaći svih sa 67,58 %, odnosno zastupljena u prosječnoj plaći pripadajuće grupacije sa 80,70%.

Na 5. mjesto takve rang liste razvrstani su zaposleni u podgrupaciji Djelatnost pripreme i usluživanja hrane grupacije I – Djelatnost pružanja smještaja i usluživanja hrane sa iznosom od 792,00 €. Time su zaposleni u toj grupaciji sa takvom prosječnom plaćom ostvarili istu sa 70,34 % prosjeka svih, odnosno ostvarili prosječnu plaću koja je bila zastupljena u prosječnoj plaći pripadnika iste grupacije sa 85,81 %.

Na 6. mjesto te rang liste razvrstani su zaposleni u podgrupaciji Usluge u vezi s upravljanjem i održavanjem zgrada iste grupacije kako je navedeno u stavku 1. za podgrupaciju koja je rangirana kao 1. i to sa prosječnom plaćom od 807,00 €/mjesec. Time su zaposleni u toj podgrupaciji ostvarili prosječnu plaću koja je zastupljena u prosječnoj plaći svih sa 71,67 %, odnosno zastupljena u prosječnoj plaći pripadnika iste grupacije sa 80,79 %.

Na 9. mjesto ove rang liste razvrstani su zaposleni u podgrupaciji Gradnja zgrada grupacije F – Građevinarstvo – sa iznosom od 865,00 €/mjesec. Time su zaposleni te podgrupacije sa takvom prosječnom plaćom bili zastupljeni u prosječnoj plaći svih sa 76,82 %, odnosno u prosječnoj plaći pripadnika iste grupacije sa 93,61 % itd.

Zastupljenost broja radnika/grupacija u ukupnom broju i njihova prosječna neto plaća u odnosu na

prosjeck svih, računajući za isto razdoblje, tj. VII/23., odnosno I-VII/23 = prosjek za plaće

Najveći broj zaposlenih, računajući na dan 31. 7. 2023.god. imala je Prerađivačka industrija sa **232.603** zaposlena, što prema ukupnom broju zaposlenih na radu u pravnim osobama u RH, računajući na isti dan od **1.442.524** daje **16,13 % udjela**, dok je njihova prosječna ostvarena plaća od 1.038 € bila zastupljena u ukupnoj prosječnoj plaći svih od 1126 € sa 92,19 %.

Na **2.** mjesto te/takve rang liste bila je zastupljena grupacija Trgovina na veliko i malo sa **217.810** zaposlenih ili **15,10 %** ukupnog broja zaposlenih, dok je njihova prosječna neto plaća od 1023 € bila zastupljena u ukupnoj plaći svih sa 90,85 %.

Na **3.** mjesto takve rang liste razvrstani su zaposleni u grupaciji Obrazovanja sa **124.896** što čini **8,65 %** ukupnog broja zaposlenih, dok su sa prosječnom neto plaćom od 1179 € ostvarili istu sa cca 4,71 % više od prosjeka svih.

Na **4.** mjesto takve rang liste razvrstani su zaposleni u grupaciji **Građevinarstvo** sa **113.041** zaposlenih i bili su zastupljeni u ukupnom broju sa **7,84 %**, dok su istovremeno ostvarili prosječnu neto plaću od 924 €, koja je tima bila zastupljena u prosječnoj plaći svih sa **82,06%**. Itd.

Na **5.** mjesto takve rang liste razvrstani su zaposleni u **Javnoj upravi** sa **111.273**, koji su time bili zastupljeni u ukupnom broju zaposlenih sa **7,71 %**, a ostvarili su prosječnu neto plaću u iznosu od **1179 €**, koja je time bila veća od prosjeka svih za **4,71 %**.

Na **6.** mjesto razvrstani su zaposleni u djelatnosti **Zdravstvene zaštite i socijalne skrbi** sa **104.996** zaposlenih, zatim u djelatnosti Pružanja smještaja i usluživanja hrane sa 104.664 zaposlenih, zatim u Prijevozu i skladištenju sa 79.303 zaposlena, zatim u djelatnosti Stručnih znanstvenih i tehničkih sa 70.362, zatim u Administrativnim i pomoćnim djelatnostima sa 59.233 zaposlena, zatim u djelatnosti Informacija i komunikacija sa 57.947 itd.

PROSJEK

BRUTO PLAĆE PO ZAPOSLENOM U PRAVNIM OSOBAMA U RH ZA RAZDOBLJE I-VII 2023. g., I INDEX Ø I-VII/2023/ Ø 2022.

Tablica br. 3.

Prosječna bruto plaća/radnik/godina u € (kn, prema prosječnom tečaju/god.- vidi tečajnu listu) u RH												Index I-VII/23/22	Mjesečna osn. za obrač. dopr. za obvezna osiguranja (MO i ZO), za ZRPP ³⁾ , liječnike i dr. VSS, za tzv. slobodna zanimanja – profesionalne djelatnosti/dohodaši i koji utvrđuju dobit, iznosi 1.503,90 € ili 11.331,10 kn ²⁾ , a za privatnike djelatnosti m.s. zub.teh. i fiziot./dohodaši ³⁾ , iznosi 888,67 € ili 6.695,65 kn, a koji utvrđuje dobit 1.503,90 € ili 11.331,10 kn 10.490,70 kn (primjena 1.1.2023.g.) Izvor: Naredba o iznosima osnovicama za obračun doprinosa za 2023.g., NN,1/23.
2010	2013	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.	I-VII/23		
1.053 € 7.679	1.048 € 7.939	1.042 € 7.953	1.000 € 7.610	1.030 € 7.752	1.080 € 8.055	1.138 € 8.448	1.182 € 8.766	1.223 € 9.216	1.276 € 9.599	1.380 € 10.400	1.552 € 11.694	112,46	
Prosječna bruto plaća/radnik/zdravstvo													
	1.263 € 9.565	1.262 € 9.626	1.254 € 9.543	1.302 € 9.806	1.343 € 10.017	1.435 € 10.636	1.509 € 11.185	1.636 € 12.324	1.748 € 13.150	1.830 € 13.787	2.034 € 15.325	111,15	zdravstvo/Ø RH = index 131,06

Izvor: Mjesečno statističko izvješće – Državni zavod za statistiku br. 2/10., 2/11., 2/12., 2/13. 2/15., 4/15. i Statistika u nizu, DZS, rujan, 2023.god., tablica 9.3.8.

Komentar: Ivan Gabriilo, dipl. iur.

Stavljajući u odnos prosječnu bruto plaću prema iznosu prosječne neto plaće za isto

razdoblje, tj. 1.552 € : 1.126 € dobijemo indeks razlike od 137,83, što znači da je prosječna bruto plaća I. bila veća od neto iznosa prosječne plaće obračunate u istom razdoblju za

37,83 %. Ako iznos bruto plaće I. povećamo za 16,5 % = doprinos za zdravstveno osiguranje, tj. doprinos obračunat „na“ bruto plaću I., dobijemo iznos od 1.808,00 € = II. bruto plaće. Taj iznos za poslodavca predstavlja TROŠAK za zaposlenog radnika i veći je od iznosa neto plaće za cca 60 %. Drugim riječima, to znači, da je trošak za zaposlenog radnika, u odnosu na neto plaću koju poslodavac isplaćuje radniku veći za 60 %, od čega cca 38 % ide na teret bruto I. plaće radnika, a razlika do 60 % na teret posebnih sredstava poslodavca, koje on također evidentira na poslovne rashode. Taj podatak često se koristi u medijskim prepucavanjima pozicije i opozicije, da je trošak rada opterećen sa prevelikim davanjima, što se tiče doprinosa „iz“ i doprinosa „na“ plaću, ali i poreza i prireza, koji se obračunavaju također „iz“ plaće radnika.

Posebno je za ovu temu obrađena bruto plaća zaposlenih u zdravstvu i iskazana razlika njene veličine u odnosu na prosječnu plaću svih. Naime, uvijek su teoretičari, pravdajući tu razliku obrazlagali sa postotkom veće KV-strukture zaposlenih u zdravstvu u odnosu na prosjek svih. Sa iskazanom razlikom bruto plaće od cca 31 %, u korist zdravstva, kako je navedeno u tablici, oslikava se sadašnje stanje te/takve razlike. U bivšoj državi, takva razlika kretala se oko 24 %. Sadašnja razlika + cca 7 %-tnih poena više vjerojatno je produkt „titulomanije“ u zdravstvu, tj. rast broja profesora, doc., dr.sc. i mag., te prim. znanosti izvan svake logike, o primarijatu da se ne govori, što je posljedica načina obračuna plaća u djelatnosti zdravstva (veća titula od profesora do mr.sc., nosi veći koeficijent za obračun plaća na

istu osnovicu). Cijela EU počiva na obračunu plaća zdravstvenih radnika – mislim prvenstveno liječnika, prema rezultatu rada. Ovakvo stanje u RH ponukalo je sadašnjeg nadbiskupa zagrebačke biskupije, da u svojoj propovijedi na dan Velike Gospe u Splitu izjavi – „Hrvatska ima previše titula a premalo znanja“. Ovakav pristup opisanoj praksi da je „titula produkt znanja“, u suprotnosti je sa srednjovjekovnih tumačenjem filozofa koji su znanje definirali da je to „dijete iskustva“. Staro rimsko pravilo „primus inter pares“, tj. „prvi među jednakima“ degradirano je u zdravstvu RH, da je svaki specijalist na radu u državnim klinikama/bolnicama dobio to/takvo zvanje, koja time u praksi derogira njegov smisao, jer umjesto da jedna organizacijska jedinica ima jednog prvog među jednakima, ima x više, zavisno koliko specijalista sa 10 i više godina staža obavlja djelatnost. Takvim obračunom plaća, Država tretira liječnike kao činovnike, misleći, da na takav način obračuna liječnici neće moći postati bogatiji temeljem obračuna prema svom rezultatu rada u odnosu na druge profile, zaboravljajući pri tome da će bogat ili „bogat“ postati onaj koji radi, kojeg biraju pacijenti, koji se trudi napredovati u struci i prvenstveno raditi u svojoj matičnoj ustanovi, ne tražeći honorare drugdje, drugim javnim ili privatnim zdravstvenim subjektima. Rezultat toga je naša stvarnost (a i novinarka G.Jureško često u svojim kolumnama o tome s ironijom i sarkazmom piše).

* * * * *

PODACI O OSIGURANICIMA MIROVINSKOG OSIGURANJA I O KORISNICIMA MIROVINA PREMA SVOTAMA MIROVINA, VRSTAMA I PREMA PROSJEČNIM IZNOSIMA MIROVINA, KOJI SU OSTVARILI PRAVO NA MIROVINU PREMA ZAKONU O MO

- pripremio Ivan Gabrilo, dipl. iur.

Osiguranici prema županijama bez obzira na osnov osiguranja/subjekt sa stanjem 31.8. 2023.god.

Tablica br. 4.

Red. Br.	Županija	Ukupan broj (UB) – 31.8.23.god.	Udio u UB, u %
1	2	3	4
1.	Zagrebačka	92.140	5,48
2.	Krapinsko-zagorska	39.755	2,36
3.	Sisačko-moslavačka	42.602	2,53

4.	Karlovačka	37.756	2,24
5.	Varaždinska	68.925	4,10
6.	Koprivničko-križevačka	35.912	2,14
7.	Bjelovarsko-bilogorska	32.258	1,92
8.	Primorsko-goranska	125.897	7,49
9.	Ličko-senjska	18-189	1,08
10.	Virovitičko-podravska	21.509	1,28
11.	Požeško-slavonska	19.821	1,18

12.	Brodsko-posavska	42.497	2,53
13.	Zadarska	67.428	4,00
14.	Osječko-baranjska	91.989	5,47
15.	Šibensko-kninska	37.745	2,24
16.	Vukovarsko-srijemska	44.077	2,62
17.	Splitsko-dalmatinska	177.744	10,57
18.	Istarska	108.738	6,47
19.	Dubrovačko-neretvanska	4.859	3,26
20.	Međimurska	54.859	3,26
21.	Grad Zagreb	479.216	28,49
	UKUPNO	1,681.814 ili Ø 80.086/županija	100,00

Izvor: WEB HZMO – Aktualna statistika za kolovoz, 2023.god.

UB= Ukupan broj

Komentar: Ivan Gabrilo, dipl. iur.

Uvodne napomene

Ako ukupan broj osiguranih osoba od 1,681.814 podijelimo sa 21, tj. brojem županija, računajući i Grad Zagreb, dobijemo prosječan broj osiguranih osoba po županiji od **80.086**. Samo županije navedene pod 1, 8, 14, 17, 18 i 21, znači njih 6, imaju broj osiguranih osoba u većem broju od prosjeka svih. To znači, da sve druge županije imaju manji broj osiguranih osoba. Najlošiji omjer broja osiguranih osoba u odnosu na prosjek svih imaju Ličko-senjska sa 22,71 % , zatim Požeško-slavonska sa 24,75 % , Virovitičko-podravska s 26,86 % , Bjelovarsko-bilogorska sa 40,28 % , Koprivničko-križevačka sa 44,84 % , Šibensko-kninska sa 47,13 % , Karlovačka sa 47,14 itd.

Sve navedene županije osim onih koje imaju aktivne osiguranike u broju prosjeka ili većem od prosjeka svih, nemaju/ne mogu imati ekonomsku snagu da izvršavaju svoje ustavne i zakonske obveze na teret svog proračuna ili proračuna

* * * * *

PODACI O KORISNICIMA MIROVINE

Pregled osnovnih podataka o stanju u mirovinskom osiguranju, prema podacima za VIII/2023.god. – isplata u IX/2023.god.

- **Korisnici mirovina prema svotama mirovina, vrstama mirovinama i prosječnim mirovinama, koji su pravo na mirovinu ostvarili prema ZMO-u – podaci za kolovoz 2023. – isplata u RUJNU 2023.**

sovjih općina i gradova (JLS). Iz tog razloga, Država mora na teret državnog proračuna sufinancirati izvršenje njihovih obveza, time, htjeli ili ne, na indirektan način suspendira njihovu samostalnost, odnosno na umjetan način održava postojeći sustav teritorijalne podjele Države. S obzirom na iznijeto, JLS nemaju interes udruživati se i zajedno sa drugim JLS iz drugih županija i time utjecati na mogući veći broj osiguranih osoba/takva županija, koja bi centralizacijom izvora stjecanja prihoda prema pozitivnim zakonskim propisima mogla ispunjavati i zakonske /ustavne obveze (članak 135. Ustava, te članak 19., 19.a, i 20 Zakona o JPRS, Zakon o zz, Zakona o javnim cestama, Zakona o osnovnom i srednjoškolskom obrazovanju, Zakona o socijalnoj skrbi i ...).

To je naša stvarnost.

Prema broju aktivnih osiguranika, županije (JPRS) su razvrstane prema broju koji je veći/županija – Grad Zagreb u odnosu na slijedeći veći broj kako slijedi: red.br. 21, 17, 8, 18, i 1. itd., tj.broju koji je veći od prosjeka svih 21 županije/Grad Zagreb ili od **80.086** osiguranih osoba.

Najmanji broj aktivno osiguranih osoba registriran je za Ličko-senjsku županiju ili pod red.br. 9. sa 17.270 osiguranika ili 1,04 % UB (1.664.188).

Zaključak: Očito je da **samo 6** (Grad Zagreb, Splitsko-dalmatinska županija, Primorsko-goranska županija, Istarska županija, Osječko-baranjska županija i Zagrebačka županija) od nabrojenih 21 JPRS može akumulirati dovoljna materijalna sredstva iz zakonom utvrđenih izvora stjecanja prihoda, za pokriće troškova koji su joj „nametnuti“ odredbom članka 135. Ustava RH, te članka 19., 19a. i 20. Zakona o JLS i JPRS ?? Ovaj zaključak upućuje na slijedeći zaključak, da bi se RH morala drugačije organizirati, najprije kroz decentralizaciju funkcija Države na niže društveno-političke zajednice a paralelno i funkcionalno integrirati u, uvjetno rečeno, 6 regionalnih jedinica, prema tradicionalnim, kulturno/teritorijalno naslijeđenim osebnostima i ekonomskoj snazi (model – Danska, Slovačka i...)

Tablica br. 5.

SKUPINA MIROVINA	BROJ KORISNIKA I % PREMA UKUPNOM BROJU KORISNIKA	PROSJEČNA MIROVINA
1	2	3
do 70,00 € ili 527,00 kn	80-295 ili 7,51 % UB*	34,03 € ili 7,62 % prosječne mirovine svih (PMS)
70,01 – 140,00 € 527,00 - 1.055,00 kn	50.262 ili 4,45 % UB	104,39 € ili 22,36 % PMS
140,01 – 200,00 € 1.055,00 – 1.507,00 kn	56.704 ili 5,02 % UB	175,55 € ili 39,30 % PMS
200,01 – 270,00 € 1.507,00 – 2.034,00 kn	82.872 ili 7,33 % UB	235,74 € ili 52,78 % PMS
270,01 – 340,00 € 2.034,00 – 2.562,00 kn	120.003 ili 10,62 % UB	308,49 € ili 69,06 % PMS
340,01 – 400,00 € 2.562,00 – 3.014,00 kn	128.308 ili 11,35 % UB	372,39 € ili 33,67 % PMS
400,01 – 470,00 € 3.013,00 – 3.541,00 kn	134.081 ili 11,86 % UB	433,08 € ili 96,95 % PMS
470,01 – 540,00 € 3.541,00 – 4.069,00 kn	134.991 ili 11,94 % UB	505,35 € ili 113,13 % PMS
540,01 – 600,00 € 4.069,00 – 4.521,00 kn	86.354 ili 7,64 % UB	568,35 € ili 127,24 % PMS
600,01 – 670,00 € 4.521,00 – 5.048,00 kn	73.415 ili 6,49 % UB	632,90 € ili 141,69 % PMS
670,01 – 800,00 € 5.048,00 – 6.028,00 kn	88.601 ili 7,84 % UB	728,24 € ili 163,03 % PMS
800,01 – 930,00 € 6.028,00 – 7.007,00 kn	46.697 ili 4,13 % UB	858,31 € ili 192,15 % PMS
930,01 – 1.070,00 € 7.007,00 – 8.062,00 kn	21.487 ili 2,32 % UB	992,01 € ili 222,08 % PMS
više od 1.070,00 € 8.062,00 kn	26.363 ili 1,65 % UB	1.325,85 € ili 296,82 % PMS
UKUPNO UMIROVLJENIKA u VIII/2023. *UB= ukupan broj umirovljenika	1.130.433 = 100 %	446,69 € ili 3.365,59 kn = prosječna mirovina za KOLOVOZ 2023. isplaćena u RUJNU 2023. god. = indeks 100

Izvor: WEB, HZMO, lipanj 2023. god.

Napomena: Iznosi u koloni 1. iskazani su u € i u kn, prema tečaju za konverziju od 7,53450 kn/€, a u koloni 3. samo u €.

Komentar: Ivan Gabrilo, dipl. iur.

Do iznosa prosječne mirovine 446,69 €, tj. manje od tog iznosa ostvarilo je ukupno 771.843 osiguranika ili 68,29 % UB (771.843 : 1.130.433). Do tog broja došli smo na način da smo zbrojili broj osiguranika prvih 7 grupa osiguranika razvrstanih u navedenim rasponima ili ukupno 652.525 osiguranika. S obzirom da i 8. grupa osiguranika sa prosječnom mirovinom od 505,35 i sa brojem 134.991 osiguranika sadrži i broj

osiguranika sa prosječnom mirovinom 446,69 €, jer je ta brojka veća iznosa prosječne mirovine za 7. grupu osiguranika, to smo utvrdili koeficijent razlike prosječne mirovine svih u odnosu na prosječnu mirovinu 8. grupe korisnika i dobili da je to 88,39 % broja korisnika prosječne mirovine u iznosu 8. grupe korisnika. Aplicirajući taj postotak na ukupan broj korisnika 8. grupe, dobili smo podatak da su u toj grupi korisnika zastupljeni korisnici sa prosječnim iznosom mirovine u broju 119.380 korisnika. Pribrajaajući

taj broj grupi korisnika od 1 – 7 grupe, kako je navedeno u prethodnom izlaganju, dobili smo ukupan broj korisnika koji su ostvarili mirovinu do iznosa prosjeka svih od 771. 483 UB korisnika. To znači, da su svi drugi korisnici, njih ukupno cca 37,70 % ukupnog broja ostvarili mirovinu u većem iznosu od prosječne mirovine svih.

- **Usporedba sa prosječnom neto plaćom**

Nakon takve analize, izvršili smo i analizu broja korisnika koji su ostvarili mirovinu u većem/manjem iznosu od prosječne neto plaće svih osoba zaposlenih u RH od 1.126,00 €, prema podacima o visini neto plaće za I-VII/23. Analiza je pokazala da su samo korisnici zadnje, 14. grupe korisnika ili njih 2,32 % UB korisnika mirovine ostvarili mirovinu u većem iznosu od prosječne neto plaće svih?

- **Odnos neto plaće i prosječne mirovine**

Uspoređujući iznos neto plaće i neto mirovine, kako je navedeno u prethodnom izlaganju, dobijemo podatak o odnosu, tj. **2,52 ; 1,00** u korist prosječne neto plaće zaposlenih u pravnim osobama, računajući za razdoblje I-VII/23. god.

- **I vezano za radni staž**

Inače, prosječni radni staž svih korisnika mirovine, **iznosi cca 30 godina**. Prema ocjeni nadležnih tijela EU-a, trebalo bi povećati prosjek staža osiguranja, primjeren zemljama EU, pa u tom smislu može se tumačiti **poruka MMF Vladi RH** da uz zamjenu komunalne naknade porezom na nekretnine **produlji i radni vijek**, jer MMF procjenjuje, da ako se ne povećaju uplate i produlji radni vijek, smanjiti će se mirovine (informacija iz članka objavljenog u VL 24.5.23.g., autorice Lj.Gatarić). U tom smislu, **potrebno je ponoviti prezentiranu informaciju** članovima o stopama doprinosa za MO, koje su važeće u zemljama OECD-a prema objavi u JL od 20.5.o.g. autorice M.Klepo i to kako slijedi od najviše do najniže:

Italija 33,0 %; Španjolska 28,5 %; Češka 28,0 %; Francuska 27,8 %; Grčka 26,5 %; Slovenija 24,4 %; Nizozemska 23,2 %; Austrija 22,8 %; Slovačka 22,8 %; Portugal 22,7 %; Mađarska 21,8 %; Hrvatska 20,0 %; Estonija 20,0 %; Poljska 19,5 %; Njemačka 18,6 %; Irska 15,1 %; SAD 10,0 %; Australija 9,5 %; Litva 8,7 % i Meksiko 6,3 %

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

Tablica br. 6

GODINA	DENOMINIRANA SVOTA DO 1990.	PROSJEČNA GOD. PLAĆA (NETO)	PROSJEČNA GOD. PLAĆA (NETO) - USTAVNI SUD RH	PROSJEČNA 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
2000.		39912,00		58428,00
2001.		42492,00		60732,00
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	101376,00
2019.		77.484,00	105192,00
2020.		81.156,00	110592,00
2021.		85.548,00	115188,00
2022.		91.836,00 12.189,00 €	124.800,00 16.564,00 €
2023.*		13.512 € 101.806 kn	18.624 € 140.323 kn

* procjena na temelju podataka I-VII/23., a koristi čitatelju da može već sada, prejudicirajući da će i slijedećim mjesecima o.g. ostvariti istu bruto plaću, uspoređujući takvu plaću sa iznosima prosjeka svih izračunati svoj koeficijent odnosa, da bi dobiveni broj koristio kao broj bodova za izračun svoje buduće mirovine, prema aktualnoj vrijednosti boda, koju također objavljujemo u ovom časopisu

Iznos u kn, prema tečaju za konverziju 7,53450 kn/€

Izvor: HZMO, WEB

AKTUALNA VRIJEDNOST MIROVINE, prema vrijednosti boda iznosi **11,77 €** ili **88,68 kn**. s primjenom od **1.7.2023.god., računajući do 31.12. 2023..god.,** prema Odluci Upravnog vijeća HZMO-a – objava NN, 97/23. prema kojoj je prethodni iznos povećan za **8,42 %** (prethodni iznos od **10,86 €**, tj. iznos važeći do 1.1. fo 30.6.og. bio je za **5,22 %** veći od iznosa prethodnog razdoblja 2022.god.)

BROJ KORISNIKA MIROVINE, KOJI SU ZASNOVALI RADNI ODNOS PREMA ČLANKU 99. ZAKONA O MO, ZA RAD DO ½ PRV

Prikaz broja zaposlenih umirovljenika, korisnika starosne mirovine, do ½ PRV, sa stanjem na dan 31.8.2023 god. – rekapitulacija za RH

Tablica br. 7

Ukupan broj korisnika (UB)	Od muškarci UB	Od žene UB	Indeks (UB iz kol. 1 : UB 31.12.22.g. (23.399)
1	2	3	4
28.277	18.287 ili 64,67 % UB	9.990 ili 35,33 % UB	120,85

Izvor: HZMO, Središnji ured Zagreb, Ured za stratešku analizu, razvoj i upravljanje projektima, kolovoz, 2023.god.

Komentar: Uspoređujući podatak broja korisnika te grupe korisnika, sa stanjem 31.12.2022.god. i dobiveni postotak povećanja **20,85 %**, ili **4.878** korisnika više i to za **8** mjeseci tekuće godine, možemo zaključiti, da je postotak i broj povećanja impresivan. Ako usporedimo podatak o broju korisnika te grupe korisnika – zaposlenih umirovljenika – stanje

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

- VII-XII/23 = 11,77 €/88,68 kn/bod
- I-VI/23.=10,86 €/81,82 kn/bod
- VII-XII/22 =77,65 kn/bod
- I-VI/22. = 73,13 kn/bod
- VII-XII/21. = 71,53 kn/bod
- I-VI/21. = 69,81 kn/bod
- VII-XII/20 = 69,42 kn/bod
- 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...

31.8. o.g. prema stanju 31.5.o.g. – možemo zaključiti da je broj korisnika bio veći za **1396** korisnika ili za **5,19 %**.

Prikaz broja zaposlenih korisnika starosne mirovine, prijevremene starosne mirovine, invalidske, obiteljske i..., u radnom odnosu do ½ PRV /mjesec, računajući od 31. 04. 2016.g.

Tablica br.8

Red br.	dan, mjesec i godina	Broj zaposlenih korisnika ½ PRV do	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
51.	30.6.2020.	12.895	104,46
52.	31.7.2020.	13.441	104,23

53.	31.8.2020.	13.516	100,56
54.	30.9.2020.	13.208	97,72
55.	31.10.2020.	13.356	101,12
56.	30.11.2020.	13.407	100,38
57.	31.12.2020.	13.226	98,65
58.	31.1.2021.	13.198	99,79
59.	28.2.2021.	13.618	103,18
60.	31.3.2021.	13.800	101,34
61.	30.4.2021.	14.154	102,56
62.	31.5.2021.	14.500	102,44
63.	30.6.2021.	15.201	104,83
64.	31.7.2021.	15.665	103,05
65.	31.8.2021.	15.824	101,01
66.	30.9.2021.	15.846	100,14
67.	31.10.2021.	14.624	92,29
68.	30.11.2021.	14.669	100,31
69.	31.12.2021.	15.054	102,62
70.	31.1.2022.	16.143	107,23
71.	28.2.2022.	16.621	102,96
72.	31.3.2022.	17.563	105,67
73.	30.4.2022.	17.631	100,39
74.	31.5.2022.	19.207	108,94
75.	30.6.2022.	18.964	98,73
76.	31.7.2022.	20.570	108,47
77.	31.8.2022.	20.439	99,36
78.	30.9.2022.	23.949	106,73
79.	31.10.2022.	22.538	94,11
80.	30.11.2022.	23.537	104,43
81.	31.12.2022.	23.399	99,41
82.	31.1.2023.	23.365	99,85
83.	28.2.2023.	24.025	102,83
84.	31.3.2023.	24.281	101,07
85.	30.4.2023.	25.470	104,90
86.	31.5.2023.	26881	105,54
87.	30.6.2023.	27.761	103,27
88.	30.7.2023.	28.147	101,39
89.	31.8.2023.	28.277	100,46

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