

Primjena Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama i utjecaj primjene mjerila i kriterija za izračun plaće iz citiranog Zakona na primjenu mjerila i kriterija za obračun plaća radnika zaposlenih kod poslodavaca u privatnom zdravstvu Hrvatske

- Pripremio Ivan GabriLO, dipl. iur. -

Uvodne napomene

U NN, 155/23. objavljen je Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama (u daljnjem tekstu: Zakon o plaćama), koji je, temeljem članka 54. istog Zakona stupio na snagu 1. siječnja 2024.god.

Važno je naglasiti, kako je propisano člankom 53. istog Zakona o plaćama, za razliku od primjene istog za državne službenike, za javne službe prestaje pravna valjanost dosadašnjih propisa o plaćama 1.3.2024.god. i to: 1. Zakona o plaćama u javnim službama, NN, 27/01 i 39/09. i Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama koju je donijela Vlada RH, na temelju ovlasti citiranog Zakona pod 1., Uredba objavljena u NN, 25/13. pa sve do 104/23., zatim pod 2. Zakona o osnovici plaće u javnim službama, NN, 39/09 i 124/09., zatim pod 3. članak 99.a. stavci 7,8.12. i 13. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, NN, 87/08 do 151/22., zatim pod 4. članak 134. stavak 4. Zakona o zaštiti prirode, NN,80/113. do 127/19., zatim pod 5. članak 18. stavak 2. Zakona o osnivanju agencije za ugljikovodike, NN, 14/14 do 84./21., zatim pod 6. članak 27. stavci 7.8.,9 i 10. Zakona o zaštiti tržišnog natjecanja, NN, 79/09 do 41/21. i zatim pod 7. članak 68. stavak 3. i članak 76. Zakona o vatrogastvu, NN, 125/19 i 114/22.

S obzirom na činjenicu prestanka pravne valjanosti Zakona o plaćama u javnim službama sa danom 1.3.2024.god., s tim danom prestaje i pravna valjanost, a time i primjena Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja koji je donijet temeljem ovlasti iz citiranog Zakona, koji se stavlja izvan snage. U svezi s tim, da ne bi nastao „vakuum“ u pravnoj regulativi koja uvjetuje primjenu parametara – mjerila i kriterija – za obračun plaća u zdravstvu i zdravstvenom osiguranju, subjekti sklapanja tog/takvog Kolektivnog ugovora, a to su sindikati, prema reprezentativnosti i Vlada RH, moraju/ morati će do 29.2.o.g. sklopiti novi Kolektivni ugovor, primjenjujući u normativnoj razradi pojedinog pravnog instituta uvjetovanost /intencije iz Zakona o plaćama.

Iz razloga navedenih u prethodnom stavku, članovima Udruge moram prezentirati one norme iz citiranog Zakona, koje će imati utjecaj

– prema načelu hijerarhije – na normativnu razradu parametara za izračun plaća u javnim službama, s naglaskom na plaće u zdravstvu i zdravstvenom osiguranju (javne službe obuhvaćaju, pored zdravstva i zaposlene u obrazovanju, socijalnoj skrbi, znanosti i...).

Odredbе Zakona o zdravstvenoj zaštiti koje u odnosu na Zakon o plaćama, kao opći propis, imaju značenje specijalnog propisa, koji se mora poštivati pri sklapanju citiranog Kolektivnog ugovora, prema načelu „specijalna norma derogira primjenu opće norme, ako su dvije norme u međusobnoj koliziji“

Za razradu teme iz prethodnog podnaslova za zaposlene u javnom zdravstvu relevantna je primjena članka 162. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, NN, 100/18 do 33/23. (u daljnjem tekstu: ZZ/18), koja u stavku 1. propisuje da za nadprosječne rezultate u radu radnici koji obavljaju zdravstvenu djelatnost pružanjem zdravstvene zaštite u procesu dijagnostike i LIJEČENJA ili sudjeluju u dijelu zdravstvene zaštite obavljanjem dijagnostičkih odnosno terapijskih postupaka, mogu ostvariti dodatke uz plaću. Isti članak, ali stavak 2. propisuje slijedeće – citat: „Odredba stavka 1. ovog članka primjenjuje se na radnike u djelatnosti zdravstva za koju se sredstva u iznosu većem od 50 % troškova za plaće i druga materijalna prava radnika osiguravaju u državnom proračunu RH, odnosno proračunu jedinica područne/regionalne samouprave, odnosno Grada Zagreba ili iz sredstava Zavoda“. Isti članak, ali stavak 3. ZZ/18. propisuje da mjerila za utvrđivanje nadprosječnih rezultata rada i način isplate dodatka, kako je navedeno u stavku 1. i 2. istog članka Zakona utvrđuje Vlada RH svojom Uredbom.

Citirane odredbe, koje se odnose na prezentirani podnaslov teme iz ovog članka, ne odnose se na zaposlene radnike na radu kod subjekata privatnog zdravstva, iako obavljaju iste poslove javne službe, iako su uključeni u Mrežu javne službe i iako su, slično kao i subjekti javnog zdravstva sklopili ugovor sa HZZO-om o provođenju zdravstvene zaštite prema istim mjerilima i kriterijima kao subjekt u vlasništvu Države/županije?

Uspoređujući status radnika, koji je zaposlen u statusu javnog¹ službenika kod subjekta zdravstva u vlasništvu Države/županije i radnika koji je zaposlen kod subjekta privatnog vlasništva, možemo konstatirati da je narušeno načelo jednakosti svih u istoj pravnoj poziciji i da je danas u zdravstvu RH u primjeni diskriminacija zaposlene osobe u statusu radnika na radu kod poslodavca, privatnog subjekta zdravstva, prema definiciji iz članka 1. i 2. Zakona o suzbijanju diskriminacije (izravna diskriminacija, ako se nekoga stavlja u nejednak položaj prema drugome u istoj pravnoj poziciji – takva diskriminacija je citiranom Zakonom zabranjena).

- **Važno za zapamtiti!**

Iz primjene članka 162. ZZ/18. jasno proizlazi, da subjekti javnog zdravstva (osnovani od strane Države ili županije), sredstva za plaće, ostvarene prema mjerilima i kriterijima iz Kolektivnog ugovora ostvaruju iz 2 izvora stjecanja, tj. 1. prema ugovoru sa HZZO-om na teret obveznog zdravstvenog osiguranja i 2. na teret državnog proračuna. Odredba članka 162. stavak 2. ZZ/18. koju sam doslovno citirao, prenijeta je u istom tekstu u članak 1. Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, tj. da je Država preuzela na sebe JAMSTVO osigurati sredstva za plaće svim subjektima na koje se primjene Kolektivnog ugovora odnosi (subjekti u vlasništvu županije, Države i službe obveznog zdravstvenog osiguranja). To znači obvezu Države, da na teret svog proračuna - teret svih poreznih obveznika – osigura sredstva koja se završnim računom ili bruto bilancama svih pravnih osoba javnog zdravstva registriraju u iznosima koji predstavlja veći postotak tog troška za plaće za zaposlene u odnosu na Zakonom i Kolektivnim ugovorom utvrđen postotak udjela tog troška – 50 % - ukupnog prihoda javnog zdravstvenog subjekta označenog indeksom 100 (ako udio iznosi više od 50 %, razliku većeg udjela u odnosu na UP označen 100, subjektima javnog zdravstva pokriva Država).

- **Koji troškovi poslovanja javnog subjekta probijaju udjel od 50 % UP?**

¹ Prema Zakonu o plaćama u javnim službama, zaposleni zdravstveni radnik ima status javnog službenika, a nezdravstveni radnik status namještenika, dok zaposlena osoba na radu kod privatnog poslodavca u zdravstvu ima status radnika, prema definiciji iz Zakona o radu (zaposlenik, službenik, namještenik, radnik i...)

Koji troškovi poslovanja subjekta javnog zdravstva, zastupljeni u poslovnim rashodima svakog subjekta utječu da je udio troškova za zaposlene u pravilu, svake godine veći od 50 % udjela u UP? Odgovor je prvenstveno sustav obračuna plaća, koji, prema mjerilima i kriterijima iz Kolektivnog ugovora počiva na obračunu na koji utječe veličina koeficijenta iz Uredba o koeficijentima složenosti, u rasponu od znanstvenog naslova mr.sc. do dr.sc., pa slijedom toga i nastavnog zvanja od docenta do izvanrednog/redovnog profesora, pa enorman broj prekovremenih sat² rada u broju više od maksimalnog broja prema ZOR-u/godina, zatim broja dežurstava, broja dana pripravnosti i, mjerila, koja u troškovnom smislu, kao trošak za zaposlene, rezultiraju sa daleko većim iznosima u odnosu na ulazni prihod za pokriće tog/takvog troška, prema parametrima, koje je utvrdio HZZO za kalkulaciju cijena usluga koje obavljaju zdravstveni subjekti u vlasništvu Države/županije. Svaka usluga koju obavljaju navedeni subjekti, a prema kadrovskim i vremenskim normativima, utvrdio je HZZO, do nivoa s p e c i j a l i s t e, kao izvršitelja usluge uz jednog ili više medicinskih sestara ili drugih zdravstvenih radnika. Specijalist, bilo koje struke, vrednovan je koeficijentom, kao izrazom relativne vrijednosti njegovog rada koji je puno manji od koeficijenta³ znanstvenog ili nastavnog zvanja. S obzirom na činjenicu da je

² Nalaz državne revizije javnih zdravstvenih subjekata od prije par godina, koja je prezentirala državnim službama i javnosti, otkrio je da u sustavu javnog zdravstva nelegalno egzistiraju 2 paralelna sustava obračuna plaća, jedan – Kolektivni ugovor i drugi – obračun prekovremeni sati u milijunima, te kroz dežurstva i pripravnost, sve izvan kontrole, zakonskog okvira i logike (usporedba sa vremenom prije)

³ Npr. prema Uredbi o izmjeni I dopuni Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, NN, 46/23. Utvrđen je koeficijent za ugovornog zdravstvenog radnika PZZ koji je time (2,027) bio manji od koeficijenta za istog ugovornog zz specijaliste u statusu primariususa (2,387), za 18 % , od ugovornog zz u statusu dr.sc. (2,270) za 12 % i od ugovornog doktora spec. primarne zz (2,367) ili manji za 17 %. Bitno je naglasiti da su koeficijenti utvrđeni za radna mjesta koja obnašaju pojedinci kao rukovoditelji, kao voditelji odjela dnevne bolnice I sl., uglavnom stacionarnih zdravstvenih ustanova, koji imaju organizirane posebne službe immanentne svakoj pravnoj osobi/ustanovi, kao npr. Financijske, računovodstvene, kadrovske, pravne, tehničke i..., znači sa ovlastima poslodavca, dok je zdravstveni radnik privatne prakse u primarnoj razini zz, naglašavam u statusu poduzetnika I poslodavca, ocijenjen samo kao osoba koja obavlja poslove u Mreži JZS bez posebne valorizacije - veći/posebni koeficijenti – za poslove poslodavca, rukovođenja, organizacije rada, odgovornosti za zakonitost rada, i pokrivanje gubitka, čak I svojom posebnom imovinom, ne I na teret državnog proračuna

u RH osnovano puno stručnih studija za područje edukacije za zdravstveno zvanje, stvorena je baza za „poplavu“ znanstvenih i nastavnih titula (platiš tečaj doktorantskog studija koji traje par mjeseci i nakon obrane doktorskog rada i stjecanja znanstvenog naslova, otvaraju se „vrata“ svakome izboru u nastavno zvanje).

U pravilu, obračun plaća prema opisanim mjerilima i kriterijima, te nerealnom broju drugih varijabilnih osnova stjecanja sastavnica ukupne plaće (prekovremeni rad, dežurstvo, pripravnost), rezultira velikom razlikom⁴ stvarnih

⁴ Kada je državna revizija prije par godina izvršila kontrolu poslovanja zdravstvenih ustanova, svoj nalaz prezentirala je nadležnim tijelima ali i javnosti preko svoje WEB stranice i stranice Sabora/Vlade RH. Nalaz je bio više nego „šokantan“ . Čime? Šokantan iznjetom činjenicom obračuna i isplate tisuće i tisuće prekovremenih sati, te obračunatog broja dežurstava i pripravnosti, kako su to autonomno, mimo primjene Kolektivnog ugovora i Zakona o plaćama u javnim službama mogle, npr. suprotne članku 65. stavak 4. ZOR-a – da prekovremeni rad radnika ne smije trajati duže od 180 sati/godina, što znači prosječno cca 15 sati/mjesec, a više od tog broja ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom i to do 250 sati/godina ili 21 sat/mjesec. Takav prekovremeni rad bio je i suprotan članku 193. Zakona o zz koji propisuje da najduže ukupno trajanje radnog vremena u tjednu, uključujući i prekovremeni rad ne može iznositi prosječno više od 48 sati u svakom razdoblju od 4 uzastopna mjeseca. Broj dežurstava i pripravnosti iako su sa svojom svrhom u međusobnoj koliziji, određivan je mimo logike i potrebe, samo sa svrhom da se sustav plaća na neki način izuzme iz propisanog sustava (Zakon o plaćama i Kolektivni ugovor) voljom rukovodstva zdravstvenih subjekata stacionara u vlasništvu Države. Masa obračunatih plaća koja je „probijala“ moguće opterećenje financijskog poslovanja zdravstvenog subjekta , tj. koja bi usmjerila zdravstveni subjekt u gubitak, nije bila motiv racionalnog poslovanja u granicama mogućeg, prema načelu „međuzavisnosti troškova i prihoda“, jer su iz iskustva koje se temelji na citiranim propisima o pokrivanju gubitka na teret državnog proračuna, odnosno jamstva Države za takvim i takvim plaćama. Rezultat toga je da Država pokriva gubitak od cca 200 milijuna € svake godine za zdravstvene subjekte u njenom vlasništvu ali i u vlasništvu županija (radi „mira u kući“). Primarna razina zz ostavljena je, glede financiranja „na milost i nemilost“ HZZO-u. Kada su predstavnici udruge liječnika pitali dr. T. Mihaljevića direktora Cleveland bolnice u SAD, kako bolnica rješava pitanje prekovremenih sati svojih liječnika, on je odgovorio kontra pitanjem – „a što vam je to?“. Liječnici su u svijetu plaćeni prema rezultatu rada, ne prema formuli koeficijent x osnovica = mjerili za obračun rada činovnika. Očito je, da se RH „boji“ bogatih liječnika, a to bi bio onaj kojega pacijenti biraju, koji se trsi, sam stječe znanja, umijeća i autoritet među pacijentima i koji je plaćen prema rezultatu rada, pa i iz participacije koju i za stacionarno liječenje plaća svaki osiguranik, osim onog koji je oslobođen prema osnovu siromaštva (na tu temu pisao je i pok. dr. prof. Štulhofer, a njegov članak pod nazivom „Racionalizacija medicine – globalni problem“, objavljen u LN, 44/05. U tom smislu, ili sa istim zaključcima i razmišljanjem relevantan je članak prof. Žarka Alfrevića,, objavljen također u LN, br. 224/23. Kada je novinarka LN objavila intervju sa liječnicima na radu u kliničkim bolnicama -mladi specijalizanti – i to prije par godina, kad je bio „egzodus“ Hrvata odlaska u inozemstvo radi bolje plaće i kada je pitala specijalizante, da li će i oni nakon završene specijalizacije napustiti RH, zbog veće plaće, odgovorili su, ne zbog plaće, već zbog loše organizacije rada. To je izjavio i mladi specijalist,

troškova za zaposlene u odnosu na ulazni prihod s tog naslova, naplaćen od strane HZZO-a, osiguratelja obveznog zdravstvenog osiguranja.

- **Država je jamac za opisani obračun plaća, pa time i za pokriće gubitka**

Razlika prihoda i stvarnog troška takvih plaća, kao trošak za zaposlene, kako je za zdravstvene subjekte javnog zdravstva, iskazuje se kao gubitak u poslovanju javnog zdravstvenog subjekta, koji pokriva Država iz proračuna, izvršavajući svoju obvezu iz članka 122. stavak 2. ZZ/18., ali i članka 82. istog ZZ/18. (osnivač pokriva gubitak zdravstvene ustanove koje je osnivač Država ili županija, no, Država je na sebe preuzela tu/takvu obvezu i to cca 200 milijuna €/godinu ili cca 1,5 milijarda kn – što znači da Država plaća dug i zdravstvenih ustanova u vlasništvu županije??). Inače, pokrivanje gubitaka zdravstvenih ustanova, kako je navedeno u prethodnom izlaganju počiva na načelima primjene članka 48. Ustava RH, koji propisuje načela vlasništva, tj. 1. jamči se pravo vlasništva, 2. vlasništvo obvezuje i 3. vlasništvo se nasljeđuje. Od navedena 3 vlasnička načela u praksi se doslovno konzumira 1. načelo, dok je primjena 2., u doslovnom smislu i neustavno iz političkih razloga zaobiđena (kupnja glasača), za što se juristički vlasnici – županije – u pravilu, osim Međimurske, nisu protivile, jer im je bilo bitno osigurati opstojnost bolnica na svom području, nezavisno od činjenice što takva rasprostranjenost, veličina, djelatnost, popunjenost/potražnja za njihovim uslugama nije u skladu s potrebama, ali i bez volje građana za njihovo korištenje (javni tisak upoznaje javnost da od 65 stacionarnih zdravstvenih ustanova, njih 12 zadovoljavaju potrebe prema izboru građana za stacionarno liječenje, mimoilazeći na taj način svoju „domaću“ zdravstvenu ustanovu).

Neracionalnost ovako organizirana zdravstvena zaštita prelama se preko „leđa“ subjekata primarne razine zz

Subjekti primarne razine zz, kao što je navedeno, sastavnica su javne zdravstvene službe (JZS) i posluju u Mreži javne zdravstvene službe, na način i uz uvjete koje im diktira HZZO. Sredstva koja HZZO ugovara sa nositeljem djelatnosti privatne prakse nisu dovoljna da privatna praksa, bar približno ostvari sredstva na godišnjoj razini koje ostvari

napominjući da ne može gledati kako se oni sa titulama prešetavaju a ne radi, gledajući one koji ne posjeduju titule s određenom dozom podcjenjivanja

npr. privatnik koji obavlja djelatnost opće/obiteljske medicine u R Sloveniji. Uspoređujući⁵ sredstva koja ostvari privatnik u R Sloveniji sa sredstvima koja ostvari privatnik u RH ispada, da kolega u R Sloveniji ostvari cca 2,6 puta više sredstava u odnosu na kolegu iste djelatnosti u RH, iako je ekonomska snaga države R Slovenije mjereno BDP/stanovnik u odnosu na isti parametar u RH, „samo“ za cca 61 % veća. HZZO osigurava/kvantificira potrebna sredstva prema svojim parametrima u okviru sredstava obveznog zdravstvenog osiguranja koja prvenstveno rezervira sa preko 57 % tih sredstava u korist stacionarnih zdravstvenih subjekata (bolnička zz + ortopedski uređaji i pomagala + SKZZ + skupi lijekovi), a cca 15% ukupnih planiranih sredstava obveznog zo za 2024.god. za primarnu zdravstvenu zaštitu (prema podacima iz Odluke o davanju suglasnosti na financijski plan za 2024.god. – NN, 149/23). Iako sa planiranim sredstvima HZZO financira i DZ, niti jedan DZ ne iskazuje gubitak u poslovanju, jer uz sredstva koja ostvare iz razmjene rada sa HZZO-om ostvaruju sredstva i iz 7 drugih izvora stjecanja (prije par godina rađena analiza ZR 10 DZ, koja je pokazala da i u opisanim uvjetima poslovanja ni jedan DZ nije registrirao gubitak u poslovanju, dapače, zajednički su ostvarili cca 84 milijuna kn neto dobiti ili prosječno 8,4 milijuna kn/DZ, bez plaćanja poreza, a isto je za svoje potrebe „uzela“ županija – članak 57. Zakona o ustanovama).

Važno je za naglasiti, da subjekti privatnog zdravstva formalno pravno ne ostvaruju, niti mogu ostvariti, za pokriće svog poslovanja, sredstva iz državnog proračuna. Nitko u Državi na opisano ne reagira. Zašto? Kako je taj, nazovimo ga paradoks riješen u zemljama⁶ EU?

⁵ Dr. med., koji je u statusu privatnika u ordinaciji opće/obiteljske medicine obavljao poslove svoje struke na području grada V. i koji je također napustio RH, zaposlio se u istom statusu u R Sloveniji, održavajući kontakt sa kolegama u RH na temu razgovora kako je plaćen kao privatnik, iznio je podatak da je plaćen prema ugovorenom mjesečnom iznosu i to 13 puta godišnje. Kada smo usporedili njegov ukupni iznos sa iznosom koji ostvaruje izabrani dr. med. u RH, dobili smo indeks 2,61 ili podatak da je plaćen 2,61 puta više od vrijednosti/godinu kolege u RH. Uvijek sam kao, nazovimo ga osoba sa skoro 60-godišnjim iskustvom u zdravstvu, vodio računa o realnosti vrednovanja rada, odnosno vrednovanje u okviru mogućeg mjereno BDP-om/stanovnik. Realnost svog zaključka formirao sam na osnovi uvida u podatke drugih država EU-a. U ovom prikazu, koristio sam podatak da je BDP/stanovnik R Slovenije „samo“ 61 % bio veći od BDP RH, ne 161 %.

⁶ Neke države EU, npr. sa sjevera Europe organizaciju i financiranje subjekata primarne razine zz, npr. ordinacije pp O/om organizirale su tako da za ordinacije na svom području društveno-politička zajednica sklapa ugovor sa osigurateljem

Odgovor...

Moglo se parcijalno riješiti i primjenom članka 11. ZZ/18., koji propisuje mogućnost da jedinice područne/regionalne samouprave i Grad Zgb, ali i jedinice lokalne samouprave osiguraju sredstva za zz svog stanovništva i z n a d standarda utvrđenih obveznim zdravstvenim osiguranjem ili čak utvrditi poticajna sredstva za rad zdravstvenih radnika na svom području radi popune Mreže JZS. Niti jedna JPRS ili JLS nije koristila navedenu zakonsku mogućnost da bi takvim poticajnim sredstvima osigurala viši standard za bilo koji osnov poslovanja, koji je standardiziran pravilima/praksom HZZO-a? Nije! Npr., kada je Udruga pružila pomoć članu elaborirati zahtjev JLS prema mjestu prebivališta osiguranika na njegovoj skrbi, sa zahtjevom plaćanja nadstandarda – tj. razlike vrijednosti izvršenog rada a neplaćenog od strane HZZO-a član je dobio odgovor - formalno pravno Vi imate pravo, ali mi za tu svrhu nemamo sredstava (pravnički rečeno, faktično je stanje nadvladalo pravno?).

Opisanim činjenicama iz uvoda ove teme, zdravstveni radnik privatne prakse ili zdravstvena ustanova = poslodavac, koji su uključeni u Mrežu JZS, u obračunu plaća svom radniku trebali bi (kondicional) isti obračun USKLADITI sa mjerilima i kriterijima iz Kolektivnog ugovora za zdravstvo i zdravstveno osiguranje. Kako?

Obveze iz podnaslova temelje se na odredbi članka 61. ZZ/18., kojeg zbog osjetljivosti materije koju prezentiram citiram u cijelosti: „Zdravstveni radnik u ordinaciji u Mreži javne zdravstvene službe obavezan je prilikom određivanja plaće zdravstvenog radnika u svom timu USKLADIVATI obračun plaća i ostala materijalna prava s

prema izboru – državnog ili privatnog osiguranja. Ona je prema osiguratelju jamac za financiranje troškova poslovanja ordinacije, u okviru, odnosno izvan okvira iznosa koji može platiti osiguratelj prema svojim izvorima stjecanja. Kontrolu poslovanja zdravstvenog subjekta – broj i vrsta i usluga - sadržaj i kvalitetu usluge - kontrolu indikacija za skupe dijagnostičko-terapijske postupke koje inicira o/om te druge – u ime i za račun društveno-političke zajednice obavljaju stručne službe osiguratelja. Zdravstveni radnik privatne prakse u svakom slučaju ostvaruje sredstva za rad prema vrsti i vrijednosti izvršenog rada (nema otpisa veće vrijednosti, kakva je to praksa u RH). Ako vrijednost rada privatnika izlazi izvan okvira koji plaća osiguratelj, razliku plaća društveno-politička zajednica. DPZ takvom radniku pp osigurava i sredstva za kupnju opreme, razvoj, a sredstva za plaće osigurava dogovorom na početku godine prema procjeni kretanja plaća i procjeni nastupa osnova za njihovo povećanje. Uglavnom, plaće liječnika mjere se njegovim udjelom u BDP-u/stanovnik

odredbama Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja".

Nezavisno od činjenice da je ta/takva odredba ZZ/18. neustavna, jer je suprotna odredbi članka 48. Ustava RH, kako sam citirao u prethodnom izlaganju, ali i članka 49. istog Ustava, koji propisuje – „poduzetničke slobode ne mogu se ograničiti niti zakonom“. Zbog primjene članka 90. ZOR-a i definicije pojma „primjerene plaće“ Kolektivni ugovor za privatno zdravstvo je propisao skoro identična mjerila za obračun plaća, ali je iste podveo pod obračun „prema ekonomskoj snazi svakog poslodavca“.

Za podsjetnik navodim pravnu činjenicu koja se rijetko ističe, da je zdravstveni radnik privatne prakse, ne samo zdravstvena ustanova i TD za zdravstvenu djelatnost **poduzetnik**, jer ga tako definira članak 44. Općeg poreznog zakona, tj. – svaka pravna i fizička osoba koja je osnovana s namjerom stjecanja dohotka, dobiti ili drugih gospodarstvenih koristi. On je time obveznik plaćanja poreza iz rezultata, a javni zdravstveni subjekt **NIJE!** Suprotno tome, Država, županija, grad i općina, kada osnivaju bilo koji subjekt – pravnu osobu, ne osnivaju istu s tom namjerom, već s namjerom obavljanja trajne društvene potrebe (zdravstvenu ustanovu, kako to propisuje članak 12. Zakona o ustanovama, Država RH osniva ustanovu zakonom ili uredbom, te rješenjem Ministarstva, ako je to zakonom izriječno propisano, a jedinice lokalne/područne i regionalne samouprave (županije) odlukom skupštine).

- **Odgovornost privatnika za preuzete obveze**

Privatni zdravstveni subjekt za obveze, npr. ordinacije privatne prakse odgovara imovinom ordinacije, ali i svojom obiteljskom imovinom, ako imovinom ordinacije neće moći pokriti obveze prema vjerovniku/vjerovnicima (na privatnika primjenjuju se propisi Zakona o obrtu, koji upućuje na pljenidbu primjenom ovršnih propisa, jer je člankom 29. Zakona o porezu na dohodak propisano da zdravstveni privatnik posluje po načelu za obrt i s obrtom izjednačenim djelatnostima - djelatnost slobodnih zanimanja: zdravstveni privatnik, odvjetnik, revizor, javni bilježnik i...)

U takvim – opisanim okolnostima, npr. privatni zdravstveni subjekt u ni kojem slučaju ne može primijeniti ista mjerila i kriterije za obračun plaće svom radniku, ako za takav obračun ne ostvari sredstva iz svih/mogućih

izvora stjecanja, koja bi mogla pokriti taj/takav trošak (članak 57. ZZ/18. koji propisuje izvore stjecanja prihoda privatnika u Mreži JZS – 9 izvora stjecanja).

Iz tog razloga, Udruga i Sindikat radnika na radu u privatnoj praksi Hrvatske sklopili su Kolektivni ugovor koji u obračunu plaća razrađuje primjenu načela MEĐUZAVISNOSTI TROŠKOVA I PRIHODA. Za svaku djelatnost/struku u okviru ukupne zdravstvene djelatnosti Kolektivni ugovor je razradio mjerila i kriterije za obračun plaće radnika prema ekonomskoj snazi poslodavca.

To znači:

1. za poslodavca **dr. med./dr.med. spec.**, koji obavljaju djelatnost primarne zz, kao subjekti koji su uključeni u Mrežu JZS
 - a) Bazni iznos ukupnog prihoda poslodavca **dr. o./om., bez specijalizacije = 76.113,86 €/godinu ili prosječno 6.342,83 €/mjesec** (bez dodataka za skupnu praksu, preventivni program i za drugu m.s.).
 - b) Bazni iznos ukupnog prihoda poslodavca **dr. o./om., specijalista = 82.897,04 €/godinu ili prosječno 6.908,09 €/mjesec** (bez dodataka za skupnu praksu, preventivni program i za drugu m.s.).
2. Za **zdravstvenu zaštitu predškolske djece** bazni iznos ukupnog prihoda = **82.758,45 €/godinu ili prosječno 6.896,54 €/mjesec**,
3. Za **zdravstvenu zaštitu žena** bazni iznos ukupnog prihoda = **82.696,18 €/godina ili prosječno 6.891,35 €/mjesec**,
4. Za **polivalentnu dentalnu zdravstvenu zaštitu** bazni iznos ukupnog prihoda = **76.730,50 €/godinu ili prosječno 6.394,21 €/mjesec**
5. Za **Laboratorijsku dijagnostiku, koje je nositelj djelatnosti mag.med. biochem, bez spec.** bazni iznos ukupnog prihoda = **248.389,10 €/godina ili prosječno 20.699,10 €/mjesec**,

Za **Laboratorijsku dijagnostiku, koje je nositelj djelatnosti mag.med. biochem, spec.** bazni iznos ukupnog prihoda = **254.604,48 €/godina ili prosječno 21.217,04 €/mjesec**,
6. Za **Ljekarničku djelatnost** utvrđena je vrijednost koeficijenta/boda za usluge, koje

su na tim brojevima kvantificirane kao relativan izraz vrijednosti, s tim da se apsolutni iznos = cijena usluge izračunava po formuli $U \times \text{koeficijent} \times 7,30 \text{ €} = \text{ukupni prihod}$.

Ukupni prihod ostvaruju zdravstveni radnici u sastavu strukturi, kako je utvrđeno člankom 17. Odluke, to znači za subjekte od 1 – 3 dr. medicine, spec. ili bez spec. + 1.m.s./m.t.

Za zdravstvenog radnika iz točke 4. utvrđen je sastav tima dr. med. dent. + dent. asistent/m.s./m.t.

Za zdravstvenog radnika iz točke 5. utvrđen je sastav tima 1 spec. med. biochem ili mag. med. biochem, bez spec + 5 lab. tehničara i to za maksimalni broj propisanih osiguranika na skrbi, pa je slijedom toga utvrđen normativ kadra i za nositelja djelatnosti koji ima na skrbi manji broj osiguranika, ne manje od 18.000

Za zdravstvenog radnika pod 6. utvrđen je normativ 1. mag.pharm. + 0,5 farm. tehničara, a više od toga u skladu s brojem korisnika kojima ljekarnik pruža usluge iz ljekarničke djelatnosti

Standard broja osiguranika/stanovnika/tim:

Za tim pod 1. a) i b) = 1.700 osiguranika/stanovnika

Za tim pod 2. = 950 osigurane osobe djece od 0 – 7 godina

Za tim pod 3. = 6.000 osiguranica – žene starije od 12 godina

Za tim pod 4. = 1.900 osiguranika/stanovnika

Za tim pod 5. = 40.800 osiguranika, a odnosi se na broj osiguranih osoba opredjeljenih za ugovorne timove dr. o/om. i tomove zz predškolske djece, prema sjedištu ordinacije najbliži tom laboratoriju, a razmjerno kadrovskom normativu pojedinog laboratorija.

Struktura ukupnog prihoda poslodavaca pod 1 – 4

Prema članku 136. stavak 4. Kolektivnog ugovora, 30 % ostvarenog UP poslodavca, koji zajedno sa troškom za zaposlene 70 %, daje indeks 100 UP, poslodavac koristi za podmirenje režijskih i materijalnih troškova u istom postotku udjela, kako je to utvrdio HZZO svojom kalkulacijom.

Troškovi za zaposlene sadrže trošak plaće radnika tima sa doprinosima „na“ plaću – II.

bruto, te trošak za obračun/isplatu materijalnih prava radnika, a najmanje u iznosu koji je HZZO to/takvo pravo ugradio u kalkulaciju cijene/vrijednosti programa za poslodavca koji je sklopio ugovor sa HZZO-om.

U strukturi, troškovi za zaposlene zastupljeni su u omjeru koji se dobije usporedbom broja bodova/zdravstveni radnik iz citiranog članka 136. stavak 6. Kolektivnog ugovora, npr. za dr. med./dr.med.spec./dr. med. dent. **27.258** bodova, a bez spec. **18.172** boda, za zdravstvenog radnika tima SSS **11.448** bodova. To znači za specijalistički tim **38.706** bodova, a za tim bez spec. **29.620** bodova, što znači da je spec. zastupljen sa relativnom vrijednošću svog rada u vrijednosti tima sa **71 %**, a bez spec. sa **62 %**. Sa razlikom do indeksa 100 zastupljen je sa vrijednošću svog rada zdravstveni radnik tima SSS sa **29 %** za rad u specijalističkom timu, odnosno **38 %** za rad u nespecijalističkom timu.

Koja vrsta prihoda se izuzima iz prihoda, kako je navedeno za poslodavce od 1 – 4?

Prema članku 137. KU ostvarenog u poreznom razdoblju, poslodavac za ocjenu i usporedbu s primicima iz prethodnog izlaganja izuzima iznose za naplaćeno dežurstvo, pripravnost od županije/Grada Zgb za koju je nositelj djelatnosti ad personam obavio po rasporedu.

Iz prihoda u poreznom razdoblju, temeljem istog članka KU radi izračuna primjerene plaće poslodavac koji obavlja djelatnost dentalne medicine izuzima i iznose koje je naplatio od korisnika zdravstvene zaštite za usluge dentalnog laboratorija, kao i za usluge ugradnje implantata.

Izračun plaće prema ekonomskoj snazi, pravne pretpostavke utvrđene Kolektivnim ugovorom, koje ozakonjuju rezultat takvog izračuna

Za razradu ove teme, npr., utvrđivanja plaće zaposlenog radnika na radu kod poslodavca koji obavlja djelatnost primarne razine zz i koji je uključen u Mrežu JZS, pa time ima sklopljen ugovor o pružanju zdravstvene zaštite za osiguranike HZZO-a, relevantne su odredbe članka 121. stavak 1. podstavak 1. Kolektivnog ugovora o izmjeni i dopuni Kolektivnog ugovora za djelatnost privatnog zdravstva, NN, 148/22., kojim su utvrđene 3 nove alineje oznaka 1/1., 1/2., 1/3., u tekstu i to kako slijedi:

(1/1) »Ako se u poreznom razdoblju mijenjaju parametri HZZO za izračun vrijednosti usluge, vrijednosti programa rada i druge vrijednosti za istu svrhu (koeficijenta, boda ili ...) iz Odluke HZZO-a, koju primjenjuje prema ugovornom subjektu

privatnog vlasništva/poslodavcu iz članka 1. Kolektivnog ugovora i to koji je uključen u Mrežu JZS, pa time, koji je postao poslovni partner HZZO-a, takvi novi parametri služe poslovnom partneru, tj. poslodavcu – privatniku, kao osnovica/bazni iznos za ocjenu njegove ekonomske snage za obračun/izračun plaće svom radniku i to prema definiciji za kalkulativnu plaću iz članka 122. Kolektivnog ugovora i izračun iznosa primjerene plaće iz članka 123. istog Kolektivnog ugovora.

(1/2) Nakon objave u Narodnim novinama novih iznosa/parametara HZZO-a^[1](Npr. HZZO je u »Narodnim novinama«, 63/22. od 3. 6. 2022. god. objavio Odluku o izmjeni i dopuni Odluke o osnovama za sklapanje ugovora..., kojom je utvrdio pojedinačne iznose za hladni pogon, glavarinu, DTP, KPI, QI, te sveukupni iznos za rad tima spec. o/om, u iznosu od 45.064,33 kn bruto/mjesec = prihod tima, koji sadrži u sebi trošak za zaposlene od cca 70 %, a 30 % za materijalne i režijske troškove.), iz prethodnog podstavka, Udruga posebnim podneskom, kao izvatkom iz Odluke HZZO-a obavještava svoje članstvo – poslodavce – o promjeni baznog iznosa iz prethodnog podstavka i danu početka njegove primjene za izračun kalkulativne ili primjerene plaće svom radniku, prema definiciji iste za izračun takvog iznosa, kako je propisano ovim Kolektivnim ugovorom iz stavka 3. ovog članka, tj. prema njegovoj ekonomskoj snazi.

(1/3) Za izračun svoje ekonomske snage radi obračuna/izračuna plaće, poslodavca ne obvezuje izračun prema ukupno ostvarenim prihodima, tj. i iz drugih izvora stjecanja, iz razloga, navedenih u članku 134. i 137. ovog Kolektivnog ugovora.«.

Nastavno, neraskidivo vezano za primjenu citiranog članka 121. Kolektivnog ugovora, NN, 148/22., kako je navedeno u prethodnom stavku, veže se primjena članka 127. stavka 3. istog Kolektivnog ugovora prema njegovoj izmjeni i dopuni kako je navedeno, tj. prema tekstu norme kako slijedi:

»U primjeni odredbi prethodnog stavka, glede zadaće Udruge vezano za primjenu Kolektivnog ugovora, Udruga primjenjuje i odredbu članka 121. stavak 1. Kolektivnog ugovora sa 2 uvjeta, koji kao sporedna stvar slijede pravnu sudbinu glavne stvari (primjena Odluke HZZO-a o iznosima za izračun UP), jer su odredbe ovog članka neraskidivo vezane sa primjenom suštine načela iz članka 8. i 10. Kolektivnog ugovora, tj. načelo »**međuzavisnosti troškova i prihoda**«.

Citirani članci Kolektivnog ugovora o izmjeni i dopuni Kolektivnog ugovora, NN, 148/22. uvjetuju primjenu odredbi članka 136. Kolektivnog ugovora, prema izvornom tekstu NN, 118/19., kako na to upućuje norma izmijenjenog stavka 3., prema tekstu, kako slijedi:

»Stavak 3. istog članka Kolektivnog ugovora zamjenjuje se u cijelosti s novim tekstom koji glasi: »Bazne iznose iz prethodnog stavka, prema vrijednostima koje je usvojio HZZO kao svoj parametar za njihov izračun i kako je propisano člankom 121. i 127. Kolektivnog ugovora, objavljuje Udruga za svoje članove nakon objave tih parametara u Narodnim novinama prije početka njihove primjene,

da bi poslodavci članovi Udruge iz članka 1. Kolektivnog ugovora mogli u svako vrijeme, a prema potrebi utvrditi vrijednosti svoje ekonomske snage radi izračuna kalkulativne i primjerene plaće za svoje radnike«.

Na osnovi citiranih pravnih normi iz Kolektivnog ugovora, prema baznom, izvornom tekstu, NN, 118/19. i prema Izmjeni i dopuni istog, NN, 148/22, za izračun plaće radnika na radu kod privatnog poslodavca, člana Udruge, relevantan je podatak o iznosu vrijednosti programa rada člana Udruge, koji je uključen u Mrežu JZS i koji obavlja djelatnost primarne razine zz/struka, kao ugovorni partner HZZO-a, a prema Odluci njegovog tijela upravljanja. U tom smislu, kao realizaciju modela izračuna plaće prema ekonomskoj snazi poslodavca, mogu citirati odgovor dan na upit člana Udruge - dr. med. dent., koji prema svojoj ocjeni ne ostvaruje potrebna sredstva prihoda da bi izračunati iznos kalkulativne plaće svom radniku, kako to propisuje članka 122. Kolektivnog ugovora mogao legalizirati i u primjeni, dajući tom/takvom iznosu karakter primjerene plaće, kako to taj pojam definira članak 90. ZOR-a („plaća koja se obračunava za jednaki rad“).

Odgovor članu glasi:

„Poštovana,

Prema podacima iz tablice br. 1. – novčana sredstva koja se primjenjuju za razdoblje 1. 3. do 30.6. 2024.god. Vi ćete od HZZO-a, prema mom izračunu od HZZO-a ostvariti sredstva, kao protuvrijednost ugovorenog programa rada/24.god. u iznosu od 17.292,37 € ili prosječno 4.323,09 €/mjesec

Prema Odluci o osnovama za sklapanje ugovora o provođenju zz iz obveznog zdravstvenog osiguranja, NN, 25/23. u primjeni od 1.3.2024.god. dr.med.dent. uključen u Mrežu JZS, ne računajući prihode od tzv. skupne prakse, trebao bi ostvariti prosječno 1/12 godišnjeg iznosa ili prosječno **6.860,20 €/mjesec** i to ako obavlja skrb za 1900 osiguranika, ukupnim prihodom, s kojim bi on uz fiksne prihode ostvarene od glavarine i hladnog pogona ostvario i prihode od varijabilnih elemenata (DTP, KPI, QI). Ako usporedimo prosječni iznos koji je ordinacija ostvarila prema podacima iz Vašeg e-maila, tj. **4.251,45 €** prosječno/mjesec, ispada, da je tim prihodom ostvarila **61,97 %** prihoda, koji determinira poslodavčevu ekonomsku snagu za izračun plaće radnika koja je/koja bi trebala biti pokrivena njegovim ukupnim prihodom. Plaća koja podliježe ocjeni ekonomske snage, obračunata prema mjerilima i kriterijima iz Kolektivnog ugovora i koja nosi indeks 100 = kalkulativni iznos plaće, ako je postotak veći od indeksa 100 se povećava do maksimalnog iznosa primjerene plaće, koji Udruga objavljuje u svom Časopisu, a ako je manji, taj se iznos smanjuje čak do nivoa minimalne plaće (za 2024.god. = 840,00 €/mj. bruto).

Kalkulativni iznos plaće za Vašu m.s., s primjenom od 1.3. o.g. iznosi 1570,90 € bruto/mjesec. Taj iznos utvrđen je primjenom osnovice = jedinstvena za izračun bruto plaće svih

zaposlenih kod subjekata zdravstva u privatnom vlasništvu, koji su članovi Udruge od 947,18 €, a koja se množi s koeficijentom 1,55 (novi koeficijent u primjeni od 1.3.o.g., koji je za 55 % veći od prethodnog 0,999) da bi se dobio iznos 1.468,13 € bruto/mjesec, a koji se nakon toga povećava za pripadajuću periodsku povišicu Vašeg radnika (za 14 godina radnog staža za Vas, njegovog istog poslodavca) ili 7 % ili za 102,77 €, što daje ukupan iznos bruto I. plaće **1.570,90 €**.

Ako na iznos bruto plaće iz prethodnog stavka apliciramo postotak 61,97 %, kako je navedeno u prethodnom stavku, dobijemo iznos primjerene plaće radnika - primjeren Vašoj ekonomskoj snazi od **969,25 €** bruto/mjesec = iznos primjerene plaće, prema definiciji tog pojma = plaća koja se obračunava za jednaki rad, što znači kalkulativni iznos $1.468,13 \times 61,97 = 905,84$ - umanjeni iznos kalkulativne plaće + 7 % periodska povišica = **969,25 €** ili **bruto plaća I. Vašeg radnika za III/24.**

Rezimirajući rečeno, bruto plaća I. za Vašu radnicu, kako je obračunata, primjenom mjerila i kriterija iz KU, a primjenom navedenog postotka 61,97 %, svedena je na iznos primjerene plaće prema mjerilima za izračun za ekonomsku snagu = 969,25 €/mjesec.

Vaš knjigovođa, neka koristi navedeni podatak za izračun neto iznosa plaće i iznosa II. bruto, tj. I. bruto plaća + 16,5 % za ZO.

Srdačno Vas pozdravljam.“

Za izračun svoje ekonomske snage, kao mjerilo za utvrđivanje iznosa „primjerene plaće“ poslodavac nije koristio i sredstva prihoda iz drugih izvora stjecanja. Zašto?

Poslodavac je radniku utvrdio plaću, koristeći podatke o svom ukupnom prihodu, koji je ostvario iz razmjene rada sa HZZO-om, ne i prihode ostvarene iz obavljenih usluga za korisnike, mimo ugovora sa HZZO-om, bilo da korisnik nije osiguranik HZZO-a ili pretpostavljena usluga nije „pokrivena“ pravilima HZZO-a da se obavlja na teret obveznog zdravstvenog osiguranja ili..., što znači, da poslodavac ostvari obavljanjem takvim uslugu prihod na tržištu.

Naime, pravni pristup obračuna plaće prema ekonomskoj snazi poslodavca koja ne obuhvaća i prihod ostvaren iz drugih izvora stjecanja, kako je navedeno u prethodnom stavku, legaliziran je/ozakonjen je odredbom članka 134. Kolektivnog ugovora, u tekstu, kako slijedi:

„Ako poslodavac realizira prihod i na tržištu zdravstvenih usluga, pored prihoda iz ugovornog odnosa sa HZZO-om, taj prihod, nakon podmirenja troškova izrade usluge/postupka, poslodavac uključen u Mrežu JZS koristi poglavito za kupnju zamjenske i/ili nove opreme za rad, investicijsko održavanje opreme i za eventualno pokriće razlike troškova plaća za radnike, koji se iskazuju kao višak u odnosu na broj, prema propisanom standardu/tim, te za pokriće troškova materijalnih prava radnika, prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, za koja

poslodavcu HZZO nije osigurao sredstva u cijeni „glavarine“ ili je osigurao samo za neka prava i/ili u manjem iznosu od propisanog maksimalnog iznosa/pravo, prema poreznim propisima.“

Zaključak:

Dovodeći u svezu prezentirani primjer obračuna plaće za člana Udruge koji ostvaruje manji prihod iz razmjene rada sa HZZO-om, u odnosu na maksimalni iznos obračunat prema vrijednosti programa usluga/godina za skrb od 1900 osiguranika prosječne životne dobi, za djelatnost dentalne medicine označen indeksom 100, već manje, sa postotkom manjeg ostvarenog prihoda utvrdio je iznos primjerene plaće radniku, svodeći iznos kalkulativne plaće, na iznos primjerene, prema takvoj svojoj ekonomskoj snazi.

Razliku ostvarenog prihoda, označen x, poslodavac koristi za one svrhe, koje prema ekonomskim/analitičkim pravilima za formiranje cijena usluga, sadrži/trebala je sadržavati i cijena koju on ostvari iz razmjene rada sa HZZO-om.

*S obzirom na činjenicu da član Udruge uključen u Mrežu JZS posluje prema istim pravilima HZZO-a koji važe i za DZ, kao ustanova u vlasništvu županije, a njemu sredstva za kupnju opreme, informatičke opreme, sredstava sanitetskog prijevoza, sredstava za investicijsko/tekuće održavanje, za razvoj – kapitalna ulaganja i..., a na kraju i za **pokriće gubitka** osigurava osnivač, pa cijena vrijednosti programa koju DZ ugovori sa HZZO-om ne sadrži sredstva za navedene namjene, analogijom/identično, takvu cijenu/vrijednost programa HZZO utvrđuje i zdravstvenom radniku privatne prakse?? Logika je/praksa i pravno tumačenje HZZO-a, da se u sustav primarne razine **zz ne može ugraditi sustav dvojnih cijena**, jedne za DZ, a druge za privatne zdravstvene subjekte??, pa slijedom toga, privatni zdravstveni subjekt posluje prema pravilima važećim za DZ??*

*Iz navedenih razloga, Kolektivni ugovor za privatno zdravstvo u/za obračun plaća radnika, što je eklatantna razlika u odnosu na subjekte javnog zdravstva, ugradio je odredbe koje legaliziraju obračun plaća (najveći trošak poslovnih rashoda) prema načelu „međuzavisnosti troškova i prihoda“, načelu, koje se lansira u javnost kao **financijsko načelo**, a ono je **de facto/de iure životno načelo** (prvo se primjenjuje u obitelji, pa dalje...), da bi koliko-toliko **prevenirao moguću gubitak u poslovanju** (isti sanira on i na teret obiteljske imovine)*

Obračun plaće radniku na radu kod poslodavca koji ostvaruje prihod iz razmjene rada sa HZZO-om u

dovoljnom iznosu, da bi obračunom, prema njegovoj ekonomskoj snazi kalkulatívni iznos plaće u primjeni dobio karakter maksimalnog iznosa primjerene plaće, kako to propisuje članak 125. i 126. Kolektivnog ugovora

Obrazloženje rješenja takve plaće moglo bi biti sročeno, kako slijedi:

„O b r a z l o ž e n j e

Parametri za izračun plaće Radnika, kako je navedeno u točki 1. dispozitiva su:

1. **Jedinstvena osnovica** za izračun iznosa kalkulatívne plaće/plaća svih = **947,18 €** - izvor: Odluka Vlade RH za primjenu u javnim službama RH, koja se primjenjuje i u izračunu plaća u privatnom zdravstvu Hrvatske, sukladno članku 114. stavak 3. KU.
2. **Koeficijent za izračun/obračun plaće** = **1,55**, kao relativni izraz vrijednosti poslova radnog mjesta za koje je Radnik sklopio Ugovor sa Poslodavcem, utvrđen je Uredbom iz uvoda ovog Rješenja, izvršavajući na taj način načela za obračun plaća utvrđena Zakonom o JS, koji se primjenjuje i za vlasničko područje privatnog zdravstva, subjekte iz članka 1. KU, koji su članovi Udruge (uvjet propisan člankom 194. ZOR-a).
3. **Umnožak parametara iz točke 1. i 2. = kalkulatívna plaća**, prema definiciji iz članka 122. KU ($947,18 € \times 1,55$)
4. **Povećanje kalkulatívnog iznosa plaće iz točke 3.** za dodatak za radni staž radnika, u protivvrijednosti 0,5 % od kalkulatívnog iznosa plaće za svaku godinu rada Radnika za Poslodavca, njegovog istog poslodavca, što je u suglasju s odredbom članka 159. KU.
5. **Umnožak podatka iz točke 3 i 4 daje iznos bruto plaće Radnika, definiran kao iznos primjerene plaće člankom 90. ZOR-a („plaća koja se obračunava za jednaki rad“).**

Radnik ostvaruje plaću u iznosu, prema obračunu kako je navedeno u stavku 1. točka 5., ako se izračun primjerene plaće potvrđuje iznosom ekonomske snage Poslodavca, prema definiciji i pojmu, kako je za poslodavca koji obavlja djelatnost opće/obiteljske medicine primarne razine uključenog u Mrežu JZS, a mjereno ukupnim prihodom u poreznom razdoblju ostvarenim od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (HZZO), kao poslovnog partnera, kako to propisuje članak 121. stavak 1. podstavak 1. alineja 1/1. KU - citat:

„(1/1) »Ako se u poreznom razdoblju mijenjaju parametri HZZO za izračun vrijednosti usluge, vrijednosti programa rada i druge vrijednosti za istu svrhu (koeficijenta, boda ili ...) iz Odluke HZZO-a, koju primjenjuje prema ugovornom subjektu privatnog vlasništva/poslodavcu iz članka 1. Kolektivnog ugovora i to koji je uključen u Mrežu JZS, pa time, koji je postao poslovni partner HZZO-a, takvi novi parametri služe poslovnom partneru, tj. poslodavcu - privatniku, kao osnovica/bazni iznos za ocjenu njegove ekonomske snage za obračun/izračun plaće svom radniku i to prema definiciji za kalkulatívnu plaću iz članka 122. Kolektivnog ugovora i izračun iznosa primjerene plaće iz članka 123. istog Kolektivnog ugovora.“

Na osnovi iznijetog, u postupku procjene, da li obračunati iznos kalkulatívne/primjerene plaće, kako je navedeno od točke 1 - 5 „pokriva“ ekonomska snaga Poslodavca, da bi Poslodavac ocijenio realnost plaće kao troška, računajući II. bruto (sa doprinosom „na“ plaću), s prihodom ostvarenim iz razmjene rada s HZZO-om - svojim isključivim poslovnim partnerom prema parametrima iz članka 136. KU i iznosa, ostvarenog prihoda, kako je navedeno u citatu iz prethodnog stavka. U tom smislu, odgovor na navedenu dilemu daje podatak o iznosu - mogući prihod tijekom godine u € - iz Odluke o osnovama za sklapanje ugovora o provođenju zz iz obveznog zdravstvenog osiguranja, NN, 25/24., u primjeni od 1.3.2024.god. HZZO-o je citiranom Odlukom, za vrstu zdravstvene zaštite koju obavlja Poslodavac - opća/obiteljska medicina, dr. med., bez spec., iznos mogućeg godišnjeg prihoda za standardni broj osiguranika (1700/tim) od 81.621,74 € ili prosječno **6.801,81 €/mjesec**. U tom/takvom prihodu troškovi za zaposlene radnike tima - nositelj djelatnosti + m.s. SSS - zatupljeni su sa 70% ili 4.761,26 € bruto/mjesec, a razlika od 30 % ili 2.040,54 € za materijalno-režijske troškove.

Poslodavac je ostvario nešto veći prihod/mjesec, kako je navedeno u prethodnom stavku, na a conto izvršenog većeg broja DTP postupaka.

Na osnovi iznijetog, plaća iz točke 1. dispozitiva je **PRIMJERENA**, prema definiciji iz članka 90. ZOR-a, a također prema ekonomskoj snazi Poslodavca, mjerena, kako je navedeno u stavku 3. ovog obrazloženja.

Slijedom iznijetog, Poslodavac nije radio posebnu analizu, da bi utvrdio činjenicu - da li ili ne svojim ukupnim prihodom, tj. svojom „ekonomskom snagom“ može „pokriti“ obračun troškova plaće svog Radnika prema izračunu kako je navedeno u točki 1. dispozitiva, s tim, da se iznos obračunate **p r i m j e r e n e** plaće povećava za 16,5 %, kao doprinos „na“ plaću za zdravstveno osiguranje, tako da ukupni iznos plaće II. bruto za Poslodavca iznosi 1.907,89 €.

Prejudicirajući/pretpostavljajući da faktično stanje ekonomske snage Poslodavca glede obračuna plaće Radniku odgovara pravnom stanju, 1.907,89 € = trošak zaposlenog Radnika za Poslodavca.

Poslodavac je Radniku povećao iznos kalkulatívne plaće za periodsku povišicu, računajući za razdoblje njegovog rada za Poslodavca, počev od 1.1.1996.god., tj. za njegovih 28 godina radnog staža za istog poslodavca.

Rezimirajući rečeno, Poslodavac je utvrdio Radniku plaću kako je navedeno od 1 - 5, sve u okviru svoje financijske mogućnosti - ekonomske snage označene indeksom 100, što „pokriva“ takve troškove do nivoa 2. bruto - kako je navedeno u prethodna 2 stavka.“

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., 151/22. i 114/23. a u iznosima iz Pravilnika o porezu na dohodak, NN, 143/23., u primjeni od 2.12.2023.god., za neke osnove, a za sve od 2.1.2024.god.,**
- **nekih prava iz rada i po osnovi rada u 2024. godini**
- **Osnovi i pojedinačni iznosi pojedinih prava radnika/poslodavca, propisani su djelomično Zakonom, a u pravilu člancima 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., 3/23. i 143/23. (u daljnjem tekstu Pravilnik)**

	VRSTA ISPLATE I DOZVOLJENA SVOTA/OSNOV U €	
1.	NAKNADE PRIJEVOZNIH TROŠKOVA NA SLUŽBENOM PUTOVANJU (članak 7. st. 2. toč. 27. Pravilnika.....) u visini stvarnih izdataka	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.)
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	
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 0,50 € po prijeđenom 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 slijedeće: 1. opće podatke o poslodavcu i radniku (naziv, ime i prezime, OIB),	

	<p>2. marku automobila,</p> <p>3. registarska oznaka vozila,</p> <p>4. početno i završno stanje brojila - km/h,</p> <p>5. relacija i svrha puta,</p> <p>6. račune za stvarno nastale troškove, parking i sl.</p>		<p>4. Pravilnika. Razdoblje bolovanja duže od 90 dana ne mora se odnositi na jednu kalendarsku godinu)</p> <p>do 560,00 € godišnje = osnovica, a najmanje 10 % od osnovice, sukladno članku 184. KU.</p>
6.	<p>POTPORE ZBOG INVALIDNOSTI RADNIKA (članak 7. stavak 2. točka 1 Pravilnika)</p> <p>do 560,00 € godišnje = osnovica, a najmanje 30 % od tog iznosa, sukladno članku 183. KU – više, prema volji/odluci poslodavca</p>	10.	<p>DAR DJETETU do 15 godina starosti – sukladno članku 7. stavak 2. toč.18. Pravilnika, počev od 1.10.2022.god.</p> <p>do 140,00 € godišnje = osnovica, a najmanje 6,66 % od osnovice za svaku godinu života djeteta, sukladno članku 191. KU, a više od toga prema volji/odluci poslodavca</p>
7.	<p>POTPORE ZA SLUČAJ SMRTI RADNIKA (članak 7. stavak 2. točka 2. Pravilnika)</p> <p>1.120,00 € = osnovica, to znači najmanje u visini osnovice, a može i više prema članku 180. KU (razlika – više od osnovice pribraja se zadnjoj plaći radnika i slijedi pravnu sudbinu zadnje/neisplaćene plaće umrlom radniku)</p>	11.	<p>DAR U NARAVI, npr. „USKRSNICA“, tj. bez ekvivalenta u usluzi, čija je pojedinačna vrijednost do 133,00 €, sukladno članku 22. stavak 3. točka 7. Pravilnika</p>
8.	<p>POTPORE U SLUČAJU SMRTI ČLANA UŽE OBITELJI RADNIKA (bračnog i izvanbračnog druga, odnosno životnog partnera i neformalnog životnog partnera, roditelja, roditelja bračnog i izvanbračnog druga, odnosno životnog partnera i neformalnog životnog partnera, djece, drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji, usvojene djece i djece na skrbi, te punoljetne osobe kojoj je porezni obveznik imenovan skrbnikom, prema posebnom zakonu) sukladno članku 7. stavak 2. točka 3. Pravilnika</p> <p>do 560,00 = osnovica, a najmanje 50 % od osnovice za smrt bračnog druga, a 25 % za smrt djeteta i/ili roditelja radnika na skrbi, sukladno članku 181 i 182. KU, a više, samo prema volji i odluci poslodavca.</p>	12.	<p>PRIGODNE NAGRADE (1. Božićnica, 2. naknade za godišnji odmor i sl.) sukladno odredbama članka 7. stavak 2. točka 5. Pravilnika i to 50 % ukupnog iznosa za svaki od n2 navedena osnova, tj.:</p> <p>a) za Božićnicu do 350,00 € = osnovica, a najmanje 2,85 % za svaku godinu rada radnika za poslodavca, po posebnom rješenju poslodavca, kako je utvrđeno člankom 193., 194. i 195.. KU</p> <p>b) regres za GO do 350,00 € = osnovica, a najmanje 2,85 % od osnovice za svaku godinu rada radnika za poslodavca, kako je propisano člankom 193. 194. i 195. KU,</p> <p>ili UKUPNO a) + b) = 700,00 € ili</p>
9.	<p>POTPORA ZBOG NEPREKIDNOG BOLOVANJA RADNIKA DUŽEG OD 90 DANA (sukladno članku 7. stavak 2 točka</p>	13.	<p>JUBILARNE NAGRADE RADNICIMA</p> <p>Za navršenih broj godina radnog staža za istog poslodavca ili za ukupni broj godina radnog staža koje će radnik navršiti do 31. 12. tekuće godine (poslodavac odlučuje da li će radniku priznati i tzv. staž iz minulog rada), sukladno članku 7. stavak 2. istog Pravilnika:</p> <p>a) točka 6., za 10 godina radnog staža do 280,00 € = osnovica, a najmanje 30 % od osnovice, sukladno članku 190. KU, a više prema volji/odluci poslodavca</p>

- b) **točka 7., za 15 godina radnog staža do 336,00 €** = osnovica, a najmanje, odnosno više, kako je navedeno pod a)
- c) **točka 8., za 20 godina radnog staža do 392,00 €** = osnovica, a najmanje, odnosno više, kako je navedeno pod a)
- d) **točka 9., za 25 godina radnog staža 448,00 €** = osnovica, a najmanje, odnosno više, kako je navedeno pod a)
- e) **točka 10., za 30 godina radnog staža, 504,00 €** = osnovica, a najmanje, odnosno više, kako je navedeno pod a)
- f) **točka 11., za 35 godina radnog staža do 560,00 €** = osnovica, a najmanje, odnosno više, kako je navedeno pod a)
- g) **točka 12., za 40 godina radnog staža do 672,00 €** = osnovica, a najmanje, odnosno više, kako je navedeno pod a)
- h) **i isti iznos 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 jubilaru 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 280,00 €
15. **DNEVNICE ZA SLUŽBENO PUTOVANJE U RH** koje traje preko 12 sati/dan = puni iznos dnevnice = 30,00 €, a za službeno putovanje koje traje više od 8, a manje od 12 sati/dan = 50 % punog iznosa dnevnice, ili 15,00 € (sukladno članku 7. st. 2. toč. 19. Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika....., NN, 143/23), tj.
do 30,00 € dnevno (puni iznos dnevnice)
16. **DNEVNICE U INOZEMSTVU** (sukladno članku 7. stavak 2. točka 20. – objava NN, 16/24. – vidi prilog)
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 280,00 € 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 1.1.2024.god.
do 1.400,00 € = 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,

	<p>ili prestanak ugovora po sporazumu, ako se sporazum sklapa na temelju prijedloga poslodavca.</p> <p>Radnik ostvaruje pravo na otpremninu najmanje u visini 1/3 prosječne mjesečne plaće ostvarene u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.</p> <p>Maksimalni iznos otpremnine/godina rada za istog poslodavca, prema čl.7.st.2. točka 15. Pravilnika, je iznos 896,00€</p> <p>OTPREMNINE ZBOG OZLJEDE NA RADU ILI PROFESIONALNE BOLESTI</p> <p>do 1.120,00 € za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca, prema članku 7.st.2.toč. 16.</p> <p><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.</p>	<p>22. STIPENDIJE UČENICIMA I STUDENTIMA ZA REDOVNO ŠKOLOVANJE na srednjim, višim i visokim školama i fakultetima</p> <p>do 560,00 €/mjesec ,sukladno članku 6. stavak 1. točka 4.</p>
<p>20.</p>	<p>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 560,00 € sukladno članku 7. stavak 2. točka 17. Pravilnika</p> <p>560,00 €/mjesec, sukladno članku 7. st. 2. toč. 17. Pravilnika</p>	<p>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</p>
<p>21.</p>	<p>POTPORA ZA NOVOROĐENČE, u visini do 1.400,00€ = 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</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
		<p>25. Primici pod red. br. 1.,2, 3., 4., 5., 15., 16. i 17., koji se odnose na izdatke za prijevozne troškove, prehranu i smještaj, međusobno se isključuju.</p>
		<p>26. Naknade koje se odnose na dnevnice za službeno putovanje u RH/inozemstvo, dnevnice za rad na teretnu i naknada za odvojeni život, međusobno se isključuju</p>

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 mora 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, 143/23 u primjeni od **2.1.2024.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 1-120,00 €/godina**

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, 143/23 u primjeni od **2.1.2024** obračunati i isplatiti **neoporezivo** slijedeće:

a) naknadu za podmirenje troškova ugostiteljskih, turističkih i drugih usluga namijenjenih odmoru radnika, prema propisu nadležnog ministra turizma **do 400,00 €/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 1.200,00 €/godina

c) troškove prehrane radnika i sebe nastali za vrijeme radnog odnosa kod poslodavca, na temelju vjerodostojne dokumentacije – do 1.800,00 €/godina,

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.

f) Premije dopunskog i dodatnog zdravstvenog osiguranja, na temelju vjerodostojne dokumentacije, do 500,00 €/godišnje

g) Novčane paušalne naknade za podmirenje troškova za rad radnika na izdvojenom mjestu, npr. kod kuće, do 4,00 €/dan, a najviše do 70,00 €/mjesec.

h) Premije dobrovoljno MO u korist radnika, domaćem dobrovoljnom mirovinskom fondu do 67,00 €/mjesec, odnosno ukupno do 804,00 €/godina (članak 9. točka 18. Zakona)

PODACI O PLAĆAMA U RH

PROSJEK

NETO PLAĆE PO ZAPOSLENOM U PRAVNIM OSOBAMA RH ZA RAZDOBLJE 1997. do 2023. god., SA INDEKSOM ODNOSA PLAĆE Ø I-II/2024/2023.

- Pripremio Ivan Gabrilo, dipl. iur. -

Tablica br. 1.

Naziv djelatnosti	Prosječna neto plaća/radnik/godina u €/ kn												I-II/24/2023.	Indeks Ø I-II/24/2023
	1997.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022., u € i kn	2023.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Financije i djelatnost osiguranja Od toga:	3.320	7.892	7.747	7.890	8.338	8.523	8.862	9.329	9.757	1.380 10.398	1.507	1.617	107,30	
-Financijske uslužne djelatnosti				8.741	9.171	9.290	9.637	10.155	10.647	1.511 11.388	1.623	1.737	107,02	
-Osiguran				7.083	7.583	7.881	8.195	8.722	9.229	1.300	1.440	1.570	109,03	

/reosig.											9.796			
- Pomoćne djel.za navedene poddjel.				6.184	6.525	6.738	7.136	7.392	7.564	1.057 7.963	1.185	1.253	105,74	
Obrazovanj e	2.193	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	1.217	1.317	108,22	
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti Od toga:	2.783	7.081	6.224	6.323	6.723	7.058	7.282	7.409	7.862	1.113 8.385	1.248	1.334	106,89	
- Znanstveno istraživanje i razvoj			8.406	8.485	8.982	9.166	9.454	9.969	10.680	1.482 11.165	1.628	1.690	103,81	
Zdravstvena zaštita i socijalna skrb Od toga:	2.785	6.395	6.609	6.696	7.004	7.221	7.519	8.195	8.808	1.231 9.274	1.410	1.523	108,01	
- 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	1.511	1.626	107,61	
- Socijalna skrb			4.723	4.751	4.968	5.294	5.660	5.947	6.188	867 6.534	996	1.088	109,24	
Javna uprava i obrana, obvezno socijalno osiguranje	2.653	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	1.361	1.483	108,96	
UKUPNO SVI:	2.377	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	1.148	1.243	108,28	

Izvor: Državni zavod za statistiku, Statistika u nizu, tablica 9.3.6., travanj, 2024.god.

Komentar: Ivan Gabrić, dipl. iur.

I dalje, najveću prosječnu neto plaću u tzv. neprivrednim djelatnostima – državnoj upravi i javnim službama – računajući grupacija/grupacija, ostvareni su zaposleni u Financijama i djelatnosti osiguranja sa 1.617 € neto prosječno/zaposleni. Nastavno, sa 1.523 € neto, takvu prosječnu plaću ostvarili su zaposleni grupacije Zdravstvene zaštite i socijalne skrbi. Poslije navedene 2 grupacije sa 1.483 € neto/zaposleni, plaću su ostvarili u grupaciji Javne uprave i obvezna osiguranja. Itd.

No, ocjenjujući plaće za navedene grupacije prema postotku rasta u razdoblju I-II/24. u odnosu na prosjek 2023.god., možemo konstatirati da je najveći postotak sa indeksom 108,96 ostvarilo rast plaća u grupaciji Javne uprave a nakon toga sa indeksom 108,22 zaposleni u grupaciji Obrazovanja, pa indeksom 108,01 zaposleni u grupaciji djelatnosti Zdravstvene zaštite i socijalne skrbi itd.

Navedene grupacije sa iskazanim indeksom rasta od 108,00, bio je veći ili po prilici isti ostvarenom indeksu rasta neto plaća svih u navedenom razdoblju u RH, u odnosu na

prosjek 2023.god (indeks rasta neto plaća I-II/24/23. = 108,28).

U zdravstvu RH, u razdoblju I-II/24. u odnosu na prosjek 2023.god. plaće su porasle za 7,61 %, tj. iskazane sa iznosom od 1.626 €/zaposleni. S obzirom na činjenicu da su plaće u zdravstvu s primjenom od 1.3.o.g. primjenom veće osnovice za izračun i primjenom novih koeficijenata iz Uredbe Vlade RH porasle za više od 37 %, podatak o neto plaći/zaposleni u zdravstvu za razdoblje I-III/24. u odnosu na prosjek 2023.god. biti će znatno, znatno veći.

Prosječni tečajni kn iskazani u prosječnom iznosu eura, prema tečaju HNB, koji su nam bili podloga za prikaz u prethodnoj tablici, bili su:

2023.g.= euro (7,53450 kn/€)
2022.g. = 7,53450 kn/€
2021.g. = 7,5242 kn/€
2020.g. = 7,5331 kn/€
2019.g. = 7,4136 kn/€,
2018.g. = 7,4141 kn/€,
2017.g. = 7,4601 kn/€,
2016.g. = 7,5293 kn/€
2015.g. = 7,6096 kn/€,
2014.g. = 7,6301 kn/€,
2013.g. = 7,5735 kn/€,

2012.g. = 7,5173 kn/€,
 2011.g. = 7,4342 kn/€,
 2010.g. = 7,2922 kn/€,
 2009.g. = 7,3398 kn/€,
 2008.g. = 7,2227 kn/€,
 2007.g. = 7,3361 kn/€.

Čitatelju prezentiramo gore navedene podatke, da bi iz navike ili iz drugih x razloga za sebe ocijenjene potrebe za izračun, prema vrijednosti prijašnjih godina, računajući od 2007.god. mogao dobiti za sebe odgovor, koliko bi nešto – kupnj, prodaja, plaća... - imalo vrijednost da se te godine utvrđivala prema euru, obračunato po tečaju 7,53450 kn/€.

ANALIZA PLAĆA U REALNOM SEKTORU

Neto plaće u realnom sektoru, u pravnim osobama, po grupacijama za razdoblje I-II/24., te indeksom razlike I-II/24/Ø 2023.

Tablica br. 2.

Re d. br.	Naziv grupacije/djelatnosti	Ø 2023 u €	Ø I-II/24 Ø 2023 €	Index 4/3
1	2	3	4	5
A	Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	1012	1087	107,41
B	Rudarstvo i vađenje	1310	1318	100,61
C	Prerađivačka industrija	1054	1157	109,77
D	Opskrba el.energijom, plinom i...	1352	1531	113,24
E	Opskrba vodom, gospodarenje s otpadom	1001	1097	109,59
F	Građevinarstvo	943	1018	107,93
G	Trgovina na veliko i malo	1041	1136	109,13
H	Prijevoz i skladištenje	1095	1163	106,21
I	Djelatnost pružanja smještaja te pripreme hrane	944	1002	106,14
J	Informacije i komunikacije	1578	1648	104,44
L	Poslovanje nekretninama	1065	1150	107,98
N	Administrativne i pomoćne djelatnosti	910	988	108,57
R	Umjetnost, zabava i rekreacija	1060	1145	108,02
S	Ostale uslužne djelatnosti	954	1039	108,91
	UKUPNO, IZ TABLICE BR. 1. I OVE TABLICE – SVI	1148	1243	108,28

	ZAPOSLENI U PRAVNIM OSOBAMA U RH			
--	----------------------------------	--	--	--

Izvor: DZS, Statistika u nizu, travanj, 2024.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 Gabriilo, dipl. iur.

Najveću prosječnu neto plaću u promatranom razdoblju ostvarili su zaposleni u grupaciji J – Informacije i komunikacije sa 1.648 € neto, koja je time bila veća od prosjeka svih za 32,58 % (prosjek svih = 1.243 € neto). Iznenađuje, da je ta grupacija, nakon grupacije pod B – Rudarstvo i vađenje – ostvarila najmanji postotak rasta plaća u promatranom razdoblju, u odnosu na prosjek 2023. god. (4,44 % ili skoro samo 50 % postotka rasta svih promatranih grupacija realnog sektora).

Najniže prosječne plaće/grupacija

Prosječno najnižu plaću od promatranih 14 grupacija ostvarili su zaposleni u grupaciji N – Administrativne i pomoćne djelatnosti s iznosom od 988 €, što znači 79,48 % iznosa prosječne neto plaće svih zaposlenih u promatranom razdoblju u grupacijama od A – S, iako je ta grupacija zabilježila relativno veliki postotak rasta od 8,57 % ili za cca 0,30 %-tnih poena više od prosjeka rasta svih.

Na 2. mjesto te rang – liste sa iznosom od 1.002 € i stopom rasta 6,14 % razvrstani su zaposleni u grupaciji I – Pružanje smještaja te pripreme hrane.

Na 3. mjesto razvrstani su zaposleni u grupaciji S- Uslužne djelatnosti – s iznosom od 1.039 € i stopom rasta od 8,91 % koja je time ušla u kategoriju među 5 grupacija s najvećom stopom rasta.

Itd.

Podaci o plaćama, kako je navedeno u prethodnom izlaganju, dobivaju svoje realno značenje pri ocjeni ukupnog zaključka, koliko neto plaća utječe na životni standard građana, ako ih dovedemo na razinu korisnika takvih plaća prema broju zaposlenih računajući sa stanjem 29.2.2024. god.

Uvodno je potrebno naglasiti da je na dan 29.2.2024.god. u RH, u pravnim osobama bilo zaposleno **1,416.227** radnika ili 98,66 % ukupnog broja računajući na 31.12.2023.god. (1,435.416) ili za 19.189 zaposlenih manje.

Grupacija na najvećim brojem zaposlenih bila je kao i prema prethodnim analizama grupacija pod C – Prerađivačka industrija sa 231.046 zaposlenih, čime je a bila zastupljena u UB sa 16,31 %, a zaposleni su ostvarili prosječnu plaću u iznosu od 1.157 € ili 93,08 % prosjeka svih zaposlenih u pravnim osobama,

iako je stopa rasta njihove plaće bila među najvećima iz 14 promatranih grupacija.

Nakon te grupacije, grupacija pod G – Trgovina na veliko i malo imala je zaposlenih 218.382, čime je ta grupacija bila zastupljena u UB zastupljena 15,42 % , a zaposleni su ostvarili prosječnu neto plaću u iznosu od 1.136 € ili 91,39 % prosječne neto plaće svih zaposlenih u pravnim osobama u RH (14 grupacija).

Na 3. mjesto te/takve rang liste razvrstani su zaposleni u Obrazovanju - grupacija P – sa 126.480 zaposlenih, koji su time bili zastupljeni u UB sa 89,31 %, a koji su ostvarili prosječnu neto plaću u iznosu od 1.317 €, koja je time bila veća od prosječne neto plaće svih zaposlenih u grupacijama realnog i sektora neprivrede za 5,95 %.

Na 4. mjesto te/takve rang liste razvrstani su zaposleni u grupaciji F – Građevinarstvo sa 119.060, čime su bili zastupljeni u UB sa 8,41 %, a ostvarili su prosječnu neto plaću od 1.018 € ili 81,90 % prosječne neto plaće svih i sa stopom rasta 7,93 %, koja je za 0,50 %-tnih bodova bila manja od prosječne stope rasta svih u promatranom razdoblju.

Itđ

Prosječno najveća obračunata/isplaćena neto plaća/radnik za I-II 2024., bez obzira na pripadnost grupaciji

Prosječno najveću neto plaću ostvarili su zaposleni u grupaciji C – Prerađivačka industrija, podgrupaciji 21. **Proizvodnja osnovnih farmaceutskih proizvoda** sa iznosom od **2.193 €**, koja je time bila veća od prosječne neto plaće svih na radu u pravnim osobama u promatranom razdoblju za 76,43 % i koja je ujedno ostvarila najveću stopu rasta i to 36,13 %, što ni jedna grupacija/podgrupacija nije ostvarila niti približnom tom postotku. U toj grupaciji bilo je zaposleno ukupno 6.112 zaposlenih ili 0,43 % UB zaposlenih na radu u pravnim osobama??

Na 2. mjesto te/takve rang-liste prosječnu neto plaću sa 1.958 € ostvarili su zaposleni u istoj grupaciji C – podgrupaciji pod red.br. 12. **Proizvodnja duhanskih proizvoda**, koja je time bila veća od prosječne neto plaće svih zaposlenih u pravnim osobama za 57,52 %, odnosno bila veća od prosječne neto plaće zaposlenih u ostalim podgrupacijama iste grupacije - njih 33 za 48,56 %.

Na 3. mjesto te/takve rang liste razvrstani su zaposleni u grupaciji H – Prijevoz i skladištenje, podgrupaciji pod red.br. 51. **Zračni prijevoz** sa sa 1.843 € prosječne neto plaće, koja je time bila veća za 48,27 % od plaće svih zaposlenih i koja je time bila veća od prosječne plaće pripadajuće grupacije za 58,47 %, iako je ta podgrupacija ostvarila rasta plaća

za samo 0,88 % u odnosu na prosječnu neto plaću iz 2023.god.

Itđ.

Prosječno najmanja obračunata/isplaćena neto plaća/radnik u razdoblju I-II/24. i njena usporedba sa prosječnom najvećom neto plaćom

Prosječno **najmanju** obračunatu/isplaćenu neto plaću ostvarili su zaposleni u grupaciji C – Prerađivačka industrija, podgrupaciji pod red.br. 14 **Proizvodnja odječe** s iznosom od 840,00 €, koja je time bila zastupljena u prosječnoj neto plaći svih na radu u pravnim osobama u RH sa 67,58 %, odnosno koja je time bila zastupljena u prosječnoj neto plaći svoje grupacije sa 72,60 %.

Uspoređujući tako iskazanu najnižu prosječnu neto plaću sa prosječno najvišom obračunatom/isplaćenom plaćom od 2.193 € dobijemo podataka da je odnos prosječno najviše prema prosječno najnižoj 2,61 : 1, odnosno da je najviša prosječna neto plaća bila veća od prosječno najniže za 161 %. U toj grupaciji bilo je na dan 29.2.o.g. zaposleno 8.622 radnika ili 0,61 % UB. Bruto plaća radnika te grupacije iznosila je 1.084 €, čime je bila veća od iznosa minimalne bruto plaće propisane Uredbom Vlade za 2024.god. za 29,05 % (840,00 €). Takva bruto plaća, prema navodima iz javnog tiska, rezultirala je, da neki strani poduzetnici likvidiraju takve slične djelatnosti u RH, jer im je podizanjem minimalnog iznosa plaće umanjani profit postao destimulativan, pa sele proizvodnju tamo gdje je takva plaća manja/niša od navedenog iznosa, npr. u B i H, Srbiju i...

Na 2. mjesto te/takve rang liste sa **846 €** prosječne neto plaće razvrstani su zaposleni u grupaciji S- **Ostale uslužne djelatnosti**, u podgrupaciji 96 – **Ostale osobne djelatnosti**, djelatnosti koja zapošljava cca 8.725 zaposlenih.

Na 3. mjesto te/takve rang liste razvrstani su zaposleni u grupaciji C- **Prerađivačka industrija**, podgrupaciji 16 sa **875 €**, pa u podgrupaciji 13 – **Proizvodnji tekstila** sa **947 €** u istoj grupaciji, zatim u podgrupaciji 16 iste grupacije s iznosom **948 €** itd.

Zaključak: Svi zaposleni sa takvim plaćama, u kombinaciji sa relativno manjim mirovinskim stažem – prosjek cca 31 g. 7 mj. – dati će takvim zaposlenicima i manju mirovinu, jer mirovinski sustav uglavnom počiva na primjeni 2 načela, jedan ekonomski - visina uplata doprinosi i drugi – dužina mirovinskog staža, tj. broj godina u kombinaciji s visinom uplata prema prvom uvjetu.

P R O S J E K
BRUTO PLAĆE PO ZAPOSLENOM U PRAVNIM OSOBAMA U RH ZA I-II/2024.GOD.
I INDEX Ø I-II/ 2024/ Ø 2023.

Tablica br. 3.

Prosječna bruto plaća/radnik/godina u € (kn, prema prosječnom tečaju/god.- vidi tečajnu listu) u RH													
2010.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.	I-II/24.	Index I-II/2024 /2023	Mjesečna osn. za obrač. dopr. za obvezna osiguranja (MO i ZO), za ZRPP ¹⁾ , liječnike i dr. VSS, za tzv. slobodna zanimanja – profesionalne djelatnosti/dohodaši i koji utvrđuju dobit, iznosi 1.716,00 € ili ²⁾ , a za privatnike djelatnosti m.s. zub.teh. i fiziot./dohodaši ³⁾ , iznosi 1.014,00 €, a koji utvrđuje dobit 1.716,00 € (primjena 1.1.2024.g.) Izvor: Naredba o iznosima osnovicama za obračun doprinosa za 2024.g., NN,150/23.
1.053 € 7.679	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	1.584 €	1.703	107,51	
Prosječna bruto plaća/radnik/zdravstvo													
	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	2.122 €	2.273	107,12	zdravstvo/Ø RH = index 133,47

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, travanj, 2024.god., tablica 9.3.8.

Komentar: Ivan Gabrilo, dipl. iur.

Bruto plaća po zaposlenom u pravnim osobama RH veća je od prosječne neto plaće za iste zaposlene, ostvarene u istom poreznom razdoblju, za 37,01 %.

Ako iznos prosječne bruto plaće povećamo za 16,5 % = doprinos za zdravstveno osiguranje, dobijemo iznos od 1.984 € = trošak za zaposlene, koji je time bio veći od prosječne neto plaće za 59,61 % (nešto manji postotak u odnosu na iskazani postotak u prethodnim analizama).

Usporedba prosječne bruto plaće svih na radu u pravnim osobama u odnosu na iznos ostvarene za djelatnost zdravstva

Prosječni iznos bruto plaće ostvarene u promatranom razdoblju po zaposlenom u djelatnosti zdravstva, kao što je već navedeno, bio je za 33,47 % veći. Postavlja se pitanje, da li je iskazani postotak razlike realan, tj. da li je trebao biti veći ili manji? Za odgovor, možemo tražiti podatak koji se isticao u bivšoj Državi, tj. da razliku uvjetuje veća KV struktura zaposlenih u zdravstvu u odnosu na prosjek zaposlenih u pravnim osobama, tj. da je taj postotak 24 %. Sadašnji postotak razlike je za 9 %-tnih poena veći! Taj podatak razlike može se pravdati većim stupnjem obrazovanja zdravstvenih radnika na radu u zdravstvu i to svih profila, što se dokazuje razvojem visokoškolskih ustanova

– 4 regionalna sveučilišta i sa velikim brojem stručnih učilišta i to do ranga visoke stručne spreme. Takav koeficijent razlike multiplicira se i većim brojem sati rada, pogotovo liječničkog kadra (javnost se informira o milijunskim satima prekovremenog rada, pa kada sate rada pretvarate u uvjetnog KV radnika tog profila, dobivate veći broj zaposlenih – realan i imaginaran broj).

Iznos prosječne bruto plaće determinira i iznos osnovice za obračun mirovine radnika

Iznos bruto plaće na godišnjoj razini predstavlja iznos osnovice za izračun mirovine budućeg korisnika kada se njegova bruto plaća/naknada plaće/godina uspoređuje sa navedenim iznosom, da bi se dobio koeficijent razlike i tako za njegov ukupni radni/mirovinski staž. Dobivena razlika iskazuje se bodovima, koji se zbrajaju (za radni staž) i množe sa godinama mirovinskog staža, da bi se dobila ukupna količina bodova (bod = relativan izraz bruto plaće/naknade plaće radnika kroz njegov cijeli radni vijek). Nakon toga dobivena količina bodova množi se sa aktualnom vrijednošću boda, koju, prema „švicarskoj formuli“ 2 puta godišnje utvrđuje nadležno tijelo HZMO-a. Množeći količinu bodova/korisnik mirovine, korisniku se utvrđuje njegov bruto iznos mirovine.

S obzirom na činjenicu da je iznos bruto plaće u zdravstvu veći od prosječne bruto plaće svih za cca 33 %, presumira se da će i mirovina

zdravstvenih radnika, uspoređujući npr. radna mjesta VSS, za takav postotak biti veća.

Iskazana konstatacija u prethodnom stavku odnosi se prvenstveno na zdravstvene radnike (npr. liječnike), koji obavljaju poslove u subjektima sekundarne razine zz – klinike, KBC-i, bolnice itd. – kojima se u iznosu bruto plaće uračunava i plaća za dežurstvo (novina u praksi u primjeni od 1997.god.), čime njihova bruto plaća, pa time i osnovica za izračun mirovine je puno veća od iznosa plaće kolega koji obavljaju djelatnost u primarnoj razini ZZ (bez dežurstva, bez prekovremenog rada, bez...).

Zbog defekta/nedorečenosti sustava financiranja zdravstva, koji se odražava na standard subjekata koji pružaju primarnu razinu zz, pa time i zdravstvenih radnika privatne prakse – Ordinacija – nositelji djelatnosti koji su uključeni u Mrežu JZS, oni doprinose za ZO i MO obračunavaju primjenjujući zakonske stope na, za njih propisane minimalne osnovice (bez mogućnosti i korištenja izbora veće osnovice). Slijedom toga, njihove izračunate mirovine – potvrđuje praksa i saznanje – za cca 50 % su manje od kolega specijalista na radu u subjektu sekundarne razine.

* * * * *

PODACI O OSIGURANICIMA MIROVINSKOG OSIGURANJA I O KORISNICIMA MIROVINA PREMA SVOTAMA MIROVINA, VRSTAMA I PREMA PROSJEČNIM IZNOSIMA MIROVINA, KOJI SU OSTVARILI

PODACI O KORISNICIMA neto MIROVINE

Pregled osnovnih podataka o stanju u mirovinskom osiguranju, prema podacima za III/2024.god. – isplata u IV/2024.god.

- Korisnici mirovina prema svotama mirovina, vrstama mirovinama i prosječnim mirovinama, koji su pravo na mirovinu ostvarili prema ZMO-u – podaci za ožujak 2024. – isplata u travnju 2024.**

Tablica br. 4.

SKUPINA MIROVINA	BROJ KORISNIKA I % PREMA UKUPNOM BROJU KORISNIKA	PROSJEČNA MIROVINA
1	2	3
do 70,00 €	77.306 ili 6,83 % UB*	34,54 € ili 7,35 % prosječne mirovine svih (PMS)
70,01 – 140,00 €	48.249 ili 4,26 % UB	104,33 € ili 22,19 % PMS
140,01 – 200,00 €	45.430 ili 54,01 % UB	172,43 € ili 36,67 % PMS
200,01 – 270,00 €	85.091 ili 7,51 % UB	233,18 € ili 49,59 % PMS
270,01 – 340,00 €	98.530 ili 8,78 % UB	306,70 € ili 65,22 % PMS
340,01 – 400,00 €	119.347 ili 10,54 % UB	370,14 € ili 78,71 % PMS
400,01 – 470,00 €	139.732 ili 12,34 % UB	421,71 € ili 89,68 % PMS
470,01 – 540,00 €	128.430 ili 11,34 % UB	507,67 € ili 107,96 % PMS
540,01 – 600,00 €	93.454 ili 8,25 % UB	568,44 ili 120,89 % PMS
600,01 – 670,00 €	81.184 ili 7,17 % UB	633,15 € ili 134,65 % PMS
670,01 – 800,00 €	97.387 ili 8,59 % UB	729,71 € ili 155,18 % PMS
800,01 – 930,00 €	56.417 ili 4,98 % UB	860,53 € ili 183,00 % PMS
930,01 – 1.070,00 €	28.660 ili 2,53 % UB	986,47 € ili 209,78 % PMS
1.070,0 – 1.200,00 €	13.279 ili 1,17 % UB	1.129,86 € ili 240,28 % PMS
1.200,01 – 1.350,00 €	7.949 ili 0,70 % UB	1.267,78 € ili 269,61 % PMS

1.350,01 – 1.500,00 €	5.381 ili 0,48 % UB	1.420,84 € ili 302,16 % PMS
Više od 1.500,00 €	6.833 ili 0,60 % UB	1.761,65 € ili 374,64 % PMS
UKUPNO UMIROVLJENIKA U IV/2024. *UB = ukupan broj umirovljenika	1,132.659 = 100 %	470,23 € = prosječna mirovina za OŽUJAK 2024. isplaćena u TRAVNJU 2024. god. = indeks 100

Izvor: WEB, HZMO, travanj 2024. god.

Komentar: Ivan Gabriilo, dipl. iur.

Do iznosa prosječne mirovine od 470,23 €, mirovinu je ostvarilo ukupno 732.720 korisnika ili 64,69 % UB (732.720 /1,132.659). Kakao sam utvrdio navedeni broj i postotak udjela u UB? Odgovor je da sam prvo zbrojio korisnike prvih 7 grupa i dobio podatak o broju korisnika 613.685. Sve navedene grupe korisnika – njih 7 – ostvarili su prosječnu mirovinu manju od prosjeka svih tj. 470,23 €/korisnik (vidi kol.3). S obzirom na navedenu činjenicu, zaključio sam, da su korisnici mirovine do nivoa prosječnog iznosa svih od 470,23 € zastupljeni i u 8. grupi korisnika, od 128.430, tj. koji su ostvarili mirovinu do 507,67 € iz 8. grupe korisnika. Stavljajući u odnos iznos prosječne mirovine svih prema iznosu prosječne mirovine te 8. grupe korisnika dobio sam podatak, da su u toj grupi korisnika korisnici sa većim iznosom mirovine od iznosa 7. grupe korisnika (432,71 €), sa prosječnim iznosom svih, tj. 470,23 € bili zastupljeni sa 92,63 % UB u 8. grupi korisnika. Množeći UB 8. grupe korisnika od 128.430 sa navedenim postotkom, dobio sam podatak, da je 119.030 korisnika te 8. grupe korisnika ostvarilo mirovinu u rasponu od 432,71 € do 470,23 € = iznos prosječne mirovine za svih 17. grupa korisnika.

Zaključak:

Na osnovi iznijetog podatka da je 732.720 korisnika ostvarilo mirovinu do iznosa prosječne mirovine ispada, da je mirovinu veću od iznosa prosječne mirovine ostvarilo ukupno 399.939 korisnika ili njih 35,31 % UB.

Nakon ovakve analize i komentara, kako je navedeno u prethodnom izlaganju, postavlja se pitanje, koliko je korisnika mirovine ostvarilo mirovinu u većem iznosu od iznosa prosječne neto plaće ostvarene u razdoblju I-II/2024.god. (1.243 €/mjesec)? Ispada, da su samo korisnici zadnje 3 grupe korisnika, tj. 15., 16. i 17. njih ukupno 20.163 korisnika ili njih 1,70 % UB ostvarilo prosječnu mirovinu veću od iznosa prosječne neto plaće za 1,414.227 zaposlenih radnika u pravnim osobama u RH. To ujedno znači, da su mirovinu veću od prosječne mirovine 470,23 €, pa u rasponu do iznosa prosječne neto plaće zaposlenih u pravnim osobama RH ostvarilo u 2/2024.god. = 1,416.227 ili do 1.243 €/mjesec ukupno

379.776 korisnika ili 33,53 % UB (379.776/1,132.659)

Da bi dobili realniju „sliku“ prikaza, uz navedene podatke za korisnike mirovine, morali bi prezentirati i podatak o njihovim godinama mirovinskog staža, za koji su oni, kao korisnici tijekom svog radnog vijeka x uplaćivali doprinos za ostvarenje prava koje danas koriste

Prema istom izvoru podataka, korisnici mirovina ostvarili su mirovinu, prema grupama/vrste mirovine, **mjereno prosječnim stažom, kako slijedi:**

Tablica br. 5.

Red. br.	Vrsta mirovine	Prosječan staž u GG;MM
1	2	3
1.	Starosna	31;07
-	Starosna mirovina za dugogodišnjeg osiguranika	42;05
-	Starosna mirovina prevedena iz invalidske	24;07
	Ukupno starosna	31;00
2.	Prijevremena starosna	34;03
3.	Prijevremena starosna zbog stečaja poslodavca	36;00
	SVUKUPNO STAROSNA	31;07
4.	Invalidska	25;09
	UKUPNO SVI	31;05

Ako za navedene vrste/grupe mirovina prezentiramo iste podatke i za korisnike koji se financiraju temeljem posebnih propisa, ne ZMO, dobijemo podatke kako slijedi:

Tablica br. 6

Red. br.	Vrsta mirovine	Prosječan staž u GG;MM
I.	Korisnici mirovina – djelatne vojne osobe, policijskih službenici i ovlaštene službene osobe	33;02
II.	Korisnici mirovina prema Zakonu o hrvatskim braniteljima iz Domovinskog rata i članovima njihove obitelji	25;08

III.	Korisnici mirovina koji su pravo na mirovinu ostvarili prema ugovoru između RH i BiH, kao pripadnici HVO i članovi njihove obitelji i...	-
SVEUKUPNO:		31;05

Zaključak: U svakom slučaju, možemo zaključiti da su relativno male mirovine, ne samo produkt manjih uplata doprinosa, zbog manjih plaća = osnovica za obračun doprinosa za MO, što je posljedica manjeg ostvarenog BDP/stanovnik u odnosu na većinu drugih država EU (osim Bugarske, Rumunjske, te država bivših članica SFRJ, kao što su BiH, Srbija, Sjeverna Makedonija, Crna Gora), već i manjeg broja godina radnog staža/korisnik, u odnosu na navedene države EU sa većim prosječnim iznosom mirovine/korisnik.

Umirovljeničke udruge, njih x, kao i ekonomski/pravni analitičari predlažu drugačija rješenja, kojima bi se povećale mirovine, odstupajući od prakse Vlade RH isplata „pomoći“ određenim kategorijama kao vid socijalnog davanja?

Udruge, kao i stručnjaci, naglašavaju da bi se sve mirovine, ostvarene od 1.1.1999.godine morale povećati 10 %, kako bi se izjednačile sa mirovinama, a prema istim parametrima za izračun, sa mirovinama ostvarenim prema Zakonu o MO, računajući do 31.12.1998.god. Namjera zakonodavca da posebnim Zakonom o dodatku na mirovine u rasponu od 3 do 27 % u razdoblju x godina, budu izjednačene sa mirovinama ostvarenim prema prethodnim propisima, u praksi se nije ostvarilo. I danas, kada je dodatak na mirovinu od 27 % ugrađen u Zakon o MO, uspoređujući mirovine ostvarene prema propisima do 31.12.1998.g. i mirovine ostvarene prema važećem Zakonu u primjeni od 1.1.1999.god., **još uvijek se iskazuje razlika od cca 10 %.**

Pored toga, udruge i stručnjaci naglašavaju, da povećanje mirovina određenim skupinama umirovljenika, kao vid socijalne pomoći ruši jedno od načela mirovinskog sustava, tj. da visina mirovine svakog korisnika ovisi o njegovim uplatama doprinosa i broju godina radnog staža. Stoga, uvažavajući sve navedene minuse/uzroke koji uzročno-posljedično determiniraju stjecanje mirovine/opisane visine mirovine za svih 17 razreda/skupina, udruge i stručnjaci predlažu, da treba povećati mirovine u obliku 13. mirovine, kao što su to nedavno referendumom izglasali stanovnici R Švicarske ili mjesečnim dodatkom – 1/12 godišnjeg iznosa na mirovinu svaki mjesec/godina ostvarenja tog prava.

U tom smislu, umirovljeničke Udruge informiraju javnost da je postignut dogovor sa Vladom RH, kako bi se za svaku godinu radnog/mirovinskog staža osiguraniku utvrdio

dodatak u visini – licitira se sa iznosom 12,00 €/god. ili 10,00 €/god ili 5,00 €/godinu radnog /mirovinskog staža.

Dodatak na mirovinu bio bi poticaj za rad u duljem trajanju

Ako bi se usvojio takav model obračuna/isplate tzv. 13. mirovine, to bi svim zaposlenima, budućim korisnicima mirovine bio p o t i c a j što dulje ostati u sustavu rada, što bi omogućilo „punjenje“ fonda mirovinskog osiguranja, produljenje radnog vijeka svakog zaposlenog, jamstvo za veću mirovinu i u konačnosti manji broj godina korištenja mirovine u odnosu na prosječni životni vijek korisnika muškarca, odnosno korisnika žene.

Rezime

Postigao bi se balans između visine mirovine i pokriva sredstvima u fondu, normalno uz pomoć Državnog proračuna za održanje sustava mirovinskog osiguranja.

U svim zemljama EU, kojoj pripada i RH, prosječni mirovinski staž korisnika mirovine je cca 40 i više godina, s tim da je uvjet godina života sa 65, kako je ozakonjeno za RH, produžen i do 67 godina.

Zaposleni umirovljenici do ½ punog radnog vremena (PRV), njih 28.735 imaju pravo, kako to propisuje članak 100 ZMO na izračun nove mirovine, ako provedu u novom radnom odnosu najmanje godinu dana

Na ovaj način, korisnici mirovine, mogu nakon x godina provedenih u radnom odnosu, kako je navedeno u podnaslovu tražiti i dobiti povećanje mirovine, kao produkt povećanog broja bodova, na a conto novog radnog staža i uplaćenih doprinosa za MO, prema plaći koju je korisnik/radnik ugovorio sa novim ili istim poslodavcem.

Korisnici mirovina imaju mogućnost zasnovati radni odnos, kako je opisano u prethodnom stavku, jer na tržištu rada nedostaje radne snage, pogotovo stručne, sa relativno duljim stažem u poslovima/radno mjesto koje tržište traži.

AKTUALNA VRIJEDNOST MIROVINE, prema vrijednosti boda iznosi 12,26 € s primjenom od 1.1.2024.god., računajući do 30.6. 2024.god., prema Odluci Upravnog vijeća HZMO-a – objava NN, 25/24 prema kojoj je prethodni iznos povećan za 4,19 % (prethodni iznos od 11,77 €).