

KOLEKTIVNI UGOVOR

Prijedlog

Hrvatskog liječničkog sindikata i Hrvatskog strukovnog sindikat medicinskih sestara – medicinskih tehničara

Vlada Republike Hrvatske

i

Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara – medicinskih tehničara

Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske

Hrvatski liječnički sindikat

(u daljnjem tekstu: Sindikati)

zaključili su _____ godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA DJELATNOST ZDRAVSTVA I ZDRAVSTVENOG OSIGURANJA

I. OPĆE ODREDBE

Primjena Kolektivnog ugovora

Članak 1.

Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika u zdravstvenim ustanovama čiji su osnivači Republika Hrvatska ili županija, odnosno grad i koje obavljaju zdravstvenu djelatnost sukladno odredbama Zakona o zdravstvenoj zaštiti na temelju sklopljenog ugovora s Hrvatskim zavodom za zdravstveno osiguranje (u daljnjem tekstu: Zavod) kao i radnika Zavoda.

Vremensko važenje

Članak 2.

Ovaj Ugovor zaključuje se na vrijeme od četiri godine.

Temeljna načela

Članak 3.

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

Prava i obveze radnika u zdravstvu i zdravstvenom osiguranju utvrđena ovim Ugovorom čine jedinstven sustav pa se odredbe ovoga Ugovora primjenjuju neposredno i obvezno, osim ako su nekim drugim propisom pojedina pitanja za radnike povoljnije riješena.

Primjena Ugovora u dobroj vjeri i promjena okolnosti

Članak 4.

Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključenja Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati ili bi joj to bilo izuzetno otežano obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

II. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Mirenje

Članak 5.

Ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provest će se postupak mirenja.

Mirenje provodi mirovno vijeće od tri člana od kojih jednog imenuje Vlada Republike Hrvatske, jednog Sindikati, a trećeg sporazumno obje strane.

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

Rokovi mirenja

Članak 6.

Ugovorne strane moraju u roku 24 sata dati prijedlog svog člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti oko izbora trećeg člana.

Ako se strane ne dogovore oko izbora trećeg člana, zatražit će da ga u roku od tri dana od primitka zahtjeva imenuju predsjednik i dopredsjednici Gospodarsko-socijalnog vijeća.

Ako se ugovorne strane drukčije ne dogovore, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku tri dana od dana imenovanja svih članova.

Prihvat i učinci mirenja

Članak 7.

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

Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz stavka 1. ovoga članka, smatra se da ga nije prihvatila.

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

Arbitraža

Članak 8.

Ugovorne strane mogu se dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu.

Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže određuju se primjenom članka 5. i 6. ovoga Ugovora.

Troškovi

Članak 9.

Troškove mirenja i arbitraže ugovorne strane snose ravnopravno.

III. ŠTRAJK

Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka

Članak 10.

Za vrijeme važenja ovoga Ugovora Sindikati neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena.

Suzdržavanje od štrajka iz stavka 1. ovoga članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovoga Ugovora.

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

Donošenje odluke o štrajku

Članak 11.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, hitnu medicinsku pomoć i osobnu sigurnost.

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja štrajka koja nisu riješena ovim Ugovorom, primijenit će se pravila sindikata.

Najava štrajka

Članak 12.

Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj strani najkasnije tri dana prije početka štrajka.

U pismu kojim se štrajk najavljuje, sindikat mora naznačiti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme štrajka te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Zabrana ometanja štrajka

Članak 13.

Štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom, druga ugovorna strana i poslodavci ne smiju sprečavati ili ometati.

Rukovođenje štrajkom

Članak 14.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.

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

Članovima štrajkaškog odbora ne može se naložiti rad za vrijeme štrajka.

Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora

Članak 15.

Štrajkaški odbor Sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati da li se štrajk odvija u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima te obavlja druge poslove.

Štrajkaški odbor obvezan je razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi druga ugovorna strana i/ili poslodavac s kojom je u sporu te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

Poslovi koji se ne smiju prekidati

Članak 16.

Štrajk u Hrvatskom zavodu za hitnu medicinu, zavodima za hitnu medicinu jedinica područne (regionalne) samouprave i ugovorenim službama hitne medicine zdravstvenih ustanova nije dopušten.

Štrajk u ostalim zdravstvenim djelatnostima zdravstvenih ustanova ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja prema općim propisima o štrajku.

Za zdravstvene djelatnosti zdravstvenih ustanova, izuzev djelatnosti hitne medicine, ministarstvo nadležno za zdravstvo (u daljnjem tekstu: ministarstvo) uz prethodno mišljenje

sindikata, u roku od 3 dana od najave štrajka određuje prijeko potrebne poslove koji se moraju neprekidno obavljati radi sprečavanja ugrožavanja života ili nastanka invalidnosti bolesnika.

Ako sindikat ne prihvaća odluku ministarstva iz stavka 3. ovoga članka, može podnijeti pritužbu posebnoj arbitraži u roku od 48 sati od primitka odluke.

Arbitraža iz stavka 4. ovoga članka ima pet članova od kojih po dva člana imenuju ministarstvo i sindikat, a predsjednika arbitraže imenuje predsjednik Vrhovnog suda Republike Hrvatske.

Arbitraža mora donijeti odluku po pritužbi sindikata u roku od 3 dana od dana prijema pritužbe. Odluka arbitraže je konačna.

Ostali postupak u vođenju štrajka odvija se sukladno općim propisima o štrajku.

Zdravstveni radnici koji obavljaju poslove za koje se po stavku 3. ovoga članka utvrdi da se moraju obavljati za vrijeme štrajka, dužni su za vrijeme štrajka provoditi naloge koje izdaje ministarstvo.

Zdravstvenom radniku koji ne provede nalog ministarstva prestaje radni odnos.

Prava sudionika štrajka

Članak 17.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru, radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

IV. TUMAČENJE UGOVORA

Osnivanje i ovlasti povjerenstva za tumačenje

Članak 18.

Ugovorne strane osnivaju zajedničko povjerenstvo za tumačenje ovoga Ugovora u koje svaka imenuje po tri predstavnika i njihove zamjenike.

Sjedište povjerenstva je u Ministarstvu zdravlja.

Povjerenstvo za tumačenje ovoga Ugovora:

- daje obvezujuća tumačenja odredaba ovoga Ugovora i o njima obavještava obje ugovorne strane,
- prati izvršavanje ovoga Ugovora,
- izvještava obje ugovorne strane o kršenju ovoga Ugovora.

Način rada povjerenstva

Članak 19.

Povjerenstvo donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.

Ako se povjerenstvo ne može složiti oko tumačenja odredbi ovoga Ugovora, povjerit će tumačenje neutralnom stručnjaku.

Pri izboru neutralnog stručnjaka i određivanju rokova za donošenje odluka, odgovarajuće će se primijeniti odredbe članka 6. stavka 2. i 3. ovoga Ugovora.

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

Tumačenje neutralnog stručnjaka povjerenstvo je obvezno prihvatiti kao svoje tumačenje.

Tumačenja povjerenstva obvezna su i dostavljaju se podnositelju te svim ustanovama na koje se odnose, a imaju pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora od dana stupanja na snagu kolektivnog ugovora.

Rokovi za tumačenje

Članak 20.

Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili ustanova, povjerenstvo za tumačenje obvezno je dati tumačenje ovoga Ugovora u roku 60 dana od dana primitka zahtjeva.

Neutralni stručnjak obvezan je dati svoje tumačenje u roku od 15 dana.

V. IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Izmjene i dopune Ugovora

Članak 21.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovoga Ugovora može podnijeti pregovarački odbor.

Ugovorna strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovoga Ugovora o postupku mirenja.

Otkaz Ugovora

Članak 22.

Ovaj Ugovor može se pisano otkazati s otkaznim rokom od tri mjeseca.

Ovaj Ugovor mogu otkazati obje ugovorne strane u slučaju bitno promijenjenih gospodarskih okolnosti.

Prije otkazivanja Ugovora, strana koja Ugovor otkazuje obvezna je drugoj strani predložiti izmjene i dopune Ugovora.

Obnova Ugovora

Članak 23.

Pregovore o obnovi ovoga Ugovora strane će započeti najmanje 60 dana prije isteka roka na koji je zaključen.

VI. RADNI ODNOSI

1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Probni rad

Članak 24.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najduže:

- mjesec dana: za radna mjesta IV. vrste i za radna mjesta III. vrste;
- tri mjeseca: za radna mjesta II. vrste i za radna mjesta I. vrste.

Ako je radnik bio odsutan najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan.

Članak 25.

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

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

Pripravnici

Članak 26.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad za koji se školovao.

Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.

Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja, za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, poslodavac je obavezan zasnovati radni odnos na određeno vrijeme s tolikim brojem pripravnika koliko je propisano na zakonom zasnovanom pravilniku kojeg donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Pripravnički staž

Članak 27.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, za pripravnike nezdravstvene radnike pripravnički staž može trajati najdulje:

- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste;
- 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

Na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Uvjeti za obavljanje pripravničkog staža

Članak 28.

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

Stručni ispit

Članak 29.

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i popis ispitne literature.

Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust utvrđen ovim Ugovorom, zadnji mjesec u okviru pripravničkog staža.

2. RADNO VRIJEME

Radni tjedan

Članak 30.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.

U djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja nema preraspodjele radnog vremena, a za organizaciju rada odgovoran je poslodavac.

Poslodavac je dužan organizirati rad na način da radnik odradi najmanje ugovoreni puni mjesečni fond radnih sati.

U djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja nema dvokratnog radnog vremena.

Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena poslodavac može odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored, a u skladu s pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama koje donosi ministar nadležan za zdravstvo, u okviru petodnevnog radnog tjedna.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 31.

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

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka su poslovi:

- s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja,
- intravenozna aplikacija citostatika,

pod uvjetom da se obavljaju 2/3 radnog vremena.

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

Dopunski rad

Članak 32.

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

3. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 33.

Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnoga vremena.

Poslodavac u pravilu treba osigurati prostor i dostupnost konzumacije obroka čiji trošak snosi radnik, u krugu ustanove. Poslodavac je obvezan omogućiti korištenje stanke za konzumaciju obroka izvan ustanove, ako je to izbor radnika.

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

Odmor između dva radna dana i najdulje neprekidno trajanje rada

Članak 34.

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

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

Tjedni odmor

Članak 35.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci poslodavca.

Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Godišnji odmor

Članak 36.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana), na koje se dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim kako slijedi:

a) s obzirom na duljinu radnog staža

– od 5 – 10 godina	2 radna dana
– od 10 – 15 godina	3 radna dana
– od 15 – 20 godina	4 radna dana
– od 20 – 25 godina	5 radnih dana
– od 25 – 30 godina	6 radnih dana
– od 30 – 35 godina	7 radnih dana
– preko 35 godina	8 radnih rada

b) prema složenosti poslova

– poslovi zdravstvenog radnika specijalista	5 radnih dana
– poslovi VSS	4 radna dana
– poslovi VŠS	3 radna dana

- poslovi SSS, VKV, KV 2 radna dana
- ostali poslovi 1 radni dan
- c) prema posebnim socijalnim uvjetima
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 radna dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 radni dan
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta 3 radna dana
 - invalidu i radniku sa 70% i više tjelesnog oštećenja 2 radna dana
- d) prema uvjetima rada
 - rad u smjenama,
 - rad u turnusu
 - rad s pripravnošću ili dežurstvom,
 - rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena
 - rad uz specifično otežane uvjete rada određene pravilnikom Zavoda, uz suglasnost Sindikata 2 radna dana
- e) prema posebnim uvjetima rada, s najmanje 2/3 radnog vremena
 - na zatvorenim odjelima psihijatrijskih bolnica,
 - na odjelima s bolesnicima koji se liječe od AIDS-a,
 - na odjelima s bolesnicima koji se liječe od aktivne TBC,
 - na patologiji,
 - s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja,
 - intravenoznoj aplikaciji citostatika,
 - nuklearnoj medicini,
 - na radiološko-dijagnostičkim i terapijskim postupcima,
 - na gastroenterologiji – RCP,
 - na interventnoj gastroenterologiji, (interventni gastroenterolog)

- na interventnoj kardiologiji,
- na interventnoj pulmologiji
- u HMP
- na objedinjenom hitnom bolničkom prijemu
- u intenzivnoj skrbi i operacijskim salama
- na forenzičnoj psihijatriji 5 radnih dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 32 radna dana.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, radniku koji radi na poslovima iz stavka 1. podstavka e) ovoga članka, slijepom radniku i donatoru organa pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

Članak 37.

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

Radniku čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, koji dežura ili je pripravan, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca ako je to za njega povoljnije.

Dani koji se ne uračunavaju u godišnji odmor

Članak 38.

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

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Godišnji odmor u dijelovima i korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora

Članak 39.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije.

Raspored godišnjeg odmora

Članak 40.

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

Odluka o korištenju godišnjeg odmora

Članak 41.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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

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

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada u visini određenoj ovim Ugovorom.

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

Izuzetak od prava na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 42.

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

Plaćeni dopust

Članak 43.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka 5 radnih dana
- rođenja djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, unuka, očuha i pomajke 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 4 radna dana

- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama 1 radni dan
- dobrovoljno davanje krvi 2 radna dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. 2 radna dana
- elementarne nepogode 5 radnih dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Obvezna edukacija za potrebe poslodavca

Članak 44.

Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust za:

- polaganje stručnog ispita 7 dana
- polaganje specijalističkog ispita 15 dana
- polaganje ispita iz uže specijalizacije 15 dana
- obvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad – godišnje 7 dana
- polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu 10 dana.

Članak 45.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od poslodavca za potrebe poslodavca i/ili radi obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.

Troškovi edukacije

Članak 46.

Poslodavac osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa poslodavca i radnika.

Za potrebe edukacije u tuzemstvu, zbog obveznog kontinuiranog usavršavanja, radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, sukladno članku 44. ovog Ugovora, poslodavac je obavezan radniku osigurati plaćeni dopust i platiti: kotizaciju, putne troškove i troškove smještaja.

Za potrebe edukacije u inozemstvu, zbog obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, sukladno članku 44. ovog Ugovora, poslodavac je obavezan radniku osigurati plaćeni dopust.

Dopust za školovanje

Članak 47.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

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

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

Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Neplaćeni dopust

Članak 48.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i dokazan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

4. NAKNADA ŠTETE

Uvjeti i načini smanjivanja i oslobađanja od naknade štete

Članak 49.

Naknade štete iz Zakona o radu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove ili

- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji a naknada štete bi ga osobito teško pogodila ili
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku ili
- ako se radi o manjoj šteti.

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

5. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Zabrana otkaza bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika

Članak 50.

Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika ne može se otkazati:

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

Ako se sindikalni povjerenik u roku od 8 dana ne izjasni ili ne uskrati suglasnost, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

Otkazni rokovi i otpremnina

Članak 51.

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

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

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, radniku s 30 godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se otpremnina u visini od najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima ili mu je isplaćivana umanjena plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnoga odnosa.

Stož kod istoga poslodavca

Članak 52.

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

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i izvanredni otkaz

Članak 53.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnoga odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje,
- zlouporabe korištenja bolovanja.

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

Poslodavac može članu sindikata redovito otkazati ugovor o radu samo uz mišljenje sindikata kojeg je radnik član.

VII. PLAĆA

Plaća

Članak 54.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su: stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća.

Plaća na temelju prihoda ostvarenog na tržištu

Članak 55.

Poslodavac koji izvan sredstava Zavoda i proračuna ostvaruje i prihode pružajući svoje usluge na tržištu, može radnicima povećati plaće u skladu s osnovama i mjerilima utvrđenim općim aktom koji donosi poslodavac uz suglasnost sindikata.

Članak 56.

Osnovica za izračun plaće utvrđivat će se Sporazumom sindikata javnih službi i Vlade Republike Hrvatske.

Isplata plaće

Članak 57.

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

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

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

Odsutnost tajnosti plaća

Članak 58.

U djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih radnika ustanove svim radnicima ustanove i javnosti te neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika.

Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog radnika.

Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

Uvećanje plaće

Članak 59.

Osnovna plaća radniku uvećat će se:

- za rad noću 40%
- za rad subotom 25 %
- za rad nedjeljom 35 %
- za prekovremeni rad 50%
- za rad u drugoj smjeni 10%, ako radnik radi u smjenskom radu ili u turnusima.

Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijedpodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom mjeseca.

Smjenski rad je i rad radnika koji mijenja smjene ili obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.

Smjenski rad je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu, odnosno tjedan dana u mjesecu obavlja rad u drugoj smjeni.

Radom u turnusu smatra se rad radnika prema utvrđenom rasporedu radnog vremena poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12 – 24 – 12 – 48.

Uvećanje plaće iz stavka 1. podstavka 5. ovoga članka utvrđuje se za efektivno odrađene sate u drugoj smjeni, odnosno od 14 do 22 sata.

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

Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duži od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada, kao i svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati. Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba odraditi u tekućem mjesecu. Mjesečni fond radnih sati tvori umnožak radnih dana u tekućem mjesecu s 8 sati. Umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada iz stavka 1. podstavka 4. ovoga članka poslodavac može predložiti radniku korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje ukupnog broja sati i slobodnih dana).

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

Rad na blagdan

Članak 60.

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom o blagdanima i neradnim danima te za rad na Uskrs, radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Ako radnik na dan blagdana ili neradnog dana utvrđenog zakonom te na Uskrs radi u smjenskom radu u drugoj smjeni ili noću, plaća mu se dodatno uvećava za 10%, odnosno 40% za sate koje je na dan blagdana, neradnih dana, odnosno na Uskrs odradio u drugoj smjeni, odnosno noću.

Primjena dodataka iz stavka 1. i 2. ovoga članka isključuje primjenu dodataka iz članka 59. ovoga Ugovora.

Sati odrađeni na blagdan, neradni dan u smislu Zakona o blagdanima i neradnim danima i dan Uskrsa ubrajaju se u redovitu mjesečnu satnicu.

VIII. ISPLATA NA OSNOVI RADA U DEŽURSTVU I RADA PO POZIVU TE NAKNADE ZA PRIPRAVNOST

Članak 61.

Visina isplate na osnovi rada u dežurstvu i rada po pozivu te naknade za pripravnost utvrđuje se na sljedeći način:

Rad u dežurstvu smatra se prekovremenim radom, a obračunava se tako da se osnovna plaća radniku uveća 50%.

Isplata na osnovi rada u dežurstvu iz stavka 2. ovoga članka ne isključuje isplatu dodataka za rad noću, rad subotom, rad nedjeljom i rad u drugoj smjeni iz članka 59. ovoga Ugovora, dodatka za rad na blagdan iz članka 60. ovoga Ugovora, dodatka za posebne uvjete rada iz članka 64. ovoga Ugovora te dodatka za iznimnu odgovornost iz članka 66. ovoga Ugovora.

Dodatak za rad na blagdan iz stavka 2. ovoga članka obračunava se sukladno članku 60. Ovog Ugovora.

Nakon odrađenog dežurstva radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Rad u standardnoj pripravnosti obračunava se i plaća kao prekovremeni rad pomnožen s koeficijentom 0,25.

Rad u pripravnosti na bolničkim odjelima i službama gdje nije organizirano dežurstvo, obračunava se i plaća kao prekovremeni rad pomnožen s koeficijentom 0,5.

Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

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

Isplate na osnovi rada u dežurstvu isplaćuje ustanova u koju je radnik upućen.

Članak 62.

Isplata na osnovi rada u dežurstvu sukladno članku 61. ovoga Ugovora utvrđuje se na sljedeći način:

Dežurstvo radnim danom:

- prvih osam sati obračuna se kao redoviti rad,
- drugih osam sati obračunava se kao redovit rad (za dan nakon dežurstva kada se ne radi), uvećan za dodatak za rad u drugoj smjeni iz članka 59. ovoga Ugovora,
- trećih osam sati obračunava se kao prekovremeni rad na način da se osnovna plaća uveća za 50% te za dodatak za noćni rad iz članka 59. ovoga Ugovora, dodatak za posebne uvjete rada iz članka 64. ovoga Ugovora i dodatak za iznimnu odgovornost iz članka 66. ovoga Ugovora.

Dežurstvo petkom:

- prvih osam sati obračunava se kao redovan rad,
- preostalih šesnaest sati obračunava se kao prekovremeni rad na način da se osnovna plaća uveća za 50% te uveća za dodatak za rad u drugoj smjeni iz članka 59. ovoga Ugovora za prvih osam sati dežurstva, za dodatak za noćni rad iz članka 59. ovoga Ugovora za drugih

osam sati dežurstva te dodatak za uvjete iz članka 64. ovoga Ugovora i dodatak za iznimnu odgovornost iz članka 66. ovoga Ugovora.

Dežurstvo subotom:

- prvih osam sati obračunava se kao redovan rad,
- preostalih šesnaest sati obračunava se kao prekovremeni rad na način da se osnovna plaća uveća za 50% te se uveća za dodatak za rad subotom iz članka 59. ovoga Ugovora te se uveća za dodatak za rad u drugoj smjeni iz članka 59. ovoga Ugovora za prvih osam sati dežurstva, za dodatak za noćni rad iz članka 59. ovoga Ugovora za drugih osam sati dežurstva te dodatak za uvjete rada iz članka 64. ovoga Ugovora i dodatak za iznimnu odgovornost iz članka 66. ovoga Ugovora.

Dežurstvo nedjeljom:

- prvih osam sati obračunava se kao redovan rad,
- preostalih šesnaest sati obračunava se kao prekovremeni rad na način da se osnovna plaća uveća za 50% te se uveća za dodatak za rad nedjeljom iz članka 59. ovoga Ugovora te se uveća za dodatak za rad u drugoj smjeni iz članka 59. ovoga Ugovora za prvih osam sati dežurstva, za dodatak za noćni rad iz članka 59. ovoga Ugovora za drugih osam sati dežurstva te dodatak za uvjete rada iz članka 64. ovoga Ugovora i dodatak za iznimnu odgovornost iz članka 66. ovoga Ugovora.

Dežurstvo blagdanom i neradnim danom:

Iznos naknade za dežurstvo blagdanom i neradnim danom obračunava se kao iznos naknade za dežurstvo nedjeljom.

Članak 63.

Naknada za pripravnost sukladno članku 61. ovoga Ugovora obračunava se na sljedeći način:

Pripravnost radni dan:

- pripravnost radnim danom traje šesnaest sati i obračunava se kao prekovremeni rad, na način da se osnovna plaća uveća za 50% te uveća za dodatak po osnovi rada u drugoj smjeni i za dodatak za rad noću iz članka 59. ovoga Ugovora, te za dodatak za posebne uvjete rada iz članka 64. ovoga Ugovora i dodatak za iznimnu odgovornost iz članka 66. ovoga Ugovora.

Pripravnost subotom:

- pripravnost subotom traje 24 sata i obračunava se kao prekovremeni rad na način da se osnovna plaća uveća za 50% te se uveća za dodatak po osnovi rada u drugoj smjeni, za dodatak za noćni rad, za dodatak za rad subotom iz članka 59. ovoga Ugovora te za dodatak za posebne uvjete rada iz članka 64. ovoga Ugovora i dodatak za iznimnu odgovornost iz članka 66. ovoga Ugovora.

Pripravnost nedjeljom:

– pripravnost nedjeljom traje 24 sata i obračunava se kao prekovremeni rad na način da se osnovna plaća uveća se za 50% te se uveća za dodatak po osnovu rada u drugoj smjeni, za dodatak za noćni rad, za dodatak za rad nedjeljom iz članka 59. ovoga Ugovora te za dodatak za posebne uvjete rada iz članka 64. ovoga Ugovora i dodatak za iznimnu odgovornost iz članka 66. ovoga Ugovora.

Pripravnost blagdanom i neradnim danom:

Pripravnost na blagdan i neradni dan obračunava se kao pripravnost nedjeljom.

IX. UVEĆANJE PLAĆE S OSNOVA POSEBNIH UVJETA RADA

Članak 64.

Radniku u djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja na pojedinim radnim mjestima i poslovima kod kojih postoje posebni uvjeti rada pripada pravo na dodatak na plaću.

Osnovna plaća uvećat će se radnicima na sljedećim radnim mjestima i poslovima:

POPIS RADNIH MJESTA I POSLOVA ZDRAVSTVENIH I NEZDRAVSTVENIH RADNIKA KOJI IMAJU PRAVO NA DODATAK

	Radna mjesta I. vrste	Dodatak %
1.	– liječnik specijalist kirurgije	25
	– liječnik specijalist anesteziologije i reanimatologije	
	– liječnik specijalist urologije – operater	
	– liječnik specijalist maksilofacijalne kirurgije	
	– liječnik specijalist ortopedije – operater	
	– liječnik specijalist oftalmologije – operater	
	– liječnik specijalist otorinolaringologije – operater	
	– liječnik specijalist radiologije – intervencijski radiolog	
	– liječnik specijalist dječje kirurgije	
	– liječnik specijalist ginekologije i porodništva – operater	
	-doktor dentalne medicine specijalist oralne kirurgije – operater	
	– liječnik specijalist neurokirurgije – operater	
	– liječnik specijalist infektologije na odjelu za liječenje AIDS-a	

	– liječnik specijalist koji radi s bolesnicima koji se liječe od aktivne TBC (2/3 radnog vremena)	
	– liječnik specijalist u primjeni citostatika ili u izloženosti otvorenom izvoru zračenja (2/3 radnog vremena)	
	– zdravstveni i nezdravstveni radnik na otvorenim izvorima zračenja (2/3 radnog vremena)	
	– liječnik specijalist u jedinici intenzivnog liječenja	
	– liječnik specijalist interne medicine – intervencijski gastroenterolog	
	– liječnik specijalist interne medicine – intervencijski kardiolog	
	-intervencijski pulmolog	
2.	-liječnik u zavodima za hitnu medicinu (2/3 radnog vremena na terenu)	20
	-liječnik u hitnom objedinjenom bolničkom prijemu	
	– liječnik specijalist psihijatrije na zatvorenim psihijatrijskim odjelima	
	– liječnik specijalist patologije – obducent	
	– liječnik specijalist sudske medicine	
	– liječnik specijalist u dijagnostici i liječenju pacijenata za koje je potreban 3. i 4. stupanj biozaštite	
3.	– zdravstveni radnik specijalist u bolnici	16
	– zdravstveni radnik bez specijalizacije u bolnici	
4.	- zdravstveni i nezdravstveni radnik - rad s infektima - rad s otrovima	14

5.	-zdravstveni radnik u poliklinici i domu zdravlja na poslovima specijalističko-konzilijarne zdravstvene zaštite	10
	-liječnik specijalist u državnim zdravstvenim zavodima, županijskim zavodima za javno zdravstvo i Zavodu	
	-nezdravstveni radnik u bolnici koji sudjeluje u procesu dijagnostike ili liječenja	
	-radnik koji radi na poslovima kontrole i revizije u Zavodu	
	-analitičke službe u zavodima za javno zdravstvo i Zavodu	
	-zdravstveni radnik u zavodima za javno zdravstvo i Zavodu	
	-zdravstveni radnik u ljekarnama	
	-Izabrani liječnik u primarnoj zdravstvenoj zaštiti-voditelj tima	
	– doktor dentalne medicine	
	Položaji I., II. i III. vrste	
1.	glavna sestra klinike	40
2.	glavna sestra, zdravstveni radnik – voditelj odjela (zavoda)	15% – više u odnosu na dodatak koji dobivaju zdravstveni radnici na tom odjelu

3.	– voditelj odsjeka	10% – više u odnosu na dodatak koji dobivaju zdravstveni radnici u tom odsjeku
4.	– voditelj tima – voditelj smjene	5% – više u odnosu na dodatak koji dobivaju zdravstveni radnici u tom timu
Radna mjesta II., III. i IV. vrste		
1.	zdravstveni radnik:	25
	– u intenzivnoj skrbi i operaciji (instrumentiranje i anesteziologija)	
	– na primjeni citostatika (2/3 radnog vremena)	
	– na liječenju AIDS-a (2/3 radnog vremena)	
	– na liječenju aktivne TBC (2/3 radnog vremena)	
	– na otvorenim izvorima zračenja (2/3 radnog vremena)	
	– ing. med. radiologije	
	-u timu s intervencijskim gastroenterologom, intervencijskim kardiologom i intervencijskim pulmologom	
	-na neurokirurgiji	
	-nezdravstveni radnik II., III. i IV. vrste na otvorenim izvorima zračenja(2/3 radnog vremena)	
	-nezdravstveni radnik koji radi s bolesnicima koji se liječe od aktivne TBC (2/3 radnog vremena)	

2.	zdravstveni radnik: -u zavodima za hitnu medicinu (2/3 radnog vremena na terenu) -u hitnom objedinjenom bolničkom prijemu – koji sudjeluje u liječenju i dijagnostici za koje je potreban 3. i 4. stupanj biozaštite -na traumatologiji	20
	-u intenzivnoj skrbi u psihijatriji	
	– forenzičnoj psihijatriji -vozač u HMP	
3.	zdravstveni radnik:	
	– na intrahospitalnim infekcijama	18
	-u patronaži	
4.	zdravstveni radnik	16
	– na hemodijalizi -na psihijatriji	
	– na neurologiji i prosekturi -medicinska sestra- medicinski tehničar na bolničkim odjelima	
5.	zdravstveni radnik: (2/3 radnog vremena)	
		14
	– rađaoni	
	– transfuziji	
	– patologiji	
	zdravstveni i nezdravstveni radnik (2/3 radnog vremena)	
	– rad s infektima	
	– rad s otrovima	
	– rad na citoskineru -radni terapeut -suradnik u rehabilitaciji i resocijalizaciji na psihijatriji	
6.	Fizioterapeut u specijalnim bolnicama za medicinsku rehabilitaciju	12
7.	zdravstveni radnik:	8
	– u laboratoriju	
	– fizioterapeuti	

	– u poliklinikama	
	– u centralnoj sterilizaciji	
	- analitičke službe u zavodima za javno zdravstvo i Zavodu - u zavodima za javno zdravstvo, primarnoj zdravstvenoj zaštiti i poliklinikama - nezdravstveni radnik: - na poslovima čišćenja u operacijskoj sali i prosekturi	
8.	- vatrogasac i kotlovnikar s ATK ispitom - ostala radna mjesta i poslovi I., II., III. i IV. vrste	7

Članak 65.

Uvećanja osnovne plaće na radnim mjestima i poslovima iz članka 64. ovoga Ugovora ne odnose se na pripravnike I., II. i III. vrste.

Članak 66.

Zbog iznimne odgovornosti za život i zdravlje ljudi doktori medicine i doktori dentalne medicine ostvaruju dodatak na plaću u iznosu od 10% od osnovne plaće.

Članak 67.

Od mjeseca u kojem službeni pokazatelji Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske ukažu na poboljšanje stanja, odnosno rast međugodišnjeg realnog tromjesečnog BDP-a za dva tromjesečja uzastopno (u odnosu na isto razdoblje prethodne godine) prosječno dva ili više posto (mjereno aritmetičkom sredinom dvije stope realnog rasta međugodišnjeg tromjesečnog BDP-a dva uzastopna tromjesečja) radniku koji ima položen ispit iz uže specijalizacije osnovna plaća uvećat će se za 15%.

Članak 68.

Pravo na uvećanje osnovne plaće imaju radnici koji su u zdravstvenim ustanovama i Zavodu ostvarili radni staž i to:

s navršениh 20 do navršениh 29 godina 4%

s navršениh 29 do navršениh 34 godine 8%

s navršениh 34 i više godina 10%.

X. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 69.

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

– starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu ili

- profesionalne bolesti ili
- povrede na radu

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

Radniku pripada od dana nastanka invalidnosti, odnosno utvrđenog smanjenja radne sposobnosti te od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije, do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, plaća u iznosu plaće radnog mjesta na koje je do tada bio raspoređen.

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

Slučajevi kada radnicima pripada pravo na naknadu plaće

Članak 70.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 71.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Naknada u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Isplata plaće za skraćeno radno vrijeme

Članak 72.

Poslodavac je obvezan radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili zbog profesionalne bolesti,

isplatiti plaću za skraćeno radno vrijeme i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je postavljen, odnosno raspoređen.

Regres

Članak 73.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

O visini regresa Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, s time ako se dogovor ne postigne, regres iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata regresa u visini koja proizlazi na temelju ugovora između Vlade i sindikata.

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

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

Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 74.

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

Pomoć

Članak 75.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

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

Članak 76.

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci, odnosno skrbniku djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada mjesečno isplatiti pomoć i to:

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

– za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnoj godini.

Članak 77.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

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

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 78.

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

Visina dnevnice određuje se na način kako je to utvrđeno Temeljnim kolektivnim ugovorom za javne službenike i namještenike.

Terenski dodatak

Članak 79.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Iznos terenskog dodatka isplaćuje se u visini koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.

Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 80.

Ako u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu radnik bude premješten na rad izvan sjedišta poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta poslodavca, pripada mu pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji.

Radnik upućen na specijalizaciju, užu specijalizaciju, odnosno poslijediplomski studij izvan sjedišta poslodavca ima pravo na naknadu za odvojeni život.

Iznos naknade za odvojeni život isplaćuje se u maksimalnoj visini koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.

Naknada za odvojeni život isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Naknada za trošak prijevoza

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 81.

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

Jubilarna nagrada

Članak 82.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad pod uvjetima utvrđenim člankom 52. ovoga Ugovora ukoliko navrši:

- 5 godina – u visini 1 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 10 godina – u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;
- 15 godina – u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;
- 20 godina – u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;
- 25 godina – u visini 2 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;
- 30 godina – u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;
- 35 godina – u visini 3 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;
- 40 godina – u visini 4 osnovice iz stavka 2. ovoga članka i
- 45 godina – u visini 5 osnovica iz. stavka 2. ovoga članka.

O visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna s time da ako se dogovor ne postigne, osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 1.800,00 kuna neto.

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

Dar u prigodi dana Sv. Nikole

Članak 83.

Svakom radniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole.

O visini dara za djecu Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, s time da, ako se dogovor ne postigne, dar za dijete iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata dara za djecu u visini koja proizlazi na temelju ugovora između Vlade Republike Hrvatske i sindikata.

Božićnica

Članak 84.

Radnicima u javnim službama pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica).

O visini božićnice Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, s time ako se dogovor ne postigne, osnovica za božićnicu iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata božićnice u visini koja proizlazi na temelju ugovora između Vlade Republike Hrvatske i sindikata.

Članak 85.

Iznosi materijalnih prava iz članaka 51., 73., 74., 75., 77., 82., 83. i 84. ovoga Ugovora ugovoreni su u neto iznosima.

Naknade po osnovi izuma i tehničkog unaprjeđenja

Članak 86.

Radniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unaprjeđenje.

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

Naknada mora biti razmjerna učinku koji poslodavac ima od izuma ili tehničkog unaprjeđenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

O naknadi iz stavka 1., 2. i 3. ovoga članka radnik i poslodavac zaključiti će posebni ugovor.

Osiguranje

Članak 87.

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

XI. ZAŠTITA NA RADU

Zaštita na radu

Članak 88.

Glede provođenja zaštite na radu poslodavci i radnici obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu u zdravstvenoj ustanovi te odredbi Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

XII. PRAVA, OBVEZE I OVLAŠTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA

Obavijest o izboru sindikalnog predstavnika

Članak 89.

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

Prava sindikalnih predstavnika i povjerenika

Članak 90.

Poslodavac je obvezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja.

Poslodavac treba sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika.

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

Poslodavac je obvezan u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

Prava iz stavka 1. – 5. ovoga članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnim predstavnicima koji nisu zaposleni kod tog poslodavca.

Sindikalni predstavnik obvezan je pred poslodavcem predstaviti se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

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

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za puno radno vrijeme za najmanje 550 članova sindikata.

Predstavnici radničkih vijeća i sindikata u upravnim vijećima

Članak 91.

U upravnim vijećima zdravstvenih ustanova dva su člana predstavnici radnika sukladno Zakonu o zdravstvenoj zaštiti.

Povjerenik zaštite na radu

Članak 92.

U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik ima pravo i obvezu osobito:

- sudjelovati u planiranju mjera za unaprjeđivanje rada,
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unaprjeđivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike za rad na siguran način.

Izabrani, odnosno imenovani povjerenik za zaštitu na radu ima pravo u obavljanju svojih dužnosti izbivati s poslova svog radnog mjesta 4 sata tjedno, s pravom na naknadu plaće kao da radi na svom radnom mjestu.

Ako u ustanovi nije izabran povjerenik zaštite na radu sva prava i obveze u odnosu na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu može preuzeti sindikalni povjerenik.

Sindikalne aktivnosti i sastanci

Članak 93.

Poslodavac je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva obavezan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove i organizaciji rada ustanove, a koji ne šteti obavljanju službe.

Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme ustanove, vodeći računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja ustanove.

Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje ustanove.

Sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju do ukupno 10 dana godišnje.

Uvjeti za rad sindikata

Članak 94.

Poslodavac je obvezan bez naknade, osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- jednu prostoriju za rad sindikata u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sastanaka, neovisno o broju sindikata koji djeluju u ustanovi, a raspored korištenja prostorije određuje se sukladno broju plaćenih sati rada na koje pojedini sindikat ima pravo u radničkom vijeću,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama sindikata za redovne sindikalne aktivnosti, u vrijeme i na način koji ne šteti obavljanju službe,
- slobodu podjele tiska, izvješćivanja i oglašavanja i na drugim mjestima u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska,
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika,
- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun sindikata, a na temelju pisane izjave člana sindikata.

U slučaju kad sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti nije moguće obavljati na njegovom mjestu rada, poslodavac će mu u pravilu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Poslodavac će se suzdržavati od svakoga činjenja ili propuštanja kojim bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

U slučaju spora o korištenju uvjeta za rad sindikata nužnih za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti, spor će biti povjeren arbitraži Gospodarsko-socijalnog vijeća, odnosno Ureda za socijalno partnerstvo.

Zaštita sindikalnog povjerenika

Članak 95.

Sindikalnog povjerenika bez suglasnosti sindikata poslodavac ne smije otpustiti, premjestiti na nepovoljnije mjesto rada, premjestiti ga u sklopu iste ili druge ustanove, niti na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj.

Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživa zaštitu sukladno zakonu i ovom Ugovoru, određuje se:

- prema broju članova sindikata – u slučaju kada je u ustanovi izabrano radničko vijeće,
- prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi – u slučaju kada radničko vijeće nije izabrano.

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

Zamjena radničkih vijeća sindikatom

Članak 96. Ako radničko vijeće nije izabrano, sindikalni povjerenik preuzima prava i obveze radničkog vijeća sukladno Zakonu o radu.

Broj sindikalnih povjerenika ne može biti veći od broja organiziranih sindikata u ustanovi.

Sindikalnog povjerenika koji ima ovlasti radničkog vijeća može u dijelu tih ovlasti zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije zaposlen u ustanovi pod uvjetom da je sindikat obavijestio poslodavca o toj osobi i da joj je povjerenik prenio u pisanoj formi određenu ovlast radničkog vijeća.

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

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

Povrat na rad

Članak 97.

Čelnik sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnoga odnosa kod poslodavca, a koju obavlja profesionalno, ima se pravo nakon prestanka te funkcije vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema, onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovoga članka trebaju obavijestiti poslodavca u roku 30 dana od prestanka funkcije.

Radničko vijeće i štrajk

Članak 98.

Članovi radničkih vijeća, koji su članovi sindikata, odnosno sindikalni povjerenici, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime radničkog vijeća, već isključivo u ime sindikata.

Članak 99.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

ZA VLADU

ZA SINDIKATE

REPUBLIKE HRVATSKE

Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara-
medicinskih tehničara

predsjednica

Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske

Predsjednica

Hrvatski liječnički sindikat

Predsjednik