

Temeljem odredbe članka 26. Zakona o radu (NN br. 93/14,127/17,98/19,151/22.) te članka 14. Statuta Ustanove za zdravstvenu njegu "Mira Fernbach" (u daljnjem tekstu: Ustanova), Upravno vijeće Ustanove, na sjednici održanoj 15. svibnja 2023. godine, donosi

PRAVILNIK
o plaćama, naknadama plaća i drugim
materijalnim pravima zaposlenika

I. OSNOVNE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima (u daljnjem tekstu: Pravilnik), uređuju se plaće, naknade plaća i druga materijalna prava zaposlenika zaposlenih u Ustanovi, način obračuna, rokovi isplate i postupak njihovog ostvarivanja.

Članak 2.

- (1) Plaća zaposleniku računa se u bruto iznosu.
(2) Ako dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti za poslodavca, imaju pravo na jednaku plaću.

Članak 3.

- (1) Pravo zaposlenika na određenu plaću i druga prava ovim Pravilnikom utvrđuju se u ugovoru o radu ili se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika koje uređuju i utvrđuju ta prava zaposlenika.

II. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

1. Plaće

Osnovna plaća

Članak 4.

- (1) Osnovna plaća zaposlenika utvrđuje se u iznosu koji daje umnožak KOEFICIJENTA složenosti radnog mjesta na koje je zaposlenika raspoređen prema ugovoru o radu i OSNOVICE za izračun plaće na koji se dodaje dodatak na staž 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža obavljenog u Ustanovi. (osnovna plaća= osnovica x koeficijent složenosti radnog mjesta + dodatak na staž 0,5% za svaku godinu rada u Ustanovi).Na osnovnu plaću dodaju se dodaci ovisno o radnom mjestu i vrsti posla koji radnik obavlja.
(2) Na uvećanje za godine staža radnik stječe pravo od slijedećeg 1. u mjesecu u odnosu na dan/mjesec, kada je navršio punu godinu radnog staža za prvo ili slijedeće povećanje.
(3) Na osnovnu plaću (umnožak osnovice i koeficijenta i dodan radni staž) dodaje se DODATAK NA POLOŽAJ, a prema vrsti radnih mjesta, odnosno položaju navedenom u Popisu radnih mjesta s obzirom na složenost poslova.
(4) Poslodavac može odlučiti da radniku prizna pravo na periodsku povišicu za njegov ukupni staž, kao pravo iz minulog rada, tj. za rad radnika kod drugog poslodavca.
(5) Visinu osnovice za izračun plaće utvrđuje Upravno vijeće odlukom.

Članak 5.

- (1) Koeficijent složenosti poslova za svako radno mjesto u Ustanovi utvrđuje se u Prilogu ovog Pravilnika pod nazivom: POPIS RADNIH MJESTA PO GRUPAMA I KOEFICIJENTIMA

SLOŽENOSTI, načinjen je prema vrstama radnih mjesta, stručnoj spremi, osposobljenosti za stručan i samostalan rad, te dodijeljenoj odgovornosti i prilog je ovom Pravilniku.

- (2) Dodaci na položaj za pojedina radna mjesta, otežane uvjete rada i ostali dodaci navedeni su u POPISU RADNIH MJESTA PO GRUPAMA I KOEFICIJENTIMA SLOŽENOSTI POSLOVA, a prema vrstama radnih mjesta koja zaposlenik obavlja.

Članak 6.

- (1) Osnovicu za izračun plaće čini najmanje minimalna osnovica utvrđena propisima Republike Hrvatske prema stručnoj spremi.
- (2) Osnovicu za izračun plaće utvrđene prema stavku 1. ovog članka Pravilnika može se povećati za određeni postotak ovisno o učešću prihoda izvan ugovorenog odnosa s HZZO u ukupnim prihodima Ustanove.
- (3) Povećanje osnovice odnosno osnovicu prema odredbi stavka 2. ovog članka Pravilnika utvrđuje Upravno vijeće Ustanove odlukom koju donosi na prijedlog ravnatelja.

Povećanje plaće

Članak 7.

- (1) U slučaju kada zaposlenik, zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga, radi u dane blagdana ili neradne dane propisane zakonom, nedjeljom ili prekovremeno, ima pravo na slijedeće povećanje plaće:
- za rad u dane blagdana i neradne dane propisane zakonom te rad na Uskrs..... 50%
 - za rad nedjeljom 50%
 - za prekovremeni rad..... 50%
 - za rad noću..... 40%
- (2) Prekovremeni rad smatra se rad duži od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada i mjesečnog fonda radnih sati. Umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada poslodavac može predložiti radniku korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada.

Plaće i uvjeti poslovanja

Članak 8.

- (1) Plaće i naknade plaća utvrđene prema odredbama ovog Pravilnika osiguravaju se iz ukupnog prihoda koji Ustanova ostvaruje svojim poslovanjem.

Članak 9.

- (1) Za vrijeme bilo kojih poremećaja u procesu rada, koji utječu na opseg poslovanja poslodavca, što se odražava na pad prihoda poslodavca, pa poslodavac ne može pokriti zavisne troškove poslovanja, za rad obavljen u vrijeme trajanja poremećaja radnik ima pravo na minimalnu plaću. Također i u slučajevima kada se ne ostvaruju planirani prihodi, pa objektivno nije moguće osigurati planiranu i utvrđenu masu sredstava za plaće, naknade plaće i druge izdatke, te u slučajevima kada je na osnovama analize uvjeta poslovanja Ustanove izvjesno da će Ustanova imati trajne probleme u obavljanju svoje djelatnosti, koji se ne mogu otkloniti bez posezanja u zajamčena prava na plaću i druga materijalna prava zaposlenika.
- (2) Minimalna plaća utvrđena je posebnim propisima i jednaka je za sve radnike poslodavca.
- (3) Ako je Zaposlenik s poslodavcem sklopio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, minimalne plaće svodi se na srazmjernu visinu, prema postotku udjela vremena rada u vremenu punog radnog vremena.
- (4) Poslodavac obračunava / isplaćuje minimalnu plaću za sve vrijeme trajanja okolnosti opisanih

u stavku 1., odnosno do donošenja odluke o stečaju/ likvidaciji djelatnosti.

Članak 10.

- (1) Plaće se isplaćuju u pravilu jednom mjesečno za prethodni mjesec.
- (2) Kada se plaća isplaćuje jednom mjesečno, razmak između dvije isplate u pravilu ne smije biti dulji do 30 dana, a iznimno najdulje do 40 dana u slučajevima kada poslodavac posluje u otežanim uvjetima sukladno članku 9. ovog Pravilnika.
- (3) Ako se plaća isplaćuje dva puta mjesečno, prvi dio ne može iznositi manje od 50 % pripadajuće mjesečne osnovne plaće zaposlenika i isplaćuje se najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za koji se vrši isplata. Drugi dio plaće isplaćuje se u pravilu do 15-tog u mjesecu, a iznimno do 20-tog u mjesecu za prethodni mjesec.
- (4) Visina plaće radnika u privatnoj praksi Hrvatske smatra se poslovnom tajnom.
- (5) Zbog kršenja poslovne tajne iz prethodnog stavka ovog članka, poslodavac može s radnikom raskinuti ugovor o radu na njegovu štetu, primjenjujući institut izvanrednog otkaza.

Članak 11.

- (1) Ako Ustanova na dan dospelosti isplate cijele plaće, utvrđene u članku 10. ovog Pravilnika, ne isplati plaću, uručit će zaposleniku do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće obračun iznosa kojeg je bila dužna isplatiti.
- (2) Obračun iz stavke 1. ovog članka ima značaj vjerodostojne isplate radi primitka uplate u ovršnom postupku.

2. Naknade plaće

Članak 12.

- (1) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:
 - 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.
 - drugih slučajeva utvrđenih zakonom
- (2) Naknada se utvrđuje u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio redovno radno vrijeme uz normalan učinak.

Članak 13.

- (1) Ako je zaposlenik odsutan sa rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 70% plaće koju bi ostvario da je radio redovno radno vrijeme uz normalan učinak.

Članak 14.

- (1) Za vrijeme godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u prethodna 3 mjeseca sukladno čl.42.st.1. Pravilnika o radu Ustanove.

III. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 15.

- (1) Zaposleniku koji odlazi u mirovinu može se isplatiti otpremnina do visine koja je kao neoporeziva utvrđena propisima o porezu na dohodak ili većoj prema odluci Upravnog vijeća, ako Ustanova to može osigurati u skladu sa svojim ekonomskim i financijskim mogućnostima.

Članak 16.

- (1) Poslodavac može odobriti zaposleniku pravo na prigodnu nagradu, i to: božićnicu, regres za godišnji odmor, darovi za djecu, jubilarnu nagradu, i drugo, do visine iznosa koji je kao neoporeziv utvrđen propisima o porezu na dohodak ili drugom iznosu prema odluci, ukoliko to dozvoljava ekonomska i financijska situacija ustanove s obzirom na ugovor s HZZO-om.
- (2) Ostvarivanje prava iz stavka 1. ovog članka u svezi s darom za dijete ostvaruje zaposlenik, za dijete do 15 godina starosti.
- (3) Zaposlenik stječe pravo na isplatu prigodne nagrade iz stavka 1. ovog članka ako je u trenutku donošenja odluke o isplati iste u radnom odnosu kod poslodavca i da je tijekom te godine bio u radnom odnosu najmanje 6 mjeseci, osim ako odlukom poslodavca nije drukčije određeno.

Članak 17.

- (1) Zaposleniku ili njegovoj obitelji može se dati potpora u slučaju:
 - smrti zaposlenika,
 - smrti supružnika, djeteta i roditelja u skrbi,
 - nastanka teže invalidnosti zaposlenika,
 - bolovanja dužeg od 90 dana (jednom godišnje).
- (2) Potpora se isplaćuje do visine koja je kao neoporeziva utvrđena propisima o porezu na dohodak, a prema odluci ravnatelja Ustanove.

Članak 18.

- (1) Zaposleniku se može odobriti pravo na naknadu prijevoza na posao i s posla, mjesnim, i međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne karte u odnosu na mjesto rada, a prema odluci ravnatelja.
- (2) Ako za pojedina područja nema organiziranog javnog prijevoza naknada troškova prijevoza na posao i s posla može se utvrditi se u visini cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran javni prijevoz.
- (3) Naknada se isplaćuje prema cijenama javnog prijevoznika koji obavlja prijevoz na određenom području, a ukoliko ima više prijevoznika, ravnatelj donosi odluku o izboru prijevoznika.
- (4) Naknadu za prijevoz nema zaposlenik koji nije na poslu proveo niti jedan dan u mjesecu kao npr. u slučaju porodnog dopusta, čuvanja trudnoće, bolovanja i drugo.
- (5) Zaposlenik koji je dio mjeseca proveo na radu ima pravo na naknadu prijevoza na posao i s posla u visini iznosa mjesečne karte, a razmjerno broju dana koje je proveo na radu.
- (6) Zaposleniku se prema odluci poslodavca može isplatiti i dnevna karta ako je zbog prirode posla potrebno da zaposlenik povremeno putuje u pojedina mjesta.
- (7) Zaposlenik nema pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ukoliko stanuje na udaljenosti manjoj od 3 km od mjesta rada.

Članak 19.

- (1) Poslodavac može odobriti zaposleniku i korištenje privatnog automobila u službene svrhe. Poslodavac može ograničiti upotrebu privatnog automobila u službene svrhe prema relacijama potrebnim za obavljanje određenih djelatnosti u ustanovi. Potrebne relacija za obavljanje poslova, s obzirom na raspodjeljeno mjesto rada utvrđuje ravnatelj posebnom odlukom.
- (2) Ako je zaposleniku odlukom poslodavca odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi po prijeđenom kilometru u iznosu od 0,18 EUR.

Članak 20.

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji ili inozemstvu, ima pravo na naknadu troškova prijevoza, troškova noćenja i dnevnice, sve u visini osnove kako je regulirano posebnim propisima i Pravilnikom o radu.

Članak 21.

- (1) Zaposleniku se može odobriti i korištenje poslovnog automobila u poslovne svrhe, u kojem slučaju Ustanova snosi troškove za navedeni automobil.
- (2) Zaposleniku se može odobriti upotreba poslovnog automobila u poslovne i osobne svrhe što se smatra primitkom u naravi.
- (3) Odlukom Ravnatelja utvrđuje se pravo, vrsta i način obračuna primitka u naravi.

IV. UVEĆANJE PLAĆE ZA IZUZETNE RADNE REZULTATE

Članak 22.

- (1) Poslodavac može stimulirati savjestan, discipliniran i marljiv rad radnika.
- (2) Visinu stimulacije određuje poslodavac samostalno.
- (3) Ako poslodavac smatra da zaposlenik poslove i radne zadatke radnog mjesta obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, poslodavac mu može isplatiti povećanu plaću.
- (4) Stimulativni dio plaće obračunava se u postotku ili u apsolutnom iznosu, a prema odluci ravnatelja, vodeći računa o odredbama Pravilnika o radu i pozitivnim zakonskim propisima.

V. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 23.

- (1) Pravo zaposlenika na plaću, naknadu plaće i druga materijalna prava obvezni su sadržaj ugovora o radu sklopljenog između zaposlenika i Ustanove, ali se mogu u ugovoru o radu uputiti na odredbe ovog Pravilnika sukladno čl.15.st.3. Zakona o radu.
Zaposleniku će se ponuditi izmjene i dopune ugovora o radu bez otkaza ugovora o radu.
- (2) Ako zaposlenik odbije ponudu za sklapanje ugovora o izmjenama i dopunama ugovora o radu ili se o njemu ne izjasni u roku od 8 dana ravnatelj će rješenjem utvrditi prava zaposlenika koja su bila predmet ponude za sklapanje izmjene i dopune ugovora o radu.
- (3) Protiv rješenja ravnatelja donesenog prema odredbi stavka 1. ovog članka zaposlenik ima pravo podnijeti zahtjev za zaštitu prava po postupku i na način propisan općim aktima Ustanove.

Članak 24.

- (1) Izmjene i dopune ovog Pravilnika unose se na način i u postupku propisanom članku 14. Statuta Ustanove.

Članak 25.

- (1) Ovaj Pravilnik biti će objavljen na oglasnoj ploči Ustanove 15.05.2023.godine te stupa na snagu 01. lipnja 2023.godine.

Članak 26.

- (1) Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima zaposlenika od 12. siječnja 2015.godine.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Mira Fernbach, bacc.med.techn.

Ovaj Pravilnik objavljen je dana 15. svibnja 2023. godine na oglasnoj ploči Ustanove.

Katarina Pešut, dipl.oec.
ravnateljica