

Nepravilnosti u određivanju materijalnih prava zaposlenika u školstvu

Tanja Malinac
listopad 2023. godine

Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Zaposlenik ostvaruje pravo na isplatu otpremnine pri odlasku u mirovinu ukoliko radni odnos prestane zbog odlaska u mirovinu.

Isplaćuje se svakom zaposleniku koji odlazi u mirovinu, neovisno o tome da li se radi o starosnoj, prijevremenoj, invalidskoj ili obiteljskoj mirovini.

Ostvaruje se bez obzira na vrstu radnog odnosa i ugovorenog radnog vremena.

Iznos otpremnine: dvije osnovice za izračun plaće zaposlenika, koja je važeća na zadnji dan rada u javnoj službi prije odlaska u mirovinu

Osnovica: 902,08 eura

Radnik školske ustanove koji ostvari uvjete za starosnu mirovinu prije navršenih 65 godina života te nastavi raditi do polovice punog radnog vremena na temelju Zakona o mirovinskom osiguranju – **otpremnina se isplaćuje u trenutku odlaska u mirovinu.**

Otpremnina – otkaz ugovora o radu

Zakon o radu (članak 126.) - isplaćuje se zaposleniku kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika

- poslovno uvjetovani otkaz – prestanak potrebe za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga
- osobno uvjetovani otkaz – radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti

Otpremnina – otkaz ugovora o radu

Iznos otpremnine:

- jedna trećina prosječne mjesečne plaće koju je zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca
- ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu

Povlaštena otpremnina – isplaćuje se zaposleniku kojem se otkazuje ugovor o radu, a zaposlenik ima 30 i više godina neprekidnog staža kod istog poslodavca

Iznos povlaštene otpremnine – 65% zaposlenikove prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada

Otpremnina – otkaz ugovora o radu

Stož kod istog poslodavca: smatra se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno)

Javne službe – javne ustanove odnosno druge pravne osobe kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu te staž ostvaren u Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje, Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje i javnim ustanovama kojima se sredstva za plaće osiguravaju iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje

Regres

Pravo na regres veže se uz stvarno korištenje godišnjeg odmora.

Zaposlenik ostvaruje pravo na regres ako koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora (makar samo jedan dan godišnjeg odmora).

Zaposleniku koji ostvaruje pravo na regres isplaćuje se puni iznos regresa.

Zaposlenik koji radi kod jednog ili više poslodavaca u javnim službama, pravo na regres ostvaruje samo kod jednog poslodavca u javnim službama.

Iznos regresa za 2022. godinu: 199,09 eura

Iznos regresa za 2023. godinu: 300,00 eura

Božićnica

Zaposlenik ostvaruje pravo na isplatu božićnice ako je kod poslodavca u radnom odnosu na Božić (25. prosinca).

Zaposleniku koji ostvaruje pravo na božićnicu isplaćuje se puni iznos božićnice neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu.

Zaposlenik koji radi kod jednog ili više poslodavaca u javnim službama, pravo na božićnicu ostvaruje samo kod jednog poslodavca u javnim službama, u punom iznosu.

Iznos božićnice za 2023. godinu: 300,00 eura ?

Božićnica

Neplaćeni dopust i isplata božićnice

Zaposlenik za vrijeme neplaćenog dopusta ili neke druge okolnosti uslijed koje radni odnos miruje, nema pravo na isplatu božićnice.

Rodiljni ili roditeljski dopust i isplata božićnice

Rodiljni ili roditeljski dopust spada u kategoriju plaćenog dopusta tijekom kojega zaposlenik ostvaruje sva prava iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom.

Dar za djecu

Dar za djecu ostvaruje:

- zaposlenik – roditelj djeteta, posvojitelj ili skrbnik djeteta koji je na dan 6. prosinca u radnom odnosu
- svaki zaposlenik roditelj, posvojitelj ili skrbnik djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar za djecu

Ako je dijete zaposlenika rođeno do 6. prosinca ili na dan 6. prosinca tekuće godine, zaposlenik ostvaruje pravo na dar za dijete u tekućoj godini u kojoj se pravo isplaćuje.

Iznos dara za djecu u 2023. godini: 100,00 eura

Jubilarna nagrada

Za stjecanje prava na jubilarnu nagradu računa se **neprekidni staž u javnim službama**, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno).

Javne službe – javne ustanove odnosno druge pravne osobe kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu te staž ostvaren u Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje, Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje i javnim ustanovama kojima se sredstva za plaće osiguravaju iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje

Zaposlenici koji su ostvarili staž u državnoj i javnoj službi takav ukupno ostvareni staž smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu pod uvjetom da je prelazak iz državne u javnu službu i obrnuto po sili zakona ili sporazumom između poslodavaca.

Jubilarna nagrada

Rad u nepunom radnom vremenu i isplata jubilarne nagrade

- zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod jednog poslodavca u javnoj službi i istovremeno u nepunom radnom vremenu izvan javne službe, ima pravo na isplatu jubilarne nagrade u punom iznosu
- zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod jednog ili više poslodavaca u javnim službama, ima pravo na isplatu jubilarne nagrade u punom iznosu samo kod jednog poslodavca u javnim službama

Jubilarna nagrada

Mirovanje radnog odnosa i isplata jubilarne nagrade

(mirovanje radi korištenja porodiljnog dopusta, mirovanje radnog odnosa za vrijeme služenja vojnog roka, neplaćeni dopust)

- vrijeme provedeno u mirovanju radnog odnosa ne uračunava se u ukupni radni staž potreban za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu
- isplata jubilarne nagrade prolongira se za onoliko vremena koliko je trajalo mirovanje radnog odnosa

Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon mjeseca u kojem zaposlenik ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu – sukladno članku 67. TKU-a

Prekid od osam dana i kraći od osam dana ne računa se u prekid radnog staža za neprekinuti staž u javnim službama.

Pomoć u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana

Zaposlenik ima pravo na pomoć za kalendarsku godinu u kojoj je ostvario potrebni uvjet - da je na bolovanju duže od 90 dana u kontinuitetu.

Primjeri:

- ako je bolovanje započeto u 2022. godini i u toj godini zaposlenik nije ostvario pravo na pomoć, jer nije navršio kontinuitet od najmanje 91 dana bolovanja, pravo na pomoć ostvaruje u 2023. godini kada ostvari potreban kontinuitet u bolovanju (dakle, zbraja se vrijeme bolovanja iz prethodne i tekuće godine)
- ako je zaposleniku bila isplaćena pomoć za bolovanje duže od 90 dana za prethodnu 2022. godinu, pravo na pomoć u tekućoj godini (2023.) ostvarit će tek kad ispuni uvjet da je u tekućoj godini bio na bolovanju dužem od 90 dana

Pomoć u slučaju smrti zaposlenika

- pomoć u slučaju smrti zaposlenika – isplaćuje se u visini 2 proračunske osnovice
 - pomoć u slučaju smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada ili je smrt nastala kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme trajanja radnog odnosa – isplaćuje se u visini 3 proračunske osnovice i troškovi pogreba
- potrebno utvrditi uzročno-posljedičnu vezu između obavljanja službe odnosno rada i nastupanja smrtnog ishoda

Pomoć u slučaju smrti

Zaposlenik ima pravo na isplatu pomoći u slučaju smrti supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta i roditelja – u visini 1 proračunske osnovice

Neplaćeni dopust i isplata pomoći

Zaposlenik za vrijeme neplaćenog dopusta ili neke druge okolnosti uslijed koje radni odnos miruje, nema pravo na isplatu pomoći.

Iznos proračunske osnovice: osnovica za obračun naknada iznosi 441,44 eura (prije uvođenja eura osnovica je iznosila 3.326,00 kuna)

Pomoć u slučaju rođenja ili posvojenja djeteta

Pravo na pomoć ostvaruju oba roditelja – i majka i otac djeteta ako rade u sustavu javnih službi.

Pravo na pomoć ostvaruju oba roditelja – i majka i otac djeteta ako rade u istoj ustanovi javne službe.

→ nebitno koji od roditelja ima prijavljeno dijete u svojoj poreznoj kartici

Pomoć se isplaćuje za svako rođeno odnosno posvojeno dijete → u slučaju rođenja blizanaca zaposleniku pripadaju dvije pomoći za rođenje djeteta

Iznos pomoći: 50% proračunske osnovice (220,72 eura)

Pomoć za invalidnost zaposlenika i supružnika

Pomoć se isplaćuje dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela kojim se utvrđuje invalidnost odnosno smanjenje radne sposobnosti, sukladno posebnim propisima

Pomoć se isplaćuje u visini jedne proračunske osnovice, u trenutku nastanka invalidnosti i isplaćuje se jednokratno

Dokaz: konačno rješenje o potpunom ili djelomičnom gubitku radne sposobnosti, rješenje HZMO-a kojim se utvrđuje svojstvo osiguranika - osobe s invaliditetom kojem zbog bolesti zdravstveno stanje uzrokuje trajne posljedice za život i rad

Pogrešno: isplata pomoći na temelju rješenja o tjelesnom oštećenju (na temelju rješenja o tjelesnom oštećenju zaposlenik ne ostvaruje pravo na pomoć za invalidnost)

Pomoć za invalidnost djeteta

Dokaz:

- rješenje o pravu na doplatak za djecu (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje; temeljem članka 22. Zakona o doplatku za djecu, za dijete s težim ili teškim invaliditetom prema posebnim propisima)
- rješenje o pravu na dopust radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje)
- rješenje o pravu na rad s polovicom punoga radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje; do 8. godine i nakon 8. godine života djeteta)
- rješenje o pravu na osobnu invalidninu (centar za socijalnu skrb)
- rješenje o pravu na doplatak za pomoć i njegu (centar za socijalnu skrb)

Pomoć za invalidnost djeteta

Uz odgovarajuće rješenje pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta ostvaruje se ako je kod malodobnog djeteta utvrđen teži (stupanj III) ili teški invaliditet (stupanj IV).

Pogrešno: isplata pomoći na temelju rješenja o tjelesnom oštećenju (na temelju rješenja o tjelesnom oštećenju zaposlenik ne ostvaruje pravo na pomoć za invalidnost djeteta)

Pomoć radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova

Zaposlenik ostvaruje pravo na pomoć ako su kumulativno ispunjeni svi navedeni uvjeti:

- da su lijekovi ili medicinsko pomagalo propisani od nadležnog liječnika specijaliste iz sustava javnog zdravstva
- da su lijekovi ili medicinsko pomagalo prijeko potrebiti i nenadomjestivi za zaposlenika
- da pokriće troškova nije odobreno od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja

Pomoć radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova

Pod preporukom nadležnog liječnika specijaliste smatra se preporuka liječnika iz sustava javnog zdravstva (liječnik odnosno zdravstvena ustanova koja s HZZO-om ima ugovorni odnos).

Ako su zdravstvene usluge za liječenje korištene u neugovorenoj zdravstvenoj ustanovi, zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova liječenja pod uvjetom da se iste usluge nisu mogle koristiti u okviru zdravstvene zaštite iz obveznog zdravstvenog osiguranja.

Ako je Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje odobrio cijeli trošak ili samo dio troškova liječenja, zaposlenik nema pravo na navedenu pomoć.

Naknada za trošak prijevoza

Organizirani javni prijevoz – javni prijevoz koji zaposleniku omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla

Redoviti dolazak na posao – omogućuje onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju presjedanja, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta

Neorganizirani javni prijevoz – javni prijevoz koji zaposleniku ne omogućuje redoviti dolazak na posao i odlazak s posla ili javni prijevoz koji ne postoji

Naknada za trošak prijevoza

Koju naknadu prima zaposlenik koji **koristi organizirani javni prijevoz**?

- naknadu troška godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte
- naknadu troška mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte
- naknadu troška pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje ni godišnje ni mjesečne karte

Napomena: zaposlenik je dužan poslodavcu predočiti kupljenu kartu

Naknada za trošak prijevoza

Koju naknadu prima zaposlenik koji **ne koristi organizirani javni prijevoz**?

- naknadu u visini 1/12 cijene godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte
- naknadu u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte
- naknadu u visini pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje ni godišnje ni mjesečne karte

Napomena: zaposlenik poslodavcu nije u obvezi predložiti kartu

Naknada za trošak prijevoza

Koju naknadu prima zaposlenik **koji nema organizirani javni prijevoz?**

- **naknada po prijeđenom kilometru**, uvećano za troškove mostarine i tunelarine

Zaposlenik nije u obvezi voditi dnevnu evidenciju.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Isplaćuje se zaposleniku isključivo u slučaju prestanka radnog odnosa, ukoliko zaposlenik nije iskoristio godišnji odmor.

- određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora
- radniku kojem radni odnos prestaje u tijeku kalendarske godine, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na RAZMJERAN dio godišnjeg odmora

Primjer: radnik kojem radni odnos prestaje 30. lipnja 2022. godine, za tu godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora za 6 mjeseci.

Sistematski pregledi

Pravo na sistematski pregled imaju:

- zaposlenici do 50 godina starosti → svake 3 godine
- zaposlenici iznad 50 godina starosti → svake 2 godine

Vrijednost sistematskog pregleda: 159,27 eura (prije uvođenja eura 1.200,00 kuna)

Vrijeme provedeno na sistematskom pregledu smatra se vremenom provedenim na radu.

Zaposlenik je obavezan vratiti se na rad nakon obavljenog pregleda pod uvjetom da mjesto i vrijeme obavljanja pregleda to omogućavaju.

Osiguranje zaposlenika

Svi zaposlenici školskih ustanova osigurani su od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

Osiguranje za 2023. godinu ugovoreno je sa HOK osiguranjem.

Polica se objavljuje na mrežnim stranicama Ministarstva pravosuđa i uprave.



Zahvaljujem na pažnji!