

PRAVILNIK O PLAĆAMA,
NAKNADAMA PLAĆA I
DRUGIM MATERIJALNIM PRAVIMA RADNIKA
GRADSKE LJEKARNE ZAGREB

Zagreb, svibanj 2024.

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu, te 26. i 64. Statuta Gradske ljekarne Zagreb, na prijedlog Ravnatelja, a nakon provedenog savjetovanja s Radničkim vijećem, Upravno vijeće Gradske ljekarne Zagreb, na 24. sjednici održanoj dana 28.05.2024. donijelo je

PRAVILNIK o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika GRADSKE LJEKARNE ZAGREB

I. OSNOVNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima (u dalnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, naknade plaća i druga materijalna prava radnika zaposlenih u Gradskoj ljekarni Zagreb (u dalnjem tekstu: Ljekarna), način obračuna, rokovi isplate i postupak njihovog ostvarenja.

Plaće i naknade plaća utvrđene prema odredbama ovog Pravilnika osiguravaju se iz ukupnog prihoda koji Ljekarna ostvaruje svojim ukupnim poslovanjem prema usvojenom godišnjem finansijskom planu.

Članak 2.

Pravo radnika u svezi plaće i drugih materijalnih prava detaljno se uređuje i utvrđuje ovim Pravilnikom i drugim općim aktima Ljekarne koja na bilo koji način reguliraju materijalna prava radnika.

II. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Članak 3.

Plaća je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

II.1. Plaća za izvršeni rad radnika

Plaća se sastoji od

- 1) osnovne (ugovorene) plaće,
- 2) dodataka na plaću i
- 3) ostalih primitaka.

II.1.1. Osnovna (ugovorena) plaća

Članak 4.

Osnovnu (ugovorenou) plaću radnika čini umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjeseta na koje je radnik raspoređen prema Ugovoru o radu.

Članak 5.

Upravno vijeće Gradske ljekarne Zagreb donosi odluku o visini Osnovice za plaću radnika Ljekarne (u dalnjem tekstu: osnovica). Osnovica se utvrđuje u visini od 1041,90 € bruto za koeficijent složenosti poslova 1,00.

Odluku o promjeni visine osnovice donosi Upravno vijeće, ovisno o rezultatima poslovanja za prošlu godinu, planiranim poslovnim rezultatima tekuće godine te uzimajući u obzir inflaciju i kretanje indeksa potrošačkih cijena za prethodnu godinu kojeg utvrđuje Državni zavod za statistiku.

Članak 6.

Rasponi koeficijenata složenosti poslova radnih mjeseta i radnih mjeseta s posebnim ovlastima utvrđuju se u rasponu od iznosa minimalne plaće utvrđene sukladno Zakonu o minimalnoj plaći do koeficijenta složenosti poslova 2,60.

Radna mjeseta i radna mjeseta s posebnim ovlastima razvrstavaju se u četiri (4) grupe složenosti sa koeficijentima složenosti poslova.

Grupa složenosti I. – radna mjeseta s posebnim ovlastima VSS

koeficijent složenosti 2,11 – 2,60

grupa najsloženijih poslova i zadataka s najvećim značenjem za vođenje procesa rada i poslovanja, kreativne poslove i zadatke, samostalnost u organiziranju poslova unutar organizacijskih jedinica

Grupa složenosti II. – radna mjeseta VSS

koeficijent složenosti 1,81 – 2,10

vrlo složeni poslovi koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika, samostalnost u obavljanju istih kao i dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova

Grupa složenosti III. – radna mjeseta i radna mjeseta s posebnim ovlastima SSS, VŠS

koeficijent složenosti 1,00 – 1,80

poslovi poznavanja užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju poslova i radnih zadataka; obavljanja tehničkih, finansijskih i administrativnih poslova ; zanimanja farmaceutskih tehničara i drugih tehničara, koja zahtijevaju znanja u području tehničkih, prirodnih i društvenih znanosti; knjiženje finansijskih i drugih brojčanih podataka; znanja i vještine u rukovanju strojevima, opremom, raznim alatima

Grupa složenosti IV. – radna mjeseta NSS, KV

koeficijent složenosti 0,75 – 0,99

srednje i manje složeni poslovi i zadaci na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova

Članak 7.

Koefficijenti složenosti poslova radnih mjesta i radnih mjesta s posebnim ovlastima uređuju se ovim Pravilnikom, kako slijedi

RADNA MJESTA S POSEBNIM OVLASTIMA

Zamjenik ravnatelja	2,60
Voditelj upravljanja kvalitetom	2,50
Koordinator ljekarničke djelatnosti	2,50
Voditelj Službe za računovodstvo, financije i kontroling	2,50
Voditelj Službe za ljudske resurse, pravne i opće poslove	2,50
Voditelj Službe za sigurnost, zaštitu na radu, zaštitu od požara, zaštitu okoliša i tehničke poslove	2,50
Voditelj Službe za centralnu nabavu lijekova	2,50
Voditelj Službe za razvoj, marketing i prodaju	2,50
Voditelj Analitičkog laboratorija	2,50
Voditelj Odjela za edukacije i farmakoterapiju	2,35
Voditelj Odjela za marketing i prodaju	2,35
Voditelj Galenskog laboratorija	2,35
Voditelj Ljekarne	2,35
Glavni farmaceutski tehničar modula	1,30

RADNA MJESTA

Farmaceut – specijalist farmaceutske tehnologije	2,10
Farmaceut – specijalist ispitivanja i kontrole lijekova	2,10
Farmaceut – stručni suradnik nabave lijekova	1,90
Farmaceut suradnik u Galenskom laboratoriju	1,90
Farmaceut suradnik u Analitičkom laboratoriju	1,90
Ljekarnik	1,90
Stručni suradnik za razvoj, marketing i prodaju	1,90
Stručni suradnik za edukacije i farmakoterapiju	1,90
Stručni suradnik za marketing i prodaju	1,90
Stručni suradnik za sustav upravljanja kvalitetom	1,90
Stručni suradnik za računovodstvo, financije i kontroling	1,90
Stručni suradnik za pravne i opće poslove	1,90
Stručni suradnik za ljudske resurse	1,90
Stručnjak za zaštitu na radu i zaštitu od požara	1,90
Suradnik za informatičke tehnologije	1,50
Farmaceutsko – komercijalni suradnik nabave	1,30
Stručnjak za zaštitu na radu i zaštitu okoliša	1,30
Tajnik Ravnatelja	1,30
Suradnik za marketing i prodaju	1,30
Farmaceutski tehničar	1,10
Suradnik u računovodstvu	1,10
Suradnik pismohrane i administrator	1,10
Administrativni suradnik	1,10
Suradnik u pisarnici	1,00
Suradnik za zaštitu okoliša	1,00
Kućni majstor i kotlovnica	1,00
Suradnik za upravljanje i rukovanje energetskim postrojenjem i stručni radnik za protueksploziju zaštitu	1,00

Vozač – dostavljач	1,00
Laboratorijski radnik	0,75
Nezdravstveni pomoćni suradnik	0,75

Radnici imenovani na radna mjesta s posebnim ovlastima mogu ostvariti pravo na dodatak u postotku o kojem odlučuje Ravnatelj posebnom odlukom.

Ravnatelj je dužan jednom kvartalno izvijestiti Upravno vijeće o svim važećim posebnim odlukama iz prethodnog stavka, te eventualnim promjenama u odnosu na prethodni kvartal.

Plaća Ravnatelja određuje se ugovorom o radu Ravnatelja, sukladno odluci Upravnog vijeća.

II.1.2. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 8.

Dodaci na osnovnu plaću su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje:

- a) stalni dodatak utvrđuje se u bruto iznosu 140 €. Pravo na isplatu stalnog dodatka ne ostvaruju radnici koji su privremeno nesposobni za rad za sate privremene nesposobnosti za rad.
- b) neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnog staža i slično)
- c) pod određenim uvjetima rada (otežani uvjeti rada, prekovremen rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i slično – uvećanje plaće), razmjerno odrađenim radnim satima
- d) stimulacija koja se određuje sukladno određenim kriterijima i visini, ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti
- e) iznimno individualno, uvećanjem plaće u određenom postotku, temeljeno na ostvarenim rezultatima, ocjenama radne učinkovitosti i direktnoj preporuci nadređenog, uz odobrenje Ravnatelja s prepostavkom da povećanja mogu pratiti usvojeni poslovni plan, sukladno članku 35. ovog Pravilnika. Individualno uvećanje plaće je moguće za period koji ne može biti kraći od 6 i ne može biti duži od 12 mjeseci.

Članak 9.

Dodatak za radni staž se izračunava tako da se umnožak osnovice i koeficijenta pomnoži sa 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Pravo na uvećanje plaće s osnova navršenih godina radnog staža, radnik ostvaruje od prvog dana idućeg obračunskog razdoblja za plaće, računajući od dana kada je ostvario pravo na povećanje plaće.

Radniku pripada dodatak za radni staž kod poslodavca za svaku navršenu godinu staža kod poslodavca u visini od 0,20 %.

Dodatak na radni staž iz stavka 3. ovog članka izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta pomnoži sa 0,20 % za svaku navršenu godinu radnog staža kod poslodavca.

Pravo na uvećanje plaće s osnova navršenih godina radnog staža kod poslodavca, radnik ostvaruje od prvog dana idućeg obračunskog razdoblja za plaće, računajući od dana kada je ostvario pravo na povećanje plaće.

Obračunsko razdoblje iz st. 1 i 3 ovoga članka je razdoblje od mjesec dana.

Uvećanje plaće s osnova navršenih godina radnog staža i staža kod poslodavca obavljat će se automatizmom, bez donošenja posebnog rješenja.

Članak 10.

Osnovna plaća radnika, bez dodatka na radni staž, uvećat će se:

- za otežane uvjete rada i posebne specifičnosti rada
- za prekovremeni rad
- za rad noću
- za rad subotom
- za rad nedjeljom
- za rad blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni

Uvećanja osnovne plaće iz stavka 1. ovog članka ne odnose se na pripravnike i polaznike stručnog osposobljavanja.

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

Članak 11.

Osnovna plaća radnika uvećava se s osnova otežanih uvjeta rada, te posebnih specifičnosti rada kako slijedi

- ljekarnik	3 %
- farmaceutski tehničar u ljekarni i laboratoriju	3 %
- ostala radna mjesta u ljekarni i laboratoriju	3 %

Članak 12.

Redovni mjesечni fond radnih sati su sati koje radnik treba odraditi u tekućem mjesecu.

Radnik ostvaruje uvećanje u obliku postotka na osnovnu cijenu sata svog radnog mesta prema navedenom:

r.br.	Vrsta rada	Dodatak
1.	Prekovremeni rad	50% osnovne cijene rada
2.	Noćni rad (22-06 h)	40% osnovne cijene rada
3.	Rad subotom	25% osnovne cijene rada
4.	Rad nedjeljom	50% osnovne cijene rada
5.	Rad na blagdan/neradni dan	150% uvećanje plaće za određene sate
5.1.	Popodnevni rad na blagdan/neradni dan	+10% dodatno uvećanje za određene sate

5.2.	Noćni rad na blagdan/neradni dan	+40% dodatno uvećanje za određene sate
------	----------------------------------	--

Primjena dodataka pod rednim brojem 5 ovoga članka isključuje primjenu dodataka iz ovog članka pod rednim brojevima 2., 3. i 4., ovoga Pravilnika.

Članak 13.

Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja prije podne (prva smjena), poslije podne (druga smjena) ili noću (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.

Uvećanje plaće za smjenski rad u drugoj smjeni iznosi 10% a utvrđuje se za efektivno održene sate u drugoj smjeni.

Članak 14.

Naknada za dežurstvo utvrđuje se kako slijedi

- radnim danom od 20:00 sati navečer do 07:00 odnosno 07:30 sati (subota) idućeg dana obračunava se u paušalnom iznosu 9 % od osnovne plaće radnika

- radnim danom pred neradni dan, subotom i nedjeljom od 20:00 sati navečer do 07:00 sati idućeg dana obračunava se u paušalnom iznosu 13,5 % od osnovne plaće radnika

- blagdanom od 20:00 sati navečer do 07:00 odnosno 07:30 sati (subota) idućeg dana obračunava se u paušalnom iznosu 18 % od osnovne plaće radnika

- subotom od 15:00 do 20:00 sati obračunava se u paušalnom iznosu 6,75 % od osnovne plaće radnika

- nedjeljom, za jednu smjenu između 07:00 i 20:00 sati obračunava u paušalnom iznosu 6,75 %

- blagdanom, za jednu smjenu između 07:00 i 20:00 sati obračunava se u paušalnom iznosu 9 %

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

Nakon održenog dežurstva nedjeljom i blagdanom, radnik ima pravo na jedan slobodan dan.

Nakon održenog noćnog dežurstva subotom, te danom pred blagdan ili neradni dan, radnik ima pravo na jedan slobodan dan.

Prilikom obračuna naknada za dežurstvo ne uzimaju se istodobno i uvećanja osnovne plaće za noćni rad, prekovremen rad, rad subotom, rad nedjeljom, rad blagdanom, rad u smjenskom radu u drugoj smjeni, te uvećanje plaće s osnova otežanih uvjeta rada i posebnih specifičnosti rada.

II.1.3. Ostali primici

Članak 15.

Ostali primici su primici radnika koje Ljekarna radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju ovog Pravilnika (uporaba službenog automobila u privatne svrhe i slično), a koji se smatraju plaćom.

Plaća iz stavka 1. ovog članka je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

Ukupan trošak plaće je trošak plaće iz stavka 6. ovog članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

II.2.Naknada plaće

Članak 16.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom
- za vrijeme traženja novog zaposlenja u otkaznom roku
- prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Ljekarne ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti
- drugih slučajeva utvrđenih Zakonom.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesecne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca. Ukoliko je radniku isplaćena stimulacija sukladno čl. 23. ovoga Pravilnika na godišnjoj razini, za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesecne plaće koja mu je isplaćena u prethodnih šest mjeseci.

Za vrijeme korištenja plaćenog dopusta, za vrijeme državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom, za vrijeme traženja novog zaposlenja u otkaznom roku, te prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Ljekarne ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesecne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

Iznimno, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće.

Kada se radnik nalazi na specijalizaciji, na koju je upućen od strane Ljekarne, a koju obavlja izvan Ljekarne, ima pravo na naknadu plaće, u visini osnovne plaće.

Članak 17.

Ako je radnik odsutan s posla zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 80 % prosjeka osnovne (ugovorene) plaće radnika zadnjih 6 mjeseci.

Radniku koji je doživio ozljedu na radu te radniku kojem je priznata profesionalna bolest, pripada pravo na naknadu u visini 100 % osnovne plaće.

Visinu naknade plaće i njen najviši iznos koji se isplaćuje na teret Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje utvrđuje Zavod.

Članak 18.

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

- 5 godina pred punu starosnu mirovinu (minimalno 60 godina života) ili
- profesionalne nesposobnosti za rad nastale ozljedom na radu ili razvojem profesionalne bolesti,

Ljekarna je kod izmjene ugovora o radu, obvezna radniku zadržati plaću koju je imao do tada.

Radnike starije od 60 godina života, roditelje djeteta do osam godina starosti i samohranog roditelja ne može se rasporediti u rad noću i dežurstvo bez njihova pristanka.

II.3. Isplata plaće

Članak 19.

Plaća se isplaćuje u pravilu jednom mjesечно za prethodni mjesec, najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Kada se plaća isplaćuje jednom mjesечно, razmak između dvije isplate u pravilu ne smije biti dulji od 30 dana, a iznimno najdulje do 40 dana, s time da se kod slijedeće isplate nadoknadi poremećena dinamika.

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

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

Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

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

Članak 20.

Ljekarna je dužna, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Članak 21.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 85 % plaće poslova radnog mjesačnog najniže složenosti njegove vrste i struke odnosno prema koeficijentu koji određuje Hrvatski zavod za zapošljavanje kada financira njihov pripravnički staž.

II.4. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

Članak 22.

Primici koje radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa su:

1. primici koje Ljekarna, u skladu s ovim Pravilnikom ili drugim aktom, isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilarna nagrada, regres, božićnica i slično)
2. primici koje Ljekarna, u skladu s ovim Pravilnikom ili drugim aktom, isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška (trošak rada od kuće, trošak prijevoza na posao, trošak prehrane i slično).

Primici iz stavka 1. ovog članka ne smatraju se plaćom i ne ulaze u prosjek plaće za naknade plaće (bolovanje, godišnji odmor, ostale naknade).

III. OCJENJVANJE RADNIKA I STIMULACIJA

III.1. Ocjenjivanje radnika

Članak 23.

Ostvarivanjem unaprijed zadanih prihoda i dobiti prije kamata, poreza i amortizacije (u dalnjem tekstu EBITDA) u poslovanju Ljekarne pružanjem usluga na tržištu, radnici Ljekarne mogu ostvariti dodatak za uspješnost na radu – stimulaciju, koji se ne može ostvariti kao stalni dodatak uz plaću.

Stimulacija na razini ljekarničkih jedinica može biti isplaćena na kvartalnoj razini, ovisno o rezultatima jedinice, a na razini Galenskog laboratorija i čitave Ustanove na godišnjoj razini. O isplati stimulacije iz st. 1. ovoga članka odlučuje Ravnatelj posebnom odlukom po proteku dotičnog obračunskog razdoblja, kada su poznati finansijski rezultati poslovanja.

Stimulacija iz st. 1. ovoga članka je dodatak na osnovnu plaću.

Visina stimulacije iz st. 1. ovoga članka odrediti će se prema realizaciji ukupne prodaje i EBITDA-e pojedine jedinice, Galenskog laboratorija odnosno cijele Ustanove, te o evaluaciji radnika za određeno razdoblje koju će za svakog radnika odrediti neposredni nadređeni, a za Ravnatelja Upravno vijeće. Ravnatelj je ovlašten korigirati evaluaciju radnika za svakog radnika koju odredi neposredni nadređeni.

Članak 24.

Evaluacija radnika se bazira na ocjeni radne produktivnosti, prilagodbe radnom okruženju, inovativnosti i prilagodbi izvanrednim okolnostima, kroz potkategorije navedene u dokumentu „Tablica evaluacije suradnika“ koji je sastavni dio ovog Pravilnika.

Članak 25.

Kategorije ocjenjivanja radne produktivnosti, prilagodbe radnom okruženju, inovativnosti i prilagodbi izvanrednim okolnostima su jednake za sve radnike Ljekarne, a evaluacija rada se odnosi na njihova zaduženja kako su navedena u opisu radnog mesta, odnosno radnog mesta s posebnim ovlastima Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta Gradske Ljekarne Zagreb.

Članak 26.

Evaluacija svakog radnika se radi na 3 razine – osobna evaluacija, evaluacija voditelja i evaluacija Ravnatelja.

Osobna evaluacija podrazumijeva introspektivni osvrt samog radnika na svoj rad u promatranom periodu. Ocjena osobne evaluacije ne ulazi u prosječnu ocjenu za promatrani period.

Evaluacija voditelja podrazumijeva osvrt voditelja koji je radniku nadređen na rad radnika u promatranom periodu.

Evaluacija Ravnatelja, osim u slučaju kada je Ravnatelj ujedno i nadređen radniku, u pravilu se koristi samo kao korektivni faktor u slučaju da Ravnatelj smatra da je potrebno korigirati evaluaciju radnika sukladno čl. 18. ovog Pravilnika.

Evaluacija radnika kroz evaluaciju voditelja i Ravnatelja za svaku od potkategorija dovodi do prosječne ocjene za promatrani period. Tako dobivene ocjene, zajedno za finansijskim pokazateljima Ljekarne, službi, odjela, laboratorija i ljekarni služe za određivanje visine stimulacije radnika. Pod finansijskim pokazateljima se smatra realizacija finansijskih planova za promatrano razdoblje u odnosu sa odobrenim poslovним planom za tekuću godinu i promatrano razdoblje, sukladno članku 18. ovog Pravilnika.

Članak 27.

Uz evaluaciju rada svakog radnika, suradnici kojima je nadređen Ravnatelj, Voditelj službe, odjela, laboratorija, Koordinator ljekarničke djelatnosti i Voditelj ljekarne daju povratnu informaciju Ravnatelju, Voditelju ili Koordinatoru u kategorijama radne produktivnosti, prilagodbe radnom okruženju, inovativnosti i prilagodbi izvanrednim okolnostima, kroz potkategorije navedene u dokumentu „Tablica povratne informacije voditeljima“ koji je sastavni dio ovog Pravilnika.

Članak 28.

Povratne informacije suradnika kojima su nadređeni Ravnatelj, Voditelj službe, odjela, laboratorija, Koordinator ljekarničke djelatnosti i Voditelj ljekarne ne ulaze matematički u izračun određivanja visine stimulacije radnika, ali se mogu koristiti za korekciju sukladno članku 18. ovog Pravilnika.

Ravnatelj je povratne informacije suradnika kojima je direktno nadređen dužan redovito dostavljati članovima Upravnog vijeća.

Članak 29.

Radnici se ocjenjuju najmanje jednom kvartalno, krajem kvartala za tekući kvartal. Radnici koji mijenjaju organizacijske jedinice, ocjenjuju se kod svake promjene jedinice.

U slučajevima promjene poslovnih modela, poremećaja na tržištu ili poremećaja na tržištu rada, odlukom Ravnatelja radnici se mogu ocjenjivati i svaki mjesec s ciljem praćenja prilagodbe na nove okolnosti.

Članak 30.

Nadređeni voditelj službe, odjela ili organizacijske jedinice ustanove dužan je s konačnom ocjenom upoznati radnika na kojeg se ocjena odnosi, što radnik potvrđuje potpisom na obrascu OR-1.

Ako radnik odbije potpisati da je upoznat s konačnom ocjenom ili ako zbog njegove odsutnosti takav potpis nije moguće osigurati, o tome će se sastaviti bilješka na obrascu OR-1.

Članak 31.

Voditelj službe, odjela ili organizacijske jedinice dostavlja Ravnatelju ustanove prijedlog ocjene za svakoga radnika kojem je nadređen, na obrascu propisanom ovim Pravilnikom.

Ravnatelj takve ocjene potvrđuje ili korigira sukladno članku 18. ovog Pravilnika.

Ocjena radnika unosi se u osobni dosje radnika.

III.2. Financijski elementi stimulacije

Članak 32.

Osnovni element stimulacije je financijski pokazatelj ljekarničke jedinice, Galenskog laboratorija ili cijele Ustanove. Pod financijskim pokazateljima se podrazumijevaju ukupna prodaja, kao i dobit prije kamata, poreza i amortizacije (u dalnjem tekstu EBITDA), ljekarničke jedinice, Galenskog laboratorija ili Ustanove, u odnosu na odobreni poslovni plan za tekuću godinu odnosno promatrano razdoblje.

Plan ukupne prodaje i EBITDA-e Ustanove se određuje odobrenim poslovnim planom za tekuću godinu. Plan prodaje i EBITDA-e pojedine jedinice i Galenskog laboratorija se određuje umnoškom plana ukupne prodaje i EBITDA-e Ustanove za tekuću godinu, sa postotkom udjela pojedine jedinice i Galenskog laboratorija u realizaciji ukupne prodaje i EBITDA-e Ustanove u prethodnoj godini.

Članak 33.

Ukupni iznos predviđen za stimulacije se donosi odobrenim poslovnim planom za tekuću godinu na razini Galenskog laboratorija i Ustanove, odnosno za tekuću godinu i promatrana razdoblja (kvartale) za ljekarničke jedinice.

U slučaju ostvarenja većeg od poslovnog plana Ustanove, Galenskog laboratorija ili ljekarničke jedinice, moguća je isplata dodatnih sredstava stimulacije na razini Ustanove, Galenskog laboratorija ili ljekarničke jedinice sukladno članku 34. ovog Pravilnika.

Ukupni iznos predviđen za stimulacije donesen poslovnim planom za tekuću godinu se raspodjeljuje na 3 cjeline:

- a) Ljekarničke jedinice
- b) Galenski laboratorij
- c) Ravnateljstvo i prateće službe.

U postotku broja zaposlenih ljudi po cjelini, korigiranim za faktor stimulacije svakog zaposlenog koji kod VSS, VŠS i SSS radnih mjeseta iznosi 1,0, a kod NKV radnih mjeseta 0,70.

Pod Ravnateljstvom i pratećim službama se smatraju sve Službe u koje ne spadaju ljekarničke jedinice i Galenski laboratorij. Zbog svoje međusobne ovisnosti, pod Galenskim laboratorijem se smatraju i zaposleni u Analitičkom laboratoriju.

Članak 34.

Ukupni iznos stimulacije pojedinog radnika dijeli se na 3 kategorije, prema postotcima kako je navedeno:

- a) Evaluacija radnika (maksimalno 20%)
- b) Ostvarenje plana prodaje Ustanove, Galenskog laboratorija ili ljekarničke jedinice (maksimalno 20%)
- c) Ostvarenje plana EBITDA-e Ustanove, Galenskog laboratorija ili ljekarničke jedinice (maksimalno 60%).

III.2.1. Ljekarničke jedinice

Članak 35.

Dijeljenjem ukupnog iznosa stimulacije predviđenog za ljekarničke jedinice sa brojem zaposlenika u ljekarničkim jedinicama, dobiva se prosječni iznos stimulacije za radnike zaposlene u ljekarničkim jedinicama. Umnoškom prosječnog iznosa stimulacije sa brojem zaposlenih po ljekarničkim jedinicama dobiva se maksimalni iznos stimulacije uvršten u plan poslovanja za tekuću godinu odnosno kvartal po ljekarničkoj jedinici.

U slučaju neostvarenja zadanih planova za jedan od kvartala, stimulacija se ne ostvaruje za dotični kvartal. Ukoliko na godišnjoj razini ljekarnička jedinica ostvari sveukupni zadani plan, razlika stimulacije će biti isplaćena i za dotični kvartal u kojem stimulacija prethodno nije bila isplaćena.

Ukoliko cjelokupna Ustanova postigne zadani plan prometa i EBITDA-e na razini godine, a pojedina ljekarnička jedinica ne, iznos predviđen za isplatu stimulacija toj jedinici se raspoređuje na one ljekarničke jedinice i Galenski laboratorij, koje su premašile svoje zadane planove proporcionalno doprinosu nadoknade nedostatnog rezultata kod onih jedinica koje rezultat nisu ostvarile.

Po određivanju ukupnog iznosa predviđenog za stimulaciju na razini ljekarničke jedinice za promatrano razdoblje, iznos se dijeli na zaposlenike ljekarničke jedinice sukladno rezultatu formule iz članka 38. ovog Pravilnika.

U slučaju da postoji razlika između planiranog i ostvarenog iznosa stimulacije za zaposlenike za koje je rađena ocjena, rukovoditelj donosi odluku o raspodjeli viška sukladno doprinosu zaposlenika u ostvarenju čistih finansijskih pokazatelja te jedinice.

Visina iznosa stimulacije za nezdravstvene pomoćne suradnike može biti najviše 70% prosječnog iznosa stimulacije iz stavka 1. ovog članka.

U slučaju da je radnik bio odsutan sa posla duže od 15 dana u jednom mjesecu zbog bolovanja, rodiljnog ili roditeljskog dopusta, stimulacija za tog radnika se proporcionalno umanjuje za taj mjesec, a sredstva raspoređuju proporcionalno na ostale radnike jedinice.

III.2.2. Galenski laboratorij

Članak 36.

Dijeljenjem ukupnog iznosa stimulacije predviđenog za Galenski laboratorij sa brojem zaposlenika u Galenskom laboratoriju, dobiva se prosječni iznos stimulacije za radnike zaposlene u Galenskom laboratoriju.

U slučaju neostvarenja zadanog plana za poslovnu godinu, stimulacija neće biti isplaćena za radnike u Galenskom laboratoriju.

Ukoliko cijelokupna Ustanova postigne zadani plan prometa i EBITDA-e na razini godine, a Galenski laboratorij ne, iznos predviđen za isplatu stimulacija Galenskom laboratoriju se proporcionalno raspoređuje na ljekarničke jedinice.

Visina iznosa stimulacije za nezdravstvene pomoćne suradnike i laboratorijske radnike može biti najviše 70% prosječnog iznosa stimulacije iz stavka 1. ovog članka.

U slučaju da je radnik bio odsutan sa posla duže od 15 dana u jednom mjesecu zbog bolovanja, rodiljnog ili porodiljskog dopusta, stimulacija za tog radnika se proporcionalno umanjuje za taj mjesec, a sredstva raspoređuju proporcionalno na ostale radnike laboratorija.

III.2.3. Ravnateljstvo i prateće službe

Članak 37.

Dijeljenjem ukupnog iznosa stimulacije predviđenog za Ravnateljstvo i prateće službe sa brojem zaposlenika u istima, dobiva se prosječni iznos stimulacije za radnike zaposlene u Ravnateljstvu odnosno pratećim službama.

U slučaju neostvarenja zadanog plana za poslovnu godinu na razini Ustanove, stimulacija neće biti isplaćena za radnike u Ravnateljstvu i pratećim službama.

Visina iznosa stimulacije za nezdravstvene pomoćne suradnike može biti najviše 70% prosječnog iznosa stimulacije iz stavka 1. ovog članka.

U slučaju da je radnik bio odsutan sa posla duže od 15 dana u jednom mjesecu zbog bolovanja, rodiljnog ili porodiljskog dopusta, stimulacija za tog radnika se proporcionalno umanjuje za taj mjesec, a sredstva raspoređuju proporcionalno na ostale radnike Ravnateljstva i pratećih službi.

III.2.4. Izračun i isplata stimulacije

Članak 38.

Iznos stimulacije po zaposleniku se izračunava prema navedenoj formuli:

$$\text{Stimulacija} = \text{ciljni iznos stimulacije} * [\text{ocjena radnika za kvartal/godinu (0-100\%)} * 20\% + 20\% \text{ (za ostvarenje prometa)} + 60\% \text{ (za ostvarenje EBITDA)}]$$

gdje su navedeni izrazi definirani kako slijedi:

Stimulacija: stimulacija izračunata u Bruto I iznosu

Ciljni iznos stimulacije: planirani iznos stimulacije podijeljen sa ukupnim brojem zaposlenih po ljekarničkim jedinicama, Galenskom laboratoriju ili Upravi i pratećim službama, kategoriziran sukladno čl. 32., 33. i 34.

Ocjena radnika za kvartal: individualna ocjena radnika podijeljena sa maksimalnom mogućom ocjenom.

Ostvarenje prometa: dosizanje planiranog prometa (da/ne)

Ostvarenje EBITDA: dosizanje planirane dobiti prije kamata, poreza i amortizacije (da/ne).

Članak 39.

Isplata stimulacije se vrši unutar kvartala koji slijedi kvartal za koji je ustanovljena osnova za isplatu stimulacije po ljekarničkoj jedinici, odnosno prvi kvartal u godini koja slijedi godinu za koju je ustanovljena osnova za isplatu stimulacije za Galenski laboratorij ili Ustanovu.

Članak 40.

Radnik koji ostvari ocjenu kvartala manju od 5 nema pravo na isplatu stimulacije.

U slučaju prebacivanja plana dobiti prije kamata, poreza i amortizacije na razini Ustanove, odlukom Upravnog vijeća na prijedlog Ravnatelja, dio ekstra dobiti je moguće isplatiti najzaslužnijim ljekarničkim jedinicama ili Galenskom laboratoriju. Takav iznos se pridružuje masi za isplatu stimulacije za prošli kvartal odnosno godinu.

III.3. Kategorizacija radnika

Članak 41.

Sukladno čl. 3 ovog Pravilnika, radnici mogu steći pravo na individualno uvećanje plaće u određenom postotku, temeljeno na posebnim zaduženjima koje obavljaju u Ljekarni, a temeljeno na ocjenama radne učinkovitosti uz direktnu preporuku nadređenog, kako je navedeno:

Ljekarne

A ljekarnik – dodatak od 10%

- Voditelj dežurne ljekarne (uz rezultate poslovanja sukladno poslovnom planu)
- Voditelj nedežurne ljekarne (uz rezultate rasta prodaje ljekarničke jedinice minimalno dvostruko od prosjeka rasta Ustanove)

B ljekarnik – dodatak od 5%

- Voditelj nedežurne ljekarne s minimalno 7 zaposlenih (uz rezultate prodaje sukladno planu).
- Ljekarnik u dežurstvu (uz pozitivnu ocjenu voditelja ljekarne).
- Ljekarnik bez stalne ljekarničke jedinice i rasporeda u natpolovičnoj većini tekućeg mjeseca, u pripravnosti za zamjene.
- Rast prodaje unutar fokusiranih proizvoda dvostruko veći od prosjeka Ustanove.
- Obavljanje dodatnih zaduženja i funkcija u Ustanovi uz osnovni Ugovor o radu.

A farmaceutski tehničar – dodatak od 10 %

- Farmaceutski tehničar u dežurnoj ljekarni (uz rezultate prodaje sukladno planu te pozitivnu ocjenu voditelja ljekarne).

B farmaceutski tehničar – dodatak od 5%

- Jedini tehničar u ljekarničkoj jedinici (uz rezultate prodaje sukladno planu te pozitivnu ocjenu voditelja ljekarne).
- Rast prodaje unutar fokusiranih proizvoda dvostruko veći od prosjeka Ustanove.

- Obavljanje dodatnih zaduženja i funkcija u Ustanovi uz osnovni Ugovor o radu.

Galenski laboratorij

A ljekarnik – dodatak od 5%

- Rad na inicijativama oko novih proizvoda i poslovnih procesa, koje su rezultirale pozitivnom promjenom poslovnog plana, uz pozitivnu ocjenu nadređenog.

A farmaceutski tehničar – 5%

- Rad na inicijativama oko novih proizvoda i poslovnih procesa, koje su rezultirale pozitivnom promjenom poslovnog plana, uz pozitivnu ocjenu nadređenog.

Radnik Galenskog laboratorija koji u sklopu redovitog rada razvije novi proizvod koji u 12 mjeseci koji slijede datum prvog puštanja proizvoda na tržiste u prodajnim rezultatima uđe u prvih 15, biti će nagrađen s 3.000,00 EUR neto.

Ravnateljstvo/prateće službe

A zaposlenik – 5%

- Rad na inicijativama oko novih proizvoda i poslovnih procesa, koje su rezultirale pozitivnom promjenom, uz pozitivnu ocjenu nadređenog.

Navedeni kriteriji su preduvjet za raspored radnika u više kategorije. U procesu odlučivanja kategorizacije radnika sudjeluju direktni nadređeni i voditelji Službi, odnosno voditelji ljekarni i koordinatori, uz odobrenje Ravnatelja.

Individualno povećanje plaća radnika raspoređenim u navedenim kategorijama traju dok traju i pretpostavke za samo povećanje plaće.

IV. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 42.

Radnik, kojem Ljekarna otkaže ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada u Ljekarni, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa u Ljekarni, sukladno Zakonu o radu.

Pravo na otpremninu ne ostvaruje radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Otpremnina se ne može odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesecne plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Ljekarni, a najviše šest prosječnih mjesecnih plaća.

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.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 1,5 osnovice za plaću radnika Ljekarne.

Članak 43.

Radnik ili njegova obitelj odnosno osoba koja dokaže da je nositelj troška, ostvaruje pravo na solidarnu potporu u neto iznosu, u slijedećim slučajevima:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja poslova svoj radnog mesta – u visini 1,5 osnovice za plaću Ljekarne i troškove pogreba
- smrti radnika – u visini 1 osnovice za plaću Ljekarne
- smrti supružnika/osobe koja živi s radnikom u izvanbračnoj zajednici/životnom partnerstvu, djece, pastorčadi i posvojenika, roditelja, očuha, mačehe, posvojitelja – u visini neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima
- nastanka invalidnosti radnika koja se dokazuje pravomoćnim rješenjem nadležnog tijela – u visini 1 osnovice za plaću Ljekarne
- nastanka invalidnosti djece pastorčadi i posvojenika, supružnika/osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici/životnom partnerstvu koja se dokazuje pravomoćnim rješenjem nadležnog tijela (s priznatim pravom na tuđu pomoć i njegu) – u visini 1/2 osnovice za plaću Ljekarne
- bolovanja radnika duljeg od 90 dana – jednom godišnje u visini neoporezivog iznosa sukladno propisu o porezu na dohodak
- kupnje medicinskih pomagala i prijeko potrebnih lijekova za vlastito liječenje radnika, za dijete ili supružnika, po mišljenju nadležnog liječnika – jednom godišnje, u visini stvarnih troškova, a najviše do 1/2 osnovice za plaću Ljekarne
- rođenja ili posvojenja djeteta, za svako rođeno dijete – u visini neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima
- radniku koji je doživio ozljedu na radu ili razbojstvo na radnom mjestu, zbog čega je na bolovanju koje je priznato kao ozljeda na radu, a u kojim slučajevima je potrebno izvijestiti inspektora rada ili policiju – u visini 1 osnovice za plaću Ljekarne

Članovi uže obitelji radnika su supružnik/osoba koja živi s radnikom u izvanbračnoj zajednici/životnom partnerstvu; djeca, pastorčad, posvojenici, roditelji, očuh, mačeha, posvojitelj.

Izdaci iz stavka 1. ovog članka priznaju se na temelju pravovaljane dokumentacije.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. ovog članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba ali najviše do iznosa 1 osnovice za plaću Ljekarne.

Uslijed bolovanja u neprekinutom trajanju dužem od 90 dana, Ljekarna isplaćuje radniku potporu za bolovanje, bez posebnog zahtjeva radnika, temeljem naloga za isplatu ispostavljenog od nadležne službe Ljekarne.

Članak 44.

Radnik koji je po nalogu Ljekarne upućen na službeno putovanje u zemlji ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza i naknadu troškova smještaja u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak.

Dnevica se utvrđuje u visini zakonski propisane dnevnice.

Radnik ima pravo na punu dnevnicu ako službeno putovanje traje više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati.

Radnik ima pravo na naknadu dnevnice za službeno putovanje ukoliko je mjesto službenog puta udaljeno više od 30 km od mjesta sjedišta Ljekarne.

Članak 45.

Ako radnik obavlja poslove za Ljekarnu na terenu tj. izvan mjesta svojeg prebivališta ili uobičajenog boravišta, ali i izvan mjesta sjedišta Ljekarne, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje 30 km, ima pravo na terenski dodatak za svaki dan boravka na terenu u visini utvrđenoj Pravilnikom o porezu na dohodak koji se priznaje u porezno dopuštene rashode i ne oporezuje se porezom na dohodak.

Za boravak na terenu u inozemstvu, Ljekarna će isplatiti radniku dnevnicu za rad na terenu u iznosu propisanom od nadležnog ministarstva dnevno, odnosno u valutu zemlje u kojoj se obavlja rad na terenu.

Ako Ljekarna na svoj trošak osigura radniku smještaj i/ili prehranu, dnevica za rad na terenu iz prethodnog stavka, umanjiti će se za iznos troškova smještaja i/ili prehrane.

Dnevica za službeni put i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 46.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom, u visini troškova stvarnih izdataka prema cijeni mjesecne karte, koja je najpovoljnija za poslodavca.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje Ljekarna uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika te poštujući racionalnost troškova.

Visinu troška prijevoza radnik dokazuje potvrdom o cijeni koštanja mjesecne karte prijevoza.

Ako radnik na posao i s posla putuje vlastitim automobilom, a ne koristi mjesni i međumjesni prijevoz, naknada troškova prijevoza na posao i s posla može se isplatiti u visini prema cijeni mjesecne karte iz st. 1. ovog članka, a može se utvrditi i u visini utvrđenoj Pravilnikom o porezu na dohodak koji se priznaje u porezno dopuštene

rashode, po prijeđenom kilometru za svaki radni dan u mjesecu, ovisno o tome što je povoljnije za poslodavca.

Točan izračun prijeđenih kilometara utvrđuje se Google kartom i to kao najkraća automobilska ruta.

Radnik je dužan pisano izvijestiti poslodavca ukoliko promijeni prebivalište ili boravište, kako bi se pravovremeno utvrdila naknada troškova prijevoza.

Promjena prebivališta ili boravišta utvrđuje se potvrdom koju izdaje Ministarstvo unutarnjih poslova ili drugo nadležno tijelo na zahtjev poslodavca.

Unatoč dokazu izdanom od nadležnog tijela o mjestu prebivališta radnika, poslodavac zadržava pravo provjere mjesta prebivališta radnika bez suglasnosti radnika i prethodne obavijesti radniku.

Ukoliko se utvrdi nepravilnost između prijavljenog mjesta prebivališta radnika i stvarnog mjesta stanovanja, što predstavlja kršenje radnih obveza, poslodavac ima pravo tražiti povrat novčanih sredstava isplaćenih radniku na ime prijevoza.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unazad i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Naknada troškova prijevoza ne isplaćuje se za vrijeme godišnjeg odmora (za jedan mjesec u godini), bolovanja koje se nastavlja iz tekućeg mjeseca u idući mjesec, sve do povratka radnika s bolovanja te za vrijeme rodiljnog i roditeljskog dopusta.

Radniku koji ne radi cijeli mjesec (zbog povratka s bolovanja, rodiljnog ili roditeljskog dopusta, u slučaju novog zapošljavanja i sl.), poslodavac može isplatiti naknadu troškova prijevoza prema cijeni mjesecne karte ili u iznosu cijene dnevne prijevozne karte, za svaki radni dan u mjesecu, prema cijenama karata mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza, ovisno o tome što je povoljnije za poslodavca.

Članak 47.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini određenoj mjerodavnim propisima važećim u trenutku ostvarenja prava.

Članak 48.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupan kontinuirani radni staž u Ljekarni i to:

- za navršenih 5 godina – u visini od 30% osnovice za plaće Ljekarne
- za navršenih 10 godina – u visini od 35% osnovice za plaće Ljekarne
- za navršenih 15 godina – u visini od 40% osnovice za plaće Ljekarne
- za navršenih 20 godina – u visini 45% osnovice za plaće Ljekarne
- za navršenih 25 godina – u visini 50% osnovice za plaće Ljekarne
- za navršenih 30 godina – u visini 65% osnovice za plaće Ljekarne
- za navršenih 35 godina – u visini 75% osnovice za plaće Ljekarne
- za navršenih 40 godina – u visini 100% osnovice za plaće Ljekarne
- za navršenih 45 godina – u visini 100% osnovice za plaće Ljekarne

Jubilarna nagrada isplaćuje se slijedećeg mjeseca nakon što radnik ostvari pravo na jubilarnu nagradu, a najkasnije tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Članak 49.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora sukladno planu poslovanja za tekuću godinu.

Odluku o isplati regresa donosi Ravnatelj tijekom lipnja tekuće godine, a isplata naknade izvršiti će se u cijelosti najkasnije do 20.6. tekuće godine.

Članak 50.

Djetetu radnika mlađem od 15 godina i koje je u tekućoj godini navršilo 15 godina, pripada pravo na dar u prigodi dana Svetog Nikole, u iznosu priznatom u porezno dopuštene rashode.

Sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se svakom radniku roditelju djeteta iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 51.

Radniku pripada pravo na isplatu božićnice sukladno planu poslovanja za tekuću godinu.

Odluku o isplati božićnice donosi Ravnatelj tijekom prosinca tekuće godine, a isplata naknade izvršiti će se u cijelosti najkasnije do 20.12. tekuće godine.

Članak 52.

Radniku pripada novčana mjesecna naknada za prehranu u visini 1/12 od ukupnog godišnjeg neoporezivog iznosa, sukladno važećim propisima.

Pravo na isplatu mjesecne novčane naknade za prehranu ne ostvaruju radnici koji su privremeno nesposobni za rad za sate privremene nesposobnosti, te kada su na rodiljsnom i roditeljskom dopustu u punom trajanju. Pravo na isplatu ne ostvaruju pripravnici ni studenti.

Članak 53.

Radniku pripada pravo na nagradu u neoporezivom iznosu prema važećim poreznim propisima, sukladno planu poslovanja za tekuću godinu.

Nagrada se isplaćuje razmjerno, prema broju sati koje je radnik radio u godini za koju se nagrada isplaćuje, a temeljem posebne odluke Ravnatelja.

Radnicima koji su zasnovali radni odnos u tijeku kalendarske godine za koju se isplaćuje nagrada ili su koristili neplaćeni dopust, isplaćuje se razmjerni dio nagrade za onoliko radnih sati koliko su radili u Ljekarni tijekom kalendarske godine za koju se isplaćuje nagrada.

Članak 54.

Radniku će se za Uskrs dati dar u naravi, čija vrijednost ne prelazi iznos na koji se prema važećim poreznim propisima, ne plaća porez.

V. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 55.

Za slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona i Ugovora o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili Zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom nije drugčije određeno.

Članak 56.

Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje na način određen Statutom Ljekarne.

Članak 57.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 (osmog) dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Ljekarne, a primjenjuje se od 1. srpnja 2024. do kada će Ljekarna uskladiti sve koeficijente radnih mesta i radnih mesta s posebnim ovlastima sa radnicima u radnom odnosu u Ljekarni, te sa radnicima sklopiti nove ugovore o radu.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika Gradske Ljekarne Zagreb, Broj: 01/1-97/2010. donesen 24.02.2010., te Pravilnici o izmjenama i dopunama Pravilnika o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika Gradske Ljekarne Zagreb Broj 01/1-501/2010 od 20.10.2010., Broj 01/1-594/2010 od 23.12.2010., te Broj 01/1-20/2013 od 18.01.2013.

Broj: 01/1 -169/2024.



PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA
Dubravko Karačić, mag.oec.

RAVNATELJ
Mr.sc. Marijo Vukušić, mag.pharm.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Ljekarne dana 29.05.2024.
Pravilnik stupa na snagu dana 06.06.2024.

EVALUACIJA RADA ZA

IME I PREZIME DIELATNIKA:

2024

GODINA:

1

KVARTAL:

Ime Prezime

SKALA EVALUACIJE:

OCJENA
4 Odličan (vrhunска kvaliteta rada, iznimno zadovoljiva, nikakve greške u poslovanju, trud van redovnih zadataka)
3 Vrlo dobar (radnik zvršava zadatke korektno, rijetke i minimalne greške, učestan iznadprosječni trud unutar redovnih zadataka)
2 Dobar (osnovni standardi rada zadovoljeni, potreban poboljšanje, prisutne greške, uložen prosječan trud potreban za obavljanje redovnih zadataka)
1 Loš (postojeci nedostaci u radu, česte greške, ispodprosječni trud)

OPIS

RADNA PRODUKTIVNOST (odnos prema radnom vremenu, izvršavanje vremenskih rokova, izvršenje zadanih poslova)	OPIS	OCJENA 4 Odličan (vrhunска kvaliteta rada, iznimno zadovoljiva, nikakve greške u poslovanju, trud van redovnih zadataka) 3 Vrlo dobar (radnik zvršava zadatke korektno, rijetke i minimalne greške, učestan iznadprosječni trud unutar redovnih zadataka) 2 Dobar (osnovni standardi rada zadovoljeni, potreban poboljšanje, prisutne greške, uložen prosječan trud potreban za obavljanje redovnih zadataka) 1 Loš (postojeci nedostaci u radu, česte greške, ispodprosječni trud)
---	------	---

ODNOS PREMA RADNOM OKRUŽENJU
(samostalanost u izvršavanju redovnih
zadataka, samostalanost u izvršava-
nju novih zadataka)INOVATIVNOST
(samostalna primjena novih alata i
modela rada, predlaganje i usvajanje
novih alata i modela rada)

OPIS	OCJENA 4 Odličan (vrhunска kvaliteta rada, iznimno zadovoljiva, nikakve greške u poslovanju, trud van redovnih zadataka) 3 Vrlo dobar (radnik zvršava zadatke korektno, rijetke i minimalne greške, učestan iznadprosječni trud unutar redovnih zadataka) 2 Dobar (osnovni standardi rada zadovoljeni, potreban poboljšanje, prisutne greške, uložen prosječan trud potreban za obavljanje redovnih zadataka) 1 Loš (postojeci nedostaci u radu, česte greške, ispodprosječni trud)	OSOBNA EVALUACIJA 4	EVALUACIJA VODITELJA 4	EVALUACIJA RAVNATELJA 4	ZBROJ 8	PROSJEK BODOVA 4,00
RADNA PRODUKTIVNOST (odnos prema radnom vremenu, izvršavanje vremenskih rokova, izvršenje zadanih poslova)	Dolazim na posao na vrijeme i ne odlazim sa posla prije kraja radnog vremena. Postupjem zadane rokove i poslove izvršavam unutar zadanih rokova. Unutar radnog vremena posvećen sam radnjim zadacima uz visoku produktivnost. Radne zadatke izvršavam na visokoj razini, nastojeći postići što bolju učinkovitost i rezultate.	4	4	4	8	4,00
ODNOS PREMA RADNOM OKRUŽENJU (samostalanost u izvršavanju redovnih zadataka, samostalanost u izvršava- nju novih zadataka)	Samostalan sam prilikom izvršavanja redovnih radnih zadataka. Samostalno radim sve poslove u opisu radnih mesta. Ne tražim pomoć nadređenih prilikom izvršavanja poslova koji su u opisu radnog mesta. Prilikom izvršavanja novih radnih zadataka vrlo brzo usvajam i primjenjujem zadane upute. Zadatke izvršavam prema postavljenim zahtjevima. Prilikom zajedničkog rada na određenim zadacima izvršno suradujem s kolegama. Nisam imao pritužbe na svoj rad od strane trećih osoba (pacijenti, suradnici).	4	4	4	8	4,00
INOVATIVNOST (samostalna primjena novih alata i modela rada, predlaganje i usvajanje novih alata i modela rada)	Prilikom izvršavanja radnih zadataka nastojim primijeniti nove alate i modele rada. Redovito koristim nove alate i modele rada za povećanje učinkovitosti i kvalitete rada. Razmišljam o mogućim novim načinima za povećanje učinkovitosti i predlažem nove metode. Moji prijedlozi se usvajaju i primjenjuju u svakodnevnom radu. Vrlo brzo usvajam nove alate i modele rada koji su mi predloženi od strane drugih, pogotovo nadređenih. Nemam problema sa adaptacijom na i korištenjem novih alata, procesa i postupaka koji se uvođe u redovan rad. Predlažem pozitivne promjene i poboljšanja.	4	4	4	8	4,00
FLEKSIBILNOST	Bez problema prilivacam preraspodjelu radnih zadataka ili promjenju organizacijske jedinice. Dobro se snalazim u bilo kakvim izvanrednim okolnostima radnog okruženja. Promjene prihvacaam afirmativno i nastojim pozitivno stav prenijeti na cijeli kolektiv.	4	4	4	8	4,00
ZBROJ BODOVA NA KRAJU PROMATRANOG RAZDOBLJA						16,00

POVRATNA INFORMACIJA VODITELJU ZA:

IME I PREZIME DIELATNIKA:
[REDAKCIJSKI POLJE]GODINA:
2024KVARTAL:
1

SKALA EVALUACIJE:	OCENA	OPIS	PROSJEK BODOVA
	4	Odlčan (vhunska kvaliteta rada, iznimno zadovoljavaju, nikakve greške u poslovanju, trud van redovnih zadataka)	2,67
	3	Vrh dobar (radnili izvršava zadatke korektno, rješite i minimalne greške, uložen iznadprosječni trud unutar redovnih zadataka)	
	2	Dobri (osnovni standardi rada zadovoljeni, potrebno poboljšanje, prisutne greške, uložen prosječan trud potreban za obavljanje redovnih zadataka)	
	1	Loš (postojeći nedostaci u radu česte greške, ispodprosječni trud)	

OCENE SURADNIKA		REDNI BROJ SURADNIKA:	OCENE SURADNIKA
OPIS		1	2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15
		1	2 3 3 3 3 3 3 3 3 - - - - - - - -
RADNA PRODUKTIVNOST (odnos prema radnom vremenu, postavljanje vremenskih poslova, izvršenje zadanih poslova)			
ODNOSE PREMA RADNOM OKRUŽENJU (samostalnost u izvršavanju redovnih zadataka, samostalanost u izvršavanju novih zadataka)			
INOVATIVNOST (samostalna primjena novih alata i modela rada, predlaganje i usvajanje novih alata i modela rada)			
FLEKSIBILNOST			

Uvjek ste na poslu u vrijeme, ne odlažate ranije i pridržavate se normalnih vremena pauze na poslu. U rijetkim prilikama izostanka sa posla, dajete dovoljno obavijesti suradnicima i osigurate da su Vaše odgovornosti pokrivene. Dakazuјete cijelom timu da ste pouzdan zaposlenik tako da svaki dan dolazite na posao spremni uhrvatiti se u koštač s poslom uz pozitivan stav. Uvjek izvršavate zadatke u rokovima, ne zaboravljajući detalje, time postavljajući standarde ostatku tima. Sposobni ste upravljati vieststrukim odgovornošću. Sposobni se preuzimati nove projekte i zadatke dok istovremeno ispunjavate svakodnevne zadatke i ciljeve. Pokazuјete snažnu radnu etiku doslednim ustajanjem na zadatku dok se ne izvrše svi dnevni, tjedni, mješevni i sl. ciljevi.

Pošteni ste, otvoreni i inspirirani te trebate sve na radnom mjestu sa poštovanjem i kako dolikujte. Uz Vaše vodstvo i primjerenu i jasnu komunikaciju, tim jasno razumije ciljeve i načine ostvarenja istih. Članovi tima se ne boje priznati pogreške, potražiti Vašu pomoć i savjet, bez straha da će biti kažnjeni ili omaložavani. Gradite sjajne odnose unutar tima, što se vidi po tome koliko visoko Vaš tim govori o Vama. Nastojite koristiti vještine aktivnog slušanja, čekajući dok drugi ne završe govoriti prije postavljanja pitanja i/ili davanja svog uvida. Svojem timu dajete jasne upute, očekivanja i povratne informacije. Ponašate se kao postojani član vodstva Ustanove, promovirajući njenе kvalitete, misiju i viziju. Predani ste pacijentima/postivnim partnerima s ciljem osiguranja izvrsnog iskustva brige/suradnje.

Maštovit pronalažite nova rješenja za neke od naših najlošijih problema, postajući pravila i radnu etiku. Vrlo ste orientirani na ciljeve i cijenimo to što dijelite svoje znanje o najnovijim trendovima u poslovanju, kako Ustanove tako i općenito. Stvarate uzbudljiva timsku atmosferu u kojoj se kreativno rješavaju problemi nagraduje, potiče i javno povaljuje. Uvjek prikupljate što više informacija i činjenice pomoću kojih donosite odluke, u korist cijelog tima. Imate tražen smisao za suradnju i drugima (unutar i van neposrednog tima) kako biste pronašli rješenja za probleme.

Dobro se snalazite u bilo takvom izvanrednim okolnostima radi nog okruženja. Promjene prihvataćete afirmativno i nastojite pozitivni stav prenijeti na cijeli kolektiv, objašnjavaјuci sve aspekte nastalih promjena.

11.67