

VODIČ PRI OSTVARIVANJU PRAVA ZA VRIJEME TRUDNOĆE I NAKON PORODA



© Friedrich Ebert Stiftung i SSSH 2011.

Izdavač:
Zaklada Friedrich Ebert, Ured u Zagrebu

Za izdavača:
dr. sc. Dietmar Dirmoser

Urednica:
Marina Kasunić Peris,
voditeljica Sektora za industrijsku demokraciju SSSH

Grafička priprema:
Vesna Ibrišimović

Tisak:
Smjerkaz 2000.

Tiskano u 1000 primjeraka.

CIP zapis dostupan u računalnome katalogu
Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 789163

ISBN 978-953-7043-33-9

VODIČ PRI OSTVARIVANJU PRAVA ZA VRIJEME TRUDNOĆE I NAKON PORODA

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



SADRŽAJ

Uvod	7		
PRAVA ZA VRIJEME TRUDNOĆE	8		
1. Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama	8		
2. Zaštita zdravlja trudnica i žena koje doje dijete - Trudnički ili dojenački dopust zaposlene trudnice i majke koja doji dijete	9		
2.1. Postupak ostvarivanja prava	10		
3. Zabrana otkaza	10		
4. Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu	12		
5. Pravo povratka radnika/ce na prethodne ili odgovarajuće poslove	13		
6. Radno vrijeme i dopusti	13		
6.1. Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena	13		
6.2. Noćni rad	14		
6.3. Godišnji odmor	14		
6.4. Plaćeni dopust	15		
6.5. Slobodan radni dan za prenatalni pregled	15		
7. Pravo na bolovanje	15		
7.1. Naknada plaće za vrijeme bolovanja	16		
PRAVA RODITELJA NAKON PORODA	18		
1. Tko ima pravo koristi roditeljne i roditeljske potpore?	18		
2. Koja prava ima korisnik roditeljnih i roditeljskih potpora?	20		
2.1. Pravo na roditeljni odnosno roditeljski dopust i pošteđu od rada	20		
2.2. Pravo na naknadu plaće i novčane naknade	20		
3. Prava zaposlenih roditelja i samozaposlenih roditelja na roditeljne i roditeljske potpore	21		
3.1. Pravo na roditeljni dopust	21		
3.2. Pravo na roditeljski dopust	22		
3.3. Pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena	24		
3.4. Pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta	25		
3.5. Dopust za slučaj smrti djeteta	27		
3.6. Prenošnje prava korištenja roditeljskog dopusta na jednog roditelja	27		
3.7. Stanka za dojenje djeteta	28		
3.8. Prava zaposlenog roditelja ili samozaposlenog roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju	29		
3.9. Mirovanje radnog odnosa do treće godine djetetova života	33		
3.10. Novčane potpore na koje korisnik ima pravo	34		
3.10.1. Naknada plaće zaposlenog roditelja ili samozaposlenog roditelja	34		
4. Prava roditelja koji ostvaruje drugi dohodak, roditelja poljoprivrednika i nezaposlenog roditelja	38		
4.1. Pošteđa od rada nezaposlenog roditelja	39		
4.2. Pravo na novčanu naknadu za vrijeme korištenja prava na roditeljnu i roditeljsku pošteđu od rada	40		
5. Prava roditelja izvan sustava rada	41		
6. Jednokratna novčana potpora za novorođeno dijete	42		
7. Postupak ostvarivanja prava za vrijeme trudnoće i nakon poroda	43		
7.1. Najava i ostvarivanje prava zaposlenog roditelja	44		
7.2. Najava i korištenje prava drugih korisnika	44		
8. Postupak prijave rođenja djeteta	45		
8.1. Prijava rođenja	45		
8.2. Određivanje imena djeteta	46		
8.3. Određivanje JMBG-a i prebivališta djeteta	46		
8.4. Prijava na zdravstveno osiguranje	47		
8.5. Prijava djeteta na poreznu karticu	47		
PRILOZI	49		
Prilog 1: Primjeri Zahtjeva za ostvarenjem prava	51		
Zahtjev za početak rada prije isteka roditeljnog dopusta	51		
Obavijest o korištenju prava	52		
Zahtjev za zaštitu prava	54		
Prilog 2: Zakoni i podzakonski akti kojima se uređuju prava roditelja za vrijeme trudnoće i nakon poroda	55		

UVOD

Ustavnim se odredbama Republika Hrvatska opredijelila za osobitu zaštitu materinstva, djece i mladeži te za stvaranje socijalnih, kulturnih, odgojnih, materijalnih i drugih uvjeta kojima se promiče ostvarivanje prava na dostojan život, a osobita pozornost poklanja se i zaštiti majki na radu. Odgovornost za skrb o djeci i njihovoj dobrobiti ustavno je pravo i dužnost roditelja, ali i obveza je društva da osigura preduvjete za kvalitetniji razvoj djece.

Društvo poklanja obitelji dužnu pozornost kroz svoj pravni i financijski sustav, a država je dužna osigurati roditeljima primjereno vrijeme za brigu o djetetu i socijalnu sigurnost. Prava s područja zaštite majki za vrijeme trudnoće te prava roditelja postala su općim pravom koje se ostvaruje prema nacionalnim propisima. Ova prava ulaze i u kontekst šire socijalne politike, a u užem pogledu neizostavan su dio obiteljske politike i politike prema djeci, kao i temeljnih socijalnih prava iz rada.

Zaštita trudnica i majki uređena je brojnim zakonima i podzakonskim aktima s područja radnog zakonodavstva, zdravstvenog osiguranja, upravnog postupka itd. Upravo zbog takve "šume" propisa radnici/e i roditelji često nisu upućeni u svoja prava te se teško snalaze u birokraciji. Postupak ostvarivanja prava za vrijeme trudnoće i nakon poroda roditeljima predstavlja veliki teret te zahtijeva puno vremena i strpljenja.

Kako bi radnice koje će postati majke te sadašnje i buduće očeve informirali o njihovim pravima i time im olakšali put do ostvarenja tih prava, izradili smo kratak *Vodič pri ostvarivanju prava za vrijeme trudnoće i nakon poroda*. U *Vodiču* smo pokušali kratko pojasniti neke temeljne pojmove te prava koja pripadaju trudnicama, majkama koje doje dijete, roditeljima, roditeljima s djecom s poteškoćama u razvoju itd. Naveli smo i neke praktične informacije koje će pomoći roditeljima da na što brži i bezbolniji način riješe sve administrativne zahtjeve, koje pred njih postavlja rođenje djeteta, i na taj način uživaju u novom roditeljstvu. *Vodič* će vam pomoći da na jednome mjestu pronađete odgovore na mnoga pitanja koja se postavljaju na putu do ostvarenja vašega prava.

Nadamo se da će vam ovaj *Vodič* biti koristan i da smo uspjeli u namjeri da lakše dočekate novoga člana obitelji!

PRAVA ZA VRIJEME TRUDNOĆE

1. ZABRANA NEJEDNAKOG POSTUPANJA PREMA TRUDNICAMA

Žene za vrijeme trudnoće i majke koje doje posebno su zaštićena kategorija radnica. Trudnice su zakonom zaštićene prilikom zasnivanja radnog odnosa, tijekom rada kod poslodavca, ali i kod prestanka ugovora o radu.

Poslodavcu je zabranjeno stavljati ženu zbog trudnoće u nepovoljniji položaj u odnosu prema drugim radnicama. Poslodavcu je zabranjeno zbog trudnoće odbiti zaposliti ženu ili joj otkazati ugovor o radu. Brojna iskustva iz prakse pokazuju da poslodavci pri zapošljavanju ispituju kandidatkinje o njihovom obiteljskom statusu, o planovima u vezi s majčinstvom itd., čime poslodavac izravno diskriminira ženu. Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje itd.) i sklapanja ugovora o radu, poslodavac ne smije od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom. Ako poslodavac traži takve podatke, on pritom čini teži prekršaj za koji može biti kažnjen novčanom kaznom od 31.000,00 do 60.000,00 kuna. Kandidat/kinja nije dužan/na odgovoriti na takva pitanja i zbog toga ne smije trpjeti štetne posljedice.

Dobro je znati! U tom slučaju možete poslodavca prijaviti Državnom inspektoratu zbog činjenice da je došlo do povrede odredbi Zakona o radu, kao i pučkom pravobranitelju zbog diskriminacije po spolu ili obiteljskom statusu. Nadležna tijela će vam u tom slučaju pomoći da ostvarite svoje pravo, a ujedno ćete doprinijeti suzbijanju takvih pojava u praksi.

Podatke o ženinoj trudnoći poslodavac ili druga osoba po uputi poslodavca (primjerice direktor, poslovođa, rukovoditelj) smije tražiti samo ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (na primjer, ako želi promijeniti radno mjesto jer poslovi koje obavlja štete njezinom zdravlju ili ako joj poslodavac želi otkazati ugovor o radu, što ne smije učiniti za vrijeme trudnoće radnice pa će u tom slučaju poslodavac imati pravo zahtijevati od radnice potvrdu liječnika o njezinoj trudnoći).

Poslodavac također ne smije trudnoj ženi ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu (na primjer, ako bi ženi zbog njezine trudnoće ponudio drugo radno mjesto s manjom plaćom), osim ako trudnica, odnosno žena koja doji dijete, sama ne predloži poslodavcu promjenu radnog mjesta, pa će u tom slučaju poslodavac imati pravo ženi ponuditi sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima za obavljanje drugih odgovarajućih poslova. Inicijativu za promjenom bilo kojeg uvjeta rada (radnog mjesta, radnog vremena itd.) određenog ugovorom o radu, ne može dati poslodavac, već isključivo trudnica, odnosno žena koja doji dijete.

2. ZAŠTITA ZDRAVLJA TRUDNICA I ŽENA KOJE DOJE DIJETE - TRUDNIČKI ILI DOJENAČKI DOPUST ZAPOSLENE TRUDNICE I MAJKE KOJA DOJE DIJETE

Trudna radnica, radnica koja je rodila ili radnica koja doji dijete, a koja radi na poslovima štetnima po njezino zdravlje i/ili zdravlje djeteta koje doji, ostvaruje pravo na zaštitu od štetnosti utjecaja poslova radnoga mjesta na kojemu radi. To pravo ostvaruje od trenutka izvješćivanja poslodavca o svojem stanju trudnoće ili početka rada nakon što je radnica iskoristila roditeljski ili roditeljski dopust i/ili dojenja djeteta.

Trudna radnica dužna je u roku od 30 dana obavijestiti poslodavca o svojem stanju trudnoće te poslodavcu dostaviti potvrdu nadležnog liječnika specijalista ginekologa o svojoj trudnoći.

Zaposlena majka koja koristi pravo na roditeljski ili roditeljski dopust, dužna je 30 dana prije početka rada dostaviti poslodavcu rodni list za dijete po čijem rođenju ima status radnice koja je rodila, a ako dijete doji, u istom roku dužna je dostaviti poslodavcu pisanu potvrdu liječnika specijalista pedijatra o dojenju djeteta.

Ako trudna radnica, radnica koja je rodila ili radnica koja doji dijete radi na poslovima koji su štetni po njezino zdravlje ili zdravlje djeteta koje doji, poslodavac će joj biti dužan ponuditi druge odgovarajuće poslove. Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti radnici ponuditi druge odgovarajuće poslove, kako zdravlje radnice i njezinog djeteta ne bi bilo ugroženo, radnica ima pravo na dopust, uz naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem stječe pravo na ovaj dopust, na teret poslodavca, pod određenim uvjetima.

Pravo na dopust ima pravo koristiti od prvoga sljedećeg dana nakon dana kad je prema propisima o radu i zaštiti na radu utvrđeno da poslodavac nije osigurao raspoređivanje trudne radnice, radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete na druge odgovarajuće poslove do:

- dana stjecanja prava na roditeljski dopust ili do navršene godine dana djetetova života ili
- do dana s kojim je nadležno tijelo ili inspekcija utvrdila da je poslodavac mjerama zaštite na radu ili prilagodbom uvjeta rada otklonio uvjete rada štetne po njezino zdravlje, dojenje ili zdravlje djeteta koje doji ili ako je osigurao njezino raspoređivanje na druge odgovarajuće poslove.

Međutim, iako će radnica u tom slučaju obavljati druge poslove, poslodavac joj ne smije smanjiti plaću u tom razdoblju. Ako se radnica i poslodavac ne mogu sporazumjeti o tim poslovima (primjerice, radnica smatra da su poslovi koje joj nudi poslodavac također štetni po njezino zdravlje), samo ovlašteni liječnik nadležan je ocijeniti jesu li ti drugi poslovi koje poslodavac nudi radnici, za radnicu odgovarajući. Nakon što prestanu navedene okolnosti, radnica se ima pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

2.1. POSTUPAK OSTVARIVANJA PRAVA

Da bi ostvarila pravo na trudnički ili dojenački dopust, zaposlena trudnica ili majka koja doji dijete mora poslodavcu podnijeti pisani zahtjev za korištenjem toga prava te zahtjevu priložiti potvrdu ovlaštenog doktora/ice medicine, specijaliste/ice ginekologa/inje da je trudna, odnosno specijaliste/ice pedijatra/ice da doji dijete.

O zahtjevu radnice odluku donosi poslodavac u roku od 8 dana od dana zaprimanja zahtjeva. Ako poslodavac u navedenome roku ne donese odluku, smatrat će se da je pravo priznao od idućeg dana nakon što je taj rok istekao. S danom donošenja odluke poslodavca, zaposlenoj trudnici ili majci koja doji dijete, priznaje se pravo na trudnički ili dojenački dopust s pravom na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem se stječe pravo na dopust trudne radnice, radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete na teret sredstava poslodavca.

Poslodavac je obavezan odluku dostaviti zaposlenoj trudnici ili majci koja doji dijete te HZZO-u u roku od 8 dana od dana donošenja odluke.

Ako poslodavac ne uvaži zahtjev radnice, radnica bi morala, u roku od 15 dana od dana dostave odluke poslodavca, poslodavcu uložiti zahtjev za zaštitu prava.

Važno je ujedno naglasiti da zaposlena trudnica ili majka koja doji dijete za vrijeme korištenja trudničkog ili dojenačkog dopusta nema pravo na bolovanje prema propisima iz obveznoga zdravstvenog osiguranja.

3. ZABRANA OTKAZA

Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu radnici (trudnici, odnosno osobi koja koristi neko od navedenih prava) za vrijeme:

- trudnoće,
- korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta,
- rada s polovicom punoga radnog vremena,
- rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta,
- dopusta trudnice ili majke koja doji dijete,
- dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.

Apsolutna zabrana otkazivanja ugovora o radu postoji za vrijeme korištenja prava i do petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja nekog od navedenih prava.

Opres! Budući da zaštita nije ograničena na neke od otkazanih razloga, to znači da je riječ o zaštiti od svih načina otkaza ugovora: redovitog otkaza, izvanrednog otkaza i otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora!

Ako je poslodavcu bila poznata činjenica da je radnica trudna ili da koristi neko od pobrojanih prava, a radnici je unatoč toj činjenici otkazao ugovor o radu, otkaz ugovora o radu je ništetan, odnosno ne proizvodi pravne učinke. Radnica u tom slučaju treba na odluku poslodavca o otkazu ugovora o radu uložiti pritužbu poslodavcu (tzv. zahtjev za zaštitu prava), kako bi bila u mogućnosti sudskim putem osporavati opravdanost otkaza ugovora o radu. Zahtjev za zaštitu prava radnica mora uložiti u roku od 15 dana računajući od dana dostave odluke poslodavca o otkazu ugovora o radu.

Međutim, ako je poslodavac radnici/ku otkazao ugovor o radu, a nisu mu bile poznate navedene okolnosti, u cilju ostvarenja prava na zabranu otkazivanja ugovora o radu, radnica/k je dužna/an da u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti. O tome je potrebno dostaviti poslodavcu odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugoga ovlaštenog tijela.

Ako je radnik/ca zaposlen na određeno vrijeme, činjenica da je radnica trudna ili da radnik/ca koristi neko od pobrojanih prava ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme po isteku vremena za koje je sklopljen taj ugovor. Dakle, u tom slučaju ugovor o radu prestaje istekom roka na koji je ugovor o radu zaključen.

Primjer: Ako je radnica zaključila ugovor o radu na određeno vrijeme koji istječe npr. 1. prosinca 2011. godine, radni odnos prestaje s navedenim datumom unatoč činjenici da radnica koristi neko od navedenih prava. U tom će se slučaju radnica morati prijaviti HZZO-u u roku od 30 dana od dana prestanka ugovora o radu, kako bi i dalje mogla ostvarivati svoje pravo po osnovi trudnoće, odnosno poroda.

Valja ujedno naglasiti da se ugovor o radu na određeno vrijeme može prije njegovog isteka otkazati samo ako je ta klauzula navedena u samom ugovoru o radu. Ako takve klauzule nema, tada poslodavac radnici ne može prije isteka ugovora otkazati ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme.

Ako se primjerice provodi restrukturiranje, pa poslodavac želi otkazati ugovor o radu kao tehnološkom višku (poslovno ili osobno uvjetovanim otkazom) trudnoj radnici ili radniku/ci koji koristi roditeljski, roditeljski, posvojiteljski dopust, rad s polovicom punoga radnog vremena, pravo na rad u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta ili pravo na dopust trudnice ili majke koja doji dijete te dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, a kod poslodavca je osnovano radničko vijeće, poslodavac ne smije tog radnika uvrstiti u program zbrinjavanja viška radnika ukoliko o tome ne postoji suglasnost radničkog vijeća. To ujedno znači da poslodavac toj radnici/ku neće moći otkazati ugovor o radu kao tehnološkom višku ukoliko radničko vijeće nije dalo suglasnost za uvrštavanje



tog radnika/ce u program zbrinjavanja viška radnika. U tom slučaju će suglasnost radničkog vijeća morati nadomjestiti sudska odluka.

Oprez! Ako kod poslodavca nema radničkog vijeća, niti djeluje sindikat, poslodavac može trudnicu, odnosno radnike koji koriste neko od prava po osnovi zaštite majčinstva, uvrstiti u program zbrinjavanja viška radnika, ali im ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće, odnosno sve dok koriste prava po toj osnovi.

Otkaz mora imati pisani oblik. Poslodavac mora u pisanome obliku obrazložiti otkaz i dostaviti ga osobi kojoj se otkazuje. Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće ili za vrijeme korištenja rodiljnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, prava na rad u skraćenome radnom vremenu roditelja odnosno posvojitelja, posvojiteljskog dopusta te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), godišnjeg odmora ili plaćenog dopusta. Otkazni će rok ponovno teći nakon što prestanu navedene okolnosti.

Dobro je znati! Ako zaključite da je vaš poslodavac donio odluku o otkazu ugovora ne poštujući pritom zakonom propisanu proceduru, savjetujemo vam da u roku od 15 dana od dostave odluke poslodavca uložite zahtjev za zaštitu prava, kako bi svoje pravo mogli obraniti sudskim putem. Ujedno o tome obavijestite radničko vijeće (ukoliko je osnovano kod vašeg poslodavca ili sindikalnog povjerenika).

4. PRAVO RADNIKA DA IZVANREDNIM OTKAZOM OTKAŽE UGOVOR O RADU

Trudnica, radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punoga radnog vremena, rad u skraćenome radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete te dopust ili rad u skraćenome radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije onoga dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad. U tom slučaju radnik nije dužan poštivati otkazni rok, već ugovor o radu prestaje danom dostave poslodavcu otkaza ugovora o radu radnika.

5. PRAVO POVRATKA RADNIKA/CE NA PRETHODNE ILI ODGOVARAJUĆE POSLOVE

Nakon što je radnik/ca iskoristio/la neko od sljedećih prava:

- pravo na rodiljni dopust,
- pravo na roditeljski, posvojiteljski dopust,
- dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju,
- pravo na mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta,

radnik/ca koji je koristio/la neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio/la prije korištenja toga prava. Ako je poslodavac, primjerice, imao reorganizaciju pa je u međuvremenu ukinuo radno mjesto na kojemu je radnik/ca radila prije početka korištenja nekog od navedenih prava, te je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac je dužan radniku/ci dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je radnik/ca obavljao/la prije korištenja nekog od prava.

Ako radnik/ca želi prestati koristiti neko od navedenih prava, mora o tome obavijestiti poslodavca, a poslodavac će biti dužan radnika/cu vratiti na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, i to u roku od mjesec dana od dana kada ga je radnik o tome obavijestio.

Ako je tijekom razdoblja u kojem je radnik/ca koristio neko od prava kod poslodavca došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, radnik/ca ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

6. RADNO VRIJEME I DOPUSTI

6.1. PREKOVREMENI RAD I PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Trudnici, roditelju s djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti poslodavac smije narediti prekovremeni rad ili mu/joj preraspodijeliti radno vrijeme tijekom kalendarske godine tako da u jednom razdoblju traje duže, a u drugom kraće od punoga radnog vremena (40 sati tjedno) *samo ako su radnik/ca na to dobrovoljno pristali*. Radnik/ca moraju u tom slučaju poslodavcu dostaviti pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad i na preraspodjelu radnog vremena. Iznimno, i to samo u slučaju više sile, poslodavac smije radniku/ci narediti prekovremeni rad a da radnik/ca nije prethodno dobrovoljno pristala na preraspodjelu radnog vremena/prekovremeni rad.



6.2. NOĆNI RAD

Trudna radnica, radnica koja je rodila ili radnica koja doji dijete nije obvezna raditi noću, odnosno u vremenu od 22.00 sata uvečer do 6.00 sati ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između 22.00 sata uvečer i 5.00 sati ujutro idućeg dana, tijekom trudnoće, u razdoblju do godine dana života djeteta, odnosno u razdoblju dok doji dijete.

Odluku o ostvarenju prava na zaštitu od noćnog rada trudne radnice, radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete donosi poslodavac.

Ako radnica želi ostvariti to pravo, dužna je poslodavcu dostaviti:

- zahtjev za oslobađanje od obveze rada noću i
- potvrdu nadležnog liječnika specijalista ginekologa o svojoj trudnoći ili potvrdu liječnika specijalista pedijatra o dojenju djeteta ili
- potvrdu liječnika specijalista medicine rada kojom se potvrđuje da je to neophodno za sigurnost i zdravlje trudne radnice, radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, odnosno za sigurnost i zdravlje djeteta.

Odluku o zahtjevu radnice na ostvarenje prava na zaštitu od noćnog rada poslodavac je obavezan donijeti u roku od 8 dana od dana zaprimanja zahtjeva, a ako poslodavac u navedenom roku ne donese odluku, smatrat će se da je to pravo priznao od idućeg dana nakon što je taj rok istekao.

Navedeno pravo priznaje se trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete s danom donošenja odluke poslodavca, a traje u vremenu u kojem je to neophodno za sigurnost i zdravlje trudne radnice, radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, odnosno za sigurnost i zdravlje djeteta, za vrijeme trudnoće, do navršene godine dana djetetova života ili za vrijeme dok radnica doji dijete do navršene godine dana života djeteta.

6.3. GODIŠNJI ODMOR

Povoljniji položaj u odnosu na ostale radnike u vezi s korištenjem godišnjeg odmora imaju oni roditelji koji zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust nisu u kalendarskoj godini, u kojoj su stekli pravo na godišnji odmor, iskoristili svoj godišnji odmor ili su ga morali prekinuti. Ti radnici imaju pravo godišnji odmor iskoristiti do 30. lipnja iduće godine a da pri tome u toj kalendarskoj godini nisu radili efektivno najmanje 6 mjeseci.

Primjer: Radnica je počela koristiti roditeljski dopust u ožujku 2011. godine te je nakon toga nastavila koristiti roditeljski dopust. Radnica se vratila na rad u siječnju 2012. godine. Radnica je za 2011. godinu stekla pravo na godišnji odmor, iako u 2011. godini nije radila najmanje šest mjeseci, a nije ga mogla koristiti u 2011. godini zbog toga što je koristila pravo na roditeljski i roditeljski dopust. Radnica će imati pravo iskoristiti godišnji odmor za 2011. godinu do 30. lipnja 2012. godine.

Privremena nesposobnost za rad, poput bolovanja zbog komplikacija u trudnoći ili roditeljskog dopusta, ne smatra se prekidom rada koji bi utjecao na stjecanje prava na godišnji odmor. Stoga će radnica imati pravo na godišnji odmor kao da je radila.

6.4. PLAĆENI DOPUST

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za važne osobne potrebe, kao na primjer u slučaju poroda supruge u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje. Pri tome valja naglasiti da je porod supruge samo jedna od važnih osobnih potreba radnika zbog kojih radnik ima pravo na plaćeni dopust pa se trajanje plaćenog dopusta ograničava na najviše 7 dana, koji uključuju sve važne okolnosti (kao na primjer smrt užeg člana obitelji, sklapanje braka itd.). Pri tome se to pravo radnika može urediti i povoljnije kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Stoga, nakon poroda supruge otac djeteta ima pravo zahtijevati od poslodavca korištenje plaćenog dopusta, o čemu poslodavac donosi odluku.

Savjet: Upoznajte se s odredbama akta koji važi kod poslodavca, odnosno je li navedeno pravo uređeno kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca, pravilnikom o radu ili vašim ugovorom o radu te na koliko dana plaćenog dopusta imate pravo u tom slučaju.

6.5. SLOBODAN RADNI DAN ZA PRENATALNI PREGLED

Trudna radnica ima pravo na jedan slobodan radni dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda ako posebnim propisom nije drugačije određeno.

Navedeno pravo trudna radnica može u dogovoru s poslodavcem koristiti i na način da pripadajuće sate radnog dana rasporedi i koristi tijekom više radnih dana u mjesecu. Prije korištenja toga prava trudna radnica dužna je poslodavcu pisanim putem najaviti korištenje prava dva radna dana prije vremena određenog za prenatalni pregled te, ako poslodavac zahtijeva, dostaviti mu dokaz o toj činjenici. Slobodan radni dan ili radni sati koje je radnica koristila za obavljanje prenatalnih pregleda, smatraju se vremenom provedenim na radu pa joj primjerice poslodavac ne smije zbog tih sati smanjiti plaću.

7. PRAVO NA BOLOVANJE

Ako je radnica za vrijeme trudnoće privremeno nesposobna za rad i ne može izvršavati svoje radne obveze zbog bolesti i komplikacija u svezi s trudnoćom i porođajem, te ako je po nekoj od Zakonom o zdravstvenom osiguranju propisanih osnova stekla status osiguranika u sustavu obaveznoga zdravstvenog osiguranja, radnica će u okviru

prava iz obveznoga zdravstvenog osiguranja imati pravo na naknadu plaće. Uvjet za ostvarivanje prava na naknadu plaće iz obveznoga zdravstvenog osiguranja je da osiguranik za vrijeme bolovanja ima i obvezu rada, a koju je spriječen izvršavati zbog nekog od navedenih razloga. U protivnom, ako je osiguranik prema odluci poslodavca oslobođen obveze rada i za to vrijeme ostvaruje naknadu plaće (npr. nalazi se na godišnjem odmoru), unatoč utvrđenom bolovanju ne pripada mu pravo na naknadu plaće na osnovi bolovanja.

Za vrijeme bolovanja, zbog bolesti i komplikacija u svezi s trudnoćom i porođajem, korištenja prava na rad s polovicom punoga radnog vremena te prava na dopust za slučaj smrti djeteta, osiguraniku/ci koji koristi jedno od navedenih prava pripada pravo na naknadu plaće po prestanku radnog odnosa, do isteka korištenja tog prava.

7.1. NAKNADA PLAĆE ZA VRIJEME BOLOVANJA

Naknada plaće za vrijeme bolovanja zbog bolesti i komplikacija u vezi s trudnoćom i porođajem iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće. Osnovica za obračun naknade plaće za vrijeme bolovanja utvrđuje se kao satna ili dnevna osnovica, ovisno o rasporedu radnog vremena osiguranika – korisnika naknade.

Za osiguranika – radnika naknada plaće određuje se od osnovice koju čini prosječni iznos plaće koja je osiguraniku isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje, neovisno na čiji teret se isplaćuje.

Pod prosječnim iznosom podrazumijeva se iznos dobiven na način da se zbroj isplaćenih plaća podijeli s brojem sati rada za koje je isplaćena. Znači da u propisanom razdoblju moraju biti isplaćene najmanje dvije plaće (koje se odnose na dva kalendarska mjeseca). Ako osiguraniku u šestomjesečnom razdoblju nije isplaćena niti jedna plaća, odnosno ako je isplaćena samo jedna plaća, kao osnovica za naknadu plaće uzima se plaća isplaćena do dana nastanka osiguranog slučaja (bolesti) na osnovu kojeg se stječe pravo na naknadu plaće, odnosno plaća na koju radnik ima pravo prema ugovoru o radu.

Oprez! Česti su primjeri u praksi da radnice koje nisu u potpunosti iskoristile godišnji odmor za godinu u kojoj su ga stekle, nakon prestanka bolovanja zbog komplikacija u trudnoći, a prije početka korištenja prava na rođiljni dopust, koriste godišnji odmor. Te radnice bivaju oštećene za iznos naknade plaće tijekom korištenja rođiljnog dopusta jer im se u prosjek uzima samo mjesec u kojem je radnica koristila godišnji odmor, a ne prosjek plaće za šest mjeseci prije dana otvaranja bolovanja, kao što bi se inače uzimao u obzir taj prosjek da radnica nije u međuvremenu (od zaključivanja bolovanja zbog komplikacija u trudnoći pa do početka korištenja prava na rođiljni dopust) koristila pravo na neiskorišteni godišnji odmor. Stoga, preporučujemo radnicama da pokušaju neiskorišteni godišnji odmor za godinu u kojoj su ga stekle (a koji neće biti u mogućnosti iskoristiti do 30. lipnja iduće godine zbog činjenice da su na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći pa potom korištenja rođiljnog i/ili roditeljskog dopusta) iskoristiti prije početka korištenja bolovanja zbog komplikacija u trudnoći.

Naknadu plaće za vrijeme bolovanja zbog komplikacija u trudnoći i privremene spriječenosti za rad zbog trudnoće izravno isplaćuje HZZO, temeljem izvješća o bolovanju ('doznake'), koje se HZZO-u moraju dostaviti za svaki mjesec bolovanja. Uz prvo izvješće o bolovanju, HZZO-u se dostavlja i tiskanica – potvrda o plaći koju popunjava poslodavac. Drugi primjerak 'doznake' radnica mora dostaviti poslodavcu svakog mjeseca radi evidentiranja sati odsutnosti s rada.

Naknada plaće ne može za puno radno vrijeme iznositi više od proračunske osnovice uvećane za 28% (odnosno 4.257,00 kuna), osim naknade plaće za vrijeme korištenja rođiljnog dopusta.

Prilikom bolovanja zbog komplikacija u trudnoći visina naknade ovisi o dužini staža osiguranja prije mjeseca kada je nastupilo bolovanje. Ako radnica ne ostvaruje staž osiguranja 12 mjeseci neprekidno ili s prekidima barem 18 mjeseci u prethodna 24 mjeseca, tada se naknada ne utvrđuje od ostvarenih plaća u šestomjesečnom razdoblju, već u visini od 831,50 kuna.

Oprez! Ako koristite bolovanje zbog bolesti i komplikacija u vezi s trudnoćom i porođajem, iznos naknade plaće vam je limitiran na najviši iznos od 4.257,00 kuna. Prema tome, ako vam je plaća veća od tog iznosa, naknada plaće bit će limitirana na taj iznos.

Ako radnici za vrijeme korištenja bolovanja zbog komplikacija u trudnoći prestane radni odnos, ona ostvaruje pravo na naknadu sve do dana koji prethodi danu kojim započinje rođiljni dopust. U tom slučaju više ne ostvaruje pravo na rođiljnu naknadu po osnovi radnog odnosa, ali može ostvariti to pravo kao nezaposlena majka pod uvjetom da se u roku 30 dana nakon prestanka radnog odnosa prijavi Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje.

U tom slučaju ostvaruje pravo na naknadu koja se isplaćuje na teret državnog proračuna u svoti koja sada iznosi od 1.663,00 kn. U slučaju kada radnica neposredno nakon bolovanja zbog komplikacija u trudnoći nastavlja rođiljni dopust, u pravilu se ne treba utvrđivati ponovno naknada, već se i dalje za vrijeme rođiljnog dopusta nastavlja isplaćivati jednaka naknada na temelju satnice izračunate u potvrdi o plaći koju je poslodavac ispostavio prije početka bolovanja zbog komplikacija u trudnoći, osim ako je utvrđivanje nove naknade povoljnije za radnicu. Stoga će radnica (koja je imala plaću primjerice 6.000,00 kuna), a koja je tijekom bolovanja zbog komplikacija u trudnoći ostvarivala pravo na limitirani iznos novčane naknade od 4.257,00 kuna, tijekom korištenja prava na rođiljni dopust imati pravo na ponovni izračun novčane naknade koju će dobivati za vrijeme korištenja rođiljnog dopusta, a koja će se odrediti prema njezinoj plaći.



PRAVA RODITELJA NAKON PORODA

Za vrijeme trudnoće i nakon poroda roditelji imaju pravo koristiti vremenske potpore (dopusti, poštuda od rada i vrijeme za brigu o djetetu) te novčane potpore (naknadu plaće za vrijeme dok radnik/ca ne radi, primjerice dok je radnica na bolovanju, novčanu naknadu, novčanu pomoć i jednokratnu novčanu pomoć za novorođeno dijete).

Korisnik ima pravo koristiti navedena prava pod uvjetima i na način kako je to propisano zakonima i podzakonskim aktima.

1. TKO IMA PRAVO KORISTI RODILJNE I RODITELJSKE POTPORE?

Zakonom su točno propisane kategorije osoba koje imaju pravo koristiti pravo na roditeljne i roditeljske potpore. Rodiljne i roditeljske potpore može koristiti djetetov roditelj, a roditeljem se, kod ostvarenja tih prava, smatra biološki roditelj, bez obzira na to žive li roditelji u bračnoj ili izvanbračnoj zajednici.

S roditeljima se izjednačuju i posvojitelji djeteta, skrbnici, udomitelji djeteta i druge fizičke osobe kojima je malodobno dijete odlukom nadležnog tijela povjereno na čuvanje i odgoj, bez obzira na to žive li u bračnoj ili izvanbračnoj zajednici.

Bitno je da su te osobe osiguranici obveznog zdravstvenog osiguranja na nekoj od osnova propisanih Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju, a osiguranici su:

1. ZAPOSLENI RODITELJ, tj.:

- osoba u radnom odnosu kod domaćeg ili stranog poslodavca sa sjedištem u Republici Hrvatskoj,
- osoba s prebivalištem ili odobrenim stalnim boravkom u Republici Hrvatskoj zaposlena u inozemstvu kod stranog poslodavca koja nema zdravstveno osiguranje stranog nositelja zdravstvenog osiguranja, odnosno koje nisu obvezno osigurane prema inozemnim propisima na način kako je to određeno međunarodnim ugovorom o socijalnom osiguranju;

Zaposlenim roditeljem smatra se i roditelj koji je:

- izabran ili imenovan na stalnu dužnost u tijelima državne vlasti ili u tijelima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, ako za taj rad prima plaću i ako po toj osnovi ima priznat status osiguranika iz obveznoga zdravstvenog i mirovinskog osiguranja,
- član uprave trgovačkog društva, ako po toj osnovi ima priznat status osiguranika iz obveznoga zdravstvenog i mirovinskog osiguranja,
- prema propisima o radu sklopio ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa i koji, po toj osnovi, ima priznat status osiguranika iz obveznoga zdravstvenog i mirovinskog osiguranja,
- roditelj njegovatelj, koji po toj osnovi ima priznat status osiguranika iz

obveznoga zdravstvenog i mirovinskog osiguranja,

- osoba koja pruža njegu i pomoć hrvatskom ratnom vojnom invalidu iz Domovinskog rata te po toj osnovi ima priznat status osiguranika iz obveznoga zdravstvenog i mirovinskog osiguranja;

2. SAMOZAPOSLENI RODITELJ, odnosno:

- osoba koja na području Republike Hrvatske obavlja gospodarsku djelatnost obrta i s obrtom izjednačenih djelatnosti,
- osoba koja samostalno u obliku slobodnog zanimanja obavlja profesionalnu djelatnost,
- osoba koja u Republici Hrvatskoj obavlja djelatnost poljoprivrede i šumarstva kao jedino ili glavno zanimanje ako je obveznik poreza na dohodak ili poreza na dobit, a nije osigurana po osnovi rada,
- službenik vjerske zajednice, koja je upisana u evidenciju vjerskih zajednica koju vodi nadležno državno tijelo, ako nije osigurana po osnovi rada;

3. RODITELJ KOJI OSTVARUJE DRUGI DOHODAK – tj. ostvaruje drugi dohodak na koji su plaćeni doprinosi prema propisima o doprinosima za obvezna osiguranja te koji je s te osnove stekao status osiguranika iz obveznoga zdravstvenog osiguranja;

4. POLJOPRIVREDNIK koji u Republici Hrvatskoj obavlja djelatnost poljoprivrede i šumarstva kao jedino ili glavno zanimanje ako je vlasnik, posjednik ili zakupac, te ako je na osnovi toga stekao status osiguranika iz obveznoga zdravstvenog i mirovinskog osiguranja, a nije obveznik poreza na dohodak ili poreza na dobit i nije zdravstveno osiguran po osnovi rada;

5. NEZAPOSLENI RODITELJ - koji ima priznat status nezaposlene osobe;

6. RODITELJ IZVAN SUSTAVA RADA - korisnik mirovine, korisnik prava na profesionalnu rehabilitaciju ili korisnik prava na invalidsku mirovinu zbog profesionalne nesposobnosti za rad, ili osoba koja se prema propisima iz socijalne skrbi ne smatra sposobnom za rad, ili se prema drugim propisima smatra uzdržavanom osobom, ili je polaznik redovitog školovanja, sveučilišnog ili stručnog studija, ili korisnik koji nema uvjete za ostvarenje statusa korisnika iz točke 1. do 5., a ima priznat status zdravstveno osigurane osobe iz obveznoga zdravstvenog osiguranja.

Korisnici roditeljnih i roditeljskih potpora su i:

- posvojitelj koji ima utvrđen status osigurane osobe u obveznome zdravstvenom osiguranju, prema svom radnopravnom statusu, ako Zakonom nije drugačije propisano,
- skrbnik maloljetnog djeteta kojem je rješenjem nadležnog tijela to dijete povjereno na čuvanje i odgoj ili druga fizička osoba kojoj je maloljetno dijete odlukom nadležnog tijela povjereno na čuvanje i odgoj, prema



svom radnopravnom statusu, pod uvjetom da ima status osigurane osobe u obveznome zdravstvenom osiguranju i ako s tim djetetom živi u zajedničkom kućanstvu,

- udomitelj maloljetnog djeteta, prema svom radnopravnom statusu, pod uvjetom da ima status osigurane osobe u obveznom zdravstvenom osiguranju i ako s tim djetetom živi u zajedničkom kućanstvu,
- stranac s odobrenim stalnim boravkom u Republici Hrvatskoj koji ima priznat status osigurane osobe u obveznom zdravstvenom osiguranju.

2. KOJA PRAVA IMA KORISNIK RODILJNIH I RODITELJSKIH POTPORA?

2.1. PRAVO NA RODILJNI ODNOSNO RODITELJSKI DOPUST I POŠTEDU OD RADA

Kod utvrđivanja koja prava imaju roditelji kao korisnici roditeljskih potpora, valja razlikovati zaposlene i samozaposlene roditelje od roditelja koji ostvaruju drugi dohodak, roditelja poljoprivrednika te nezaposlenog roditelja.

Zaposleni i samozaposleni roditelj ima pravo na:

1. roditeljski dopust,
2. roditeljski dopust,
3. rad s polovicom punoga radnog vremena,
4. rad s polovicom punoga radnog vremena zbog pojačane njege djeteta,
5. stanku za dojenje djeteta,
6. dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili dopust radnice koja doji dijete,
7. slobodan radni dan za prenatalni pregled,
8. dopust ili rad s polovicom punoga radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju,
9. mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta.

Roditelji koji ostvaruju drugi dohodak, roditelji poljoprivrednici te nezaposleni roditelji imaju pravo na:

1. roditeljsku potporu od rada,
2. roditeljsku potporu od rada.

2.2. PRAVO NA NAKNADU PLAĆE I NOVČANE NAKNADE

Za vrijeme korištenja propisanih prava, ovisno o njihovom radnopravnom statusu, roditeljima pripada *pravo na naknadu plaće* ili *novčanu naknadu*, osim osobama koje su korisnici mirovine, korisnici prava na profesionalnu rehabilitaciju ili korisnici prava

na invalidsku mirovinu zbog profesionalne nesposobnosti za rad, ili osobama koje se prema propisima iz socijalne skrbi ne smatraju sposobnima za rad, ili se prema drugim propisima smatraju uzdržavanima osobama, ili su polaznici redovitog školovanja, sveučilišnog ili stručnog studija, ili korisnici koji nemaju uvjete za ostvarenje statusa korisnika po nekim drugim uvjetima, a imaju priznat status zdravstveno osigurane osobe iz obveznoga zdravstvenog osiguranja. Tim kategorijama osoba po rođenju djeteta *pripada pravo na novčanu pomoć radi roditeljske skrbi o djetetu*.

Svi navedeni korisnici prava, osim novčanih potpora, imaju pravo na jednokratnu novčanu potporu za novorođeno dijete.

U nastavku dajemo detaljniji opis navedenih prava te postupka njihovog ostvarivanja.

3. PRAVA ZAPOSLENIH RODITELJA I SAMOZAPOSLENIH RODITELJA NA RODILJNE I RODITELJSKE POTPORE

U ovom odjeljku obrađuju se prava na roditeljske potpore na koja imaju pravo samo zaposleni i samozaposleni roditelji.

Na početku odmah valja naglasiti da je potrebno razlikovati roditeljski dopust i roditeljske potpore u odnosu na roditeljski dopust i roditeljsku potporu.

Rodiljnim se dopustom smatra razdoblje od prvoga dana korištenja prava na roditeljski dopust do 6 mjeseci života djeteta, koji se sastoji od obveznog i dodatnog roditeljskog dopusta, a naknada koja se korisnicima isplaćuje za to vrijeme je *roditeljska potpora*.

Roditeljskim se dopustom smatra dopust nakon isteka roditeljskog dopusta, odnosno razdoblje od 6 mjeseci do godinu dana života djeteta (ako je riječ o rođenju prvoga djeteta ili drugoga djeteta) pa do 30 mjeseci života djeteta (ako je riječ o rođenju trećega i svakog sljedećeg djeteta ili rođenju blizanaca). Za vrijeme trajanja prava na roditeljski dopust roditelji imaju pravo na *roditeljske potpore*.

Pravo na roditeljski dopust i roditeljske potpore utvrđuje se kao osobno pravo oba roditelja i roditelji ga koriste u jednakim dijelovima.

3.1. PRAVO NA RODILJNI DOPUST

Za vrijeme trudnoće, poroda i njege novorođenoga djeteta zaposlena majka ili samozaposlena majka ima pravo na roditeljski dopust.

Pravo na obvezni roditeljski dopust trudnica ili majka koristi u neprekidnom trajanju od 98 dana, od kojih 28 dana prije dana očekivanog poroda te 70 dana nakon rođenja djeteta.

Obvezni roditeljski dopust trudnica ili majka, ovisno o stanju trudnoće i zdravstvenome stanju, može početi koristiti i 45 dana prije dana očekivanog poroda, što utvrđuje izabrani doktor opće ili obiteljske medicine, a prema nalazu izabranog doktora ginekologa.



Dan očekivanoga poroda utvrđuje izabrani doktor opće ili obiteljske medicine prema nalazu izabranog doktora ginekologa iz obveznoga zdravstvenog osiguranja.

Nakon obveznog roditeljskog dopusta, majka ima pravo na *dodatni roditeljski dopust* do navršenih 6 mjeseci života djeteta. Ako je dijete prerano rođeno, roditeljski dopust produžuje se za onoliko vremena za koliko je dijete prerano rođeno. Pod prerano rođenim djetetom smatra se dijete rođeno prije navršenog 37. tjedna, odnosno 259. dana trudnoće, u skladu s ocjenom HZZO-a na temelju vještačenja na osnovi medicinske dokumentacije.

Nakon proteka obveznog roditeljskog dopusta, odnosno 70 dana poslije poroda, do navršenih 6 mjeseci života djeteta pravo na roditeljski dopust također koristi majka, međutim, ako se roditelji tako sporazumiju, pravo na roditeljski dopust (u razdoblju od 70 dana nakon poroda do 6 mjeseci života djeteta) majka može pisanom izjavom prenijeti na oca djeteta, uz njegovu prethodnu suglasnost, u cijelosti ili u vremenski ograničenom trajanju.

3.2. PRAVO NA RODITELJSKI DOPUST

Nakon isteka roditeljskog dopusta, odnosno nakon što je dijete navršilo 6 mjeseci života, roditelj (majka ili otac) ima pravo na roditeljski dopust koji može koristiti do osme godine života djeteta na način i u trajanju od:

- 6 mjeseci, za prvo i drugo rođeno dijete,
- 30 mjeseci, za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete, s tim da se u broj rođene djece ubrajaju i mrtvorodena djeca, umrla djeca majke i posvojena djeca.

Pravo na roditeljski dopust osobno je pravo oba roditelja i koriste ga oba roditelja u jednakom dijelu (svaki od njih po tri mjeseca ili po 15 mjeseci). Iznimno ga može koristiti samo jedan od roditelja ako se o tome pisano izjasne oba roditelja.

Roditeljski dopust roditelji mogu koristiti pojedinačno, istodobno ili naizmjenično, sukladno osobnom dogovoru i pod uvjetom da pravo na roditeljski dopust ne koristi samo jedan od roditelja. No, jedan od roditelja može prepustiti drugome roditelju korištenje cijeloga roditeljskog dopusta uz pisanu izjavu o odricanju prava na roditeljski dopust. Oblik i sadržaj izjave može se pronaći na internetskim stranicama HZZO-a (http://www.hzzo-net.hr/o3_01_08.php).

Ako roditelj nije potpisao takvu izjavu, HZZO će donijeti rješenje o pravu na korištenje roditeljskog dopusta po 3, odnosno 15 mjeseci za svakog roditelja. To znači da će u tom slučaju majka imati pravo na korištenje roditeljskog dopusta do 6 mjeseci života djeteta i 3 mjeseca, odnosno 15 mjeseci roditeljskog dopusta, a ostatak roditeljskog dopusta 3, odnosno 15 mjeseci koristit će otac djeteta.

Primjer: Roditelji se mogu dogovoriti da će, nakon proteka roditeljskog dopusta, roditeljski dopust koristiti samo majka u trajanju od 6 mjeseci (odnosno od 6 mjeseci do 1 godine starosti djeteta) ili da će ga koristiti istovremeno i otac i majka, svaki po tri mjeseca (tj. nakon što dijete navrší 6 mjeseci majka i otac imaju pravo istovremeno do 9 mjeseci djetetova života koristiti roditeljski dopust) ili da će ga koristiti npr. majka od 6 mjeseci djetetova života pa naredna tri mjeseca, a nakon toga djetetov otac, ili obrnuto.

Ako djetetov otac koristi pravo na roditeljski dopust u trajanju od najmanje tri mjeseca, trajanje roditeljskog dopusta produžuje se za dva mjeseca.

Primjer: Nakon proteka roditeljskog dopusta (odnosno nakon što je dijete navršilo 6 mjeseci), otac djeteta može odlučiti koristiti roditeljski dopust u trajanju od 3 mjeseca pa će se u tom slučaju roditeljski dopust produžiti za dva mjeseca.

Roditeljski dopust može se koristiti u cijelosti ili u dijelovima. Dakle, roditeljski dopust se može iskoristiti u cijelosti od 3 mjeseca ili u dijelovima, npr. po mjesec dana u tri puta. Ako se roditeljski dopust koristi u dijelovima, može ga se koristiti najviše dva puta godišnje, svaki put u trajanju od najmanje 30 dana.

Kako se ostvaruje pravo na roditeljski i roditeljski dopust?

Kako bi ostvario pravo na roditeljski i roditeljski dopust, roditelj mora predati zahtjev u pismenom obliku u područnom uredu Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (HZZO) nadležnom prema mjestu prebivališta osigurane osobe.

Uz zahtjev roditelj mora priložiti sljedeću dokumentaciju:

Za korištenje roditeljskog dopusta do navršenog šestog mjeseca starosti djeteta:

- izvješće o bolovanju koje izdaje liječnik primarne zdravstvene zaštite (originalni primjerak izvješća o bolovanju radnica je dužna predati HZZO-u, a kopiju poslodavcu),
- potvrdu o plaći (koju izdaje poslodavac) i ostalim primanjima ostvarenima u posljednjih šest mjeseci, prije mjeseca u kojem je radnica počela koristiti obvezni roditeljski dopust,
- prijava o korištenju roditeljskog dopusta – formular HZZO-a koji se popunjava u pripadajućem područnom uredu,
- zdravstvena iskaznica,
- osobna iskaznica,
- preslika kartice tekućeg računa.

Za korištenje roditeljskog dopusta od šestog mjeseca starosti djeteta do navršene godine dana života:

- zahtjev (koji se treba podnijeti najkasnije dok dijete ne navrší pet mjeseci života, a koji se popunjava u područnom uredu HZZO-a prema mjestu prebivališta osigurane osobe),
- rodni list djeteta,
- rješenje HZZO-a o prizatom pravu na naknadu plaće do šestog mjeseca starosti djeteta.

3.3. PRAVO NA RAD S POLOVICOM PUNOGA RADNOG VREMENA

Majka djeteta može pravo na dodatni rodiljni dopust koristiti i kao pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena:

za vrijeme rodiljnog dopusta, odnosno nakon isteka obveznog rodiljnog dopusta (od 70 dana nakon poroda pa do 6 mjeseci života djeteta),

odnosno tijekom roditeljskog dopusta (nakon navršenih 6 mjeseci života djeteta).

Nakon što je dijete navršilo 6 mjeseci života, majka ima pravo koristiti rad s polovicom punoga radnog vremena u onolikom trajanju koliko je to pravo koristila do 6 mjeseci života djeteta, a najduže do 9 mjeseci života djeteta. Isto vrijedi i za oca djeteta.

Roditelj može pravo na roditeljski dopust koristiti i kao pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena u dvostrukom trajanju neiskorištenoga roditeljskog dopusta.

Primjer: Roditelj može odlučiti da će, nakon što dijete navrší 3 mjeseca života, koristiti rad s polovicom punoga radnog vremena dok dijete ne navrší 6 mjeseci života pa će u tom slučaju umjesto korištenja roditeljskog dopusta, roditelj imati pravo raditi s polovicom punoga radnog vremena još 3 mjeseca, ali najdulje dok dijete ne navrší 9 mjeseci života. Nakon toga, pravo na roditeljski dopust roditelj može koristiti i kao pravo na rad s polovicom radnog vremena i to u dvostrukom trajanju neiskorištenoga roditeljskog dopusta. To znači da kada koristi pravo na roditeljski dopust radeći polovinu radnoga vremena 6 mjeseci za jedno ili dvoje djece, može godinu dana raditi polovinu punoga radnog vremena. Kada pak koristi pravo na roditeljski dopust do 30 mjeseci za treće i svako sljedeće dijete ili rođene blizance radeći polovinu punoga radnog vremena, tada može do 60 mjeseci raditi polovinu radnog vremena. Valja naglasiti da tijekom korištenja tog prava poslodavac radniku/ci isplaćuje plaću za pola radnoga vremena, dok HZZO isplaćuje dio naknade plaće radi korištenja roditeljskog dopusta.

3.4. PRAVO NA RAD S POLOVICOM PUNOGA RADNOG VREMENA RADI POJAČANE NJEGE DJETETA

Ako je djetetu, prema nalazu i ocjeni izabranog doktora primarne zdravstvene zaštite i nadležnoga liječničkog povjerenstva HZZO-a, zbog njegova zdravlja i razvoja potrebna pojačana briga i njega, jedan od roditelja, nakon što je iskoristio pravo na roditeljski dopust ili pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena, ima pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena do navršene 3. godine djetetova života.

Pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena može ostvariti:

- samo jedan od roditelja pod uvjetom da oba roditelja imaju status zaposlenog i samozaposlenog roditelja s punim radnim vremenom,
- zaposleni i samozaposleni roditelj koji sam brine i njeguje dijete,
- ali i roditelj u slučaju da drugi roditelj koristi za drugo dijete jedno od prava utvrđenih Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama (npr. pravo na rodiljni ili roditeljski dopust itd.).

Pravo može ostvariti roditelj pod uvjetom da drugi roditelj koji nema status zaposlene i samozaposlene osobe nije u mogućnosti zbog svog psihofizičkog stanja pružiti pojačanu brigu i njegu djetetu.

Roditelj može ostvariti pravo ako kod drugog roditelja, koji nema status zaposlene ili samozaposlene osobe, postoje sljedeće okolnosti:

- ako su radi zaštite dobrobiti djeteta susreti i druženje djeteta s jednim od roditelja zabranjeni ili ograničeni ili je jednom od roditelja, prema propisima o zaštiti od nasilja u obitelji, izrečena zaštitna mjera zabrane približavanja djetetu ili udaljenja iz stana, kuće ili nekoga drugoga stambenog prostora u kojem dijete živi,
- ako je jedan od roditelja teško bolestan ili je ovisan o pomoći druge osobe zbog čega je spriječen u obavljanju roditeljske skrbi prema ocjeni nadležnoga liječničkog povjerenstva Zavoda,
- kad je jedan od roditelja kao djelatna vojna osoba u vojnoj misiji izvan Republike Hrvatske ili na izdržavanju kazne zatvora u trajanju dužem od jedne godine neprekidno, a sve pod uvjetom da se roditelj iz ovoga podstavka svojom pisanom izjavom odrekao prava na korištenje roditeljskog dopusta u korist drugoga roditelja.

Smatra se da je djetetu potrebna pojačana briga i njega u slučajevima sljedećih bolesti, odnosno stanja djeteta:

1. tuberkuloza (svi oblici primarne i postprimarne tuberkuloze bez obzira na lokaciju)
2. sifilis i njegove posljedice
3. posljedice akutnog encefalitisa razne etiologije
4. sve vrste malignih neoplazmi, uključujući i leukemiju
5. bronhijalna astma i astmatiformni bronhitis
6. stanja prouzrokovana atireoidizmom i hipotireoidizmom, kongenitalne ili stečene etiologije

7. šećerna bolest
8. kongenitalne hemolitičke anemije
9. policitemija
10. hemofilija
11. duševna zaostalost
12. cerebralna dječja paraliza (svi oblici)
13. bolesti motornih neurona i mišićne distrofije
14. sljepilo
15. gluhoonijemost
16. kongenitalna i kronična srčana oboljenja
17. suženje jednjaka nakon korozije
18. ciroza jetre
19. cistična fibroza
20. bubrežna insuficijencija
21. kronična upala bubrega
22. opstruktivna i refluksna uropatija
23. upalne reumatske bolesti
24. kronični osteomielitis i periostitis
25. urođene i stečene malformacije kostiju i mišića
26. imunodeficijencija
27. crijevne malapsorcije

Iznimno roditelj može ostvariti pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta kod kojeg postoje druge bolesti i stanja koja nisu utvrđena u tablici, a s obzirom na opće zdravstveno stanje djeteta.

Pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena radi pojačane njege djeteta roditelj **ne može** ostvariti:

- dok koristi pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena ili pravo na rad u skraćenoj radnoj vremenu po nekoj drugoj osnovi,
- odnosno roditelju prestaje to pravo za vrijeme dok je dijete stalno ili tjedno smješteno u zdravstvenoj ustanovi ili ustanovi socijalne skrbi, odnosno ako je dijete smješteno u predškolskoj ustanovi u kojoj ima smještaj svakodnevno duže od osam sati.

Da bi roditelji mogli ostvariti navedeno pravo, moraju izabranom doktoru medicine primarne zdravstvene zaštite djeteta podnijeti pisani zahtjev za korištenjem toga prava. Ostvarenje toga prava liječnik predlaže nadležnome liječničkom povjerenstvu Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, koje donosi nalaz, mišljenje i ocjenu, odnosno rješenjem utvrđuje potrebu pojačane brige i njege djeteta, kao i dužinu trajanja pojačane brige i njege.

Protiv rješenja roditelj se ima pravo žaliti, a žalba se podnosi Direkciji HZZO-a. Međutim, žalba roditelja ne odgađa izvršenje rješenja.

Pravo roditelja na rad s polovicom punoga radnog vremena prestaje:

- istekom roka na koje je priznato, odnosno kad liječničko povjerenstvo, na temelju prijedloga izabranog doktora medicine primarne zdravstvene zaštite djeteta, na zahtjev roditelja ocijeni da djetetu zbog promjena zdravstvenoga stanja više nije potrebna pojačana briga i njega,
- ako roditelj počne koristiti pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena ili pravo na rad u skraćenoj radnoj vremenu po nekoj drugoj osnovi,
- ako je dijete stalno ili tjedno smješteno u zdravstvenoj ustanovi ili ustanovi socijalne skrbi, odnosno ako je dijete smješteno u predškolskoj ustanovi u kojoj ima smještaj svakodnevno duže od osam sati.

Roditelj je obavezan u roku od 8 dana prijaviti nadležnome područnom uredu HZZO-a svaku promjenu koja utječe na gubitak prava na rad u skraćenoj radnoj vremenu radi pojačane brige djeteta.

3.5. DOPUST ZA SLUČAJ SMRTI DJETETA

Pravo na dopust za slučaj smrti djeteta ima zaposlena majka ili samozaposlena majka koja je rodila mrtvo dijete prije nego što je započela koristiti rodiljni dopust ili ako dijete umre prije nego što je protekao rodiljni ili roditeljski dopust, u kojem slučaju korisnik toga dopusta ima pravo nastaviti njegovo korištenje još 3 mjeseca računajući od idućeg dana od dana smrti djeteta.

3.6. PRENOŠENJE PRAVA KORIŠTENJA RODITELJSKOG DOPUSTA NA JEDNOG RODITELJA

Postoje slučajevi u kojima će se korištenje nekog od navedenih prava u cijelosti prenijeti na drugoga roditelja. Pravo korištenja nekog od navedenih prava u cijelosti se prenosi na drugoga roditelja ako:

- jedan od zaposlenih roditelja ili samozaposlenih roditelja umre ili
- ako je iz bilo kojega drugoga opravdanog razloga spriječen započeti ili koristiti pripadajuće pravo.

Opravdani razlozi zbog kojih je roditelj onemogućen koristiti pripadajuće pravo su:

- kad je jedan roditelj lišen roditeljske skrbi; kad je jednom roditelju oduzeto pravo života sa svojim djetetom; kad je jedan roditelj potpuno lišen poslovne sposobnosti, djelomice lišen poslovne sposobnosti u odnosu na roditeljsku skrb, proglašen nestalim, nepoznat, nepoznatog prebivališta ili boravka ili je prema nalazu nadležnoga centra za socijalnu skrb grubo zanemario skrb o djetetu napuštanjem djeteta,
- kad su radi zaštite dobrobiti djeteta susreti i druženje djeteta s jednim od roditelja zabranjeni ili ograničeni ili je jednom od roditelja, prema

posebnim propisima, izrečena mjera za zaštitu prava i dobrobiti djeteta, zabrana približavanja djetetu ili udaljenja iz stana, kuće ili nekog drugog stambenog prostora u kojem dijete živi,

- kad je jedan od roditelja teško bolestan ili je ovisan o pomoći druge osobe zbog čega je na duže vrijeme spriječen ili u znatnoj mjeri ograničen u obavljanju svoje roditeljske skrbi prema ocjeni nadležnog tijela vještačenja Zavoda,
- kad je jedan od roditelja kao djelatna vojna osoba u vojnoj misiji izvan Republike Hrvatske ili na izdržavanju kazne zatvora u trajanju dužem od jedne godine neprekidno, a sve pod uvjetom da se taj roditelj, pisanom izjavom, odrekao prava na korištenje roditeljskog dopusta u korist drugog roditelja.

3.7. STANKA ZA DOJENJE DJETETA

Radnica koja doji dijete, tijekom rada u punome radnom vremenu, ima pravo na stanku za dojenje djeteta u trajanju od dva sata dnevno. Pravo na stanku za dojenje djeteta majka ima neovisno o tome koristi li zaposleni otac u isto vrijeme i za isto dijete neko od prava na koje imaju pravo zaposleni i samozaposleni roditelji.

Primjer: Nakon što dijete navrší 6 mjeseci života, majka može početi raditi puno radno vrijeme, a roditeljski dopust koristi otac. Neovisno o činjenici što otac koristi roditeljski dopust, majka ima pravo na stanku za dojenje djeteta.

Pravo na stanku za dojenje djeteta može se koristiti jednokratno ili dva puta u tijekom dana u trajanju od po sat vremena. To pravo radnica može koristiti do navršene 1. godine života djeteta, a vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme.

Da bi zaposlena majka i samozaposlena majka koja namjerava koristiti pravo na stanku za dojenje djeteta ostvarila to pravo, dužna je najmanje 15 dana prije dana početka korištenja toga prava:

- o svojoj namjeri obavijestiti poslodavca,
- podnijeti zahtjev za korištenje toga prava HZZO-u na čijem području ima prebivalište ili stalni, odnosno privremeni boravak,
- zahtjevu majka treba priložiti:
 - potvrdu izabranog doktora/ice medicine specijaliste/ice pedijatra/ice da majka doji dijete,
 - potvrdu poslodavca da majka radi u punome radnom vremenu.

O pravu majke da koristi pravo na stanku za dojenje djeteta te o prestanku toga prava odlučuje HZZO rješenjem koje je dužan donijeti u roku od 8 dana. HZZO rješenje dostavlja majci i njezinom poslodavcu.

Tijekom korištenja prava na stanku majka je dužna svaka dva mjeseca dostaviti HZZO-u novu potvrdu izabranog/ne doktora/ice medicine specijaliste/ice pedijatra/

ice da doji dijete, te pisanim putem u roku od osam dana prijaviti svaku promjenu koja utječe na gubitak prava na stanku.

Ako se za vrijeme korištenja prava na stanku zaposlena majka ili samozaposlena majka nalazi na bolovanju, pravo na stanku za dojenje djeteta za to vrijeme miruje.

Pravo na naknadu plaće

Za vrijeme korištenja prava na stanku za dojenje djeteta majka ima pravo na naknadu plaće koja iznosi 100% proračunske osnovice, preračunate na satnu osnovicu za mjesec za koji se obračunava naknada plaće, pod uvjetom da ispunjava staž osiguranja u trajanju od najmanje 12 mjeseci neprekidno ili 18 mjeseci s prekidima u protekle dvije godine.

Zaposlena majka i samozaposlena majka, koja ne ispunjava uvjet staža osiguranja, ima pravo na naknadu plaće koja iznosi 50% proračunske osnovice, preračunate na satnu osnovicu za mjesec za koji se obračunava naknada plaće.

Pod proračunskom satnom osnovicom podrazumijeva se propisani postotni iznos proračunske osnovice obračunat na svoju satnu vrijednost s obzirom na puno radno vrijeme u mjesecu za koji se obračunava naknada plaće.

Naknadu plaće obračunava i isplaćuje HZZO, a na teret sredstava državnog proračuna.

Primjer: Za zaposlenu majku izračunava se naknada plaće za vrijeme korištenja prava za stanku za dojenje za mjesec koji ima 176 radnih sati (22 radna dana). Majka koristi pravo na stanku za dojenje dva sata dnevno. Izračun se vrši na sljedeći način:

Mjesec ima 22 radna dana, a majka je dojila 2 sata dnevno (dakle 44 sata).

$3.326,00$ (proračunska osnovica/176 sati rada x 44 sata = $18,90 \times 44$ sata = $831,60$ kn). Stoga majka ostvaruje pravo na naknadu plaće za vrijeme stanke za dojenje djeteta u svoti od $831,60$ kn.

Dakle, svotu od $831,60$ kn isplaćuje HZZO, dok preostali dio plaće radnice za rad isplaćuje poslodavac.

3.8. PRAVA ZAPOSLENOG RODITELJA ILI SAMOZAPOSLENOG RODITELJA DJETETA S TEŽIM SMETNJAMA U RAZVOJU

Nakon što je roditelj iskoristio pravo na roditeljski dopust ili prava na rad s polovicom radnog vremena (koje je roditelj koristio za vrijeme trajanja dodatnoga roditeljskog dopusta), jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (dijete s težim tjelesnim ili mentalnim oštećenjem ili težom psihičkom bolešću), nakon isteka prava na roditeljski dopust, a na temelju nalaza i mišljenja nadležnoga liječničkog povjerenstva HZZO-a, ima pravo na:

- dopust za njegu djeteta ili
- pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena.

Težim smetnjama u razvoju djeteta podrazumijevaju se teža tjelesna ili mentalna oštećenja ili teže psihičke bolesti zbog kojih dijete ne može samostalno izvoditi aktivnosti primjerene djetetovoj dobi te ovisi o pomoći druge osobe kod:

- oblačenja i svlačenja,
- obavljanja osnovnih životnih potreba (hranjenje, kontrola mokrenja i stolice),
- pokretanja tijela jer to nije moguće ni uz pomoć ortopedskih pomagala,
- hranjenja putem sonde ili gastrosome,
- samostalnog korištenja lijekova o kojima ovisi održavanje života,
- samostalnog korištenja posebne dijete koju, s obzirom na dob i na pokretljivost, moraju pripremati i davati roditelji,
- obavljanja svakodnevnih životnih aktivnosti, zbog promjene osobnosti u ponašanju i u reakcijama s progresivnim oštećenjem u intelektualnom, emocionalnom i socijalnom funkcioniranju.

Smetnjama u razvoju djeteta smatraju se: oštećenje vida, oštećenje sluha, oštećenje govorno-glasovne komunikacije, oštećenje lokomotornog sustava, oštećenje središnjega živčanog sustava, oštećenje perifernoga živčanog i mišićnog sustava, oštećenje drugih organa i organskih sustava, mentalna oštećenja i psihičke bolesti.

Težinu tjelesnog, mentalnog oštećenja ili psihičke bolesti utvrđuje nadležno liječničko povjerenstvo Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje. O postojanju tjelesnog, mentalnog oštećenja ili psihičke bolesti nadležno liječničko povjerenstvo HZZO-a donosi nalaz, mišljenje i ocjenu.

Pravo na dopust roditelj ima do navršene 8. godine djetetova života, a ako se pravo na dopust za njegu djeteta koristi kao pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena, roditelj može nastaviti njegovo korištenje i nakon navršene 8. godine djetetova života, sve dok ta potreba traje, a na temelju nalaza i mišljenja nadležnoga tijela vještačenja prema propisima o obveznome zdravstvenom osiguranju. U tom se slučaju roditelju sva neiskorištena prava na roditeljski dopust za odnosno dijete stavljaju u mirovanje s danom početka korištenja prava na dopust za njegu djeteta ili prava na rad s polovicom punoga radnog vremena.

U slučaju da je roditelj svoje pravo na roditeljski dopust za odnosno dijete prenio na drugoga roditelja, svako daljnje korištenje toga prenesenog prava stavlja se u mirovanje s danom koji prethodi početku korištenja prava na dopust za njegu djeteta ili prava na rad s polovicom punoga radnog vremena, bez obzira na to koristi li drugi roditelj trenutačno to preneseno pravo u obliku roditeljskog dopusta ili rada u polovici punoga radnog vremena ili je najavio namjeru korištenja tog prava.

Navedena prava ne može se koristiti za slučaj da jedan od roditelja djeteta već koristi to pravo za drugo dijete ili da jedan od roditelja djeteta, prema propisima iz socijalne skrbi, za to dijete ima priznat status roditelja njegovatelja, izuzev ako na temelju nalaza i mišljenja nadležnoga tijela vještačenja prema propisima o obveznome zdravstvenom

osiguranju, kojim je utvrđeno da roditelj koji koristi pravo za drugo dijete nije u mogućnosti pružati odgovarajuću njegu za dvoje ili više djece zbog težine njihova mentalnog ili tjelesnog oštećenja, odnosno teže psihičke bolesti.

Zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju ima pravo na dopust za njegu djeteta ili pravo na rad u skraćenom radnom vremenu pod uvjetom da:

- radi s punim radnim vremenom,
- da drugi roditelj nije nezaposlen prema propisima o zapošljavanju, odnosno
- ako živi sam s djetetom u zajedničkom kućanstvu (npr. samohrani ili razvedeni roditelj).

Iznimno, zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju može ostvariti jedno od tih prava ako drugi roditelj, koji je nezaposlen, nije u mogućnosti zbog svog psihofizičkog stanja pružati potrebnu njegu djetetu s težim smetnjama u razvoju, ako je na odsluženju vojnog roka ili se nalazi u pritvoru ili na izdržavanju kazne zatvora duže od 30 dana.

Ako roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju, koji koristi jedno od tih prava, umre, napusti dijete, nije u mogućnosti pružati potrebnu njegu zbog svog psihofizičkog stanja, ako je na odsluženju vojnog roka ili se nalazi u pritvoru ili na izdržavanju kazne zatvora duže od 30 dana, drugi roditelj može koristiti:

- pravo na dopust za njegu djeteta, ako ima status zaposlenog ili samozaposlenog roditelja,
- pravo na rad u skraćenom radnom vremenu, ako ima status zaposlenog ili samozaposlenog roditelja po osnovi punoga radnog vremena.

Ako zaposlena majka ili samozaposlena majka djeteta s težim smetnjama u razvoju koristi jedno od tih prava, otac djeteta može pod istim uvjetima koristiti jedno od prava dok je majka na roditeljskom dopustu.

Zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju ne može ostvariti jedno od tih prava ako koristi pravo na rad u skraćenom radnom vremenu, odnosno pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena po drugoj osnovi.

Zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju ne može ostvariti, odnosno prestaje mu jedno od tih prava, za vrijeme dok je dijete stalno ili tjedno smješteno u ustanovi socijalne skrbi, zdravstva ili prosvjete, odnosno ako dijete boravi u ustanovi socijalne skrbi, zdravstva ili prosvjete svakodnevno duže od 8 sati. Iako dijete boravi u ustanovi socijalne skrbi, zdravstva ili prosvjete svakodnevno duže od 8 sati, zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju ima pravo na rad u skraćenom radnom vremenu, odnosno ne prestaje mu to pravo ako živi sam s djetetom i obavezan je raditi drugu smjenu.

Navedenim pravima roditelji djeteta s težim smetnjama u razvoju mogu se koristiti naizmjenično ili naizmjenično koristiti jedno i drugo pravo za sve vrijeme dok postoje uvjeti za njihovo korištenje, s tim da pojedino pravo svaki od roditelja može koristiti najviše dva puta godišnje, svaki put u trajanju od najmanje 3 mjeseca.

Postupak ostvarenja prava

Ako roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju namjerava mijenjati način korištenja pripadajućeg prava ili ponovno uspostaviti ranije prekinuto korištenje pripadajućeg prava, dužan je o toj svojoj namjeri obavijestiti poslodavca, a poslodavac mu može odgoditi korištenje tog prava.

Da bi roditelj ostvario neko od prava, mora pokrenuti postupak podnošenjem pisanog zahtjeva za ostvarenje nekog od prava. O zahtjevu roditelja odlučuje rješenjem HZZO, a na temelju nalaza, mišljenja i ocjene liječničkoga povjerenstva HZZO-a.

Roditelj stječe pravo s danom konačnosti rješenja, a prema potvrdi o konačnosti koju stavlja i ovjerava HZZO na samom rješenju.

Rješenje HZZO dostavlja poslodavcu zaposlenog roditelja. Iznimno, kada zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj u času podnošenja zahtjeva koristi roditeljski dopust, korištenje prava na dopust ili na rad u skraćenoj radnom vremenu radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju stječe se s prvim narednim danom nakon iskorištenog prava na roditeljski dopust.

Rješenje o prestanku ili promjeni korištenja prava donosi HZZO u roku od 15 dana od dana saznanja za okolnost zbog koje to pravo prestaje ili se mijenja način njegova korištenja. Konačno rješenje HZZO dostavlja i poslodavcu zaposlenog roditelja.

Zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju dužan je odmah, a najkasnije u roku od 8 dana, HZZO-u prijaviti svaku promjenu koja utječe na prestanak prava.

Pravo na naknadu plaće

Zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju za vrijeme korištenja prava na dopust za njegu djeteta ima pravo, za puno radno vrijeme, na naknadu plaće u iznosu od 65% proračunske osnovice (2.161,90 kn) mjesečno.

Zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju za vrijeme korištenja prava na rad s polovinom punoga radnog vremena, ima pravo na naknadu plaće za preostalo vrijeme do punoga radnog vremena u visini razlike između plaće koju ostvaruje radeći polovicu punoga radnog vremena i plaće koju bi ostvario da radi u punome radnom vremenu.

Pod naknadom plaće podrazumijeva se:

- za zaposlenog roditelja – naknada plaće obračunata u neto iznosu,
- za samozaposlenog roditelja – naknada plaće obračunata u visini 50% osnovice osiguranja na koju je prijavljen na obvezno zdravstveno osiguranje, umanjene za obvezne doprinose, poreze i prireze propisane zakonom.

Zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj koji ne ispunjava uvjet staža osiguranja u trajanju od najmanje 12 mjeseci neprekidno prije dana nastanka slučaja na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu, a za vrijeme korištenja prava, ima pravo na mjesečnu naknadu plaće koja iznosi 50% proračunske osnovice za puno radno vrijeme.

Naknadu plaće zaposlenom roditelju obračunava i isplaćuje nadležna služba Zavoda, a na temelju potvrde poslodavca o isplaćenju plaći, odnosno plaći koja mu je trebala biti isplaćena u visini razlike, a samozaposlenom roditelju na temelju službene evidencije HZZO-a o osnovici osiguranja od koje se obračunavaju i plaćaju doprinosi za obvezna osiguranja.

Poslodavac je dužan potvrdu dostaviti mjesno nadležnoj ustrojbenoj jedinici HZZO-a u sjedištu svoga poslovanja, svakoga mjeseca, u roku od dva dana od dana isplate plaće, odnosno najkasnije do 20-og u mjesecu u slučaju kada plaća nije isplaćena.

Ako zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj za vrijeme korištenja prava na rad u skraćenoj radnom vremenu u kalendarskom mjesecu koristi godišnji odmor ili bolovanje, neovisno o tome je li to pravo ostvario za cijeli ili dio toga mjeseca, pripada mu isti iznos naknade plaće kao i u mjesecu koji je prethodio mjesecu u kojem je koristio godišnji odmor ili bolovanje.

Primjer: Radnica je zaposlena na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom. HZZO je na temelju zahtjeva radnice donio rješenje o pravu na rad u skraćenoj radnom vremenu radi njege djeteta kojemu je utvrđena 100 postotna invalidnost. Radnica ostvaruje bruto plaću od 4.000,00 kn. Radnica će za polovinu radnoga vremena od poslodavca ostvariti plaću od 2.000,00 kn bruto. Razliku između neto-plaće koju ostvaruje radeći polovicu punoga radnog vremena i plaće koju bi ostvarila da radi u punome radnom vremenu dobivat će od HZZO-a.

Poslodavac zaposleniku obračunava i isplaćuje polovinu plaće koju je radnica ostvarila radeći polovicu punoga radnog vremena (50%).

3.9. MIROVANJE RADNOG ODNOSA DO TREĆE GODINE DJETETOVA ŽIVOTA

Nakon što su roditelji iskoristili pravo na roditeljski dopust ili pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo ne raditi do navršene 3. godine života djeteta. To pravo mogu iskoristiti samo roditelji koji su u radnom odnosu.

Za vrijeme korištenja toga prava, prava i obveze zaposlenog roditelja iz radnog odnosa miruju, a pravo na obvezno zdravstveno osiguranje te pravo na mirovinsko osiguranje ostvaruje se prema propisima kojima je uređeno to pravo. Da bi ostvario to pravo, radnik će biti dužan podnijeti zahtjev poslodavcu najmanje 30 dana prije nego želi uspostaviti to pravo. Odluku o mirovanju radnog odnosa donosi poslodavac. Poslodavac jedan primjerak odluke o mirovanju radnog odnosa zaposlenog roditelja do treće godine djetetova života obvezno dostavlja HZZO-u radi evidencije.

To znači da poslodavac roditelja koji koristi to pravo treba objavit sa zdravstvenoga i mirovinskog osiguranja. U tom slučaju roditelj se može prijaviti na produženo mirovinsko osiguranje te sam plaćati doprinos za mirovinsko osiguranje po stopi od 20% na propisanu osnovicu. Roditelj mora u tom slučaju u roku od 12 mjeseci

podnijeti prijavu Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje na produženo mirovinsko osiguranje. Porezna uprava donosi rješenje prema kojemu je radnik obvezan plaćati doprinos za mirovinsko osiguranje: za I. stup 15%, za II. stup 5%. Doprinosi se plaćaju na svotu najniže osnovice za plaćanje doprinosa važeću za pojedinu godinu. U 2011. ta osnovica iznosi 2.679,95 kn pa prema tome obveza za doprinos za mirovinsko osiguranje I. stup iznosi 401,99 kn (2.679,95 x 15%), a za II. stup 134,00 kn (2.679,95 x 5%). Doprinosi se uplatiti do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Roditelj kojemu miruje radni odnos može zdravstveno osiguranje ostvariti kao član obitelji na osnovi zdravstvenoga osiguranja supružnika ili prijavom na zdravstveno osiguranje samostalno, kao osobe koje nisu stekle obvezno zdravstveno osiguranje na nekoj od osnova zdravstvenog osiguranja određenih Zakonom o obveznome zdravstvenom osiguranju, sukladno čl. 11. U tom slučaju podnose prijavu HZZO-u, a doprinos plaćaju po stopi 15% na najnižu osnovicu za plaćanje doprinosa (2.679,95.), što iznosi 401,99 kn mjesečno.

3.10. NOVČANE POTPORE NA KOJE KORISNIK IMA PRAVO

Novčane potpore na koje roditelji imaju pravo su:

- naknada plaće,
- novčana naknada,
- novčana pomoć i
- jednokratna novčana pomoć za novorođeno dijete.

Novčane potpore ne mogu iznositi manje od 50% proračunske osnovice utvrđene Zakonom o izvršavanju državnog proračuna (u daljnjem tekstu: proračunska osnovica), koja trenutno iznosi 3.326,00 kuna, odnosno manje od (1.663,00 kuna mjesečno).

Potpore ne mogu biti predmet ovrhe ili osiguranja (kredita, pologa i slično), osim prema sudskoj odluci ili rješenju nadležnog centra za socijalnu skrb radi koristi djeteta za koje su ostvarene.

3.10.1. NAKNADA PLAĆE ZAPOSLENOG RODITELJA ILI SAMOZAPOSLENOG RODITELJA

Za vrijeme korištenja prava:

- **na roditeljni dopust ili**
- **prava na rad s polovicom punoga radnog vremena, kojeg roditelj koristi nakon korištenja roditeljnog dopusta**

zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj ima pravo na naknadu plaće u iznosu 100% od osnovice za naknadu plaće koju čini prosječni iznos plaće koja je isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu (odnosno u slučaju korištenja roditeljnog dopusta za izračun iznosa naknade plaće uzet će se u obzir iznos plaće radnice za posljednjih šest mjeseci

računajući od dana početka korištenja prava na roditeljni dopust).

Pod plaćom na osnovi koje se utvrđuje osnovica za naknadu plaće podrazumijeva se redovita mjesečna plaća roditelja te naknada plaće isplaćena za vrijeme odsutnosti s rada (godišnji odmor, plaćeni dopust i bolovanje). Pod plaćama se razumijevaju samo plaće prema ugovoru o radu za određeni mjesec. Ostale isplate, na primjer oporezive božićnice, uskrsnice, regres, jubilarne nagrade, otpremnine i sl., ne uračunavaju se u osnovicu.

Isplaćenim plaćama smatraju se sve **isplaćene** plaće u šestomjesečnom razdoblju prije mjeseca u kojemu započinje roditeljni dopust, bez obzira na koji mjesec ili godinu se te plaće odnose, odnosno u kojem su razdoblju zarađene. To znači da osnovica za naknadu može biti utvrđena i od plaća koje se odnose na neke mjesece ili godine prije predmetnoga šestomjesečnog razdoblja, a isplaćuju se sa zakašnjenjem u predmetnome šestomjesečnom razdoblju.

Za utvrđivanje naknade bitno je da su u tom razdoblju isplaćene barem dvije plaće (ne treba ih biti 6), ali ako je isplaćena samo jedna ili nijedna plaća, naknada se tada utvrđuje od najniže osnovice za plaćanje doprinosa.

To znači da se naknada može utvrditi samo od isplaćenih plaća ili naknada koje se isplaćuju na teret poslodavca i na koje su plaćeni propisani doprinosi, porez na dohodak i prirez, a ne od naknada koje su u tom razdoblju isplaćene i refundirane od HZZO-a. Primjerice, da je radnica bila na bolovanju u prethodnom šestomjesečnom razdoblju u kojem je primala samo naknade za bolovanje koje su refundirane od HZZO-a (osim posebnih slučajeva komplikacija u trudnoći), tada se naknada utvrđuje od najniže osnovice za plaćanje doprinosa.

Naknada za vrijeme korištenja roditeljnog dopusta *majke koja obavlja samostalnu djelatnost* pripada od prvog dana korištenja roditeljnog dopusta. Pri tome se za prvih 6 mjeseci života djeteta naknada utvrđuje od mjesečne osnovice za plaćanje doprinosa za posljednjih 6 mjeseci prije mjeseca kada je započeo roditeljni dopust. Ako osiguranica nije bila osigurana na jednaku osnovicu u prethodnih 6 mjeseci, naknada se utvrđuje od prosječne osnovice na koju je bila osigurana u prethodnih 6 mjeseci. Ako osiguranica nije bila osigurana najmanje dva mjeseca prije mjeseca kada je započeo roditeljni dopust, naknada se utvrđuje od najniže osnovice za plaćanje doprinosa.

U slučaju da je osiguranica koja obavlja samostalnu djelatnost odabrala višu osnovicu za plaćanje doprinosa, koja može biti u visini 1 do 6 prosječnih plaća, naknada se utvrđuje od te osnovice, ali pod uvjetom da je osiguranica bila osigurana na tu osnovicu najmanje 6 mjeseci prije mjeseca kada je započelo bolovanje.

Naknada se utvrđuje tako da se od propisane osnovice odbiju doprinosi za mirovinsko osiguranje (20%) te porez na dohodak i prirez. Tako iskazane osnovice se zbroje i podijele s brojem radnih dana na koje se te osnovice odnose.

Zaposleni i samozaposleni roditelji imaju naknadu u punom iznosu plaće koja im je isplaćena u šestomjesečnom periodu koji prethodi mjesecu u kojem započinju koristiti roditeljni dopust, ukoliko ispunjavaju uvjet prethodnog staža osiguranja od najmanje 12 mjeseci rada bez prekida ili 18 mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine, neposredno prije početka korištenja roditeljnog dopusta.

Roditelji koji ne ispunjavaju uvjet prethodnog staža osiguranja, kao i roditelji kojima se osnovica za naknadu ne može izračunati (neisplata plaće, nedovoljno isplaćenih plaća), primaju naknadu u visini 50% proračunske osnovice, što trenutno iznosi 1.663,00 kn.

Potvrdu o plaći zajedno s doznakom roditelj treba dostaviti nadležnoj ispostavi HZZO-a. Naknadu isplaćuje HZZO izravno radnici na tekući račun. Prosječni iznos plaće jest iznos dobiven na način da se zbroj isplaćenih plaća podijeli s brojem sati rada za koje je plaća isplaćena. Naknada plaće utvrđuje se za svaki mjesec tako da se satnica iz potvrde o plaći pomnoži s brojem radnih sati mjeseca za koji isplaćuje naknadu. Stoga se može očekivati da naknada neće biti isplaćena svaki mjesec u jednakoj svoti jer je razlika u broju radnih sati u pojedinome mjesecu.

Za vrijeme korištenja prava na:

- **roditeljski dopust,**
- **rad s polovicom punoga radnog vremena koje se koristi nakon navršenih 6 mjeseci djetetova života,**

zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj ima pravo na naknadu plaće, koja za puno radno vrijeme iznosi 100 % od osnovice za naknadu plaće i koja ne može za puno radno vrijeme iznositi više od 80% proračunske osnovice mjesečno ($3.326,00 \times 0,8 = 2.660,80$ kn). Roditelj ima pravo na naknadu plaće u tom iznosu u trajanju od 6 mjeseci, počevši od prvoga dana korištenja prava.

Dakle, naknada plaće za korisnike **roditeljskog dopusta** (dopust nakon 6 mjeseci starosti djeteta) i dalje je limitirana te iznosi, ovisno o prethodnom prosjeku primanja, između 1.663,00 kn (što je minimum kojeg primaju svi korisnici – i oni sa manjim prosjekom plaće, i oni koji ne ispunjavaju uvjet prethodnog staža osiguranja) pa do najviše 80% proračunske osnovice, odnosno 2.660,80 kn.

Ako roditelj koristi pravo na roditeljski dopust radom u polovini radnog vremena, tada roditelj ostvaruje pravo samo na razmjerni dio naknade za dio radnoga vremena kada ne radi.

Primjer: Naknada za roditeljski dopust za puno radno vrijeme iznosi 2.660,80 kn. Satna osnovica za izračunavanje naknade za mjesec koji broji 176 sati iznosi: $2.660,80:176=15,12$. Radnik radi 88 sati, a 88 sati koristi roditeljski dopust. Iznos roditeljske naknade iznosi $88 \times 15,12 = 1.330,56$ kuna

Po isteku 6 mjeseci korištenja roditeljskog dopusta (kod dopusta do treće godine života djeteta za blizance te treće i svako sljedeće dijete), naknada je za sve ista – 50% proračunske osnovice, odnosno 1.663,00 kn.

Potrebni dokumenti koje valja odnijeti u područni ured Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, a na temelju kojih će vam izračunati osnovicu za naknadu plaće:

- propisana tiskanica Potvrda o plaći (R-1) (popunjava poslodavac),
- izvješće o bolovanju (popularna 'doznaka') ovjerena od vašeg liječnika opće prakse koji vam je otvorio bolovanje ili roditeljski dopust,

- zahtjev majke koja želi koristiti roditeljski dopust do godine dana života djeteta koji se predaje područnom uredu HZZO-a.

Zaposleni roditelj kojemu je prestao radni odnos ili samozaposleni roditelj koji je prestao obavljati djelatnost za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta ostvaruju pravo na naknadu do isteka tog dopusta, i to:

- do 6 mjeseci života djeteta ako koristi roditeljski dopust za puno radno vrijeme,
- do 9 mjeseci ako koristi pravo na roditeljski dopust radom u polovini radnog vremena.

Nakon što dijete navršši 6, odnosno 9 mjeseci života, roditelju prestaje pravo na naknadu. Roditelj će se tada morati prijaviti Hrvatskom zavodu za zapošljavanje radi ostvarivanja statusa nezaposlene osobe da bi mogao ostvariti pravo na poštedu od rada i pravo na naknadu kao nezaposleni roditelj. Uvjet za ostvarivanje toga prava jest da u trenutku prestanka radnog odnosa, odnosno obavljanja samostalne djelatnosti roditelj ima najmanje 6 mjeseci neprekidnoga radnog staža. U slučaju da je majci prizat status nezaposlene osobe, majka će ostvariti pravo na poštedu od rada i pravo na novčanu naknadu do godine dana života djeteta, odnosno preostalih 30 mjeseci za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete, koja iznosi 1.663,00 kune.

Za vrijeme korištenja prava na dopust ili rad s polovicom punoga radnog vremena radi pojačane njege djeteta

Zaposleni ili samozaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju za vrijeme korištenja prava na dopust za njegu djeteta do navršene 8. godine djetetova života ima pravo na novčanu naknadu za puno radno vrijeme u iznosu od 65% proračunske osnovice mjesečno, što iznosi 2.161,90 kuna mjesečno.

Zaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju koji pravo na dopust radi njege djeteta koristi kao pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena, ima pravo na novčanu naknadu koju mu isplaćuje HZZO, obračunatu u visini iznosa isplaćene neto plaće, odnosno bruto plaće umanjene za obračunate i obustavljene doprinose za mirovinsko osiguranje, predujam poreza na dohodak i prireza porezu na dohodak sukladno posebnim propisima, a koju je ostvario radeći taj mjesec u polovici punoga radnog vremena, a sve prema ovjerenjima ispravi poslodavca o isplaćenju plaći, koju je poslodavac obavezan uručiti radniku kod isplaćene plaće.

Samozaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju koji pravo na dopust radi njege djeteta koristi kao pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena, ima pravo na novčanu naknadu obračunatu u visini 50% od osnovice za obračun doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje važeće za osnovu po kojoj je roditelj prijavljen na obvezno zdravstveno osiguranje i za razdoblje na koje se naknada odnosi prema propisima o doprinosima za obvezna osiguranja odnosno 50% od izabrane višemjesečne osnovice za obračun doprinosa pod uvjetom da je početak primjene više osnovice najmanje šest mjeseci prije početka korištenja ovoga prava prema podacima Porezne uprave.

Poslodavac je dužan pri isplati plaće izdati ovjerenu ispravu o isplaćenju plaći zaposlenome roditelju. Zaposleni roditelj kojemu poslodavac ne izda ovjerenu ispravu o isplaćenju plaći do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, ima pravo na novčanu naknadu za taj mjesec u iznosu od 50% proračunske osnovice. Zavod će korisniku isplatiti razliku između pripadajućeg iznosa za isplatu iskazanu na ispravi poslodavca i isplaćenog iznosa iz sredstava HZZO-a u roku od 15 dana od dana dostave ovjere isprave o isplaćenju plaći. Zaposlenom ili samozaposlenom roditelju naknada plaće, odnosno novčana naknada, ne može iznositi manje od 50% proračunske osnovice.

Za vrijeme korištenja dopusta za slučaj smrti djeteta roditelj ima pravo na naknadu plaće, koja za puno radno vrijeme iznosi 100 % od osnovice za naknadu plaće i koja ne može za puno radno vrijeme iznositi više od 80% proračunske osnovice (2.660,80 kn) mjesečno. Iznimno, u slučaju mrtvorodenog djeteta ili ako dijete umre za vrijeme korištenja prava na roditeljni dopust, zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj ima pravo na naknadu plaće, koja za puno radno vrijeme iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće, a koja se isplaćuje na teret sredstava HZZO-a.

Za vrijeme korištenja prava na roditeljni dopust, roditeljski dopust, rad s polovicom punoga radnog vremena, pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena radi pojačane brige djeteta, dopust za slučaj smrti djeteta, stanku za dojenje djeteta, dopusta za zaposlene trudnice i majke koja doji dijete te korištenja prava zaposlenog roditelja i samozaposlenog roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju, zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj ima prava iz obveznoga mirovinskog osiguranja i pravo na plaćene doprinose.

S obzirom na to da se prava zaposlenog roditelja mogu u većem opsegu urediti kolektivnim ugovorom, sporazumom radničkog vijeća s poslodavcem, pravilnikom o radu i ugovorom o radu na teret sredstava poslodavca pod uvjetom i na način utvrđen općim aktom poslodavca, važno je poznavati propise koji su na snazi kod poslodavca pa postoji mogućnost da su neka prava koja su gore opisana uređena za roditelja na povoljniji način.

Sva prava propisana Zakonom pod jednakim uvjetima ostvaruju roditelji u bračnoj i izvanbračnoj zajednici te roditelji i s njima izjednačene osobe koje skrbe o djetetu, a koje nisu u bračnoj i izvanbračnoj zajednici jer su propisana prava ponajprije radi ostvarenja interesa djeteta. Te se potpore mogu ostvariti do navršene osme godine života djeteta, a iznimno i duže, ako je tako propisano Zakonom.

4. PRAVA RODITELJA KOJI OSTVARUJE DRUGI DOHODAK, RODITELJA POLJOPRIVREDNIKA I NEZAPOSLENOG RODITELJA

Pravo na roditeljsku i roditeljsku poštedu od rada te pravo na novčanu naknadu za vrijeme korištenja tih prava počevši od dana rođenja djeteta imaju:

- roditelj koji ostvaruje drugi dohodak na koji su plaćeni doprinosi prema propisima o doprinosima za obvezna osiguranja te koji je s te osnove stekao status osiguranika iz obveznoga zdravstvenog osiguranja,
- roditelj poljoprivrednik koji u Republici Hrvatskoj obavlja djelatnost poljoprivrede i šumarstva kao jedino ili glavno zanimanje ako je vlasnik, posjednik ili zakupac te ako je s te osnove stekao status osiguranika iz obveznoga zdravstvenog osiguranja, a nije obveznik poreza na dohodak ili poreza na dobit i nije zdravstveno osiguran po osnovi rada i
- nezaposleni roditelj.

Korisnici koji izgube status u obveznome zdravstvenom osiguranju, a nisu u roku od 30 dana stekli novi status osigurane osobe kod HZZO-a, gube pravo na korištenje prava.

4.1. POŠTEDA OD RADA NEZAPOSLENOG RODITELJA

Uvjeti za ostvarivanje prava

Nezaposleni roditelj može ostvariti pravo na roditeljsku poštedu od rada pod uvjetom da na dan rođenja djeteta ispunjava sljedeće uvjete:

1. da je hrvatski državljanin ili stranac s odobrenim stalnim boravkom u Republici Hrvatskoj,
2. da ima neprekidno prebivalište ili stalni boravak u Republici Hrvatskoj u trajanju od najmanje 3 godine,
3. da je zdravstveno osiguran prema propisima o obveznome zdravstvenom osiguranju,
4. da se vodi u evidenciji nezaposlenih osoba Hrvatskog zavoda za zapošljavanje najmanje 9 mjeseci neprekidno ili 12 mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine prije rođenja djeteta ili da se u evidenciju nezaposlenih osoba prijavio:
 - u roku od 90 dana od dana završetka redovitog školovanja ili studija ili 30 dana od dana završnog ispita,
 - u roku od 30 dana od dana prekida redovitog školovanja ili studija ili
 - u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa, službe ili obavljanja samostalne djelatnosti ili primanja novčane naknade zbog bolovanja, ako u trenutku prestanka tih okolnosti ima najmanje 6 mjeseci neprekidnoga radnog staža.

Smatra se da nezaposleni roditelj ispunjava uvjet ako je do prestanka njegovog vođenja u evidenciji nezaposlenih osoba Hrvatskog zavoda za zapošljavanje došlo radi ostvarenog primitka prema propisima o porezu na dohodak, na koji se obračunavaju doprinosi za obvezna osiguranja prema posebnim propisima, radi korištenja prava (dakle, unatoč činjenici da je roditelj ostvario primitak po ugovoru o djelu, u iznosu koji je veći od najniže mjesečne osnovice na koju se obračunavaju doprinosi za obvezna osiguranja prema posebnim propisima, odnosno 2.700,60 kn, roditelj će ispunjavati uvjete za ostvarenje prava na roditeljsku i roditeljsku poštedu od rada).

Način ostvarivanja prava

Rodiljnu poštedu od rada obvezno od rođenja djeteta do 70. dana od dana rođenja djeteta koristi majka djeteta.

Majka djeteta rodiljnu poštedu od rada ima pravo koristiti do navršenog 6. mjeseca života djeteta, u neprekinutom trajanju. Nakon isteka 70 dana radi zaposlenja ili samozaposlenja majka može prekinuti korištenje prava na rodiljnu poštedu od rada, pri čemu otac djeteta ima pravo na korištenje preostalog dijela neiskorištenog prava na rodiljnu poštedu od rada, uz majčinu pisanu suglasnost i neovisno o radnopravnom statusu majke.

Po isteku prava na rodiljnu poštedu od rada korisnik ima pravo na roditeljsku poštedu od rada u trajanju do:

- 1. godine života djeteta, za prvo i drugo rođeno dijete,
- 3. godine života djeteta, za blizance, treće i svako sljedeće dijete.

Korisnik prava (npr. majka) može prekinuti korištenje toga prava radi zaposlenja ili samozaposlenja te prenijeti to pravo drugom roditelju (ocu), koji ne mora biti s majkom u istom radnopravnom statusu, da koristi preostali dio neiskorištenog prava na roditeljsku poštedu od rada, uz suglasnost majke.

Korisnik prava može radi zaposlenja ili samozaposlenja prekinuti korištenje prava na roditeljsku poštedu od rada te nastaviti njegovo korištenje ako je proveo na radu najmanje 9 mjeseci neprekidno prije mjeseca u kojem namjerava započeti koristiti preostali dio pripadajućeg prava, kao zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj.

Korisnik koji na radu nije proveo najmanje 9 mjeseci prije mjeseca u kojem namjerava započeti koristiti preostali dio neiskorištene roditeljske poštede od rada iz razloga što mu je prestao radni odnos ili je prestao obavljati djelatnost (samozapošljavanje), ima pravo nastaviti korištenje preostalog dijela prava na roditeljsku poštedu od rada kao nezaposleni roditelj, odnosno kao roditelj izvan sustava rada ako ispunjava uvjete za nezaposlenog roditelja, odnosno roditelja izvan sustava rada.

4.2. PRAVO NA NOVČANU NAKNADU ZA VRIJEME KORIŠTENJA PRAVA NA RODILJNU I RODITELJSKU POŠTEDU OD RADA

Korisnik prava za vrijeme korištenja prava na rodiljnu i roditeljsku poštedu od rada ima pravo na novčanu naknadu u iznosu 50% proračunske osnovice mjesečno, što iznosi 1.663,00 kune mjesečno.

Za slučaj smrti djeteta korisniku pripada pravo na isplatu novčane naknade još 3 mjeseca počevši od idućega dana nakon dana smrti djeteta.

Korisnik prava, za vrijeme korištenja prava na rodiljnu i roditeljsku poštedu od rada, ima prava iz obveznoga mirovinskog osiguranja i pravo na plaćene doprinose.

Korisnik je dužan prijaviti okolnosti koje utječu na ostvarivanje prava te je dužan HZZO-u prijaviti svaku promjenu u roku od 8 dana od dana nastanka okolnosti koja utječe na korištenje priznatog prava. Korisnik koji to ne učini, dužan je HZZO-u nadoknaditi

nastalu štetu i ostvareni nepripadajući primitak s pripadajućom kamatom te ga uplatiti na račun državnoga proračuna, a sve u roku od 8 dana od dana zaprimljene pisane obavijesti HZZO-a o utvrđenim okolnostima.

5. PRAVA RODITELJA IZVAN SUSTAVA RADA

Majka izvan sustava rada ima pravo na novčanu pomoć tijekom rodiljne i roditeljske brige o novorođenom djetetu.

Pod rodiljnom brigom o djetetu podrazumijeva se razdoblje od rođenja djeteta do navršenoga 6. mjeseca života djeteta, a pod roditeljskom brigom razdoblje od 6. mjeseca do navršene 1. godine života djeteta, za prvo i drugo rođeno dijete ili do navršene 3. godine života djeteta kod rođenja blizanaca, trećeg i svakoga sljedećeg djeteta.

Nakon 70. dana od dana rođenja djeteta, radi zaposlenja ili samozaposlenja, majka može prekinuti korištenje prava na rodiljnu ili roditeljsku brigu o djetetu, pri čemu otac djeteta, sukladno svom radnopravnom statusu, uz majčinu pisanu suglasnost i neovisno o radnopravnom statusu majke ima pravo na korištenje preostalog dijela neiskorištenog prava na rodiljnu brigu o djetetu.

Majka ujedno može prekinuti korištenje prava na rodiljnu ili roditeljsku brigu o djetetu te započeti ili nastaviti koristiti preostali dio roditeljske brige o djetetu do navršene 1. odnosno 3. godine života djeteta ako je provela na radu najmanje 9 mjeseci neprekidno prije mjeseca u kojem namjerava započeti koristiti preostali dio pripadajućeg prava, kao zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj.

Majka koja na radu nije provela najmanje 9 mjeseci prije mjeseca u kojemu namjerava započeti koristiti preostali dio neiskorištene roditeljske brige o djetetu, iz razloga što joj je prestao radni odnos ili je prestala obavljati djelatnost, ima pravo nastaviti korištenje preostalog dijela prava na roditeljsku brigu o djetetu, kao roditelj izvan sustava rada, ako i dalje ispunjava uvjete.

Majka ima pravo koristiti preostali dio neiskorištene roditeljske brige o djetetu pod uvjetom da pravo na roditeljsku brigu o djetetu nije prenijela na drugog roditelja.

Da bi majka izvan sustava rada mogla ostvariti pravo s osnove rodilje i roditeljske brige o djetetu, mora na dan rođenja djeteta ispunjavati sljedeće uvjete:

- da je hrvatska državljanica ili strankinja s odobrenim stalnim boravkom u Republici Hrvatskoj,
- da ima neprekidno prebivalište ili stalni boravak u Republici Hrvatskoj u trajanju od najmanje 5 godina,
- da je zdravstveno osigurana prema propisima o obveznome zdravstvenom osiguranju.



Iznimno, majka izvan sustava rada koja u tijeku korištenja prava na novčanu pomoć tijekom rodiljne i roditeljske brige o novorođenom djetetu:

- završi redovito školovanje ili pohađanje sveučilišnog ili stručnog studija
- ili joj obveze redovitog školovanja ili pohađanje sveučilišnog i stručnog studija miruju
- ili prekine redovito školovanje, pohađanje sveučilišnog ili stručnog studija,

zadržava pravo korištenja priznatoga prava do roka propisanog za njegovo korištenje, ako se u roku od 30 dana od dana prekida ili završetka redovitog školovanja ili pohađanja sveučilišnog studija prijavila u evidenciju nezaposlenih osoba kod Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Majka koja izgubi status u obveznome zdravstvenom osiguranju, a nije u roku od 30 dana stekla novi status osigurane osobe kod HZZO-a, gubi pravo na korištenje tih prava.

Novčana pomoć tijekom rodiljne i roditeljske brige o novorođenom djetetu iznosi 50% proračunske osnovice mjesečno, a može ju ostvariti počevši od dana rođenja djeteta.

Majka izvan sustava rada za slučaj smrti djeteta ostvaruje pravo na novčanu pomoć još tri mjeseca od mjeseca u kojemu je nastupila smrt djeteta.

6. JEDNOKRATNA NOVČANA POTPORA ZA NOVOROĐENO DIJETE

Korisnik prava na roditeljske i rodiljne potpore ima pravo na jednokratnu novčanu potporu za novorođeno dijete.

Uvjeti za ostvarenje prava

Pravo na jednokratnu novčanu potporu za novorođeno dijete može ostvariti zaposleni roditelj, samozaposleni roditelj, roditelj koji ostvaruje drugi dohodak, roditelj poljoprivrednik, nezaposleni roditelj, kao i roditelji koji se smatraju zaposlenim roditeljima pod uvjetom da u vrijeme rođenja djeteta ispunjava sljedeće uvjete:

- da je hrvatski državljanin s prebivalištem ili stranac sa stalnim boravkom u Republici Hrvatskoj u neprekidnom trajanju od najmanje 12 mjeseci,
- da je zdravstveno osiguran po propisima o obveznome zdravstvenom osiguranju.

Korisnik roditelj izvan sustava rada može ostvariti pravo na novčanu potporu za novorođeno dijete pod uvjetom da u vrijeme rođenja djeteta ispunjava sljedeće uvjete:

- da je hrvatski državljanin s prebivalištem ili stranac sa stalnim boravkom u Republici Hrvatskoj u neprekidnom trajanju od najmanje 5 godina,

- da je zdravstveno osiguran po propisima o obveznome zdravstvenom osiguranju.

Korisnici mogu podnijeti zahtjev i ostvariti pravo na jednokratnu novčanu potporu pod uvjetom da je dijete:

- upisano u matricu rođenih,
- prijavljeno kao član njihovog kućanstva,
- zdravstveno osiguran po propisima o obveznome zdravstvenom osiguranju.

Jednokratna novčana potpora iznosi 70% proračunske osnovice odnosno 2.328,20 kuna.

Kako ostvariti pravo na jednokratnu novčanu potporu za novorođeno dijete

Da bi ostvario pravo na jednokratnu novčanu potporu za novorođeno dijete, korisnik prava mora podnijeti pisani zahtjev nadležnoj ispostavi Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje u roku od 6 mjeseci od dana rođenja djeteta. Uz zahtjev, korisnik je dužan priložiti:

- rodni list djeteta,
- dokumentaciju kojom dokazuje da su ispunjeni potrebni uvjeti.

Osim ove pomoći na državnoj razini, pojedini gradovi i općine isplaćuju naknadu za opremanje novorođenog djeteta i iz lokalnog proračuna. O tome se raspitajte u svome gradu ili općini.

7. POSTUPAK OSTVARIVANJA PRAVA ZA VRIJEME TRUDNOĆE I NAKON PORODA

Da bi ostvario pravo, korisnik mora podnijeti zahtjev za ostvarenje nekog prava propisanog Zakonom, najkasnije 15 dana prije naznačenog roka za početak njegova korištenja.

Navedena prava ostvaruju se na temelju rješenja HZZO-a, temeljem kojeg korisnik prava stječe neko pravo.

Pravo na rodiljni dopust od 45 dana prije očekivanog termina poroda i pravo na obvezni rodiljni dopust ostvaruje se na osnovi izvješća o bolovanju kojeg izdaje izabrani doktor primarne zdravstvene zaštite, a na prijedlog izabranog doktora ginekologa iz obveznoga zdravstvenog osiguranja o danu očekivanog poroda na kojoj izabrani doktor primarne zdravstvene zaštite obvezno naznačuje samo početni datum korištenja prava.

Korisnik koji potražuje prava dužan je na zahtjev HZZO-a dostaviti dokaze koji su uvjet



za ostvarenje traženog prava, ako HZZO istima ne raspolaže ili ih ne može pribaviti po službenoj dužnosti.

O pravima u prvom stupnju odlučuje HZZO na čijem je području prebivalište ili stalni boravak podnositelja zahtjeva. Žalbu protiv prvostupanjskog rješenja HZZO-a rješava Direkcija HZZO-a. Žalba ne odgađa izvršenje rješenja. Protiv rješenja o žalbi donijeto u drugom stupnju može se pokrenuti upravni spor.

Rješenje o nekom pravu obvezno se dostavlja poslodavcu ako je korisnik prava zaposleni roditelj, zaposleni posvojitelj, zaposleni udomitelj ili zaposleni skrbnik, odnosno fizička osoba kojoj je rješenjem nadležnoga tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj, a rješenje o pravu nezaposlenog roditelja obvezno se dostavlja nadležnoj ustrojbenoj jedinici Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, u čijoj se evidenciji nezaposlenih osoba vodi korisnik prava.

7.1. NAJAVA I OSTVARIVANJE PRAVA ZAPOSLENOG RODITELJA

Zaposleni roditelj, koji u tijeku korištenja prava namjerava mijenjati način korištenja toga prava, obvezan je najmanje 30 dana prije nastanka te promjene ili prije ponovnog uspostavljanja neiskorištenoga pripadajućeg prava, pisano obavijestiti svog poslodavca o toj namjeri.

Na pisanu obavijest radnika poslodavac je dužan izdati pisanu izjavu o svojoj suglasnosti o iskazanoj namjeri zaposlenog roditelja. Poslodavac ima mogućnost, u slučaju izvanrednog povećanja opsega rada, više sile i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, ne prihvatiti namjeru roditelja za korištenjem prava, i to za razdoblje od najviše 30 dana, ali poslodavac ne smije radniku/ci uskratiti korištenje toga prava.

Ako poslodavac ne izda pisanu izjavu o svojoj suglasnosti u roku od 15 dana, smatra se da je suglasan s iskazanom namjerom radnika. Ako poslodavac ne prihvati namjeru o promjeni načina korištenja nekog prava, radnik može odustati od najave korištenja tih prava.

Zaposleni roditelj će u tom slučaju morati nadležnoj ustrojbenoj jedinici HZZO-a, uz zahtjev za rješavanje o pripadajućem pravu, priložiti i pisanu izjavu poslodavca da je suglasan s iskazanom namjerom roditelja da koristi pravo na roditeljski dopust.

Ako poslodavac ne izda pisanu suglasnost, HZZO ne donosi negativno rješenje o podnijetom zahtjevu roditelja, već samo odgađa početak korištenja pripadajućeg prava za 30 dana.

7.2. NAJAVA I KORIŠTENJE PRAVA DRUGIH KORISNIKA

Samozaposleni roditelj koji u tijeku korištenja prava namjerava mijenjati način korištenja toga prava, obvezan je najmanje 30 dana prije nastanka te promjene ili prije ponovnog uspostavljanja neiskorištenoga pripadajućeg prava podnijeti pisani zahtjev HZZO-u.

Na osnovi zahtjeva samozaposlenog roditelja za korištenje prava koji je podnesen u roku od 30 dana od dana rođenja djeteta roditelj ostvaruje pravo na korištenje prava

od dana rođenja djeteta. Ako se zahtjev za korištenjem prava ne podnese u roku od 30 dana, a zahtjev podnese u roku od 120 dana od rođenja djeteta, korisniku pripada pravo na korištenje odnosnog prava od dana podnošenja zahtjeva.

U zahtjevu za korištenje prava na roditeljnu ili roditeljsku poštedu od rada ili s osnove roditeljne ili roditeljske brige o djetetu, korisnik obvezno naznačuje način korištenja odnosnog prava, a zahtjev za prekid korištenja ili prijenos korištenja prava na drugog roditelja, ako su za to ispunjeni uvjeti, drugi korisnik podnosi najkasnije 30 dana prije naznačenog roka za prekid ili prijenos korištenog prava na drugog roditelja. Iznimno, zahtjev za prekid ili prijenos korištenog prava na drugog roditelja može biti podnesen u kraćem roku, ali ne kraćem od 8 dana, ako je uvjetovan nepredviđenim socijalnim okolnostima, kao što je smrt u obitelji, teška bolest jednog od članova obitelji ili drugog roditelja ili zaposlenje ili samozaposlenje.

8. POSTUPAK PRIJAVE ROĐENJA DJETETA

Nakon rođenja djeteta roditelji moraju:

- prijaviti dijete u maticu rođenih,
- odrediti osobno ime djetetu,
- prijaviti prebivalište djeteta i dodijeliti mu JMBG,
- prijaviti dijete na poreznu karticu,
- prijaviti zdravstveno osiguranje za dijete.

8.1. PRIJAVA ROĐENJA

Upis rođenja djeteta u maticu rođenih obavlja se na temelju usmene ili pisane prijave matičaru područja kojem pripada mjesto rođenja djeteta.

Rođenje djeteta u zdravstvenoj ustanovi prijavljuje zdravstvena ustanova.

Za dijete rođeno izvan zdravstvene ustanove prijavu rođenja može podnijeti:

- otac djeteta,
- osoba u čijem je stanu dijete rođeno,
- majka kada bude za to sposobna,
- babica ili liječnik koji je sudjelovao u porodu ili
- osoba koja je saznala za rođenje djeteta.

Rođenje djeteta prijavljuje se u roku od 18 dana od dana rođenja djeteta.

Dijete prijavljuje u matičnom uredu koji će vam za njega izdati rodni list i domovnicu.

Za upis djeteta rođenog u braku roditelji prilažu (oba trebaju biti prisutna):

- izvadak iz matice vjenčanih ili vjenčani list;



- dokaz o hrvatskom državljanstvu za roditelja koji je hrvatski državljanin;
- osobne iskaznice;
- popunjeni zahtjev s podacima o djetetu, majci i ocu.

Za upis djeteta rođenog izvan braka majka je dužna priložiti :

- svoj rodni list ili izvadak iz matice rođenih;
- dokaz o hrvatskom državljanstvu.

Dok za dijete ne dobijete sve dokumente, kao njegova osobna isprava tijekom prvih mjesec dana služi otpusno pismo iz rodilišta.

Kod matičara se dobije *rodni list* djeteta. Upisom u maticu rođenih, dijete koje podrijetlom stječe hrvatsko državljanstvo, matičar je dužan upisati u knjigu državljana te roditeljima izdati *domovnicu*.

8.2. ODREĐIVANJE IMENA DJETETA

Osobno se ime djeteta, prema Zakonu o osobnom imenu, mora odrediti u roku od dva mjeseca od dana djetetova rođenja.

Ime djetetu određuju roditelji osobno i sporazumno u matičnom uredu. Informacije o potrebnim dokumentima možete dobiti od nadležnoga matičnog ureda, a popis ureda po županijama i njihove kontakt-podatke možete pronaći na stranicama Ministarstva uprave.

Ako je prisutan samo jedan roditelj, potrebna je pisana sporazumna izjava o osobnom imenu djeteta. U slučaju da jedan od roditelja nije živ, ne može izvršavati roditeljsko pravo ili je nepoznat, ime djetetu odredit će jedan roditelj. Ako se roditelji nisu sporazumjeli, ime djetetu može odrediti centar za socijalnu skrb.

Određivanje prezimena uvjetovano je zajedničkim prezimenom roditelja. U slučaju različitih prezimena, roditelji mogu odlučiti da dijete nosi prezime jednog od njih ili prezime i jednog i drugog roditelja. Dakle, roditelji ne mogu odrediti drugo prezime djetetu, osim onog koje zajednički imaju oba roditelja ili jedan od njih.

Imajte na umu da je osoba čije se ime ili prezime sastoji od više riječi obvezna u pravnom prometu koristiti cjelovito osobno ime. Ime i prezime pritom može sadržavati svako za sebe najviše dvije riječi, a ako osobno ime sadrži veći broj riječi od dopuštenoga, osoba je dužna dati izjavu na zapisnik o imenu za pravni promet.

8.3. ODREĐIVANJE JMGB-A I PREBIVALIŠTA DJETETA

S izvodom iz matice rođenih i domovnicom djeteta jedan od roditelja treba otići u nadležnu policijsku upravu, odnosno postaju prema mjestu prebivališta. Tu ćete prijaviti adresu prebivališta djeteta i za njega dobiti matični broj građana (MBG).

Ako roditelji ne žive na istoj adresi, roditelj na čiju se adresu dijete ne prijavljuje mora dati izjavu o suglasnosti da se dijete prijavi na adresu drugog roditelja.

Navedeno može napraviti i samo jedan roditelj, otac ili majka, osim ako roditelji nisu prijavljeni na istoj adresi, jer u tom slučaju oba roditelja moraju sudjelovati kod prijave djeteta kako bi roditelj na čijoj adresi dijete neće biti prijavljeno dao pristanak da se dijete prijavi na adresi drugog roditelja.

Za prvu prijavu mjesta prebivališta i dodjelu JMGB-a potrebni su sljedeći dokumenti:

- izvornik izvoda iz matice rođenih,
- izvornik domovnice,
- dokaz o identitetu (osobne iskaznice roditelja na uvid),
- popunjeni obrazac prijave prebivališta.

Praktično je da sve djetetove dokumente kopirate da bi vama ostali izvornici koje ćete nadležnom tijelu dati samo na uvid.

8.4. PRIJAVA NA ZDRAVSTVENO OSIGURANJE

U roku od 15 dana nakon rođenja dijete morate prijaviti u sustav zdravstvenog osiguranja u područnom uredu HZZO-a prema mjestu prebivališta.

Uz vlastitu zdravstvenu iskaznicu, priložite kopije sljedećih dokumenata (ponesite originale na uvid):

- rodni list djeteta,
- domovnicu,
- potvrdu o prebivalištu djeteta ili odobrenom stalnom boravku,
- ispunite tiskanice za prijavu člana obitelji koju možete preuzeti na stranicama HZZO-a.

O mogućim dodatnim dokumentima koji su potrebni za prijavu djeteta izvijestit će vas službenici područnog ureda HZZO-a. Adrese i telefonske brojeve ureda po županijama možete pronaći na stranici HZZO-a.

8.5. PRIJAVA DJETETA NA POREZNU KARTICU

Uzdržavanog člana prijavljujete na svoju poreznu karticu da biste odmah dobili priznanje porezne olakšice. Prijava se podnosi nadležnoj Poreznoj upravi, prijavljuje se dijete samo na jednog roditelja, a isplativije je dijete prijaviti na poreznu karticu roditelja koji ima veću plaću.

Za prijavu djeteta na poreznu karticu jednog od roditelja potrebni su:

- porezna kartica koju dobijete od poslodavca,
- rodni list (original na uvid),
- osobna iskaznica roditelja.



PRILOZI

**PRILOG 1:
PRIMJERI ZAHTJEVA ZA OSTVARENJEM PRAVA**

Zahtjev za početak rada prije isteka roditeljnog dopusta

_____	_____
(ime i prezime radnika)	

(adresa)	

	(naziv poslodavca)

	(adresa poslodavca)
<p>Temeljem članka 70. Zakona o radu, te članka 47., a u vezi s člankom 12. stavak 1. Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama, podnosim</p>	
<p>Zahtjev za početak rada prije isteka roditeljnog dopusta</p>	
<p>Dana _____ počela sam koristiti pravo na roditeljni dopust.</p>	
<p>Kako će dana _____ dijete navršiti 70 dana života, s kojim danom prestaje obvezni roditeljni dopust, podnosim zahtjev za početak rada prije isteka roditeljnog dopusta.</p>	
<p>Molim Vas da me izvijestite o datumu početka rada.</p>	
_____	_____
(datum)	(potpis radnika/ce)

Obavijest o korištenju prava

(ime i prezime radnika)

(adresa)

(naziv poslodavca)

(adresa poslodavca)

Temeljem članka 70. Zakona o radu, te članka 47., a u vezi s člankom 12. stavak 1. Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama, obavještavam Vas o

početku korištenja prava na obvezni roditeljski dopust

Na prijedlog ginekologa, doktor opće/obiteljske medicine kao dan očekivanog poroda utvrdio je dan _____.

Sukladno članku 47., a u vezi s člankom 12. stavak 2., obavještavam Vas da ću obvezni roditeljski dopust početi koristiti s danom _____.

Ili

Dana _____ godine rodila sam dijete te Vas obavještavam da mi obvezni roditeljski dopust ističe dana _____ godine, nastavno na koje vrijeme ću koristiti dodatni roditeljski dopust do godine dana života djeteta (ili alternativno: koristiti pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena).

Ili

Temeljem članka 70. Zakona o radu, te članka 47., a u vezi s člankom 22. stavak 1. Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama, obavještavam Vas o

početku korištenja prava na mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta

Dana _____ godine istječe mi pravo na roditeljski dopust (ili pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena) za dijete rođeno dana _____ godine.

Ovim putem obavještavam Vas da ću, nakon prestanka korištenja tog prava, koristiti pravo na mirovanje radnog odnosa dok dijete ne navrší tri godine.

Sukladno članku 47. stavak 2. Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama, molim Vas da mi u pisanome obliku dostavite izjavu o suglasnosti na moju namjeru korištenja prava.

Ili

Temeljem članka 70. Zakona o radu, te članka 47., a u vezi s člankom 19. Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama obavještavam Vas o namjeri

početka korištenja prava na stanku za dojenje djeteta

S obzirom na to da sam se nakon iskorištenog prava na roditeljski dopust, koje je prestalo s danom _____, vratila na rad i da radim u punome radnom vremenu, te s obzirom na to da sam nastavila dojiti dijete, obavještavam Vas o namjeri korištenja prava na stanku za dojenje djeteta.

(datum)

(potpis radnika/ce)

Oprez! Valja voditi računa da je radnik/ca dužna obavijestiti poslodavca o namjeri korištenja nekog prava najmanje 30 dana prije početka korištenja tog prava.

Zahtjev za zaštitu prava

_____	_____
(ime i prezime radnika)	
_____	_____
(adresa)	

	(naziv poslodavca)

	(adresa poslodavca)

Temeljem članka 129. Zakona o radu, podnosim

Zahtjev za zaštitu prava

Dana _____ dostavljena mi je Odluka poslodavca _____

(Navesti o kojem pravu je poslodavac odlučio: npr. kojom mi je poslodavac otkazao ugovor o radu zaključen na neodređeno/određeno vrijeme; ili kojom mi poslodavac nije priznao pravo na prenošenje neiskorištenog godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu itd.)

U Zakonom propisanom roku na dostavljenu odluku poslodavca podnosim Zahtjev za zaštitu prava te ističem sljedeće:

(Navesti okolnosti zbog kojih radnik pobija odluku poslodavca, npr. poslodavac mi ne može otkazati ugovor o radu s obzirom na to da mi je utvrđena trudnoća, o čemu prilažem potvrdu liječnika; ili s obzirom da godišnji odmor nisam u potpunosti iskoristila u godini u kojoj sam ga stekla zbog korištenja roditeljskog/roditeljskog dopusta, imam pravo na pojedno godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu itd.)

_____	_____
(datum)	(potpis radnika/ce)

Oprez! Zahtjev za zaštitu prava mora se podnijeti u roku od 15 dana od dostave odluke poslodavca kojom je povrijeđeno neko pravo radnika, odnosno od dana kada je radnik saznao za povredu tog prava. U protivnomu radnik/ca neće imati pravo sudskim putem ostvarivati svoje pravo.

PRILOG 2: ZAKONI I PODZAKONSKI AKTI KOJIMA SE UREĐUJU PRAVA RODITELJA ZA VRIJEME TRUDNOĆE I NAKON PORODA

ZAKONI:

Zakon o radu (NN, br. 149/09 i 61/2011)
Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN, br. 85/08, 110/08 i 34/11)
Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN, br. 150/08, 94/09, 153/09, 71/10)
Zakon o mirovinskom osiguranju
(NN, br. 102/98, 127/00, 59/01, 109/01, 147/02, 117/03, 30/04, 177/04, 92/05 i 79/07)
Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN, br. 85/08)
Zakon o izvršavanju državnog proračuna RH za 2010. godinu (NN, br. 151/09, 103/10)
Zakon o hrvatskom državljanstvu
(NN, br. 53/91, 70/91, 28/92, 113/93 i 4/94-ispravak odluke USRH)
Zakon o osobnom imenu (NN, br. 69/92, 26/93 i 29/94)
Obiteljski zakon (NN, br. 116/03, 17/04, 136/04 i 107/07)
Zakon o državnim maticama (NN, br. 96/93)
Zakon o porezu na dohodak (NN, br. 177/04, 73/08)

PRAVILNICI:

Pravilnik o obrascu i načinu vođenja evidencije o hrvatskom državljanstvu
(NN, br. 54/91, 3/92 i 149/02 i 146/09)
Pravilnik o pravima, uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznoga zdravstvenog osiguranja
(NN, br. 67/09, 116/09, 4/10, 13/10 - ispravak, 88/10, 131/10, 1/2011, 16/2011 i 87/2011)
Pravilnik o uvjetima i postupku stjecanja prava na rad u skraćenom radnom vremenu radi pojačane brige i njege djeteta (NN, br. 25/09)
Pravilnik o načinu prijavljivanja i odjavljivanja, te stjecanju statusa osigurane osobe u obveznom zdravstvenom osiguranju (NN, br. 31/07, 56/07, 96/07, 130/07, 33/08, 91/09, 4/10, 69/10)
Pravilnik o uvjetima i postupku za stjecanje prava zaposlenog roditelja ili samozaposlenog roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju na dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu radi njege djeteta (NN, br. 18/09, 25/09)
Pravilnik o uvjetima i postupku ostvarivanja prava na stanku za dojenje djeteta, prava na dopust trudne radnice, prava na dopust radnice koje je rodila i prava na dopust radnice koja doji dijete (NN, br. 112/2011)