

Centralizirani obračun plaća u ustanovama javnog zdravstva

U tijelima državne uprave je uvođenje centraliziranog obračuna plaća započeto 2012. godine. Tijekom 2013. godine taj se proces nastavlja i u javnim službama, s namjerom da se postupno uvede centralizirani obračun plaća za sve zaposlene u državnim i javnim službama.

U članku se obrađuju praktična iskustva Kliničkog bolničkog centra Rebro vezana uz implementaciju centralnog obračuna plaća u ustanovama javnog zdravstva.

1. REGISTAR ZAPOSLENIH U JAVNOM SEKTORU

Dana 31. ožujka 2011. godine na snagu je stupio Zakon o registru zaposlenih u javnom sektoru objavljen u Narodnim novinama broj 34/2011. godine. Registar zaposlenih u javnom sektoru (u daljnjem tekstu: Registar) je skup podataka o zaposlenima u javnom sektoru koji se vodi radi uspostave kvalitetnog i učinkovitog sustava centraliziranog obračuna plaća i upravljanja ljudskim potencijalima.

Svako državno tijelo, odnosno javna služba korisnik je podataka o zaposlenima u tome tijelu. Ministarstvo uprave i Ministarstvo financija korisnici su svih podataka o zaposlenima sadržanim u Registru radi obavljanja redovitih poslova u okviru njihovoga zakonom utvrđenog djelokruga, a ostala središnja tijela državne uprave korisnici su podataka o zaposlenima u pojedinim javnim službama i državnim tijelima nad kojima obavljaju nadzor sukladno zakonu.

Temeljem članka 7. Zakona Vlada Republike Hrvatske donijela je Uredbu o sadržaju, načinu prikupljanja i obrade te mjerama zaštite podataka u Registru zaposlenih u javnom sektoru koja je stupila na snagu 18. svibnja 2011. godine objavom u Nar. nov., br. 55/2011. godine.

Registar sadrži sljedeće vrste podataka:

1. podatke o državnom tijelu ili javnoj službi,
2. podatke o unutarnjem ustrojstvu državnog tijela ili javne službe,
3. podatke o radnim mjestima,
4. podatke o zaposlenima,
5. podatke potrebne za obračun plaća.

Uredbom je utvrđeno prikupljanje sveukupno 326 različitih podataka. Podaci u Registru su povjerljivi i čuvaju se trajno. Registar se vodi u elektroničkom obliku, a pravo na pristup podacima i rad na informacijskom sustavu Registra ostvaruje se korištenjem digitalnog certifikata izdanog od izvršitelja obrade podataka temeljem odobrenja za pristup. Poslove obrade podataka u Registru temeljem ugovora zaključenog s Vladom Republike Hrvatske obavlja Financijska agencija (u daljnjem tekstu: FINA). Za korištenje podataka u registru državne i javne

institucije zaključuju ugovore s FINA-om kao jedinim registriranim davateljem usluga certificiranja.

Aplikacija Registra puštena je u produkciju u svibnju 2011. godine te se od tada nastavljaju nadogradnje i poboljšanja sustava sa ciljem uspostavljanja svih funkcionalnosti za potrebe vođenja podataka i uspostavljanja standardiziranih izvješća, gdje bi nadležna tijela (ministarstva, HZZO, HZJZ, ...) imala mogućnost sama pokretati i dobivati izvješća iz domena svoje mjerodavnosti. To bi značajno unaprijedilo kvalitetu izvješćivanja (zbog uniformnosti podataka i algoritama obrade), ali i smanjilo opterećenje kako ustanova, tako i spomenutih mjerodavnih tijela, koja više ne bi trebala konsolidirati izvješća koja sada dolaze u papirnatim tablicama.

Podaci u Registru nedovoljni su za potpuno vođenje kadrovskih evidencija. Velika većina korisnika zapostavila bi svoju obvezu vođenja podataka u Registru prije svega zato što bi bilo nužno veliku količinu podataka voditi dvostrukim ručnim unosom.

Ovaj tekst je orijentiran prije svega Centraliziranom obračunu plaća te se nadalje Registar spominje samo u uskoj vezi s problemima implementacije obračuna plaća gdje svi ostali problemi vođenja registra nisu opisani.

2. CENTRALIZIRANI OBRACUN PLAĆA

Uvođenje Centraliziranog obračuna plaća u tijelima državne uprave započelo je u 2012. godine, a produkcija u tijelima državne uprave započela je početkom 2013. godine. Preduvjet Centraliziranom obračunu plaća je potpuna, uredna i ažurna evidencija zaposlenih u Registru te je prvi zadatak za institucije bio, u kratkim zadanim rokovima, unijeti sve neophodne podatke u Registar. U implementaciji COP-a kod većine institucija tri četvrtine vremena i kapaciteta utrošeno je u radu na Registru, a četvrtina na samoj pripremi obračuna plaća.

3. UVOĐENJE COP-a U USTANOVAMA JAVNOG ZDRAVSTVA

Sredinom lipnja 2013. godine je kao prva zdravstvena ustanova koja prelazi na Centralizirani obračun plaća izabran

Klinički bolnički centar Zagreb, s rokom primjene COP-a za isplatu plaće za rujan 2013. godine. Nedugo iza toga nalog za ulazak u COP s plaćom za rujan proširen je i na ostala četiri klinička bolnička centra.

Odabrane ustanove počele su žurno pripremati potrebne podatke u Registru čija ažurnost je od presudne važnosti za točan obračun plaća u COP-u.

Za unos podataka u Registar postoje dvije opcije: ručni unos podataka i XML prijenos postojećih podataka. Institucije koje su prije početka rada u Registru imale informatiziran sustav vođenja evidencije o zaposlenima mogu većinu svojih postojećih podataka prenositi u Registar automatski XML datotekama. FINA koja nadgleda procese i pruža potporu korisnicima prema dotadašnjim iskustvima savjetovala je ručni unos svih podataka.

Prije svega, potrebno je ažurirati ustroje i radna mjesta:

- Unijeti Pravilnik o unutarnjem redu kao novi ustrojstveni akt ukoliko je bilo promjena;
- Rasporede, radna mjesta i ustrojstvene jedinice koje sukladno novom Pravilniku više nisu na snazi potrebno je zatvoriti s datumom koji prethodi stupanju na snagu novog Pravilnika;
- Potrebno je unijeti novi ustroj i radna mjesta, sukladno Pravilniku;
- Prilikom odabira „Propisanih radnih mjesta“ paziti odabiranje radnog mjesta sukladno Pravilniku i važećoj Uredbi kojom su propisana odobrena radna mjesta.

Potrebno je evidentirati nove rasporede zaposlenicima sukladno Rješenjima o rasporedu na radno mjesto.

Nadalje, potrebno je:

Unijeti podatke potrebne za obračun plaća pod u izborniku „Detalji zaposlenika“:

- je li obveznik II. mirovinskog stupa;
- podaci o prebivalištu/boravištu za prirez, koji moraju odgovarati poreznoj kartici, odnosno osobnoj iskaznici.

Unijeti podatke potrebne za obračun plaća pod u izborniku „Uzdržavani članovi“:

- potrebno je unijeti podatke koji su navedeni na Poreznoj kartici - srodstvo uzdržavanog člana, napomenu za djetete, status uzdržavanja, podatke o osobi s kojom se dijeli uzdržavani član i pripadajući postotak.
- U izborniku „Detalji zaposlenja“ potrebno je:
- unijeti podatak o Stažu u djelatnosti do zapošljavanja,
 - unijeti podatke o Posebnim uvjetima rada i Posebnim statusima uz zaposlenje za zaposlenike uz koje su takvi podaci vezani,
 - U izborniku „Kompetencije“, podizbornik „Školovanje zaposlenika“ potrebno je staviti oznaku ukoliko se određenom zaposleniku akademski stupanj mr. sc. i/ili dr. sc. uzima u obzir kao dodatak prilikom obračuna plaće;
 - U izborniku „Računi“ potrebno je unijeti račune zaposlenika (IBAN konstrukcija).

Važne napomene:

1. Prilikom izmjene podataka posebno obratiti pažnju na podatak pod nazivom „datum primjene“ jer ovisno o tom datumu unosa, napravljena promjena bit će uzeta u obzir.
2. Prilikom unosa podatka o invaliditetu, koji se uzimaju u obzir kod obračuna plaće potrebno je izabrati vrstu „invalidnost ili tjelesno oštećenje utvrđeno rješenjem“.

Ukoliko je osoba invalid Domovinskog rata potrebno je unijeti i „invalidnost ili tjelesno oštećenje utvrđeno rješenjem“ i „invalid Domovinskog rata“. (obje vrijednosti).

Prvu prezentaciju za upoznavanje s radom u Registru i COP-u FINA je organizirala 11. srpnja 2013. godine, a 19. srpnja 2013. godine FINA-i su, temeljem upute Ministarstva uprave, iz KBC-a Zagreb dostavljeni relevantni pravni akti s obrazloženjima načina obračuna pojedinih složenih elemenata obračuna prema Kolektivnom ugovoru za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

U drugoj polovini kolovoza u KBC-u Zagreb počelo je testiranje obračuna u COP-u na tada dostignutoj razini gotovosti podataka u Registru zaposlenih.

4. EVIDENCIJA RADNOG VREMENA I UNOS PODATAKA ZA POTREBE OBRAČUNA PLAĆA

Za rad u sustavu Registra ustanova kao korisnik za svakog djelatnika kojega želi ovlastiti, zaključuje s FINA-om Ugovor o obavljanju usluga certificiranja te uz Ugovor predaje Zahtjev i Pristupnicu u kojima su definirana prava pojedinog djelatnika. Obrasci Ugovora, Zahtjeva i Pristupnice dostupni su na web stranicama FINA-e. Pomoć kod ispunjavanja podataka za navedene isprave daje FINA na info telefonu 0800 0080.

Ustanovi su potrebni digitalni certifikati za rad u Registru - za djelatnike kadrovske funkcije, digitalni certifikati za rad u COP-u za obračun plaća i digitalni certifikati za evidentičare radnog vremena. Ugovaranje usluga certificiranja za evidentičare nije obvezno u slučaju da se podaci o radnom vremenu za potrebe obračuna plaća unose u Službi obračuna plaća kumulativno iz podataka o radnom vremenu radnika koji se vode izvan sustava. Evidencija radnog vremena u COP-u omogućuje vođenje podataka za obračun plaća u skladu s Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (Nar. nov., br. 37/2011.), ali je evidenciju moguće voditi u drugom sustavu ili u papirnatom obliku u skladu s Pravilnikom. Aplikacija COP-a ne podržava automatski prijenos evidencije radnog vremena koja se vodi izvan sustava COP-a. Temeljem digitalnih certifikata po ugovoru s FINA-om, djelatnicima obračuna plaća dodijeljena su i prava unošenja odnosno promjene unesenih podataka evidencije radnog vremena svih radnika ustanove.

Prema iskustvima korisnika koji su prije ulaska u sustav COP-a imali vođenje evidencije radnog vremena u elektroničkom obliku povezanu s aplikacijom obračuna plaća, postupci unosa evidencije u COP-u su složeniji, nedovoljno automatizirani s brojnim bespotrebim koracima koji produžuju postupak unosa. U Centraliziranom sustavu, kod unosa se evidentičaru nude izbornici s elementima drugih sustava obračuna, a ne samo u zdravstvenom sustavu. Takav pristup omogućuje pojavu velikog broja grešaka u unosu koje se moraju ispravljati prije obračuna plaća. Širenjem COP-a u sljedećem razdoblju na ostale javne službe koje primjenjuju različita pravila svojih Kolektivnih ugovora stanje će se pogoršati, ukoliko se aplikacija ne reorganizira na način da sva-

ka djelatnost ima pristup samo svojim elementima evidencije i obračuna plaća, što za sada iz FINA-e nije najavljeno.

5. TESTIRANJE OBRAČUNA I PRILAGODBE APLIKACIJE

Web aplikaciji Centraliziranog obračuna plaća je omogućen pristup na osnovi digitalnog certifikata ovlaštene osobe korisnika u edukacijsku okolinu <https://obrazovanje-zaposleni.javnisektor.hr/RegZap/#main> za edukaciju, probni rad i kontrolu obračuna te na produkcijskoj okolini <https://zaposleni.javnisektor.hr/RegZap/#main>. na kojoj se obračunava i isplaćuje plaća. Obje okoline sadrže isti program, ali se mogu naći razlike u slučaju da nisu u isto vrijeme implementirane dorade aplikacije na obje okoline. U radu na web aplikaciji COP-a češće su blokade i ispadanja iz sustava te prekidi rada nego je to bilo na poslužiteljima korisnika. Korisnici se trebaju prilagođavati učestalim zastojevima, padanjima sustava te najavljenim i nenajavljenim prekidima rada, kao što je npr. ovaj.

Radi zaštite podataka aplikacija prekida rad nakon određenog kratkog vremena ako se računalo ne koristi te je potrebno ponovno se logirati za nastavak rada. Primijećeno je da se aplikacija koristi s manje prekida i problema putem preglednika Google Chrome u odnosu na MS Internet Explorer.

Na početku rada od korisnika se očekivalo testiranje aplikacije obračun plaća koja u to doba nije bila prilagođena zdravstvenim ustanovama te da FINA, po uočenim greškama, doraduje aplikaciju prema zahtjevima i potrebama korisnika. U prvoj fazi testiranja obračuna rad je bio opterećen nedovoljno uređenim podacima ustanove u Registru te nepoznavanjem funkcioniranja aplikacije. Bez kvalitetnih podataka u Registru plaća nije u mogla biti u cijelosti testirana. Testirani su jednostavni primjeri izračuna bruto plaće kod zaposlenih za koje je prethodno provjereno da su im podaci kvalitetno uneseni u Registar. Pod pritiskom roka za uvođenje ustanova u sustav i zahtjeva svih drugih korisnika FINA nije sklona niti je u stanju odraditi potrebne izmjene u aplikaciji. Veliki broj zahtjeva za promjenama ili doradama, nailazio je na protivljenje u FINA-i uz naglaske da se radi o centraliziranom obračunu plaća koji ne može podržati sve specifične potrebe korisnika. U razdoblju uvođenja u COP, iz KBC-a Zagreb je FINA-i upućeno 110 zahtjeva od čega su do danas zatvorena 53 zahtjeva. Od tih 53 zahtjeva, dio je stvarno riješen, za dio je nađeno zaobilazno rješenje - najčešće ručni unos, a od nekih zahtjeva se odustalo jer su nerješivi. Za preostalih 57 zahtjeva rješavanje se očekuje u sljedećim fazama implementacije.

Već prvi testni obračuni pokazali su da je aplikacija sačinjena za tijela državne uprave i ostale institucije koje su prije zdravstvenih ustanova ušle u sustav COP-a. Pravila i elementi obračuna plaća bili su postavljeni u skladu s Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike te u velikom dijelu nisu bila primjenjivi za zdravstvo.

O greškama u testnim obračunima izvještava se FINA na mail adresu cop@fina.hr. Radi bržeg nalaženja razloga po-

greške u testnom obračunu, koji FINA često nalazi na strani pogrešnog unosa elemenata, preporučljivo je FINA-i mailom dostaviti obavijest odnosno upit sa slikom prozora „print screen“ gdje se greška vidi u aplikaciji.

Zbog različitih tumačenja Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i različitih načina primjene istih propisa u zdravstvenim ustanovama FINA dio zahtjeva za promjenama u aplikaciji nije rješavala prije nego bi dobila potvrdu od mjerodavne institucije kojoj je upućivala upite vezane za zahtjeve korisnika koje je smatrala spornim. Čekanje na mišljenja i tumačenja mjerodavnih institucija prema upitima koje im je FINA uputila onemogućavalo je kontinuirano testiranje obračuna.

5.1. Osnovna plaća

Prema Kolektivnom ugovoru za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja plaću čine osnovna plaća i dodaci na plaću. Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti i osnovice za izračun, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža. U COP-u je iz osnovne plaće, odnosno iz redovnog rada, izdvojeno uvećanje od 0,5% za radni staž koje se u COP-u prikazuje se kao vrsta primanja VrPr 1700 MINULI RAD, što nije u skladu s Kolektivnim ugovorom i može zbunjivati u isplatnoj listi. Terminološki, minuli rad je arhaizam koji ne nalazimo u Zakonu o radu ni u Kolektivnom ugovoru, niti za državne službenike i namještenike, niti za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja. Jedan puta godišnje, u mjesecu u kojemu se prvi puta zaposlio, radniku se „minuli rad“ računa s dva postotka od umnoška koeficijenta i osnovice za izračun plaće. Od 1. u mjesecu do datuma prvog zapošljavanja „minuli rad“ se obračuna u postotku koji je koristio u proteklih godinu dana, a nadalje, do kraja mjeseca, se postotak uvećava za 0,5 postotnih bodova. Ovakav obračun „minulog rada“ otežava kontrolu obračuna plaće.

5.2. Dodaci na osnovnu plaću

U skladu s Kolektivnim ugovorom, s izuzetkom uvećanja za rad na blagdan, svi dodaci, uvećanja i dežurstva računaju se u postotku od osnovne plaće. U COP-u osnovna plaća nije u potpunosti shvaćena zbog čega je u implementaciji obračuna plaća za zdravstvo bilo dosta nerazumijevanja između FINA-e i korisnika te je preporučljivo i dalje provjeravati testne obračune prije same isplate. Tijekom godine, radniku kojemu se ne mijenjaju osobni podaci, osnovna plaća je ista te svaki mjesec prima jednake iznose za npr. posebne uvjete rada, znanstveni stupanj ili 10% za liječnički dodatak. U COP-u se ova uvećanja plaće računaju u odgovarajućem postotku na zbroj redovnog rada, naknada na blagdan, godišnji odmor i minulog rada. Ako aplikacija ispusti pribrojiti npr. slobodan dan, koji se obračunava kao redovan rad, izračun će biti pogrešan.

5.3. Naknada za dežurstvo

Kod unosa dežurstava radnim danom u podizborniku se unosi vrijeme početka 00:00 i vrijeme završetka 24:00 iako je

vrijeme trajanja dežurstva radnim danom 16 sati, kada dežurstvo, po Zakonu o zdravstvenoj zaštiti, traje od završetka prve smjene, a završava početkom prve smjene.

Kod unosa 24 sata dežurstvo se točno obračuna. U slučaju da se vrijeme unese sa 16 sati, aplikacija obračuna 16/24 iznosa dežurstva. U koloni „sati“ u isplatnoj listi, naknada za svako dežurstvo, bilo kojim danom u tjednu, iskazuje se s 24 sata. Djelatniku koji je imao 5 dežurstava u mjesecu za ta dežurstva se u isplatnoj listi iskaže 120 sati, što se sa 184 sata redovnog rada za listopad 2013. godine u isplatnoj listi zbroji kao ukupnih 304 sata. Prema prikazu u isplatnoj listi djelatnik bi mogao zaključiti da, uz plaćena dežurstva, ima pravo i na isplatu 120 sati prekovremenog rada ostvarenih radom u dežurstvima.

U isplatnoj listi kod bruto iznosa je i kolona „Koeficijent“. Kod redovnog rada ovdje se nalazi koeficijent iz ugovora o radu odnosno rješenja o plaći, npr. za liječnika specijalista 2,2790 u skladu Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama. Kod dežurstva je koeficijent u isplatnoj listi uvećan za postotak za radni staž te će liječnik specijalist s 13 godina radnog staža u istoj isplatnoj listi imati kod dežurstva koeficijent 2,4271 koji u Uredbi ne postoji.

U aplikaciji je za obračun naknada za dežurstva predstojnika, pročelnika i voditelja omogućen i unos manjeg koeficijenta da bi im se dežurstva obračunala u skladu s tumačenjem Zajedničkog povjerenstva za tumačenje Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja od 22. srpnja 2013. godine.

U skladu s navedenim tumačenjem, predstojnicima, pročelnicima i voditeljima kod unosa dežurstva u rubriku „koeficijent za obračun“ upisuje se koeficijent VSS zdr. djelatnika specijalista koji im pripada prema stečenom znanstvenom stupnju te im se dežurstvo obračunava primjenom tog manjeg koeficijenta.

5.4. Rad u turnusu

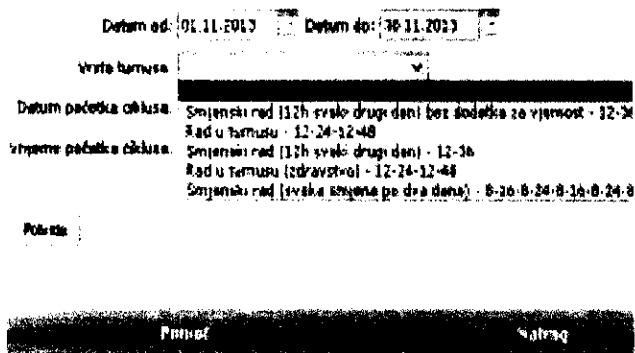
Obračun rada u turnusu je najsloženiji dio obračuna u zdravstvenim ustanovama. U implementaciji ovoga obračuna u COP-u bilo je najviše prijepora između FINA-e i korisnika, a dio problema do prve isplate plaće za listopad 2013. godine nije riješen u aplikaciji nego se „ručnim“ prilagodabama osigurao obračun u skladu s propisima. Najizraženiji problem obračuna rada u turnusu je **obračun viška odnosno manjka sati ostvarenih u turnusu**. Radom u turnusu u zdravstvu smatra se rad radnika prema utvrđenom rasporedu radnog vremena poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12-24-12-48. U radu u turnusu po pravilu je teško organizirati na način da radnik ima ostvareni broj sati redovnog rada jednak mjesečnom fondu sati. U evidenciji radnog vremena se pojavljuje manjak odnosno, češće višak sati redovnog rada u mjesecu. Zdravstvene ustanove radnicima u turnusu isplaćuju sva uvećanja za rad noću, subotom, nedjeljom i u drugoj smjeni, a redovan rad se isplaćuje na razini mjesečnog fonda sati.

Ostvareni manjak ili višak sati iznad mjesečnog fonda sati ne isplaćuje se u obračunskom mjesecu, nego se o višku i manjku vodi posebna evidencija sati. U skladu s Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja ostvareni višak sati može biti plaćen kao prekovremeni rad ili korišten kroz slobodne dane u omjeru 1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje ukupnog broja sati i slobodnih dana.

U aplikaciji COP-a je implementirano načelo, koje se primjenjivalo u institucijama koje su prije zdravstva ušle u sustav, na način da se sav rad obračuna i isplaćuje. Prema tom načelu aplikacija u turnusu obračunava sve ostvarene sate redovnog rada preko mjesečnog fonda, ali obračunava i manju plaću od osnovne plaće ako radnik nije u turnusu ostvario redovan mjesečni fond sati. Ovakav obračun s jedne strane ne omogućava korištenje viška sati kroz slobodne dane, a s druge strane, isplata manje plaće radnicima koji u turnusu nisu ostvarili mjesečni fond sati nije u skladu s Zakonom o radu. Radniku ne može biti smanjena plaća zbog rasporeda radnog vremena u organizaciji rada za koju je odgovoran poslodavac. Štoviše, zbog obračuna redovnog rada s viškom ili manjkom sati, aplikacija COP-a pogrešno obračunava i dodatak na posebne uvjete rada. Dodatak je obračunat u postotku od redovnog rada, većem ili manjem od mjesečnog fonda sati, a ne u postotku od osnovne plaće kako je to uređeno Kolektivnim ugovorom. Ove greške su uočene već u prvim testnim obračunima plaća za rad u turnusu početkom rujna te su FINA-i upućene primjedbe i zahtjevi za promjenom obračuna. FINA nije smatrala da zahtjeve treba riješiti jer se navodno ne zna što je višak sati te nema tumačenja Kolektivnog ugovora, navodeći da druge ustanove imaju različit pristup ovome pitanju te da o primljenim zahtjevima moraju zatražiti mišljenje mjerodavnih institucija. Tek početkom mjeseca studenoga, na jasan upit Ministarstva uprave, Ministarstvo zdravlja dostavlja **tumačenje obračuna rada u turnusu** koje tumačenje je u skladu sa zahtjevima zdravstvenih ustanova za ispravak obračuna na način da se u obračunskom mjesecu redovan rad isplaćuje u visini mjesečnog fonda sati bez viška i manjka sati ostvarenih u obračunskom mjesecu. Početkom studenoga bile su tijekom pripreme za obračun plaće i FINA nije više mogla implementirati automatsko svođenje sati redovnog rada na razinu mjesečnog fonda u skladu s primljenim tumačenjem. Taj dio aplikacije ostao je nepromijenjen, ali je dogovoreno da FINA nakon završetka evidencije radnog vremena, prije isplate plaće broj redovnih sati u turnusu svede na mjesečni fond. Zbroj primanja koja se obračunavaju kao redovan rad jednak je osnovnoj plaći te se nakon svođenja sati i dodaci na plaću točno obračunavaju. Za sljedeće isplate plaća u COP-u potrebno je što prije automatizirati obračun redovnog rada u turnusima na razini mjesečnog fonda sati.

Kod **evidencije radnog vremena u turnusu** evidencijari u zdravstvenim ustanovama moraju paziti da u podizborniku „Vrsta turnusa:“ ne unesu „Rad u turnusu -12-24-12-48“, nego „Rad u turnusu (zdravstvo) -12-24-12-48“, jer se pogrešnim

unosom plaća neće dobro obračunati. Element „Rad u turnusu (zdravstvo) -12-24-12-48“ implementiran je u aplikaciji tijekom listopada te su se već unesene evidencije trebale ispravljati. Ovo ističemo kao samo jedan od primjera pojave sličnih elemenata evidencije različitih obračunskih sustava u istome podizborniku centraliziranog sustava, zbog kojega su moguće greške u unosu odnosno obračunu plaća.



5.5. Isplatna lista radnika u turnusu

Za rad u turnusu u isplatnoj listi se prikazuju vrste primanja koje se obračunavaju kao redovan rad, uvećanja plaće za rad noću, rad subotom i nedjeljom, rad u drugoj smjeni, rad na blagdan te dodatke na plaću. U COP-u je razrada vrsti primanja za rad u turnusu znatno složenija. U isplatnoj listi rada u turnusu, redovan rad zajedno sa svim uvećanjima i dodacima na plaću može se iskazati u 10 vrsti bruto primanja, a u COP-u se za isti obračun pojavljuje 21 vrsta bruto primanja, što radniku nepotrebno otežava kontrolu njegovog mjesečnog obračuna plaće.

BRUTO

VrPr	Naziv
1011	REDOVNI RAD - POSEBNI UVJETI RADA
1101	RAD NOĆU - POSEBNI UVJETI RADA
1216	SMJENSKI RAD - POSEBNI UVJETI RADA
1427	SMJENSKI RAD, NEDJELJOM - POSEBNI UVJETI RADA
1431	SMJENSKI RAD, SUBOTOM - POSEBNI UVJETI RADA
1700	MINULI RAD
1701	POSEBNI UVJETI RADA
1715	DODATAK ZA STAŽ U DJELATNOSTI
1750	RAD SUBOTOM - POSEBNI UVJETI
1751	RAD NEDJELJOM - POSEBNI UVJETI
1752	RAD BLAGDANOM - POSEBNI UVJETI
1753	RAD SUBOTOM NOĆU - POSEBNI UVJETI
1754	NOĆNI RAD NEDJELJOM POSEBNI UVJETI
1755	NOĆNI RAD BLAGDANOM - POSEBNI UVJETI
1931	SLOBODNI DANI - POSEBNI UVJETI RADA
1975	DODATAK ZA RAD SUBOTOM - KBC
1977	DODATAK ZA RAD NEDJELJOM - KBC
1980	DODATAK ZA RAD NA BLAGDAN - KBC
1984	DODATAK ZA RAD NOĆU - KBC
1985	DODATAK ZA SMJENSKI RAD - KBC
	UKUPNO

5.6. Rad u kumulativnom radnom odnosu

Rad u kumulativnom radnom odnosu nije pravno reguliran te zdravstvene ustanove različito vode evidenciju radnog vremena te je obračun plaća radnika u kumulativnom radnom odnosu od ustanove do ustanove različit. Do sustavnog rješenja kumulativnog rada svaka ustanova zadržava do-

sadašnji način rada. U dogovoru s FINA-om, plaća radnika u kumulativnom radu obračunava se paralelno u „starom“ informatičkom sustavu i COP-u. Obračuni se usporede te se izračuna razlika bruto plaće, koja može biti veća ili manja od obračuna u COP-u, ovisno na koji način pojedina ustanova prikazuje radno vrijeme radnika u kumulativnom radnom odnosu. U COP-u su implementirana dva elementa obračuna: „korekcija bruto plaće - kumulativni radni odnos (pozitivno „+“)“ i „korekcija bruto plaće kumulativni radni odnos (negativno „-“)“. Razlika dvaju obračuna u bruto iznosu iskazuje se u isplatnoj listi kao uvećanje ili umanjenje bruto plaće.

5.7. Obračun naknade za godišnji odmor

Evidentičari unose dva elementa za dane godišnjeg odmora: godišnji odmor kao redovan rad i godišnji odmor po prosjeku plaće u prethodna tri mjeseca. Aplikacija COP-a podrazumijeva da evidentičar zna kome se obračunava naknada za godišnji odmor kao redovan rad, a tko je u prethodna tri mjeseca imao vrste primanja zbog kojih mu je povoljnije primiti naknadu kao prosjek plaće. Evidentičari to ne moraju uvijek znati i u unosu elemenata mogu pogriješiti, naročito ako su prije koristili aplikaciju koja je sama automatski utvrđivala ima li radnik u prethodna tri mjeseca vrste primanja zbog kojih mu se računa godišnji odmor po prosjeku ili mu se računa redovan rad.

Po Zakonu o radu, radniku pripada naknada za godišnji odmor najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca. U Kolektivnim ugovorima za državne službenike i namještenike i za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja je ista odredba da se radniku godišnji odmor isplaćuje u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca, ako je to za njega povoljnije. U mjesecu se plaća isplaćuje za prethodni mjesec. Gramatičkim tumačenjem pravne norme, u COP-u se naknada za godišnji odmor, npr. za listopad, isplaćuje po prosjeku plaće za mjesece lipanj, srpanj i kolovoz. Ovakva primjena Kolektivnog ugovora može biti u suprotnosti sa Zakonom o radu, u slučaju kada radnik ima veći prosjek plaće za razdoblje srpanj - rujan od prosjeka lipanj - kolovoz te bi se u navedenom slučaju Zakon o radu morao primijeniti kao povoljnije pravo za radnika, što u COP-u za sada nije slučaj.

5.8. Naknada plaće za bolovanje

Obračun naknada za bolovanje u COP-u je u razvojnoj fazi. Za veći dio procesa omogućen je „slobodan unos“ odnosno jednostavnije rečeno ručni rad. Potrebni podaci za tekući obračun naknade plaće za bolovanje nalaze se u „Povijesti plaća“ u koju korisnik, u pripremnoj fazi, iz svojih postojećih datoteka prenosi za radnike podatke o satima te bruto i neto plaći prethodnih obračunskih mjeseci.

5.9. Obustave iz plaće

U COP-u je omogućen unos i obračun obustava na plaći radnika. Obustave se unose ručno, ali za je prvu isplatu plaće omogućen i prijenos obustava XML datotekama iz

postojećeg IT sustava korisnika. Kod dobrovoljnih obustava koje se odnose na članarine sindikatima i komorama, premije osiguranja i sl., manje je problema. Znatno su veća otvorena pitanja kod obustava na plaći radnika koje se temelje na ispravama s pravnim učinkom pravomoćnog rješenja o ovrsi u skladu s Ovršnim zakonom i Općim poreznim zakonom. Ovo je vrlo osjetljivo područje obračuna jer se greške kod obračuna i isplate po ovrhama ispravljaju teže od grešaka u obračunu plaće. Veliki dio grešaka nakon pogrešne isplate se ne može ispraviti te poslodavac može materijalno odgovarati za štetu nanесenu ovrhovoditelju ili ovršeniku. U COP-u nisu riješena **pitanja redosljedа ovrha** na plaći kao ni izračun dijela plaće koji je izuzet od ovrhe. Ovdje je FINA za pitanja i zahtjeve korisnika pokazala najmanje razumijevanja te se ovaj dio aplikacije mora u što kraćem roku temeljito preurediti. U svojim odgovorima FINA koristi formulaciju da su ovrhe posložene sukladno prioritetima prema Ovršnom zakonu, a obustave iste vrste i prioriteta uzet će se u obračun sukladno datumu početka, čega ustvari nema u aplikaciji. Najčešća u primjeni kod rješenja o ovrsi je zapljena u postotku od neto plaće, što u COP-u nije implementirano.

U COP-u se provodi **ovrha naknade za bolovanja** što je u suprotnosti sa Zakonom o izmjenama i dopuni Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju (Nar. nov., br. 137/2013.). Stav FINA-e je da su bolovanja izuzeta iz ovrhe, no obzirom da nije jasno definirano na koja se to bolovanja odnosi (na teret poslodavca ili HZZO-a), prepušteno je korisniku da raspoređuje iznos i definira hoće li radniku u obračun povući obustave ili ne.

U cilju obračuna obustava u skladu s propisima, korisniku ne preostaje drugo nego prije svakog obračuna plaće pojedinačno provjeriti i izračunati sve relevantne elemente plaće i ovrha i ručno unositi ili mijenjati postojeće iznose u podacima o obustavama. Nakon obračuna plaća i ovrha potrebno je, također ručno, izračunati i unijeti iznose koji se radnicima uplaćuju na njihove zaštićene račune. Kod ustanove koja mjesečno provodi do 2.000 obustava po ispravama s pravnim učinkom pravomoćnog rješenja o ovrsi i dio plaća radnicima isplaćuje na oko 250 zaštićenih računa, ručne obrade obustava u kratkom vremenu obračuna plaće predstavljaju pravi izazov.

5.10. Naknada za trošak prijevoza

Postupak obračuna naknade prijevoza za dane u kojima radnik nema pravo na naknadu nije u COP-u automatiziran odnosno nije povezan s evidencijom radnog vremena i obračunom plaća. Korisnici moraju sami utvrđivati dane u kojima radnici nemaju pravo na naknadu troška prijevoza, izračunati umanjenje naknade i promjenu ručno unijeti u aplikaciju.

6. KNJIŽENJE IZDATAKA ZA ZAPOSLENE

U COP-u nije implementirano automatsko knjiženje izdataka za plaće i naknade zaposlenih. Podloga za knjiženje je rekapitulacija plaće u PDF formatu, a podaci su dostupni samo na razini sintetike bez mogućnosti analitičke evidencije. Time je onemogućeno knjigovodstveno praćenje izdataka po mjestima troška, praćenje poslovanja organizacijskih jedinica i izrada dijela izvještaja za nadležna tijela.

7. ŠTO SE NE OBRAČUNAVA U COP-U?

U COP-u se obračunavaju plaće i naknade samo za djelatnike zaposlene u ustanovi koji su upisani u Registar. U COP-u se ne obračunavaju:

- dežurstva specijalizanata upućenih na specijalizaciju iz drugih ustanova,
- doprinosi polaznika stručnog usavršavanja,
- ugovori o djelu vanjskih suradnika,
- ugovori o djelu odnosno drugi dohodak za zaposlenike ustanove.

Navedene isplate i dalje će se obračunavati u starom IT sustavu obračuna koji s obračunom u COP-u nije povezan te nije omogućen ispravan mjesečni obračun poreza i prireza za zaposlenike ustanove koji naknade temeljem ugovora o djelu primaju kao drugu isplatu koja je u poreznome smislu izjednačena s plaćom.

8. ZAKLJUČAK

Na početku projekta uvođenja zdravstvenih ustanova u sustav Centraliziranog obračuna plaća veliki dio aplikacije obračuna za zdravstvene ustanove nije postojao. U zadanom kratkom roku za ulazak u Centralizirani obračun plaća brojni zahtjevi kliničkih bolničkih centara za uspostavljanje pune funkcionalnosti obračuna plaća nisu niti mogli biti ispunjeni. Aplikacija COP-a je do prve isplate plaće u kliničkim bolničkim centrima u studenome za mjesec listopad 2013. godine samo djelomično prilagođena pravnoj regulativi i načelima obračuna plaća i naknada u zdravstvenim ustanovama. U sljedećoj fazi neophodno je žurno implementirati sve potrebne dorade aplikacije. Zadaci FINA-e da s postojećim ograničenim kapacitetima nastavi uvođenje ostalih zdravstvenih ustanova te drugih javnih institucija u sustav Registra i COP-a otežavaju i odgađaju rješavanje otvorenih pitanja obračuna. Zbog velike potrebe za ručnim radom te paralelnim vođenjem evidencije o radnicima i usporednim obračunima u dosadašnjim IT sustavima koji i nadalje nose troškove svojega održavanja, financijski efekti uvođenja Centraliziranog obračuna plaća u sadašnjoj fazi su upitni i još daleko od početno očekivanih.

Prilog: Pouke iz implementacije COP-a u KBC-ima

Pitanje	Odgovor
ŠTO?	Zajednička informatička usluga kadrovske evidencije (RegZap) i obračuna plaće (COP) za potrebe javnog sektora u RH. U načelu, ovaj bi projekt trebao biti dio šireg programa koji bi uključivao i uslugu IT potpore za kompletno računovodstvo i financije javnog sektora.
ZAŠTO?	Zbog postizanja jednoobraznosti, funkcionalne i financijske djelotvornosti i ostvarenja nadzora nad upravljanja HR-om i isplata plaća u javnom sektoru. Autor načelno podupire takav pristup, i na osnovi osobnog iskustva iz funkcioniranja takvog sustava u javnom sektoru pokrajine Štajerske u Austriji.
TKO?	Davatelj usluga FINA, naručitelj Ministarstvo financija, vodstvo projekta Ministarstvo uprave.
GDJE?	Usluga se daje za 5 KBC-a, s namjerom proširenja na cijeli zdravstveni sustav, kao što je do sada implementirano u 80-ak subjekata u javnom sektoru (ministarstva, policija, carina, ...).
KADA?	Za KBC Zagreb je usluga najavljena u lipnju 2013. godine, u implementaciju se stvarno krenulo u rujnu, a prva je plaća isplaćena za listopad, što je bitno kraće u usporedbi s trajanjem ranijih implementacija istog sustava (navodno po 8 mjeseci za ministarstva, no službeno izvješće o tim projektima nije raspoloživo). Zadani rok je prekratak, pogotovo zbog složenosti sustava zdravstva, nedorađenog programskog rješenja, te neriješenih pravnih podloga. Mora se napomenuti da se s ovakvim projektom generalno ozbiljno kasni, npr. spomenuti sustav u Austriji je u funkciji već više od 20 godina.
KAKO?	Unatoč odličnoj ideji i posvećenju svih sudionika u implementaciji, način realizacije je vrlo upitan, što stvara goleme rizike, te uzrokuje probleme i kod isporučitelja i kod korisnika, na više područja: <ul style="list-style-type: none"> • ORGANIZACIJA: iako se ovo naziva projektom, projektnog pristupa nema niti u tragovima (ustroj, vodstvo, resursi, plan, praćenje, ...). Situacija se nešto poboljšala kad je Ministarstvo uprave preuzelo nadzor, no on mnogo ne pomaže ako nema projektnog pristupa, već se primjenjuje autoritarno-kabinetski. Također je nužno transparentno postaviti odnose između naručitelja i isporučitelja, budući da obuhvat isporuke nije razvidan, kao niti ugovorne obveze sudionika u ovome poslu. Izvorno je nejasno kako je naručitelj (Ministarstvo financija) povjerilo poslove oko RegZap-a i COP-a državnoj tvrtki bez javnog natječaja, iako su u Hrvatskoj u funkciji najmanje tri vrlo kvalitetna HR sustava, koji imaju pokriveno cjelokupno ovo područje (HR). • USLUGA: pati od mnogih manjkavosti u smislu funkcionalnosti aplikacije, ali i od potpornih kapaciteta. Ovdje ističemo: <ul style="list-style-type: none"> ◦ aplikacija je načinjena „sedimentacijom“ zahtjeva korisnika i zato u dijelovima nedovoljno funkcionalna, a teška za korisnike te zahtijeva mnogo veći napor u posluživanju od ranije aplikacije. Aplikacija je nestabilna te osjetljiva na korišteni preglednik. ◦ Glavni arhitekturni nedostatak je nemogućnost uporabe odabranih lokalnih matičnih tablica, npr. bolnica ima u unosu vrsta rada sve moguće opcije iz carine, policije i ostalih javnih funkcija! ◦ RegZap ne pokriva kompletne potrebe kadrovske evidencije te će ustanove morati dvostruko unositi podatke, što nužno dovodi do grešaka. Cilj treba biti kompletiranje kadrovske evidencije u RegZap-u u pogledu obuhvata podataka i funkcionalnosti. Kriterij za to je pokrivanje svih zakonski obveznih izvješća, zahtjeva za izvješćima ministarstava i opravdanih poslovnih potreba ustanova. Primjer: sada nije moguće pripremiti izvješće po djelatnostima (medicinskim specijalnostima) zaposlenika. ◦ Ispis OP listi za zaposlenike je nerazumljiv i ne funkcionira ako se listić proteže na dvije stranice! • PRAVNE PODLOGE su jedan od najvećih problema, koji se najbolje pokazao u činjenici da većinu specifičnih modaliteta obračuna u zdravstvu različiti propisi tumače različito, a ustanove provode svaka na svoj način. Dakle, ne samo da je provedba propisa upitna, nego su oni niske kvalitete. U tijeku analize propisa smo naišli i na ovakve bisere, u Kolektivnim ugovorima: <ul style="list-style-type: none"> ◦ „Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za protekli mjesec. Od jedne do druge isplate plaće ne smije proći više od 30 dana.“ U ovom slučaju zakonodavac ne priznaje danosti kalendara, budući da 7 mjeseci u godini ima 31 dan, a da isplate ne mogu biti vikendom, dakle odredba je neprovediva! ◦ Stvarno je još gora odredba koju je zakonodavac ničim izazvan ugradio u svezi obrade obustava: „Poslodavac je dužan na zahtjev službenika ili namještenika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje i sl.).“ Ili grubim nemarom ili pogodovanjem bankarskom lobiju je teret obrade obustava prebačen na poslodavca, u KBC-u Zagreb oko 12.000, koje se u COP-u moraju obrađivati ručno. (Ovdje se ne govori o ovrhama koje je poslodavac dužan obrađivati po Ovršnom zakonu, iako je i ta zakonska odredba vrlo upitna, budući da poslodavac s ovrhama zaposlenika nema nikakve veze). Zbog ovoga su obustave još uvijek dijelom neriješene nakon isplate plaće, pa ove propise treba žurno mijenjati. • USTANOVAMA je glavni prigovor što od 2011. godine, od kada je RegZap u funkciji i zakonski obavezan, dijelom nisu popunjavale podatke u njemu. Iz prethodnoga je odgovor jasan: RegZap nema kompletnu potrebnu funkcionalnost kadrovske evidencije (a niti moguće potpuno sučelje za prijenos podataka), pa bi godinama bio nužan ručni unos u dva sustava, što nikako ne odgovara dobroj praksi.
KOLIKO?	Planirane uštede za ustanove implementacijom ovoga sustava još nisu postignute zato, jer se zbog nepotpune kadrovske evidencije u RegZap-u i manjkave funkcionalnosti COP-a mora paralelno voditi kadrovska i obračun u dva sustava. Zbog toga su troškovi ustanova još i povećani, te je nužno ostvarenje barem odgovarajućeg sučelja za razmjenu podataka između COP-a i legacy (starih) aplikacija, dok FINA ne upotpuni obuhvat svojih aplikacija.

**Dr. sc. Miroslav Mađarić,
Dalibor Piacun, KBC, Zagreb**