Na temelju članka 42. Statuta Dječjeg vrtića Grozdić, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Grozdić na 1. sjednici održanoj dana 29. srpnja 2021. godine, donosi:

PRAVILNIK O PLAĆAMA, NAKNADAMA PLAĆA I DRUGIM MATERIJALNIM PRAVIMA ZAPOSLENIKA DJEČJEG VRTIĆA GROZDIĆ

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom utvrđuju se: plaće, naknade plaća i druga materijalna prava zaposlenika Dječjeg vrtića Grozdić (u daljnjem tekstu: Dječji vrtić).

Pod pojmom zaposlenika u smislu ovog Pravilnika podrazumijevaju se zaposlenici Dječjeg vrtića na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom, vježbenici i ravnatelj (kao zaposlenik).

Izrazi koji se u ovom Pravilniku koriste za osobe u muškom rodu neutralni su i odnose se na muške i na ženske osobe.

Članak 2.

Isplata plaća i naknada zaposlenicima vrši se u skladu s financijskim planom Dječjeg vrtića, i to iz sredstava dobivenih od Osnivača i iz sredstava osiguranih na drugi način u skladu sa zakonom i Statutom Dječjeg vrtića.

II. PLAĆE ZAPOSLENIKA

Članak 3.

Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za obračun plaće uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu rada.

Članak 4.

Osnovica za izračun plaće usklađuje se s osnovicom za izračun plaće zaposlenika u upravnom tijelu Grada Kutjeva.

Članak 5.

Za ustrojena radna mjesta u Dječji vrtić određuju se koeficijenti složenosti poslova:

KOEFICIJENTI SLOŽENOSTI POSLOVA		
Red. br.	Naziv radnog mjesta	Planirani koeficijent
1.	Ravnatelj	2,30
2.	Stručni suradnik- pedagog	1,80
3.	Odgojitelj	1,80
4.	Voditelj predškole	1,80
5.	Odgojitelj- pomoćni djelatnik u skupini	1,30
6.	Zdravstveni voditelj- medicinska sestra	2,00
7.	Voditelj računovodstva	1,80
8.	Administrativno- računovodstveni djelatnik	1,60
9.	Kuhar s položenim majstorskim ispitom	1,50
10.	Kuhar	1,40

11.	Spremač	1,40
12.	Pomoćni kuhar	1,40

Članak 6.

Zaposlenik koji na temelju punomoći zamjenjuje ravnatelja za vrijeme njegove odsutnosti duže od 10 radnih dana, ima pravo na razliku između svoje i ravnateljeve plaće, za provedeno vrijeme na zamjeni ravnatelja.

Pravo se ostvaruje na temelju pisanog zahtjeva, a mora ga odobriti ravnatelj.

Ako zaposlenik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu nadređenog poslove i zadaće odsutnog zaposlenika dulje od 30 dana, ima pravo na plaću po koeficijentu radnog mjesta čije poslove obavlja ako je to za njega povoljnije, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Za obavljanje poslova iz prethodnog stavka 1. ravnatelj donosi odluku o plaći.

Članak 7.

Plaća pripravnika odgojitelja, odnosno pripravnika stručnog suradnika za vrijeme trajanja pripravničkog staža iznosi 85% osnovne plaće poslova radnog mjesta, najnižeg koeficijenta složenosti poslova, za pripadajuću stručnu spremu. Ukoliko se plaća vježbenika financira iz mjera aktivne politike zapošljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje onda se plaća vježbenika uređuje prema aktualnim propisima.

Članak 8.

Plaća se isplaćuje u pravilu jedanput mjesečno unatrag za protekli mjesec, i to najkasnije do 15.og u mjesecu za protekli mjesec.

Od jedne do druge isplate plaće ne smije proći više od 31 dana.

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine poslodavac je dužan djelatniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

Poslodavac koji na dan dospjelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaće ili otpremnine uručiti djelatniku obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz prethodnog stavka ovog članka su ovršne isprave.

Članak 9.

Zaposlenici mogu primati plaću i druga primanja preko tekućih računa banaka prema osobnom izboru.

Poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika izvršiti obustave iz plaće (kredit, uzdržavanje, osiguranje i sl.).

Ukoliko se zaposlenik ogluši o direktnu uputu ravnatelja, ili ukoliko učestalo blago krši radne obveze, Ravnatelj mu je dužan uputiti pismenu opomenu, odnosno odmah donijeti rješenje o uskrati naknade plaće za 10% od plaće za mjesec u kojem je zaposlenik počinio kršenje radnih obaveza.

Ukoliko se kršenje događa kontinuirano u kraćim vremenskim razmacima, Ravnatelj ima pravo sa zaposlenikom raskinuti ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga.

III. DODACI NA PLAĆU

Članak 10.

Ako je zaposlenik odsutan iz službe, odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem. Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se u visini koji obračunava HZZO.

Naknada u 100 % iznosu osnovne plaće pripada zaposleniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

IV. GODIŠNJI ODMOR I DOPUSTI

Članak 11.

Za svaku kalendarsku godinu zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana do najviše 30 radnih dana.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je na radu.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 12.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, a koje je nastupilo za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 13.

Zaposlenik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid službe, odnosno rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

Članak 14.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na 20 radnih dana dodaju radni dani po sljedećim kriterijima:

1. s obzirom na uvjete rada:
   - rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada - 2 dana
   - rad u smjenama, turnusu, ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom -1 dan
2. s obzirom na složenosti poslova i stupanj stručne spreme:
   - radna mjesta VSS - 4 dana
   - radna mjesta VŠS - 3 dana
   - radna mjesta SSS i niža - 2 dana
3. s obzirom na dužinu radnog staža:
   - od navršenih 5 do navršenih 9 godina radnog staža - 2 dana
   - od navršenih 10 do navršenih 14 godina radnog staža - 3 dana
   - od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža - 4 dana
   - od navršenih 20 do navršenih 24 godina radnog staža - 5 dana
   - od navršenih 25 do navršenih 29 godina radnog staža - 6 dana
   - od navršenih 30 do navršenih 34 godina radnog staža - 7 dana
   - od navršenih 35 i više godina radnog staža - 8 dana
4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
   - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom - 2 dana
   - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
   - samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 3 dana
   - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana

- osobi s invaliditetom 3 dana
- osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50% 2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini, osim u slučaju zaposlenika koji je slijep i donator organa.

Članak 15.

Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenju godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj.

Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Članak 16.

Zaposlenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- zaključenje braka, izvanbračne ili istospolne zajednice- 5 radnih dana
- rođenje djeteta - 5 radnih dana
- smrti supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka -5 radnih dana
- smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva - 3 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana
- za dobrovoljno davanje krvi - 2 radna dana
- teške bolesti supružnika, izvanbračnog ili istospolnog partnera, djeteta ili roditelja - 3 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila zaposlenika -5 radnih dana
- polaganje stručnog ispita ili ispita u svezi obavljanja posla - 5 radnih dana

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako dobrovoljno davanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama. Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Zaposlenik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane čelnika tijela, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

– za svaki ispit po predmetu 1 dan i
– za završni rad 5 dana.

Odluku o pravu na plaćeni dopust donosi ravnatelj, temeljem pisanog zahtjeva zaposlenika.

Članak 17.

Ravnatelj zaposleniku može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova upravnog tijela, iz sljedećih razloga:

- zbog sudjelovanja u radu drugih udruga,
- zbog obrazovanja za osobne potrebe,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,

- njege člana uže obitelji,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, natjecanjima i skupovima
- zbog drugih osobnih potreba.

Ravnatelju dopust bez naknade iz prethodnog stavka odobrava Upravno vijeće.

Ako to okolnosti zahtijevaju zaposleniku se neplaćeni dopust može odobriti u trajanju duljem od 30 dana, a ravnatelj može, bez natječaja, uz suglasnost Upravnog vijeća, zaposliti novog zaposlenika do povratka zaposlenika sa neplaćenog dopusta.

Za vrijeme neplaćenog dopusta zaposleniku miruju prava iz radnog odnosa.

V. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 18.

Na temelju posebne odluke osnivača zaposleniku se može prije korištenja godišnjeg odmora isplatiti regres

Odluku o visini regresa donosi Ravnatelj, uz prethodnu pisanu suglasnost osnivača.

Članak 19.

Na temelju posebne odluke osnivača zaposleniku pripada godišnja nagrada za božićne blagdane i uskrsne blagdane.

Godišnja nagrada isplaćuje se u novcu, vrijednosnom bonu ili naravi, u jednakom iznosu za svakog zaposlenika zaposlenog na neodređeno radno vrijeme.

Odluku o visini nagrade iz ovog članka donosi Ravnatelj, uz prethodnu pisanu suglasnost osnivača.

Članak 20.

Na temelju posebne odluke osnivača u povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu zaposlenika do 15 godina starosti isplatit će se iznos do visine neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 21.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ukoliko mu se mjesto rada i mjesto prebivališta ne nalaze u istom naselju.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla obračunava se po cijeni od 1 (jedna) kune po prijeđenom kilometru.

Naknada za troškove prijevoza na posao i sa posla isplaćuje se za prethodni mjesec skupa s plaćom, ili u slučaju nastanka posebnih okolnosti najkasnije do posljednjeg dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Svakom djelatniku koji je stekao pravo na puni godišnji odmor jedan mjesec će se obustaviti isplata troškova prijevoza na posao i s posla, radi korištenja godišnjih odmora.

Članak 22.

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Dnevnice za službena putovanja u RH iznosi 170,00 kuna, a za službena putovanja u inozemstvu dnevnica se isplaćuje u visini propisanoj Odlukom o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

Za vrijeme provedeno na službenom putu više od 12, a manje od 24 sata zaposleniku pripada iznos jedne dnevnice. Za vrijeme provedeno na službenom putovanju više od 8 a manje od 12 sati zaposleniku pripada iznos od ½ dnevnice.

Zaposlenik upućen od strane poslodavca na školovanje, edukaciju, seminar i sl. ima pravo na punu dnevnicu i ostale prava iz ovoga članka za cijelo vrijeme trajanja izobrazbe

Članak 23.

Ako je ravnatelj zaposleniku odobrio korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknaditi će mu se troškovi u visini 1,50 kn po prijeđenom kilometru, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 24.

Zaposlenik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidan rad u svim državnim tijelima i tijelima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, odnosno njihovim pravnim prednicima.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, jubilarna nagrada isplaćuje se zaposleniku za svakih navršenih 5 godina radnog staža.

Osnovica za izračun iznosa jubilarne nagrada iznosi najmanje 1.800,00 kuna u netu.

Odluku o visini osnovice donosi Ravnatelj.

KOEFICIJENTI ZA IZRAČUN JUBILANE NAGRADE	
Potreban broj godina radnog staža	Koeficijent u visini osnovice iz stavka 3. ovog članka
10	0,6
15	0,8
20	1,0
25	1,2
30	1,4
35	1,6
40	2,0
45	2,2

Članak 25.

Zaposleniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta Dječjeg vrtića, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta Dječjeg vrtića.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi 1.000,00 kuna u netu.

Članak 26.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini do 8.000,00 kn neto neoporezivo.

VI. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 27.

Na sva druga pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Zakona o radu i drugih akata donesenih na temelju zakona te akata osnivača.

Odredbe ovog Pravilnika neće se primjenjivati ako su odredbe Zakon o radu povoljnije za zaposlenika ili postanu povoljnije.

Članak 28.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom objave na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića.

Kutjevo, 29. srpnja 2021.

DJEČJI VRTIĆ GROZDIĆ KUTJEVO

PREDSJEDNIK/CA

Đjavra