

REPUBLIKA HRVATSKA
POŽEŠKO-SLAVONSKA ŽUPANIJA
OPĆINA VELIKA
Općinsko vijeće

Sadržaj:

Prijedlog Odluke o davanju prethodne suglasnosti na Pravilnik
o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima
zaposlenika Dječjeg vrtića Velika

Na temelju članka 32. Statuta Općine Velika („Službeno glasilo općine Velika“, broj 2/22) Općinsko vijeće Općine Velika na ____ . sjednici održanoj _____2023. godine donosi

ODLUKU O DAVANJU PRETHODNE SUGLASNOSTI

na Pravilnik o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima zaposlenika Dječjeg vrtića Velika

Članak 1.

Daje se suglasnost na prijedlog Pravilnika o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima zaposlenika Dječjeg vrtića Velika Dječji vrtić „Velika“. Pravilnik o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima zaposlenika Dječjeg vrtića Velika nalazi se u prilogu i sastavni je dio ove Odluke.

Članak 2.

Ova prethodna suglasnost stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u „Službenom glasilu Općine Velika“.

OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE VELIKA

KLASA:
URBROJ:
Velika,

PREDSJEDNICA:

Anamarija Sikirić, mag. prim. educ.

Na temelju članka 46. Statuta Dječjeg vrtića Velika, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Velika na __ sjednici Upravnog vijeća održanoj dana __ 12. 2023. godine, a uz prethodnu suglasnost osnivača, KLASA: URBROJ: od _ 12.2023. godine donosi

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

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Pod pojmom zaposlenika u smislu ovog Pravilnika podrazumijevaju se zaposlenici Dječjeg vrtića na neodređeni 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 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 osiguranim 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 Općine Velika.

Članak 5.

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

KOEFIČIJENTI SLOŽENOSTI POSLOVA		
Rbr.	Naziv radnog mjesta	Planirani koeficijent
1.	Ravnatelj predškolske ustanove do 250 (VSS) i ravnatelj predškolske ustanove preko 400 djece (VŠS)	1,873
2.	Ravnatelj predškolske ustanove do 400 djece (VŠS)	1,791
3.	Pedagog VSS s položenim stručnim ispitom	1,406
4.	Stručni suradnik - bez položenog stručnog	1,193

	ispita, bez odgovarajuće vrste obrazovanja	
5.	Odojiteljica/odgojitelj VSS	1,406
6.	Odgojiteljica/odgojitelj VŠS	1,310
7.	Odgojiteljica - bez položenog stručnog ispita, bez odgovarajuće vrste obrazovanja	1,193
8.	Pomoćni djelatnik u jaslicama	1,065
9.	Pomoćni djelatnik za njegu, skrb i pratnju	1,065
10.	Glavna kuharica	1,00
11.	Kuharica	0,95
12.	Spremačica	0,95

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 ravnatelj donosi odluku o plaći.

Članak 7.

Plaća vježbenika 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 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 plaća i otpremnine.

Poslodavac koji na dan dospelosti 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 kojeje bio dužan isplatiti.

Obarčuni 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.).

III. DODACI NA PLAĆU

Članak 10.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se:

- za rad noću - 40 %
- za prekovremeni rad - 50 %
- za rad subotom - 25%
- za rad nedjeljom - 35%
- za smjenski rad - 10 %
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata - 10 %

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

Prekovremenim radom, kada je rad organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka (40 radnih sati), smatra se svaki sat rada duži od 8 radnih sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom. Ako je rad zaposlenika organiziran na drugi način, prekovremeni rad je rad duži od 40 sati tjedno.

Ako zaposlenik radi na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, zaposlenik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada).

Članak 11.

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 ODMORI I DOPUSTI

Članak 12.

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 13.

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

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

Članak 14.

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 15.

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 - 1 radni dan
- rad u smjenama, turnusu, ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom -1 radni dan

2. s obzirom na složenosti poslova i stupanj stručne spreme:

- radna mjesta VSS - 3 radna dana
- radna mjesta VŠS - 2 radna dana
- radna mjesta SSS - 1 radni dan
-

3. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od navršenih 5 do navršenih 9 godina radnog staža - 1 radni dan
- od navršenih 10 do navršenih 14 godina radnog staža - 2 radna dana
- od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža - 3 radna dana
- od navršenih 20 do navršenih 24 godina radnog staža - 4 radna dana
- od navršenih 25 do navršenih 29 godina radnog staža - 5 radnih dana
- od navršenih 30 do navršenih 34 godina radnog staža - 6 radnih dana
- od navršenih 35 i više godina radnog staža - 7 radnih dana

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom - 1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete - 1 radni dan
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom - 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu - 3 radna dana
- osobi s invaliditetom - 3 radna dana
- osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50% - 2 radna 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 16.

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 nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.

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

Članak 17.

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
- smrt bake, djeda te roditelja supružnika - 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja - 5 radna dana
- za dobrovoljno davanje krvi - 1 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 prilikom stručnog osposobljavanja - 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 radni dan
- za završni rad - 5 radnih dana

Zaposlenik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu - 1 radni dan
- za završni rad - 2 radna dana

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

Članak 18.

Zaposlenik može izostati s posla bez naknade plaće do 30 dana (neplaćeni dopust) u tijeku kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- neodgodivih osobnih poslova
- privatnih putovanja
- njege člana uže obitelji
- gradnje ili popravka kuće ili stana
- liječenje o vlastitom trošku
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.

Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

V. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 19.

Zaposleniku će se isplatiti, prije korištenja godišnjeg odmora, regres.

Odluku o visini regresa donosi ravnatelj u vrijednosti neoporezivog iznosa za tu namjenu prema važećem zakonu.

Članak 20.

Zaposleniku pripada godišnja nagrada za božićne blagdane i uskrсне blagdane.

Godišnja nagrada isplaćuje se u novcu, vrijednosnom bonu ili naravi, u jednakom iznosu za svakog zaposlenika, u vrijednosti neoporezivog iznosa za tu namjenu prema važećem zakonu.

Članak 21.

U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu zaposlenika do 15 godina starosti osigurati će se dar u vrijednosti za tu namjenu prema važećem zakonu.

Članak 22.

Utvrđuje se potpora za svako novorođeno dijete zaposlenika u iznosu od 135,00 eura.

Članak 23.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim, odnosno međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne odnosno godišnje karte, ako ima više od 2 km udaljenosti od adrese stanovanja do adrese rada. Ako zaposlenik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni javni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Naknada troškova prijevoza iz ovog članka isplaćuje se po cjeniku javnog prijevoznika za građanstvo.

Naknada za troškove prijevoza na posao i sa posla isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

Članak 24.

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 26,55 eura, a za službena putovanja u inozemstvu dnevnicu 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 25.

Ako je ravnatelj zaposleniku odobrio korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknaditi će mu se troškovi u visini 0,40 eura po prijednom kilometru, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 26.

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 nagrade iznosi najmanje 238,90 eura u netu.

Odluku o visini osnovice donosi Ravnatelj.

KOEFIČIJENTI ZA IZRAČUN JUBILARNE 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 27.

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 133,00 eura u netu.

Članak 28.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini do 1.327,23 eura.

Članak 29.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika u obavljanju posla ili u povodu rada – 960,00 eura
- smrti zaposlenika iz drugih razloga - 960,00 eura.

- smrti djeteta – 400,00 eura.
- smrti bračnog/izvanbračnog/istospolnog partnera – 400,00 eura.

Članak 30.

Zaposlenik ima pravo na pomoć (potporu) jedanput godišnje, po svakoj osnovi, u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti – 335,00 eura.
- bolovanja dužeg od 90 dana neprekidno – 335,00 eura.

Članak 31.

Ravnatelj ima pravo na korištenje službenog mobitela, a ostali zaposlenici na nadoknadu troškova mobitela, o čemu posebnu odluku donosi ravnatelj.

VI. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 32.

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 33.

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

KLASA:
URBROJ:

U Velikoj,

Predsjednik Upravnog vijeća

Valentin Raguž