

Na temelju članaka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), članaka 40. i 41. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“, broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i 57/22) i članka 61. Statuta Dječjeg vrtića More (od 15. ožujka 2019. godine; Izmjene Statuta od 28. srpnja 2021. godine; Pročišćeni tekst Statuta Dječjeg vrtića More od 31. svibnja 2022. godine; Izmjene i dopune Statuta Dječjeg vrtića More od 19. prosinca 2022. godine; Izmjene Statuta Dječjeg vrtića More od 2. studenog 2023. godine; Pročišćeni tekst Statuta Dječjeg vrtića More od 11. travnja 2024. godine) Upravno vijeće Dječjeg vrtića More, nakon provedenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima, na sjednici održanoj dana 29. travnja 2024. godine donosi

PRAVILNIK O IZMJENAMA PRAVILNIKA O RADU DJEČJEG VRTIĆA MORE

Članak 1.

U Pravilniku o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik), članak 86. mijenja se i glasi:

„(1) Plaću radnika čine osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

(2) Osnovnu plaću radnika raspoređenih na radna mjesta s koeficijentom složenosti poslova sukladno članku 44. Kolektivnog ugovora za zaposlene u Dječjem vrtiću Rijeka, Dječjem vrtiću Sušak i Dječjem vrtiću More („Službene novine Grada Rijeke“, broj 12/23 i 5/24; u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor) u rasponu od 1,235 do 2,596, čini umnožak koeficijenta složenosti poslova na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

(3) Na obračunatu osnovnu plaću radnika iz stavka 2. ovoga članka obračunava se prosvjetni dodatak od 13,725%.

(4) Osnovnu plaću radnika raspoređenih na radna mjesta s koeficijentom složenosti poslova sukladno članku 44. Kolektivnog ugovora u rasponu od 0,670 do 1,195, čini umnožak koeficijenta složenosti poslova na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, za prosvjetni dodatak od 13,725% i za privremeni bruto dodatak u iznosu 163,62 eura mjesečno

(5) Uvećanje za svaku navršenu godinu radnog staža (0,5%) primjenjuje se od prvog dana sjedećeg mjeseca.

(6) Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 2. i 4. ovoga članka smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja.

(7) U radni staž za uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka uračunava se i radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se isti u Republici Hrvatskoj prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja, odnosno ako je tako regulirano među narodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije odnosno Europskog gospodarskog prostora nakon 1. srpnja 2013. godine.

(8) Plaća, dodaci na plaću i ostala materijalna prava iskazuju se u bruto iznosu.

(9) Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

(10) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se Kolektivnim ugovorom.

(11) Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta utvrđuju se Kolektivnim ugovorom.

(12) Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta za pripravnika umanjuje se za 15%.“.

Članak 2.

Članak 91. mijenja se i glasi:

„(1) Osnovna plaća radnika, uvećat će se za odrađene sate rada:

- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom150%
- za rad nedjeljom50%
- za prekovremeni rad50%
- za rad noću40%

- za rad subotom25%
- za smjenski rad10%
- za dvokratni rad10%

(2) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim dodatka za smjenski rad i dodatka za dvokratni rad.

(3) Radom u smjeni u smislu ovoga članka smatra se rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni. Uvećanje plaće za smjenski rad iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se kao postotno uvećanje dnevne zarade toga dana za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

(4) Pod radom u drugoj smjeni podrazumijeva se isključivo rad radnika na radnom mjestu spremač i pralja koji rade naizmjenično u drugoj smjeni u vremenu od 14,00 do 22,00 sati.

(5) Dvokratnim radom u smislu ovoga članka smatra se redovan rad radnika koji je prema utvrđenom radnom vremenu kod poslodavca organiziran tako da radnik posao ne obavlja dnevno u kontinuitetu, nego tijekom jednog dana u dva različita termina, s tim da je prekid rada između tih termina duži od 90 minuta. Uvećanje plaće za dvokratni rad iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se kao postotno uvećanje dnevne zarade za radni dan u kojem je radnik radio dvokratno.

(6) Sudjelovanje u radu odgojiteljskog vijeća, stručnih aktiva, održavanje roditeljskih sastanaka i individualnih konzultacija za roditelje ne smatraju se osnovom za ostvarivanje prava na uvećanje plaće za dvokratni rad iz stavka 1. ovoga članka.

(7) Umjesto povećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

(8) Radnik može koristiti slobodne radne dane iz stavka 7. ovoga članka u dogovoru s ravnateljem.“.

Članak 3.

U članku 98. stavku 1. brišu se riječi: „prema stvarnim troškovima prijevoza sredstvima javnog prometa u krugu od prve do četvrte zone javnog prijevoza“.

Članak 4.

Članak 99. mijenja se i glasi:

„(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza) u krugu od prve do četvrte zone javnog prijevoza, pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra (pješačka ruta).

(2) Ako je od prebivališta odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada organiziran javni prijevoz, zaposlenik ima pravo na naknadu troška godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.

(3) Radnik je dužan dokazati mjesto stvarnog stanovanja (prebivalište/boravište) te se Poslodavcu pisano izjasniti o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza na početku kalendarske godine, odnosno tijekom kalendarske godine, ako dođe do promjene načina korištenja toga prava, ili ako dođe do promjene prebivališta odnosno boravišta radnika.

(4) Radniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

(5) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji za dolazak i odlazak s posla stvarno koristi javni prijevoz i za koji je kupljena karta javnog prijevoza ima pravo na naknadu troška prijevoza u visini cijene kupljene karte (na ime i prezime radnika), neovisno o udaljenosti između njegovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada.

(6) Radnik koji ima prebivalište izvan četvrte zone javnog prijevoza, ima pravo na naknadu troškova u visini cijene kupljene karte (na ime i prezime radnika), odnosno potvrde prijevoznika, ali najviše do iznosa od 200,00 eura mjesečno u oba slučaja.

(7) Pod javnim prijevozom, u smislu ovoga članka, smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji radniku omogućuju redoviti dolazak na posao i redoviti povratak s posla.

(8) Redoviti dolazak na posao i redoviti povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena radnika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu radnika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.

(9) Ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz iz stavaka 7. i 8. ovoga članka od više prijevoznika, a koji prometuju na toj relaciji, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u visini koja je povoljnija za poslodavca.

(10) Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 0,18 eura po prijeđenom kilometru, uvećano za troškove mostarine i tunelarine (uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine – ENC na ime radnika i za odgovarajući dolazak na posao i povratak s posla), kao i u slučaju naknade troškova prijevoza radniku u dane kada organizirani javni prijevoz ne prometuje, a ako se troškovi mostarine i/ili tunelarine ne mogu odvojiti od troškova cestarine, radnik ima pravo na naknadu cjelokupnog iznosa troška, uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine – ENC-a HAC-a i AZM-a na njegovo ime.“.

Članak 5.

Članak 101. mijenja se i glasi:

„(1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za obračun plaće radnika iz članka utvrđene kolektivnim ugovorom, koja je važeća na zadnji dan rada prije odlaska u mirovinu, a isplaćuje se s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće, a najkasnije mjesec dana po prestanku radnog odnosa.

(2) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove sukladno Zakonu o radu, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog stavkom 4. ovog članka.

(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka koji neopravdano odbije zaposlenje na ponuđenim mu poslovima nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

(4) Radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog gospodarskih, tehnoloških, organizacijskih ili osobno uvjetovanih razloga ima pravo na otpremninu u visini 40% njegove bruto prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu neprekidnog rada kod Poslodavca odnosno njegovog pravnog prednika.

(5) Izuzetno od stavka 3. ovoga članka, radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog određenih trajnih promjena u zdravstvenom stanju koje je utvrdilo nadležno tijelo (smanjenje radne sposobnosti za više od polovice u odnosu na zdravog radnika iste ili slične razine obrazovanja) i koje se ne mogu otkloniti liječenjem, a uzrokovane su bolešću, ima pravo na otpremninu u visini od 50% njegove bruto prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu neprekidnog rada kod Poslodavca odnosno njegovog pravnog prednika.

(6) Pravo na otpremninu iz stavaka 4. i 5. ovoga članka radnik stječe pod uvjetom da je u radnom odnosu kod Poslodavca neprekidno najmanje dvije godine.

(7) Pravo na otpremninu iz stavka 4. i 5. ovoga članka ne ostvaruje radnik kojem radni odnos prestaje zbog skrivljenog ponašanja radnika, te ako neopravdano odbije zaposlenje na ponuđenim mu poslovima.

(8) Otpremnina iz stavaka 4. i 5. ovoga članka isplatiti će se radniku s isplatom zadnje plaće, a najkasnije mjesec dana po prestanku radnog odnosa.

(9) Na ukupan iznos otpremnine iz stavaka 4. i 5. ovoga članka primjenjuje se ograničenje otpremnine utvrđeno Zakonom o radu.

(10) U prosječnu mjesečnu plaću iz ovoga članka, kao osnovica za izračun otpremnine iz stavaka 4. i 5. ovog članka ne ulaze primici u naravi.

(11) Radniku koji je u mjesecima koji ulaze u osnovicu za izračun otpremnine iz stavaka 4. i 5. ovog članka bio na bolovanju, u osnovicu za izračun otpremnine ulazi plaća koju bi radnik ostvario da je radio.

(12) Radniku koji u mjesecima koji ulaze u osnovicu za izračun otpremnine nije radio zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom, te je primao neke druge naknade plaće (za godišnji odmor, plaćeni dopust, državni blagdan), u osnovicu za izračun otpremnine ulaze i te naknade plaće.

(13) Svakom radniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole u punom iznosu neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu dara od jednog poslodavca. Radniku koji radi u dvije ili više Ustanova, dar u prigodi Dana sv. Nikole isplaćuje samo jedna Ustanova i to po prethodnom dogovoru tih Ustanova.

(14) Isplata dara iz stavka 13. ovoga članka izvršit će se u cijelosti jednokratno, najkasnije do 6. prosinca tekuće godine.

(15) Pravo na dar iz stavka 13. ovoga članka ostvaruju roditelji/posvojitelji/skrbnici koji su zaposleni u ustanovi na dan 6. prosinca tekuće godine.

(16) Radniku pripada pravo na isplatu prigodne nagrade za božićne blagdane (božićnica) u punom iznosu neovisno rade li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radniku koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu božićnice od jednog poslodavca. Radniku koji radi u dvije ili više Ustanova, prigodnu nagradu za božićne blagdane (božićnicu) isplaćuje samo jedna Ustanova i to po prethodnom dogovoru tih Ustanova.

(17) Pravo na božićnicu pripada svim radnicima koji su na Božić (25. prosinca) u radnom odnosu kod poslodavca, osim radnicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju.

(18) Božićnica iznosi 300,00 eura.

(19) Radniku pripada pravo na isplatu prigodne nagrade za uskršnje blagdane, u punom iznosu, neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radniku koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, ostvaruje isplatu uskrsnice kod jednog poslodavca. Radniku koji radi u dvije ili više Ustanova, prigodnu nagradu za uskršnje blagdane (uskrsnicu) isplaćuje samo jedna Ustanova i to po prethodnom dogovoru tih Ustanova.

(20) Pravo na godišnju nagradu za uskršnje blagdane pripada svim radnicima koji su na Uskrs po Gregorijanskom kalendaru u radnom odnosu kod poslodavca, osim radnicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju.

(21) Uskrsnica iznosi 100,00 eura.

(22) Dar u prigodi Dana sv. Nikole iznosi neto 100,00 eura (753,45 kuna).

(23) Radniku pripada pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u punom iznosu neovisno da li rade u punom ili nepunom radnom vremenu, a radniku koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca ostvaruje isplatu regresa kod jednog poslodavca.

(24) Radniku koji radi u dvije ili više Ustanova, regres isplaćuje samo jedna Ustanova i to po prethodnom dogovoru tih Ustanova.

(25) Regres iznosi neto 232,27 eura (1.750,00 kuna).

(26) Regres se isplaćuje jednokratno najkasnije do 15. srpnja tekuće godine, a radnicima koji se kasnije zaposle ili nisu u to vrijeme na poslu zbog duljeg bolovanja, korištenja roditeljskog dopusta i sličnih razloga, regres se isplaćuje naknadno temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora.

(27) Pravo na regres ima svaki radnik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

(28) Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

(29) Posebnim ugovorom zaključenim između radnika i Poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 28. ovoga članka.

Članak 6.

Ovaj Pravilnik o izmjenama Pravilnika o radu stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Ustanove.

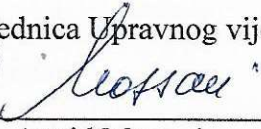
KLASA: 007-02/24-08/03

URBROJ: 2170-1-25-02-24-2

Rijeka, 29. travnja 2024. godine



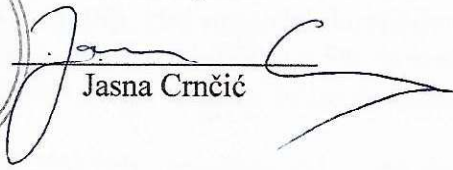
Predsjednica Upravnog vijeća


Astrid Massari

Ovaj Pravilnik o izmjenama Pravilnika o radu objavljen je na Oglasnoj ploči dana 29. travnja 2024. godine te je stupio na snagu dana 7. svibnja 2024. godine.



Ravnateljica


Jasna Crnčić