GRAD
ZAGREB

Tumačenja *Kolektivnog ugovora za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba*

Upiti za tumačenje podnose se isključivo na obrascu kojeg možete preuzeti na poveznici

Upiti za tumačenje zaprimaju se na adresi Gradskog ureda za obrazovanje, sport i mlade,
Trg Marka Marulića 18, 10000 Zagreb,
odnosno na adresi elektroničke pošte:

gu-osm@zagreb.hr

Upiti se urudžbiraju i razmatraju na sjednicama Zajedničke komisije prema redoslijedu primitka. Tumačenja Zajedničke komisije redovito se objavljuju na mrežnoj stranici Gradskog ureda za obrazovanje, sport i mlade.

Sadržaj **(klikom na broj članka otvara se stranica)**

Članak 17 1
Članak 18 3
Članak 19 1
Članak 25 1
Članak 27 11
Članak 30 12
Članak 31 i 32 19
Članak 33 21
Članak 37 23
Članak 38 24
Članak 39 25
Članak 40 26
Članak 41 28
Članak 42 38
Članak 43 39
Članak 43 b 44
Članak 43 c 1
Članak 44 6
Članak 45 11
Članak 47 12
Članak 49 1
Članak 50 1
Članak 51 2
Članak 52 1
Članak 53 2
Članak 54 4
Članak 56 5
Članak 60 8
Članak 61 10
Članak 62 14
Članak 64 15
Članak 65 16
Članak 68 17
Članak 72 18

Članak 74 19
Članak 76, 77 i 79 20
Članak 79 21
Članak 80 23
Članak 97 24

Klikom na broj članka otvara se stranica s tumačenjima navedenog članka.

Članak 17

Tumačenje broj 10/23 od 9. veljače 2023.g.

Člankom 17. stavkom 7. Kolektivnog ugovora propisano je: Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, ali tijekom i na kraju tako utvrđenog razdoblja takvog rasporeda, koje ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, raspored radnog vremena mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom radnom vremenu (40 sati tjedno) te mora odgovarati broju sati planiranih godišnjim planom i programom rada predškolske ustanove. Radno vrijeme radnika se mora utvrditi godišnjim planom i programom rada dječjeg vrtića, što znači da radno vrijeme utvrđeno godišnjim planom i programom rada može bit da odgojitelj jedan dan radi 5 sati neposrednog rada, a drugi dan šest sati (npr. rad u jutarnjoj smjeni od 7:00 do 13:00 sati, a u poslijepodnevnoj od 12:00, do 17:00 sati ili od 7:00 do 12:00 sati, a popodnevna od 11:00 do 17:00 sati) ili u drugom vremenu (sukladno iskazanim potrebama roditelja za radnim vremenom odgojno-obrazovne skupine). Isto tako, godišnjim planom i programom rada unaprijed se može planirati neposredan rad u periodu adaptacije kada u adaptaciji boravi kraće od 5,5 sati, a u skladu je s dogovorom o provedbi adaptacije u odgojno-obrazovnoj skupini, zatim za vrijeme blagdana i praznika kada se odgojno-obrazovni proces planira i organizira u skladu s iskazanim potrebama roditelja/skrbnika. Isto tako, za roditelje/skrbnike novoupisane djece potrebno je pratiti stvarne potrebe nakon upisa za boravkom djeteta u dječjem vrtiću kako bi se planiralo i radno vrijeme odgojno-obrazovne skupine.

Tumačenje broj 29/24 od 22. listopada 2024. g.

Uvažavajući činjenicu da Komisija nije nadležna tumačiti pitanja povezana s rasporedom radnog vremena odgojitelja u dječjem vrtiću, ovim putem vezano za upit ulaze li dežurstva u fond sati od 27,30 tjedno ili se smatraju prekovremenim satima Komisija po predmetnom upućuje na mišljenje nadležnog Ministarstva znanosti obrazovanja i mladih, kako slijedi. *Rasporedom radnog vremena odgojitelja u dječjem vrtiću, koje mora biti definirano u Godišnjem planu i programu dječjeg vrtića za tekuću pedagošku godinu, a u skladu sa Zakonom o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19), Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23) i Državnim pedagoškim standardom predškolskog odgoja i naobrazbe (NN 63/08 i 90/10). Temeljem odredaba Zakona o radu, radno vrijeme radnika ne mora biti raspoređeno u jednakom trajanju po danima ili tjednima. Nadalje, prema odredbi članka 66. stavka 3. Zakona o radu, poslodavac je dužan utvrditi raspored radnog vremena u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili odlukom poslodavca. Kada je radno vrijeme utvrđeno u nejednakom trajanju, odlukom poslodavca, tada raspored radnog vremena ne može biti donesen za razdoblje kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine. Poslodavac mora obavijestiti radnika o novom rasporedu ili promjeni*

rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika, ali uvijek raspored radnog vremena mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom radnom vremenu (40 sati = 27,5 sati neposrednog rada i 12,5 sati ostalih poslova).

Radno vrijeme odgojitelja u dječjem vrtiću propisano je odredbama članka 29. Državnog pedagoškog standarda predškolskog odgoja i naobrazbe. Odgojitelji su obvezni u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece provesti 27,5 radnih sati tjedno, a ostale poslove (12,5 sati) u sklopu satnice do punoga radnog vremena (40 sati). Ostali poslovi odgojitelja obuhvaćaju planiranje, programiranje i vrednovanje rada, pripremu prostora i poticaja, suradnju i savjetodavni rad s roditeljima i ostalima te poslove stručnog usavršavanja.

Ravnatelj dječjeg vrtića može donijeti pisanu odluku o nejednakom rasporedu radnog vremena, ali uvijek na kraju razdoblja propisanog odlukom raspored radnog vremena mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom radnom vremenu (od 40 sati tjedno) te mora odgovarati broju sati planiranih Godišnjim planom i programom dječjeg vrtića. S obzirom na narav posla odgojitelja nejednaki raspored radnog vremena moguće je planirati na način da tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena.

Sati rada odgojitelja u ranojutarnjem ili kasno poslijepodnevnom razdoblju (dežurstvo), zbog iskazanih potreba roditelja dio su zaduženja sati neposrednog rada od 5,5 sati dnevno, tj. 27,5 sati neposrednog rada tjedno i ne smatraju se viškom sati iznad propisane norme Državnim pedagoškim standardom predškolskog odgoja i naobrazbe.

Članak 18

Tumačenje broj 7/25 od 24. siječnja 2025.g.

Člankom 18. stavkom 4. Kolektivnog ugovora propisano je da u slučaju da radnik nakon utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena ima manje sati od ugovorenog punog radnog vremena, tako utvrđeni manjak sati ide na teret poslodavca i radnik ga nije dužan odrađivati.
Tragom navedenog, a s obzirom na konkretni slučaj kada je Odluka o nejednakom rasporedu radnog vremena donesena za period od 1. rujna do kraja kalendarske godine tj. do 31. prosinca (na razdoblje od 4 mjeseca), u tom slučaju utvrđeni manjak sati iz tog razdoblja (tj. na dan 1. siječnja) ide na teret poslodavca i radnik ga nije dužan odrađivati.

Članak 19

Tumačenje broj 36/26 od 7. svibnja 2026.g.

Vrijeme korištenja stanke iz članka 19. Kolektivnog ugovora uračunava se u radno vrijeme radnika.
Slijedom navedenoga, u slučaju kada odgojitelj radi u vremenu od 8:00 do 16:00 sati te u okviru navedenog radnog vremena koristi stanku u trajanju od 30 minuta, ostvario je 8 sati rada.
U konkretnom slučaju, zbog potrebe zamjene nenazočnog radnika, odgojitelj je ostvario 7 sati i 30 minuta neposrednog odgojno-obrazovnog rada, pri čemu se 30 minuta dodatno evidentira kao stanka budući da ju je radnik stvarno koristio, što ukupno čini 8 sati rada. Stoga, od ukupno ostvarenog neposrednog odgojno-obrazovnog rada u trajanju od 7 sati i 30 minuta, 5 sati i 30 minuta predstavlja redovnu normu neposrednog odgojno-obrazovnog rada odgojitelja, dok se preostalo vrijeme rada ostvareno iznad propisane norme smatra radom iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada, odnosno eventualnim viškom sati ili prekovremenim radom, ovisno o organizaciji rada i primjeni članka 44. Kolektivnog ugovora.

Članak 25

Tumačenje broj 11/23 od 9. veljače 2023.g.

Člankom 25. točkom e) Kolektivnog ugovora propisano je da se trajanje godišnjeg odmora utvrđuje tako da se na četiri tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema pojedinačno određenim mjerilima i to: e) s obzirom na ostvarene natprosječne rezultate rada prema propisanim kriterijima poslodavca i ocjeni ravnatelja: 1-3 dana; - za jedno prezentiranje odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj, ili međunarodnoj razini, ili sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom, a za ostale radnike prema ocjeni ravnatelja 1 dan; - za dva prezentiranja odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj ili međunarodnoj razini, ili jedno navedeno prezentiranje i sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom 2 dana; - za tri prezentiranja odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj ili međunarodnoj razini, ili dva navedena prezentiranja i sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom 3 dana. Sudjelovanje na manifestacijama predviđeno je Godišnjim planom i programom rada dječjeg vrtića (kao npr. Dječje sportske igre, Dječja olimpijada, Dani dječjih vrtića na Bundeku, nastupi djece na razini gradskih četvrti i mjesnih odbora, manifestacije dobivanja zelene zastave…). Prezentiranje na manifestaciji predstavlja svako uključivanje djece s odgojiteljima na istoj, a organizirano je na razini dječjeg vrtića, bez obzira provodi li se manifestacija na lokalnoj, gradskoj ili državnoj razini.

Tumačenje prava na obračun dodatka na radni staž za vrijeme privremene nesposobnosti za rad nije u nadležnosti Zajedničke komisije.

Tumačenje broj 26/23 od 4. svibnja 2023.g.

Člankom 25. točkom e) Kolektivnog ugovora propisano je: da se trajanje godišnjeg odmora utvrđuje tako da se na četiri tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema pojedinačno određenim mjerilima i to: e) s obzirom na ostvarene natprosječne rezultate rada prema propisanim kriterijima poslodavca i ocjeni ravnatelja: 1-3 dana;
- za jedno prezentiranje odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj, ili međunarodnoj razini, ili sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom, a za ostale radnike prema ocjeni ravnatelja 1 dan;
- za dva prezentiranja odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj ili međunarodnoj razini, ili jedno navedeno prezentiranje i sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom 2 dana;
- za tri prezentiranja odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj ili međunarodnoj razini, ili dva navedena prezentiranja i sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom 3 dana.

Iz navedenog je razvidno da radnici koji nisu ostvarili prezentiranje odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj, ili međunarodnoj razini, ili sudjelovali na jednoj manifestaciji s djecom, 1 dodatni dan godišnjeg mogu prema kriteriju e) s obzirom na ostvarene natprosječne rezultate rada ostvariti prema ocjeni ravnatelja

Tumačenje broj 36/23 od 21. rujna 2023.g.

Pravo na godišnji odmor je pravo koje radnik zaposlen u predškolskim ustanovama Grada Zagreba ostvaruje u skladu s općim propisom o radu i odredbama Kolektivnog ugovora za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, kod svog poslodavaca i za svaku kalendarsku godinu.
Tragom navedenog, ukoliko bilo kada tijekom kalendarske godine za koju se utvrđuje pravo na godišnji odmor na strani radnika dođe do promjene s obzirom na dužinu radnog staža, po toj osnovi radnik ostvaruje onaj dodatni broj dana godišnjeg odmora koji je propisan za predmetno.
Navedeno znači da npr. ukoliko radnik bilo kada tijekom kalendarske godine napuni 15 godina staža, taj radnik za tu kalendarsku godinu prema pojedinačno određenom mjerilu pod točkom b) - s obzirom na dužinu radnog staža: od 15 do 20 godina radnog staža ostvaruje - 3 dana.

Tumačenje broj 7/24 od 25. travnja 2024.g.

Člankom 25. Kolektivnog ugovora propisano je da se trajanje godišnjeg odmora utvrđuje tako da se na četiri tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema pojedinačno određenim mjerilima, između kojih je i mjerilo navedeno u točki *e) s obzirom na ostvarene natprosječne rezultate rada prema propisanim kriterijima poslodavca i ocjeni ravnatelja: 1-3 dana;*
- za jedno prezentiranje odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj, ili međunarodnoj razini, ili sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom, a za ostale radnike prema ocjeni ravnatelja 1 dan;
- za dva prezentiranja odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj ili međunarodnoj razini, ili jedno navedeno prezentiranje i sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom 2 dana;
- za tri prezentiranja odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj ili međunarodnoj razini, ili dva navedena prezentiranja i sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom 3 dana.
Tragom navedenog, ukoliko radnik nije ostvario natprosječne rezultate na način kako je određeno pojedinačnim mjerilom točke e) i prema ocjeni ravnatelja, radnik nema na temelju čega ostvariti dodatne dane godišnjeg odmora za nadprosječne rezultate rada (odnosno prema navedenom mjerilu pripada mu *0 dana*).

Tumačenje broj 13/24 od 20. lipnja 2024.g.

Člankom 25. točkom d. Kolektivnog ugovora propisano je da se trajanje godišnjeg odmora utvrđuje tako da se na četiri tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani prema pojedinačno određenim mjerilima i to: d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:
- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom - 2 dana
- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po - 1 dan
- samohranom roditelju, posvojitelju, udomitelju maloljetnog djeteta - 3 dana

- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku maloljetnog djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalan život i rad bez obzira na drugu djecu - 3 dana
- osobi s invaliditetom - 3 dana.

Nadalje, pod pojmom radnika s invaliditetom, djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni život smatraju se radnik, dijete i punoljetno dijete sa statusom osobe sa invaliditetom definiranim Zakonom o Registru osoba sa invaliditetom.

Iz navedenog je razvidno da radnik koji dostavom propisanog dokumenta dokaže status roditelja maloljetnog djeteta s invaliditetom ostvaruje pravo na dodatne dane prema kriteriju d) - roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku maloljetnog djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalan život i rad bez obzira na drugu djecu - 3 dana.

Tumačenje broj 14/24 od 20. lipnja 2024.g.

Člankom 25. točkom d. Kolektivnog ugovora propisano je da se trajanje godišnjeg odmora utvrđuje tako da se na četiri tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani prema pojedinačno određenim mjerilima i to: d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:
- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom - 2 dana
- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po - 1 dan
- samohranom roditelju, posvojitelju, udomitelju maloljetnog djeteta - 3 dana
- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku maloljetnog djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalan život i rad bez obzira na drugu djecu - 3 dana
- osobi s invaliditetom - 3 dana.

Pravo na dodatne dane godišnjeg odmora iz članka 25. točke d. alineje 1. (roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom - 2 dana) i pravo na dodatne dane iz alineje 4. (roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku maloljetnog djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni živost i rad, bez obzira na drugu djecu) međusobno se isključuju.

Tragom navedenog, roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku maloljetnog djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni živost i rad, bez obzira na drugu djecu pripada pravo na 3 dodatna dana odnosno ima pravo na dodatne dane godišnjeg odmora za to dijete samo po jednoj osnovi.

Tumačenje broj 15/24 od 20. lipnja 2024.g.

Člankom 25. točkom d. Kolektivnog ugovora propisano je da se trajanje godišnjeg odmora utvrđuje tako da se na četiri tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani prema pojedinačno određenim mjerilima i to: d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:
- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom - 2 dana
- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po - 1 dan
- samohranom roditelju, posvojitelju, udomitelju maloljetnog djeteta - 3 dana
- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku maloljetnog djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalan život i rad bez obzira na drugu djecu - 3 dana
- osobi s invaliditetom - 3 dana.

Nadalje, člankom 218. Obiteljskog zakona propisano je da je skrbništvo oblik zaštite djeteta bez roditeljske skrbi, osobe lišene poslovne sposobnosti i osobe koja nije iz drugih razloga u mogućnosti štititi svoja prava i interese.

Međutim, iz dostavljenog upita nije razvidno o kojem se obliku skrbništva radi. Stoga, Komisija temeljem samo dostavljene opće informacije nije u mogućnosti u konkretnom slučaju dati tumačenje vezano za ostvarivanje prava na dodatne dane godišnjeg odmora s obzirom na posebne socijalne uvjete.

Tumačenje broj 16/24 od 20. lipnja 2024.g.

Člankom 25. točkom a. Kolektivnog ugovora propisano je da se trajanje godišnjeg odmora utvrđuje tako da se na četiri tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani prema pojedinačno određenim mjerilima i to:

a) s obzirom na složenost poslova:
   - poslovi za koje je uvjet OŠ - 1 dan
   - poslovi za koje je uvjet SSS - 2 dana
   - poslovi za koje je uvjet VŠS - 3 dana
   - poslovi za koje je uvjet VSS - 4 dana.

Naime, sukladno članku 9. Pravilnika o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću (NN 133/97) stručni djelatnici koji nisu zaštićeni člankom 55. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi ("Narodne novine", broj 10/97) te ostali zaposlenici u dječjem vrtiću, koji u pogledu stručne spreme ne ispunjavaju uvjete utvrđene ovim pravilnikom, a zatečeni su u predškolskoj ustanovi u radnom odnosu na neodređeno vrijeme na dan stupanja na snagu ovog pravilnika, mogu nastaviti s obavljanjem poslova na kojima su zatečeni, ako su ispunjavali uvjete za obavljanje tih poslova prema ranijim propisima.

Tragom navedenog, a s obzirom da je radnica zatečena na radu sa srednjom stručnom spremom na radnom mjestu voditelja računovodstva, odnosno da u pogledu stručne spreme ne ispunjava uvjete utvrđene Pravilnikom o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću (NN 133/97), radnica ostvaruje pravo na dodatne dane godišnjeg odmora s obzirom na složenost poslova u trajanju od 2 dana.

Tumačenje broj 26/25 od 27. listopada 2025.g.

Člankom 13. Pravilnika o odgovarajućoj vrsti i razini obrazovanja odgojno-obrazovnih i ostalih radnika u dječjem vrtiću, ustanovama te drugim pravnim i fizičkim osobama koje provode programe ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (Narodne novine 145/24, u daljnjem tekstu: Pravilnik) za radno mjesto pomoćnog radnika za njegu, skrb i pratnju propisana je kvalifikacija razine 4.1 stečena završetkom strukovnog obrazovanja u trajanju od tri godine.

Tragom navedenog, a s obzirom da radnica u pogledu stručne spreme ispunjava uvjete utvrđene Pravilnikom, radnica ostvaruje pravo na dodatne dane godišnjeg odmora s obzirom na složenost poslova u trajanju od 2 dana.

Tumačenje broj 28/25 od 27. studenoga 2025.g.

Člankom 25. Kolektivnog ugovora propisano je da se godišnji odmor radnika utvrđuje polazeći od osnovnog broja dana (20 dana), koji se uvećava prema kriterijima propisanim Kolektivnim ugovorom, među kojima je kao posebna osnova propisan i status osobe s invaliditetom, po kojem radnik ostvaruje dodatna tri dana godišnjeg odmora.
Posebnim propisom kojim se uređuju prava osoba s invaliditetom, odnosno člankom 12. stavkom 3. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, propisano je da radnik osoba s invaliditetom ima pravo na minimalno 25 radnih dana godišnjeg odmora. Navedeni minimum predstavlja zakonom zajamčenu donju granicu prava, ispod koje godišnji odmor radnika osobe s invaliditetom ne smije biti utvrđen, ali ne predstavlja samostalnu osnovu za dodatno uvećanje godišnjeg odmora.
U primjeni članka 25. Kolektivnog ugovora, godišnji odmor radnika osobe s invaliditetom utvrđuje se zbrajanjem osnovnog broja dana i uvećanja po kriterijima iz Kolektivnog ugovora, uključujući i uvećanje od tri dana po osnovi statusa osobe s invaliditetom, čime se osigurava ostvarivanje zakonom propisanog minimuma od 25 radnih dana godišnjeg odmora.
Tumačenje prema kojem bi se zakonski minimum od 25 radnih dana dodatno uvećavao za još tri dana po osnovi statusa osobe s invaliditetom nije utemeljeno na tekstu Kolektivnog ugovora niti na svrsi zakonske odredbe, te bi predstavljalo nedopuštenu kumulaciju prava po istoj osnovi.

Slijedom navedenog, radnik osoba s invaliditetom ostvaruje pravo na godišnji odmor utvrđen sukladno članku 25. Kolektivnog ugovora, s tim da ukupno utvrđeni godišnji odmor za tog radnika osobu s invaliditetom (zbrajanjem osnovnog broja dana i uvećanja po kriterijima iz Kolektivnog ugovora, uključujući i uvećanje od tri dana po osnovi statusa osobe s invaliditetom) ne može biti manji od 25 radnih dana.

Tumačenje broj 34/25 od 15. prosinca 2025.g.

Odredbom članka 25. Kolektivnog ugovora, kojom se, između ostalog, propisuje pravo na dodatne dane godišnjeg odmora s obzirom na posebne socijalne uvjete, i to tri dana radniku - osobi s invaliditetom, utvrđeno je da se pod pojmovima radnika s invaliditetom, djeteta s invaliditetom te punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalan život i rad smatraju osobe sa statusom osobe s invaliditetom definiranim Zakonom o Registru osoba s invaliditetom.
Sukladno navedenom, odlučujuća činjenica za ostvarivanje prava radnika iz navedene odredbe Kolektivnog ugovora jest postojanje utvrđenog statusa osobe s invaliditetom i upis u Registar osoba s invaliditetom, a ne vrsta, opseg ili sadržaj medicinske dokumentacije na temelju koje je taj status utvrđivan. Odredba članka 25. Kolektivnog ugovora za ostvarivanje navedenog prava ne propisuje obvezu dostave rješenja o vještačenju, medicinske dokumentacije ili drugih pojedinačnih akata, već se poziva isključivo na zakonski definirani status osobe s invaliditetom.
Sukladno članku 18. Zakona o Registru osoba s invaliditetom, potvrda o upisu u Registar osoba s invaliditetom predstavlja javnu ispravu izdanu na temelju podataka iz Registra osoba s invaliditetom, u kojoj se, između ostalog, navodi podatak o statusu osobe s invaliditetom. Budući da je upis u Registar osoba s invaliditetom preduvjet za izdavanje navedene potvrde, ista nedvojbeno dokazuje postojanje statusa osobe s invaliditetom u smislu navedenog Zakona.
Slijedom navedenog, pravo na dodatna tri dana godišnjeg odmora s obzirom na posebne socijalne uvjete iz predmetne odredbe Kolektivnog ugovora u konkretnom slučaju radnik - osoba s invaliditetom ostvaruje na temelju dokaza o statusu osobe s invaliditetom u smislu Zakona o Registru osoba s invaliditetom, pri čemu se potvrda o upisu u Registar osoba s invaliditetom smatra dostatnim dokazom za ostvarivanje navedenog prava.

Tumačenje broj 1/26 od 12. siječnja 2026.g.

Člankom 25. Kolektivnog ugovora propisano je da radnik s obzirom na posebne socijalne uvjete ostvaruje pravo na dodatne dane godišnjeg odmora, između ostalog 2 dana ako je roditelj, posvojitelj, udomitelj ili skrbnik s jednim maloljetnim djetetom.
Sukladno navedenom, radnica koja je pomajka (supruga roditelja djeteta), a nema formalni status roditelja, posvojitelja, udomitelja ili skrbnika, ne može se izjednačiti s

tim statusima u smislu članka 25. Kolektivnog ugovora, te stoga nema pravo na dodatne dane godišnjeg odmora po toj osnovi.
Radnica bi predmetno pravo mogla ostvariti samo ako bi: dijete formalno posvojila, bila imenovana skrbnikom odlukom nadležne podružnice Hrvatskog zavoda za socijalni rad, ili stekla status udomitelja sukladno posebnim propisima.

Tumačenje broj 7/26 od 2. veljače 2026.g.

Člankom 25. stavkom 1. točkom e) Kolektivnog ugovora propisano je da radnik, s obzirom na ostvarene natprosječne rezultate rada, može ostvariti dodatne dane godišnjeg odmora do ukupno najviše 3 dana godišnje po ovoj osnovi, i to prema kriterijima poslodavca, za prezentiranje odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj ili međunarodnoj razini ili sudjelovanje na manifestacijama s djecom, kao i prema ocjeni ravnatelja, u rasponu od 1 do najviše 3 dana.
Sukladno navedenom, istaknuti kriteriji ne predstavljaju zasebne osnove za ostvarivanje dodatnih dana godišnjeg odmora, već načine vrednovanja nadprosječnih rezultata rada unutar iste pravne osnove.
Iz formulacije „do ukupno najviše 3 dana godišnje (po ovoj osnovi)“ jasno proizlazi da je propisana gornja granica od najviše 3 dana godišnje, neovisno o broju ostvarenih kriterija.
Slijedom navedenog, radnik po osnovi ostvarenih nadprosječnih rezultata rada može ostvariti najviše ukupno 3 dodatna dana godišnjeg odmora godišnje.

Tumačenje broj 23/26 od 9. ožujka 2026.g.

Člankom 25. točkom d. Kolektivnog ugovora propisano je da se trajanje godišnjeg odmora utvrđuje tako da se na četiri tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani prema pojedinačno određenim mjerilima i to: d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:
- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom - 2 dana
- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po - 1 dan
- samohranom roditelju, posvojitelju, udomitelju maloljetnog djeteta - 3 dana
- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku maloljetnog djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalan život i rad bez obzira na drugu djecu - 3 dana
- osobi s invaliditetom - 3 dana.

Pravo na dodatne dane godišnjeg odmora iz članka 25. točke d. alineje 1. (roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom - 2 dana) i pravo na dodatne dane iz alineje 4. (roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku maloljetnog

djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni život i rad, bez obzira na drugu djecu) međusobno se isključuju.
Slijedom navedenog, roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku maloljetnog djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni život i rad, bez obzira na drugu djecu pripada pravo na 3 dodatna dana godišnjeg odmora po toj osnovi, pri čemu se to pravo ne kumulira s pravom na dodatne dane za jedno dijete (tj. koja se odnosi na broj djece), već se primjenjuje povoljnije pravo.

Tumačenje broj 35/26 od 7. svibnja 2026.g.

Po provedenoj raspravi Komisija utvrđuje da je predmetno pitanje već istumačeno Tumačenjem br. 28/25 te podnositelja upućuje na navedeno tumačenje.

Tumačenje broj 38/26 od 7. svibnja 2026.g.

Dodatni dani godišnjeg odmora po osnovi posebnih socijalnih uvjeta iz članka 25. točke d) Kolektivnog ugovora ostvaruju se kumulativno ako radnik istodobno ispunjava uvjete iz više alineja navedene odredbe, osim ako je pojedinim pravom izričito drukčije propisano.
Slijedom navedenoga, samohrani roditelj, posvojitelj ili udomitelj maloljetnog djeteta s invaliditetom ostvaruje pravo na dodatne dane godišnjeg odmora i po osnovi alineje 3. i po osnovi alineje 4. članka 25. točke d) Kolektivnog ugovora.
Stoga samohrani roditelj, posvojitelj ili udomitelj maloljetnog djeteta s invaliditetom ostvaruje pravo na ukupno 6 dodatnih dana godišnjeg odmora po osnovi posebnih socijalnih uvjeta.

Tumačenje broj 42/26 od 29. lipnja 2026.g.

Vezano za pitanje utvrđivanja dodatnih dana godišnjeg odmora prema članku 25. stavku 1. točki e) Kolektivnog ugovora, osnovu za ostvarivanje dodatnih dana godišnjeg odmora po toj točki čine ostvareni natprosječni rezultati rada, a radnik po toj osnovi može ostvariti ukupno najviše 3 dodatna dana godišnjeg odmora godišnje.

Dodatni dani godišnjeg odmora, s obzirom na ostvarene natprosječne rezultate rada, mogu se ostvariti prema dva kriterija:

- prema kriterijima poslodavca, na temelju prezentiranja odgojno-obrazovnog rada i/ili sudjelovanja na manifestaciji s djecom, te

- prema ocjeni ravnatelja.

Navedena dva kriterija mogu se kombinirati, uz ograničenje od ukupno najviše 3 dana godišnje po ovoj osnovi, kako slijedi:

- ako radnik prema kriterijima poslodavca ostvaruje 3 dana, prema ocjeni ravnatelja ne može ostvariti dodatne dane, i obrnuto;

- ako radnik prema kriterijima poslodavca ostvaruje 2 dana, prema ocjeni ravnatelja može ostvariti još najviše 1 dan, pod uvjetom da je ostvario natprosječne rezultate rada, i obrnuto;

- ako radnik prema kriterijima poslodavca ostvaruje 1 dan, prema ocjeni ravnatelja može ostvariti još najviše 2 dana, pod uvjetom da je ostvario natprosječne rezultate rada, i obrnuto;

- ako radnik prema kriterijima poslodavca ostvaruje 0 dana jer nije ostvario niti jedno prezentiranje odgojno-obrazovnog rada niti sudjelovao na manifestaciji s djecom, prema ocjeni ravnatelja može ostvariti od 1 do 3 dana, pod uvjetom da je ostvario natprosječne rezultate rada, i obrnuto;

- ako radnik ne ostvari niti jedan dan prema kriterijima poslodavca niti prema ocjeni ravnatelja, ne ostvaruje dodatne dane godišnjeg odmora prema članku 25. stavku 1. točki e) Kolektivnog ugovora za ostvarivanje ovog prava.

Tumačenje broj 49/26 od 29. lipnja 2026.g.

Sukladno članku 25. stavku 1. točki e) Kolektivnog ugovora, s obzirom na ostvarene natprosječne rezultate rada, zaposleniku se, prema kriterijima poslodavca, može utvrditi jedan dodatni dan godišnjeg odmora za sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom.

Pri utvrđivanju ispunjenja navedenog kriterija potrebno je promatrati konkretnu aktivnost u kojoj je odgojitelj sudjelovao, neovisno o tome što se više različitih aktivnosti može održavati u sklopu istog događanja i na istoj lokaciji.

Slijedom navedenoga, ako je odgojitelj u sklopu aktivnosti „Zajedno u parku Bundek“ sudjelovao u zajedničkoj aktivnosti u kojoj su sudjelovali odgojitelji, djeca i roditelji, smatra se da je ispunjen kriterij „sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom“ te mu po toj osnovi pripada jedan dodatni dan godišnjeg odmora, pod uvjetima utvrđenima Kolektivnim ugovorom i kriterijima poslodavca.

Ako je odgojitelj sudjelovao i u aktivnosti „Zajedno u parku Bundek“ i u „Sportskim igrama radnika dječjih vrtića Grada Zagreba“, ostvaruje jedan dodatni dan godišnjeg odmora po osnovi sudjelovanja na manifestaciji s djecom, dok se sudjelovanje u sportskim igrama radnika ne vrednuje dodatno po toj osnovi.

Ako je odgojitelj sudjelovao isključivo u „Sportskim igrama radnika dječjih vrtića Grada Zagreba“, u kojima nisu sudjelovala djeca, takvo sudjelovanje ne predstavlja ispunjenje kriterija „sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom“. Također, samo sudjelovanje u sportskim igrama radnika ne smatra se „prezentiranjem odgojno-obrazovnog rada“ u smislu iste odredbe, budući da se ne radi o prezentiranju odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj ili međunarodnoj razini.

Prema tome, za ostvarivanje dodatnog dana godišnjeg odmora po osnovi „sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom“ odlučna je činjenica da je odgojitelj sudjelovao u konkretnoj aktivnosti u kojoj su sudjelovala djeca. Sama činjenica da se aktivnost održavala u sklopu manifestacije ili događanja u kojem su bile zastupljene i aktivnosti s djecom nije dovoljna za ostvarivanje navedenog prava.

Sudjelovanje odgojitelja u aktivnostima u kojima nisu sudjelovala djeca, a koje se ne mogu podvesti pod kriterije iz članka 25. stavka 1. točke e) Kolektivnog ugovora, ne predstavlja osnovu za ostvarivanje dodatnog dana godišnjeg odmora prema toj odredbi. Navedeno ne utječe na ostvarivanje drugih prava iz radnog odnosa koja zaposleniku eventualno pripadaju na temelju Kolektivnog ugovora, drugih važećih propisa ili akata poslodavca, ovisno o okolnostima konkretnog slučaja.

Članak 27

Tumačenje broj 17/24 od 20. lipnja 2024.g.

Stavkom 4. članka 27. Kolektivnog ugovora propisano je da godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, radnik može prenijeti i iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini sukladno odredbama Zakona o radu.

Zajednička komisija nema zakonom određenu mogućnost izdavanja tumačenja zakonskih propisa pa time niti Zakona o radu. Slijedom toga, može li radnica koja je koristila pravo na roditeljski dopust i vratila se na rad u 2024. godini, koristiti neiskorišteni godišnji odmor za 2022. godinu i za isto ostvariti pravo na regres u 2024. godini, podnositelja upita upućuje se da se s konkretnim upitom obrati Ministarstvu rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, koje je nadležno tumačiti odredbe Zakona o radu.

Tumačenje broj 22/24 od 30. kolovoza 2024. g.

Člankom 27. stavkom 4. Kolektivnog ugovora određeno je da se godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, radnik može prenijeti i iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini sukladno odredbama Zakona o radu.

Nadalje, člankom 84. stavkom 4. Zakona o radu određeno je da se godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Tragom navedenog, a s obzirom da su člankom 84. Zakona o radu taksativno navedene okolnosti pod kojima radnik može prenijeti godišnji odmor u sljedeću godinu (a opisano upitom ne predstavlja niti jednu navedenu okolnost), dok je člankom 82. Zakona o radu određeno da je u slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora (a opisano upitom ne predstavlja prestanak ugovora o radu), podnositelja upita upućuje se da se s konkretnim upitom obrati Ministarstvu rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, koje je nadležno tumačiti odredbe Zakona o radu.

Članak 29

Tumačenje broj 41/26 od 29. lipnja 2026.g.

Člankom 29. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju propisano je da su odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji obvezni stručno se usavršavati sukladno propisima koje donosi ministar nadležan za obrazovanje. Nadalje, člankom 25. stavkom 2. Državnog pedagoškog standarda predškolskog odgoja i naobrazbe propisano je da odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji imaju obvezu trajnoga profesionalnog usavršavanja, dok je stručnim usavršavanjem obuhvaćeno profesionalno napredovanje odgojitelja, stručnih suradnika i ravnatelja te drugih odgojno-obrazovnih radnika u dječjem vrtiću radi unapređenja odgojno-obrazovnog rada.

Slijedom navedenoga, kada radnik sudjeluje na stručnom skupu, seminaru ili drugom obliku stručnog usavršavanja u okviru svojih radnih obveza, odnosno kada je na takvo stručno usavršavanje upućen od strane poslodavca, vrijeme provedeno na takvoj aktivnosti predstavlja vrijeme rada u kojem radnik obavlja poslove stručnog usavršavanja, a ne vrijeme korištenja plaćenog dopusta.

Način evidentiranja navedenog vremena u evidenciji radnog vremena nije predmet tumačenja ove Komisije, budući da Komisija daje tumačenja odredaba Kolektivnog ugovora. Za pitanje načina evidentiranja odnosno odgovarajuće oznake u evidenciji radnog vremena podnositelj upita se može obratiti nadležnom ministarstvu.

U odnosu na pitanje ostvarivanja prava na plaćeni dopust radi polaganja stručnog ispita za stručnjaka zaštite na radu, Komisija upućuje na svoje Tumačenje broj 38/23 od 15. studenoga 2023. godine, prema kojem se pravo na 10 radnih dana plaćenog dopusta iz članka 30. stavka 1. alineje 9. Kolektivnog ugovora odnosi na polaganje stručnog ispita za osposobljavanje pripravnika za samostalno obavljanje odgojiteljskog poziva, odnosno poziva stručnog suradnika u dječjem vrtiću.

Slijedom navedenoga, 10 radnih dana plaćenog dopusta iz članka 30. stavka 1. alineje 9. Kolektivnog ugovora ne odnosi se na polaganje stručnog ispita za stručnjaka zaštite na radu, već se pravo na plaćeni dopust za navedenu svrhu može ostvariti sukladno članku 31. Kolektivnog ugovora, pod uvjetima propisanim tim člankom.

Članak 30

Tumačenje broj 14/23 od 9. veljače 2023.g.

Člankom 30. stavkom 1. alinejom 8. Kolektivnog ugovora propisano je: Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima: - teške bolesti djeteta, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera ili roditelja 3 radna dana.
Za ostvarivanje prava na dane plaćenog dopusta zbog teške bolesti djeteta, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera ili roditelja iz članka 30. stavka 1. alineje 8., potrebno je poslodavcu dostaviti bilo koju vrstu medicinske dokumentacije iz koje je razvidno postojanje teške bolesti (nalaz liječnika specijaliste ili primarne zdravstvene zaštite s naznakom potrebe njege člana obitelji, povijest bolesti ili druga odgovarajuća medicinska dokumentacija).

Tumačenje broj 37/23 od 15. studenoga 2023.g.

U slučaju teške bolesti djeteta, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera ili roditelja, radnik ima pravo na 3 radna dana dopusta uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini, neovisno o broju teško bolesnih članova obitelji/osoba za koje ostvaruje pravo (dijete, supružnik, izvanbračni drug, životni partner, neformalni životni partner ili roditelj). Navedena 3 radna dana radnik ne mora koristiti u cijelosti (već ovisno o okolnostima).
Za ostvarivanje prava na dane plaćenog dopusta zbog teške bolesti djeteta, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera ili roditelja iz članka 30. stavka 1. alineje 8., potrebno je poslodavcu dostaviti bilo koju vrstu medicinske dokumentacije iz koje je razvidno postojanje teške bolesti (nalaz liječnika specijaliste ili primarne zdravstvene zaštite s naznakom potrebe njege člana obitelji, povijest bolesti ili druga odgovarajuća medicinska dokumentacija).

Tumačenje broj 38/23 od 15. studenoga 2023.g.

Sukladno članku 30. stavku 1. alineja 9., radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini za polaganje stručnog ispita prvi put -10 radnih dana. Pod stručnim ispitom za koji radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust u smislu ove odredbe, podrazumijeva se stručni ispit čija je svrha ustanoviti osposobljenost pripravnika za samostalno obavljanje odgojiteljskog poziva, odnosno poziva stručnog suradnika sukladno odredbama *Pravilnika o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću.*

Tumačenje broj 4/24 od 1. ožujka 2024.g.

Odgovor na postavljeni upit sadržan je u tumačenju broj 14/23 od 9. veljače 2023. godine, u kojem se navodi da je za ostvarivanje prava na dane plaćenog dopusta zbog teške bolesti djeteta, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera ili roditelja iz članka 30. stavka 1. alineje 8., potrebno

poslodavcu dostaviti bilo koju vrstu medicinske dokumentacije iz koje je razvidno postojanje teške bolesti (nalaz liječnika specijaliste ili primarne zdravstvene zaštite s naznakom potrebe njege člana obitelji, povijest bolesti ili druga odgovarajuća medicinska dokumentacija) te tragom navedenog, ukoliko je radnica dostavila neki od navedenih dokumenata, ista ostvaruje pravo na plaćeni dopust iz članka 30. stavka 1. alineje 8. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje broj 10/24 od 25. travnja 2024.g.

Sukladno članku 30. Kolektivnog ugovora radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini, u slučajevima koji su navedeni u istom članku, između ostalog i za rođenje, udomljenje ili posvojenje djeteta, svako dijete – 5 radnih dana. Pravo na plaćeni dopust u slučaju rođenja, udomljenja ili posvojenja koristi se neposredno po rođenju, udomljenju ili posvojenju djeteta.

U konkretnom slučaju, pravo na plaćeni dopust za rođenje djeteta ne odnosi se na majku rođenog djeteta/rodilju (jer u trenutku rođenja djeteta ne radi nego koristi određeno pravo prema posebnom propisu o rodiljnim i roditeljskim potporama) nego isključivo na supružnika, životnog partnera ili izvanbračnog druga (intencija navedene odredbe je da se plaćeni dopust koristi u trenutku nastanka događaja-rođenje djeteta zbog kojeg se i odobrava plaćeni dopust).

Tumačenje broj 14/25 od 9. lipnja 2025.g.

Člankom 30. stavkom 1. alinejom 8. Kolektivnog ugovora propisano je: Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima: - teške bolesti djeteta, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera ili roditelja - 3 radna dana.
Za ostvarivanje prava na dane plaćenog dopusta zbog teške bolesti djeteta, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera ili roditelja, iz članka 30. stavka 1. alineje 8., potrebno je poslodavcu dostaviti bilo koju vrstu medicinske dokumentacije iz koje je razvidno postojanje teške bolesti (nalaz liječnika specijaliste ili primarne zdravstvene zaštite s naznakom potrebe njege člana obitelji, povijest bolesti ili druga odgovarajuća medicinska dokumentacija).
Tragom navedenog, u konkretnom slučaju radnica ostvaruje pravo na plaćeni dopust zbog teške bolesti supruga obzirom da je poslodavcu dostavila jedan od gore navedenih odgovarajućih dokumenata (konkretno - otpusno pismo i povijest bolesti nakon operacijskog liječenja gležnja supruga) iz koje je razvidno da se pacijent, tj. suprug radnice, otpušta na kućnu njegu.

Tumačenje broj 27/25 od 27. studenoga 2025.g.

Člankom 30. Kolektivnog ugovora propisano je da između ostalih slučajeva, da radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini, između ostalog i u slučaju darivanja krvi, za svako darivanje - 2 radna dana. U slučaju darivanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon darivanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon darivanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno prema odluci poslodavca. Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svako darivanje krvi navedeno u stavku 1. alineji 7. ovoga članaka, ali najviše do 4 puta godišnje.

Nadalje, člankom 33. Kolektivnog ugovora propisano je da radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, osim u slučaju smrtnog slučaja i darivanja krvi. Ako okolnosti iz članka 30. Kolektivnog ugovora nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i darivanja krvi. Ako okolnosti iz članka 30. Kolektivnog ugovora nastupe za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Slijedom navedenog, radnik plaćeni dopust za svako darivanje krvi u pravilu koristi uzastopno (dva dana) i neposredno nakon darivanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon darivanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno prema odluci poslodavca odnosno poslodavac u tom slučaju donosi odluku o predmetnom u skladu s mogućnostima organizacije rada. Radnik u tom slučaju, nema pravo samostalno određivati način korištenja navedenih dana. Nadalje, pravo na plaćeni dopust veže se uz svako pojedino darivanje krvi. Radnik nema pravo automatski spajati dane plaćenog dopusta ostvarene po osnovi dvaju različitih darivanja krvi i koristiti ih kao četiri uzastopna radna dana, osim ako poslodavac takvo korištenje izričito odobri.

Budući da Kolektivnim ugovorom nije propisan rok u kojem se plaćeni dopust za darivanje krvi mora iskoristiti u slučaju kada se ne koristi neposredno nakon darivanja, poslodavac je ovlašten odrediti razuman rok korištenja navedenog prava (primjerice u roku od petnaest dana/mjesec dana/tri mjeseca ili primjerice do sljedećeg darivanja krvi), uz uvjet da se takva odluka primjenjuje jednako na sve radnike. Plaćeni dopust za darivanje krvi koristi se u radne dane. U slučaju kada se između dva dana plaćenog dopusta nalazi neradni dan ili državni praznik, isti se ne uračunava u dane plaćenog dopusta. Primjerice, ako radnik koristi jedan dan plaćenog dopusta na dan darivanja krvi, drugi dan plaćenog dopusta može koristiti prvog sljedećeg radnog dana, neovisno o neradnom danu ili državnom prazniku koji se nalazi između. Prema primjeru iz upita, ukoliko radnik za slučaj darivanja krvi prvi od dva dana plaćenog dopusta koristi 17. studenoga 2025., uvažavajući da je 18. studenoga neradan dan (državni praznik), radnik drugi dan koristi prvi sljedeći radni dan, tj. 19. studenoga.

Tumačenje broj 43/26 od 29. lipnja 2026.g.

Pravo na plaćeni dopust iz članka 30. Kolektivnog ugovora zbog prirodne nepogode koja je neposredno zadesila radnika može se ostvariti samo kada je riječ o prirodnoj nepogodi proglašenoj od strane nadležnog tijela, u skladu s propisima kojima se uređuje ublažavanje i uklanjanje posljedica prirodnih nepogoda.

Činjenica da je određeno područje zahvatilo olujno nevrijeme, odnosno olujni ili orkanski vjetar, sama po sebi ne znači da je nastupila prirodna nepogoda u pravnom smislu. Iako Zakon o ublažavanju i uklanjanju posljedica prirodnih nepogoda među prirodne nepogode ubraja i olujni i orkanski vjetar, isti Zakon propisuje uvjete i postupak za proglašenje prirodne nepogode. Stoga za ostvarivanje prava iz članka 30. Kolektivnog ugovora nije odlučna sama činjenica nastanka štete niti angažman radnika na uklanjanju njezinih posljedica, već činjenica da je događaj proglašen prirodnom nepogodom od strane nadležnog tijela.

Slijedom navedenoga, fotografije, zapisnici ili druga dokumentacija o nastaloj šteti ne mogu sami po sebi nadomjestiti odluku nadležnog tijela o proglašenju prirodne nepogode. Takva dokumentacija može biti dokaz o nastalim posljedicama, ali tek nakon što je utvrđeno postojanje prirodne nepogode u smislu članka 30. Kolektivnog ugovora. Suprotno tumačenje dovelo bi do toga da bi se svako olujno nevrijeme koje je pojedinom radniku prouzročilo štetu moglo podvesti pod navedenu odredbu, bez objektivno utvrđenog kriterija.

U konkretnom slučaju, prema navodima iz upita, olujno nevrijeme od 12. svibnja 2026. godine na području prebivališta radnice nije proglašeno prirodnom nepogodom od strane nadležnog tijela. Stoga nisu ispunjeni uvjeti za ostvarivanje prava na plaćeni dopust iz članka 30. Kolektivnog ugovora po osnovi prirodne nepogode, neovisno o nastaloj šteti i poduzetim radnjama radi uklanjanja njezinih posljedica.

Tumačenje broj 44/26 od 29. lipnja 2026.g.

Komisija utvrđuje da iz zaprimljenog upita nije u potpunosti jasno za koju se osnovu iz članka 30. Kolektivnog ugovora traži tumačenje.

U upitu se navodi odvođenje maloljetnog djeteta na bolničko liječenje izvan mjesta stanovanja u trajanju od tri dana, dok je kao dokaz priložen Nalaz i mišljenje o težini i vrsti invaliditeta – oštećenju funkcionalnih sposobnosti maloljetnog djeteta.

Člankom 30. Kolektivnog ugovora taksativno su utvrđene okolnosti u kojima radnik ima pravo na plaćeni dopust. Među navedenim osnovama nije propisano pravo na plaćeni dopust zbog odvođenja djeteta na bolničko liječenje izvan mjesta stanovanja. Istim člankom propisano je pravo na tri radna dana plaćenog dopusta u slučaju teške bolesti djeteta, između ostalih članova uže obitelji.

Slijedom navedenoga, samo odvođenje djeteta na bolničko liječenje izvan mjesta stanovanja ne predstavlja osnovu za ostvarivanje prava na plaćeni dopust iz članka 30. Kolektivnog ugovora. Ako se zahtjev temelji na osnovi teške bolesti djeteta,

potrebno je utvrditi postojanje te bolesti kao konkretne okolnosti iz članka 30. Kolektivnog ugovora te njezino postojanje dokazati odgovarajućom medicinskom dokumentacijom.

Priloženi Nalaz i mišljenje o težini i vrsti invaliditeta – oštećenju funkcionalnih sposobnosti maloljetnog djeteta može biti relevantan za utvrđivanje zdravstvenog statusa djeteta, ali sam po sebi ne dokazuje da je dijete bilo na bolničkom liječenju niti da je u konkretnom slučaju postojala „teška bolest“ u smislu članka 30. Kolektivnog ugovora.

Pri tome je potrebno uzeti u obzir i članak 33. Kolektivnog ugovora, prema kojem se plaćeni dopust koristi u vrijeme nastupa okolnosti, odnosno neposredno nakon nastanka okolnosti zbog koje se plaćeni dopust odobrava. Stoga se pravo na plaćeni dopust veže uz konkretno nastalu okolnost koja predstavlja osnovu za njegovo korištenje, a ne samo uz postojanje određenog zdravstvenog statusa ili trajnog stanja djeteta.

Tumačenje broj 45/26 od 29. lipnja 2026.g.

Pravo na plaćeni dopust iz članka 30. stavka 1. alineje 13. Kolektivnog ugovora odnosi se na prvi tjedan prilagodbe novoupisanog djeteta koje se prvi put uključuje u predškolsku ustanovu.

Stoga se navedeno pravo za isto dijete može ostvariti samo jednom, odnosno prilikom njegova prvog uključivanja u predškolsku ustanovu.

Prelazak djeteta iz jedne predškolske ustanove u drugu, neovisno o tome što se u drugoj predškolskoj ustanovi provodi novi upisni postupak, ne predstavlja novu osnovu za ostvarivanje prava iz članka 30. stavka 1. alineje 13. Kolektivnog ugovora. Takvim prelaskom dijete nastavlja svoje uključivanje u predškolski odgoj i obrazovanje te se ne radi o prvom uključivanju djeteta u predškolsku ustanovu.

Prelazak djeteta iz jednog objekta u drugi objekt iste predškolske ustanove također ne predstavlja novu osnovu za ostvarivanje navedenog prava, budući da dijete i nadalje ostaje uključeno u istu predškolsku ustanovu.

Članak 33. Kolektivnog ugovora, kojim je propisano da se plaćeni dopust koristi u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi koje radnik ima pravo na plaćeni dopust, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, potvrđuje da se predmetno pravo koristi u razdoblju prvog tjedna prilagodbe djeteta te se ne može ponovno ostvarivati zbog naknadne promjene predškolske ustanove ili objekta.

Slijedom navedenoga, pravo na 5 radnih dana plaćenog dopusta za prvi tjedan prilagodbe novoupisanog djeteta iz članka 30. stavka 1. alineje 13. Kolektivnog ugovora za isto dijete može se ostvariti samo jednom, prilikom njegova prvog uključivanja u predškolsku ustanovu. Novi upis djeteta u drugu predškolsku ustanovu,

kao ni prelazak djeteta u drugi objekt iste predškolske ustanove, ne predstavljaju novu osnovu za ostvarivanje ovog prava.

Tumačenje broj 51/26 od 25. rujna 2026.g.

Odredbom članka 30. stavka 1. alineje 14. Kolektivnog ugovora propisano je pravo radnika na jedan dan plaćenog dopusta za polazak djeteta u prvi razred osnovne škole.

Svrha navedene odredbe jest omogućiti roditelju prisutnost uz dijete prilikom polaska u prvi razred osnovne škole, odnosno prvog dana nastave, kada se u pravilu organizira svečani prijam učenika prvih razreda i prigodni program dobrodošlice, čime se obilježava početak njihova osnovnoškolskog obrazovanja. Upravo je sudjelovanje roditelja u tom važnom događaju razlog propisivanja predmetnog prava na plaćeni dopust.

Sukladno članku 33. Kolektivnog ugovora, plaćeni dopust može se koristiti isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih radnik ima pravo na plaćeni dopust, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se dopust odobrava.

Slijedom navedenog, pravo na plaćeni dopust iz članka 30. stavka 1. alineje 14. Kolektivnog ugovora ostvaruje se na dan početka nastave za učenike prvih razreda osnovne škole te se ne može koristiti naknadno, tijekom školske godine, na dan kada dijete zbog bolesti ili drugog razloga prvi put stvarno pristupi nastavi.

U odnosu na dokumentaciju potrebnu za ostvarivanje navedenog prava, Kolektivni ugovor ne propisuje posebnu vrstu dokaza, stoga je na poslodavcu da, u okviru svojih ovlasti, utvrdi odgovarajući način dokazivanja osnove za korištenje plaćenog dopusta (primjerice, potvrda o upisu djeteta u prvi razred osnovne škole, upisnica, odnosno druga odgovarajuća dokumentacija).

Članak 31 i 32

Tumačenje broj 15/23 od 9. veljače 2023.g.

Člankom 32. Kolektivnog ugovora propisano je: Radnik 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 dan i -za završni rad 2 dana.
Radnik može pravo na plaćeni dopust po osnovi izlaska na ispit po pojedinom predmetu te po osnovi izlaska na obranu završnog rada koristiti samo jednom. Izlazak na kolokvij se ne smatra izlaskom na ispit po predmetu, niti radnik po osnovu istog ostvaruje pravo na plaćeni dopust.

Tumačenje broj 18/24 od 20. lipnja 2024.g.
Tumačenje članaka 31. i 32. Kolektivnog ugovora

Člankom 31. Kolektivnog ugovora propisano je da radnik koji je od strane poslodavca upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana i
- za završni rad 5 dana.

Člankom 32. Kolektivnog ugovora propisano je da radnik 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 dan i
- za završni rad 2 dana.

Slijedom navedenog, zaključuje se da radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja ima pravo na plaćeni dopust za ispite i završni rad pri čemu broj dana plaćenog dopusta ne ovisi o tome da li se radi o stručnom ili općem školovanju, nego o činjenici da li je na stručno ili opće školovanje, osposobljavanje ili usavršavanje upućen od strane čelnika tijela ili se radi o školovanju, osposobljavanju radi usavršavanju za vlastite potrebe.

Plaćeni dopust za završni rad radnik može koristiti u razdoblju od dobivanja teme završnog rada (o čemu mora priložiti dokaz) do njegove obrane u ukupnom trajanju od 5 dana ako je na školovanje, osposobljavanje ili usavršavanje upućen od strane čelnika tijela, odnosno 2 dana ako se školuje, osposobljava ili usavršava za vlastite potrebe. Navedeno korištenje dana plaćenog dopusta ne mora biti u kontinuitetu.

Tumačenje broj 27/25 od 27. studenoga 2025.g.

Člankom 30. Kolektivnog ugovora propisano je da između ostalih slučajeva, da radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini, između ostalog i u slučaju darivanja krvi, za svako darivanje - 2 radna dana. U slučaju darivanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon darivanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon darivanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno prema odluci poslodavca. Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svako darivanje krvi navedeno u stavku 1. alineji 7. ovoga članaka, ali najviše do 4 puta godišnje.
Nadalje, člankom 33. Kolektivnog ugovora propisano je da radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, osim u slučaju smrtnog slučaja i darivanja krvi. Ako okolnosti iz članka 30. Kolektivnog ugovora nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i darivanja krvi. Ako okolnosti iz članka 30. Kolektivnog ugovora nastupe za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.
Slijedom navedenog, radnik plaćeni dopust za svako darivanje krvi u pravilu koristi uzastopno (dva dana) i neposredno nakon darivanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon darivanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno prema odluci poslodavca odnosno poslodavac u tom slučaju donosi odluku o predmetnom u skladu s mogućnostima organizacije rada. Radnik u tom slučaju, nema pravo samostalno određivati način korištenja navedenih dana. Nadalje, pravo na plaćeni dopust veže se uz svako pojedino darivanje krvi. Radnik nema pravo automatski spajati dane plaćenog dopusta ostvarene po osnovi dvaju različitih darivanja krvi i koristiti ih kao četiri uzastopna radna dana, osim ako poslodavac takvo korištenje izričito odobri.
Budući da Kolektivnim ugovorom nije propisan rok u kojem se plaćeni dopust za darivanje krvi mora iskoristiti u slučaju kada se ne koristi neposredno nakon darivanja, poslodavac je ovlašten odrediti razuman rok korištenja navedenog prava (primjerice u roku od petnaest dana/mjesec dana/tri mjeseca ili primjerice do sljedećeg darivanja krvi), uz uvjet da se takva odluka primjenjuje jednako na sve radnike. Plaćeni dopust za darivanje krvi koristi se u radne dane. U slučaju kada se između dva dana plaćenog dopusta nalazi neradni dan ili državni praznik, isti se ne uračunava u dane plaćenog dopusta. Primjerice, ako radnik koristi jedan dan plaćenog dopusta na dan darivanja krvi, drugi dan plaćenog dopusta može koristiti prvog sljedećeg radnog dana, neovisno o neradnom danu ili državnom prazniku koji se nalazi između. Prema primjeru iz upita, ukoliko radnik za slučaj darivanja krvi prvi od dva dana plaćenog dopusta koristi 17.

studenoga 2025., uvažavajući da je 18. studenoga neradan dan (državni praznik), radnik drugi dan koristi prvi sljedeći radni dan, tj. 19. studenoga.

Članak 33

Tumačenje broj 5/25 od 24. siječnja 2025.g.

Člankom 33. Kolektivnog ugovora propisano je da radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, osim u slučaju smrtnog slučaja i darivanja krvi. Ako okolnosti iz članka 30. Kolektivnog ugovora nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i darivanja krvi.
Tragom navedenog, radnik može koristiti plaćeni dopust zbog smrtnog slučaja nakon prestanka privremene nesposobnosti za rad, a dani plaćenog dopusta za smrtni slučaj koriste se u kontinuitetu, tj. identično kako se koriste u svim ostalim slučajevima kada navedena okolnost (smrtni slučaj) nije nastupila za vrijeme bolovanja radnika.

Tumačenje broj 17/26 od 9. ožujka 2026.g.

Člankom 30. stavkom 1. Kolektivnog ugovora propisano je da radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u slučaju smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera ili neformalnog životnog partnera u trajanju od 2 radna dana. Nadalje, radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. članka 30., neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.
Člankom 33. propisano je da radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, osim u slučaju smrtnog slučaja i darivanja krvi. Također je propisano da, ako okolnosti iz članka 30. Kolektivnog ugovora nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i darivanja krvi.
Sukladno navedenom, ako za vrijeme odsutnosti radnika s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) nastupi smrtni slučaj iz članka 30. Kolektivnog ugovora, radnik pravo na plaćeni dopust ostvaruje po povratku na rad. Pri tome Kolektivnim ugovorom nije propisano vremensko ograničenje u odnosu na trajanje privremene nesposobnosti za rad koje bi utjecalo na ostvarivanje tog prava, slijedom čega trajanje privremene nesposobnosti za rad, neovisno o njegovoj duljini, ne utječe na ostvarivanje prava na plaćeni dopust po osnovi smrtnog slučaja.

Tumačenje broj 31/26 od 7. svibnja 2026.g.

Odredbom članka 33. Kolektivnog ugovora propisano je da radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ostvaruje pravo na plaćeni dopust, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, osim u slučaju smrtnog slučaja i darivanja krvi.
Iz navedene odredbe proizlazi da u slučaju smrtnog slučaja ostvarivanje prava na plaćeni dopust nije uvjetovano njegovim neposrednim korištenjem nakon nastupa okolnosti koja predstavlja osnovu za ostvarivanje toga prava. Slijedom navedenog, radnica koja je naknadno saznala za smrt roditelja ostvaruje pravo na plaćeni dopust zbog smrtnog slučaja roditelja sukladno članku 30. Kolektivnog ugovora.
Pravo na pomoć iz članka 54. Kolektivnog ugovora nastaje danom nastupa smrtnog slučaja, neovisno o trenutku saznanja radnika za navedenu okolnost. Visina pomoći utvrđuje se prema neoporezivom iznosu važećem u trenutku nastupa smrtnog slučaja, odnosno u konkretnom slučaju prema iznosu važećem na dan 16. siječnja 2023. godine, kada je nastupila smrt roditelja radnice.

Članak 37

Tumačenje broj 41/23 od 8. prosinca 2023.g.

Sukladno članku 25. stavku 6. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (Narodne Novine 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23, u daljnjem tekstu: Zakon), ako dječji vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u dječjem vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, udaljit će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog, odnosno prekršajnog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova. Sukladno čl. 37. Kolektivnog ugovora plaća za obavljeni rad radnika u predškolskoj ustanovi sastoji se od: osnovne plaće, dodatka na plaću za rad u posebnim situacijama te stimulativnog dodatka ako je on predviđen posebnom odlukom poslodavca i ako su za to osigurana posebna sredstva. Nadalje, radniku uz plaću za obavljeni rad, pripadaju i ostala materijalna prava u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora (postavljeni upit odnosio se na: božićnicu, uskrsnicu, iznos u prigodi Dana sv. Nikole za dijete/djecu radnika koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti). Na tragu navedenog, ukoliko je sukladno odredbama članka 25. stavka 6. Zakona radnik udaljen od obavljanja poslova do obustave kaznenog, odnosno prekršajnog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova, radnik u tom periodu ima pravo na ostala materijalna prava (postavljeni upit odnosio se na: božićnicu, uskrsnicu, iznos u prigodi Dana sv. Nikole za dijete/djecu radnika koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti) u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora.

Članak 38

Tumačenje broj 31/24 od 17. prosinca 2024.g.

Člankom 38. Kolektivnog ugovora propisano je da osnovna bruto plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, uvećan za iznos dodatka na radni staž. Člankom 49. propisano je da se radniku može isplatiti stimulativni dodatak u visini do 20% njegove osnovne plaće u slučajevima predviđenim posebnom odlukom poslodavca, ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.
Tragom navedenog, a u konkretnom slučaju iznos stimulativnog dodatka stručnjaka zaštite na radu obračunava se na način da se radniku kojeg je poslodavac odredio za obavljanje poslova zaštite na radu i koji ispunjava propisane uvjete za obavljanje tih poslova isplaćuje stimulativni dodatak od 10% na osnovnu bruto plaću (a osnovnu bruto plaću predstavlja umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, uvećan za iznos dodatka na radni staž). Komisija nije ovlaštena tumačiti postavke formula programa za obračun plaće radnika u gradskim dječjim vrtićima, odnosno nije nadležna za obračunavanje i obradu plaća.

Tumačenje broj 24/25 od 27. listopada 2025.g.

Komisija podnositeljicu upita upućuje na Tumačenje broj 31/25 od 17. prosinca 2024.g.

Članak 39

Tumačenje broj 34/23 od 21. rujna 2023.g.

Vezano za pojašnjenje ostvarivanja prava na bolovanje radnika koji je s poslodavcem dogovorio rad nakon 65. godine života, a s obzirom da predmetno nije uređeno Kolektivnim ugovorom već posebnim propisima čije tumačenje nije u nadležnosti Komisije, ista upućuje na odredbe *Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju.*
Vezano za upit za slučaj ako radnik i poslodavac dogovore rad nakon 65. godine života radnika, tko isplaćuje plaću, materijalna prava, mirovinsko osiguranje i sl., čini li to Grad Zagreb ili dječji vrtić iz vlastitih sredstava, Komisija upućuje da se sukladno odredbama Kolektivnog ugovora za odobreni broj i strukturu radnika predškolskih ustanova, plaće i materijalna prava tih radnika osiguravaju iz sredstava proračuna Grada Zagreba.
Tragom navedenog predmetno se odnosi i na slučajeve ako radnik i poslodavac dogovore rad nakon 65. godine života radnika.

Članak 40

Tumačenje broj 30/23 od 4. svibnja 2023.g.

Člankom 40. Kolektivnog ugovora propisano je da: Radniku pripada dodatak za radni staž u visini od 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, od prvog dana sljedećeg mjeseca u odnosu na mjesec stjecanja prava. Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta radnika pomnoži s 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža. Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 2. 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. U radni staž za uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka računa se 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 međunarodnim 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.
U svezi pojašnjenja smatra li se osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnoga odnosa radnim stažem u smislu članka 40. Kolektivnog ugovora upućujemo na mišljenje nadležnog Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, pod nazivom Vrijeme provedeno na stručnom osposobljavanju i radni staž, objavljeno 4. siječnja 2023.: Osoba koja se stručno osposobljava za rad kod određenog poslodavca, ne zasniva radni odnos s tim poslodavcem i ne sklapa s poslodavcem ugovor o radu. Stoga, razdoblje stručnog osposobljavanja nije u smislu Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22), isto što i razdoblje radnog odnosa koje je određeni radnik proveo kod poslodavca.
Stoga, da bi se radilo o radnom stažu u smislu prava na uvećanje plaće iz Kolektivnog ugovora trebaju biti ispunjena dva uvjeta: 1. da je to radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi, i 2. da se to razdoblje prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja, što nije slučaj kod stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnoga odnosa (vrijeme provedeno na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnoga odnosa smatra se isključivo radnim iskustvom).

Tumačenje broj 29/25 od 27. studenoga 2025.g.

Sukladno članku 40. Kolektivnog ugovora radniku pripada dodatak za radni staž u visini od 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, od prvog dana sljedećeg mjeseca u odnosu na mjesec stjecanja prava. Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta radnika pomnoži s 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža. Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 2. 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. U radni staž za uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka računa se 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 međunarodnim 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.
Slijedom navedenog, da bi se određeni radni staž smatrao radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz članka 40. stavka 2. Kolektivnog ugovora, moraju kumulativno biti ispunjene sljedeće pretpostavke: da se radi o radnom stažu koji se, prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja, i da se radi o radnom stažu ostvarenome temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi.

Tumačenje broj 40/26 od 7. svibnja 2026.g.

Braniteljski staž ostvaren temeljem posebnih propisa predstavlja poseban staž koji se priznaje isključivo za potrebe ostvarivanja prava u mirovinskom sustavu (primjerice za ispunjenje uvjeta za umirovljenje i određivanje mirovine), ali ne predstavlja stvarno ostvareni radni staž po osnovi rada.
Slijedom navedenoga, braniteljski staž ne uračunava se u radni staž za ostvarivanje prava na dodatak za radni staž iz članka 40. Kolektivnog ugovora.

Članak 41

Tumačenje broj 3/23 od 9. veljače 2023.g.

Člankom 41. točkom 3.4. Kolektivnog ugovora za radno mjesto Administrativno-računovodstveni radnik (SSS) propisan je koeficijent složenosti poslova (1.85). Radno mjesto Suradnik za opće poslove nije utvrđeno Kolektivnim ugovorom. Samim time, koeficijent složenosti poslova iz članka 41. Kolektivnog ugovora koji se odnosi na radno mjesto Administrativno-računovodstveni radnik (1,85) ne primjenjuje se na upitom opisano radno mjesto Suradnik za opće poslove.
Isto je potrebno urediti osnovnim ugovorom o radu, a sve skladno odredbama Zakonu o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22) i Zakonu o zaštiti na radu (Narodne novine 71/14, 118/14, 154/14, 94/18 i 96/18), kojima su utvrđene obveze poslodavca vezano za osiguranje posebne zaštite na radu kad je kod radnika utvrđena smanjena radna sposobnost uz preostalu radnu sposobnost, smanjena radna sposobnost uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom.

Tumačenje broj 8/23 od 9. veljače 2023.g.

Člankom 41. stavkom 10. alinejom 1. Kolektivnog ugovora propisano je: Osnovna plaća uvećat će se za završen poslijediplomski ili doktorski studij: - ako radnik ima stručni naziv magistar (mr.), odnosno akademski naziv sveučilišni specijalist (univ. spec.) za 5% ako akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako je akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv, u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, odnosno razvoja predškolskog odgoja i obrazovanja.
Ukoliko radnik dostavi dokument kojim dokazuje da ima stručni naziv magistar (mr.), odnosno akademski naziv sveučilišni specijalist (univ. spec.) ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za 5% ako akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako je akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv, u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, odnosno razvoja predškolskog odgoja i obrazovanja. O predmetnom ne odlučuje ravnatelj dječjeg vrtića, niti se uvjetuje dodatnim radom, već se isto utvrđuje pisanim mišljenjem/suglasnosti osnivača (Gradskog ureda za obrazovanje, sport i mlade).

Tumačenje broj 12/23 od 9. veljače 2023.g.

Člankom 41. stavkom 1. podstavkom 3. Kolektivnog ugovora propisano je: Posebna zaduženja stručnih radnika kao što su voditelji objekata ili druga zaduženja, vrednuju se tako da im se planirani sati rada uključe u satnicu ostalih poslova do punog radnog vremena.

Tumačenje broj 23/23 od 4. svibnja 2023.g.

U posebnim slučajevima ukoliko radnik ima položen stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja (npr. za zanimanje učitelja edukacijskog rehabilitatora) ili izvan njega (npr. u sustavu socijalne skrbi za zanimanje psihologa), isti ima obvezu položiti razlikovni

dio stručnog ispita, pri čemu nema status pripravnika te mu se u tom slučaju koeficijent složenosti radnog mjesta ne umanjuje za 15 %.

Tumačenje broj 39/23 od 15. studenoga 2023.g.

Sukladno članku 41. stavku 10. Kolektivnog ugovora i važećim propisima, kvalifikacije završetkom kojih se stječe pravo na uvećanje osnovne plaće za 5% su kvalifikacije koje se mogu steći isključivo završetkom poslijediplomskog studija. Tragom navedenog, a sukladno posebnim propisima koji reguliraju visoko obrazovanje, radnik završetkom sveučilišnoga diplomskog studija, sveučilišnoga integriranoga prijediplomskog i diplomskog studija, sveučilišnoga integriranoga prijediplomskog i diplomskog studija iz područja medicine, veterine i stomatologije, sveučilišnoga diplomskog studija za programe iz područja tehničkih znanosti i neke programe iz područja biotehničkih znanosti, stručnoga diplomskog studija te stručnoga diplomskog studija iz tehničkog područja ne stječe pravo na uvećanje osnovne plaće za 5%. U skladu s istim radnica završetkom diplomskog studija povijesti i hrvatskog jezika i književnosti (i time stekavši akademsku titulu i zvanje magistre povijesti i hrvatskog jezika i književnosti) ne stječe pravo na uvećanje osnovne plaće za 5%.

Tumačenje broj 9/24 od 25. travnja 2024.g.

Člankom 30. stavkom 1. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju propisano je da odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika, a stavkom 3. istog članka propisano je da postupak, način i uvjete za napredovanje u struci i stjecanje položajnih zvanja propisuje pravilnikom ministar nadležan za obrazovanje. Nadalje, u članku 41. Kolektivnog ugovora je, između ostalog, određeno da ravnatelju sa stečenim zvanjem mentora, odnosno savjetnika povećava se koeficijent složenosti i za stečeno zvanje: za zvanje mentora 10%, za zvanje savjetnika 20%. Tragom navedenog, ravnatelju/vršitelju dužnosti ravnatelja se koeficijent složenosti može povećati za 10%, ukoliko je stekao zvanje mentora ili za 20% ukoliko je stekao zvanje savjetnika. Međutim, u predmetnom slučaju već stečeno zvanje savjetnika na radnom mjestu (odgojitelja) ne prenosi se na radno mjesto vršitelja dužnosti ravnatelja, a samim tim isti ne ostvaruje ni povećanje koeficijenta složenosti za radno mjesto vršitelja dužnosti ravnatelja temeljem stečenog zvanja savjetnika na prethodnom radnom mjestu (odgojitelja). Za sva pitanja koja se tiču postupka, načina i uvjeta za napredovanje u struci, potrebno je obratiti se nadležnom Ministarstvu znanosti, obrazovanja i mladih, odnosno Agenciji za odgoj i obrazovanje.

Tumačenje broj 11/24 od 20. lipnja 2024.g.

Člankom 41. Kolektivnog ugovora određeno je da se koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih pravilnicima o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada predškolskih ustanova određuju između ostalog za radno mjesto iz podtočke *1.7.*

POMOĆNIK ZA NJEGU I SKRB DJECE zatečen na radu 12.05.1990. ili koji radi u posebnoj skupini za djecu s teškoćama u razvoju - 1,76.

Sijedom navedenog, samo radnici koji imaju zasnovan radni odnos za radno mjesto *Pomoćnik za njegu i skrb djece (zatečen na radu 12.05.1990. ili koji radi u posebnoj skupini za djecu s teškoćama u razvoju)* ostvaruje pravo na koeficijent 1,76.

Tumačenje broj 19/24 od 20. lipnja 2024.g.

Člankom 41. Kolektivnog ugovora propisano je između ostalog da se koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih pravilnicima o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada predškolskih ustanova određuju kako slijedi:

3.1. TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS) - 2,42
3.2. TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VŠS) - 2,27
3.3. TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA (SSS) - 2,17
zatečeni na radu 18.12.1997.

Nadalje, pravilnicima o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada, a koji su usklađeni sa Pravilnikom o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću (NN 133/97) propisano je da na radnom mjestu tajnika može raditi osoba koja je VSS, diplomirani pravnik ili VŠS, upravni pravnik.

Tragom navedenog, a s obzirom da vrsta stručne spreme - magistar javne uprave nije utvrđen pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada, osobi koja je završila specijalistički diplomski studij javne uprave ne ostvaruje pravo na koeficijent složenosti poslova radnog mjesta tajnika - 2,42.

Tumačenje broj 23/24 od 30. kolovoza 2024. g.

Po provedenoj raspravi i iznesenom prijedlogu, Komisija je jednoglasno donijela sljedeće tumačenje:

Člankom 28. stavkom 7. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju propisano je da osoba koja se zapošljava na mjestu stručnoga suradnika ili odgojitelja, a koja je položila stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, obvezna je položiti razlikovni dio stručnog ispita pri čemu nema status pripravnika.

Člankom 41. stavkom 1. Kolektivnog ugovora propisano je između ostalog da se koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih pravilnicima o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada predškolskih ustanova.

Stavkom 2. propisano je da se stručnom radniku koji nema položen stručni ispit koeficijent složenosti radnog mjesta određen u prethodnom stavku umanjuje za 10%.

Stavkom 3. propisano je da se koeficijent predviđen za stručnog radnika s položenim stručnim ispitom ne umanjuje radnicima s određenom vrstom i stupnjem stručne spreme koji su zakonom oslobođeni obveze polaganja stručnog ispita.

Iz svega navedenog razvidno je da u posebnim slučajevima kada stručni radnik ima položen stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja (npr. za zanimanje učitelja edukacijskog rehabilitatora) ili izvan tog sustava (npr. u sustavu socijalne skrbi za zanimanje psihologa), ima obvezu položiti razlikovni dio stručnog ispita, pri čemu nema status pripravnika te mu se u tom slučaju koeficijent složenosti radnog mjesta ne umanjuje za 10 %, već se pri obračunu plaće primjenjuje propisani koeficijent složenosti poslova, što je u konkretnom slučaju – 2,72.

Tumačenje broj 24/24 od 30. kolovoza 2024. g.

Člankom 41. Kolektivnog ugovora propisano je između ostalog da se koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih pravilnicima o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada predškolskih ustanova određuju kako slijedi:

1.2.	ODGOJITELJ I MEDICINSKA SESTRA (VSS) s položenim stručnim ispitom	2,72
1.3.	ODGOJITELJ I MEDICINSKA SESTRA (VŠS), s položenim stručnim ispitom	2,66
1.4.	ODGOJITELJ I MEDICINSKA SESTRA (SSS), zatečeni na radu 7.2.1997.	2,34

Pravilnikom o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću (NN 133/97) propisana je vrsta stručne spreme stručnih djelatnika te vrsta i stupanj stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću.

Pravilnici o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada predškolskih ustanova uređuju unutarnje ustrojstvo i sistematizaciju poslova radnih mjesta, uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje poslova radnog mjesta, uvjete probnog rada, radna mjesta s posebnim ovlastima i odgovornostima te druga pitanja od značenja za rad i obavljanje poslova koji proizlaze iz djelatnosti dječjeg vrtića.

Tragom navedenog, a u konkretnom slučaju, radniku koji radi na radnom mjestu odgojitelja (VŠS), a koji uz zvanje odgojitelja (VŠS) ima i stečeno zvanje pedagoga, psihologa ili defektologa (VSS) pripada koeficijent složenosti poslova radnog mjesta odgojitelja (VŠS) - 2,66.

Tumačenje broj 2/25 od 24. siječnja 2025.g.

Sukladno članku 41. stavku 1. Kolektivnog ugovora koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih pravilnicima o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada predškolskih ustanova određuju se između ostalog za radno mjesto tajnika kako slijedi:
3.1. TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS) - 2,72

3.2. TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VŠS) - 2,66
3.3. TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA (SSS), zatečen na radu 18. 12. 1997. - 2,34.

Člankom 13. stavkom 1. Pravilnika o odgovarajućoj vrsti i razini obrazovanja odgojno-obrazovnih i ostalih radnika u dječjem vrtiću, ustanovama te drugim pravnim i fizičkim osobama koje provode programe ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (NN 145/2024) koji je stupio na snagu 21. prosinca 2024. godine propisano je da na radnom mjestu tajnika može raditi osoba koja je stekla akademski naziv sveučilišni/a magistar/magistra prava te magistar/a javne uprave, a ako se na natječaj ne javi osoba s navedenim uvjetima tada poslove tajnika može obavljati osoba koja je završila prijediplomski stručni studij javne uprave te stekla naziv prvostupnik/ica javne uprave.
Nadalje, u trenutno važećim pravilnicima o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada, propisano je da na radnom mjestu tajnika može raditi osoba koja je VSS, diplomirani pravnik ili VŠS, upravni pravnik.
Tragom navedenog, a u konkretnom slučaju, radniku koji radi na radnom mjestu tajnika (VSS), a koji je završio specijalistički diplomski studij javne uprave pripada koeficijent složenosti poslova radnog mjesta tajnika (VSS) - 2,72.

Tumačenje broj 9/25 od 20. ožujka 2025.g.

Člankom 41. Kolektivnog ugovora propisano je, između ostalog da se koeficijenti složenosti poslova odgojitelja utvrđenih pravilnicima o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada predškolskih ustanova određuju kako slijedi: ODGOJITELJ (VSS) s položenim stručnim ispitom - 2,72; ODGOJITELJ (VŠS), s položenim stručnim ispitom - 2,66; ODGOJITELJ (SSS), zatečeni na radu 7.2.1997. - 2,34.
Pravilnikom o odgovarajućoj vrsti i razini obrazovanja odgojno-obrazovnih i ostalih radnika u dječjem vrtiću, ustanovama te drugim pravnim i fizičkim osobama koje provode programe ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (NN 145/2024) propisana je odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja odgojno-obrazovnih radnika te vrsta i razina obrazovanja ostalih radnika u dječjem vrtiću, kao i potrebna vrsta i razina obrazovanja za izvođenje programa ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja koji se ostvaruju pri osnovnim školama, posebnim, zdravstvenim i socijalnim ustanovama te kao kraći programi odgojno-obrazovnog rada s djecom predškolske dobi pri knjižnicama, kulturnim i sportskim ustanovama, udrugama te drugim pravnim i fizičkim osobama – obrtnicima.
Pravilnici o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada predškolskih ustanova uređuju unutarnje ustrojstvo i sistematizaciju poslova radnih mjesta, uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje poslova radnog mjesta, uvjete probnog rada, radna mjesta s posebnim ovlastima i odgovornostima te druga pitanja od značenja za rad i obavljanje poslova koji proizlaze iz djelatnosti dječjeg vrtića.
Tragom navedenog, a u konkretnom slučaju, radniku koji radi na radnom mjestu odgojitelja (SSS), a koji uz zvanje odgojitelja (SSS) ima i stečeno zvanje socijalnog pedagoga (VSS) pripada koeficijent složenosti poslova radnog mjesta odgojitelja (SSS) - 2,34.
Za ostvarivanje prava iz radnog odnosa propisanog Kolektivnim ugovorom temeljem zvanja socijalnog pedagoga, a sukladno pozitivnim propisima, radnik treba biti zaposlen na radnom mjestu koje je sistematizirano pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu ustanove, a za koje je propisana ta vrsta i razina obrazovanja.

Tumačenje broj 12/25 od 9. lipnja 2025.g.

Člankom 41. Kolektivnog ugovora propisano je, između ostalog da se koeficijenti složenosti poslova odgojitelja utvrđenih pravilnicima o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada predškolskih ustanova određuju kako slijedi: ODGOJITELJ (VSS) s položenim stručnim ispitom - 2,72; ODGOJITELJ (VŠS), s položenim stručnim ispitom - 2,66; ODGOJITELJ (SSS), zatečeni na radu 7.2.1997. - 2,34.
Isto tako, člankom 41. propisano je i da ako se radni odnos zasniva s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete za rad na radnome mjestu odgojitelja ili stručnog suradnika, koeficijent složenosti poslova tog radnog mjesta određen u stavku 1. tog članka umanjuje se za 12%. Ako se radni odnos zasniva s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete za rad na radnome mjestu odgojitelja ili stručnog suradnika, koeficijent složenosti poslova tog radnog mjesta određen u stavku 1. tog članka umanjuje se za 12%. Pravilnikom o odgovarajućoj vrsti i razini obrazovanja odgojno-obrazovnih i ostalih radnika u dječjem vrtiću, ustanovama te drugim pravnim i fizičkim osobama koje provode programe ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (NN 145/24) propisana je odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja odgojno-obrazovnih radnika te vrsta i razina obrazovanja ostalih radnika u dječjem vrtiću, kao i potrebna vrsta i razina obrazovanja za izvođenje programa ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja koji se ostvaruju pri osnovnim školama, posebnim, zdravstvenim i socijalnim ustanovama te kao kraći programi odgojno-obrazovnog rada s djecom predškolske dobi pri knjižnicama, kulturnim i sportskim ustanovama, udrugama te drugim pravnim i fizičkim osobama - obrtnicima.
Pravilnici o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada predškolskih ustanova uređuju unutarnje ustrojstvo i sistematizaciju poslova radnih mjesta, uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje poslova radnog mjesta, uvjete probnog rada, radna mjesta s posebnim ovlastima i odgovornostima te druga pitanja od značenja za rad i obavljanje poslova koji proizlaze iz djelatnosti dječjeg vrtića.
Tragom navedenog, a u konkretnom slučaju, radniku koji radi na radnom mjestu odgojitelja, a koji uz zvanje odgojitelja (SSS ili VŠS) ima i stečeno zvanje pedagoga (VSS) pripada koeficijent složenosti poslova radnog mjesta odgojitelja (SSS) - 2,34 ili (VŠS) - 2,66.
Za ostvarivanje prava iz radnog odnosa propisanog Kolektivnim ugovorom temeljem zvanja pedagoga, a sukladno pozitivnim propisima, radnik treba biti zaposlen na radnom mjestu koje je sistematizirano pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu ustanove, a za koje je propisana ta vrsta i razina obrazovanja (tj. radno mjesto stručnog suradnika pedagoga).

Tumačenje broj 16/25 od 28. kolovoza 2025.g.

Podnositeljica upita je upućena na Tumačenje broj 12/25 od 9. lipnja 2025.g.

Tumačenje broj 17/25 od 28. kolovoza 2025.g.

Uvažavajući nadležnost Komisije za tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora koja je propisana člankom 120. stavkom 2. Kolektivnog ugovora, potrebno je istaknuti da predmetni upit vezano za izvrsnog savjetnika ne sadrži ugovorenu odredbu

Kolektivnog ugovora koja bi bila predmet tumačenja. Shodno tome, Komisija nije ovlaštena davati tumačenje sadržaja dostavljenog upita jer isti ne spada u okvir nadležnosti Komisije propisane Kolektivnim ugovorom. S obzirom na to da su u tijeku kolektivni pregovori, predmetno je adresirano pregovaračkim stranama.

Tumačenje broj 25/25 od 27. listopada 2025.g.

Komisija podnositeljicu upita upućuje na Tumačenje broj 17/25 od 15. rujna 2025.g.

Tumačenje broj 30/25 od 27. studenoga 2025.g.

Člankom 41. Kolektivnog ugovora jasno je propisano da ako se radni odnos zasniva s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete za radno mjesto, utvrđeni koeficijent složenosti poslova za to radno mjesto umanjuje se za 12 %.

Tumačenje broj 4/26 od 12. siječnja 2026.g.

S obzirom na to da je Komisija nadležna isključivo za davanje tumačenja odredbi Kolektivnog ugovora, po provedenoj raspravi jednoglasno je dala sljedeći odgovor:
Upit koji se odnosi na pitanje odgovarajuće vrste i razine obrazovanja za obavljanje navedenog radnog mjesta Švelja/pralja, ne odnosi se na tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora, već na primjenu odredbe Pravilnika o odgovarajućoj vrsti i razini obrazovanja odgojno-obrazovnih i ostalih radnika u dječjem vrtiću, ustanovama te drugim pravnim i fizičkim osobama koje provode programe ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, kao i na unutarnju organizaciju i sistematizaciju radnih mjesta poslodavca.
Slijedom navedenog, Komisija nije nadležna za davanje tumačenja u vezi s navedenim pitanjem.

Tumačenje broj 8/26 od 2. veljače 2026.g.

Člankom 41. točkom 4.6. Kolektivnog ugovora za radno mjesto pomoćni kuhar propisan je koeficijent složenosti poslova 1,31 za radnike sa srednjom stručnom spremom odgovarajuće vrste obrazovanja, odnosno koeficijent 1,22 za radnike koji ne ispunjavaju uvjet odgovarajuće vrste obrazovanja.
Nadalje, u dijelu Kolektivnog ugovora koji se odnosi na pomoćno-tehničke poslove propisano je da se koeficijent složenosti poslova 1,22 primjenjuje na radnike koji su zatečeni u radnom odnosu na neodređeno vrijeme na dan 21. prosinca 2024. godine na radnom mjestu pomoćnog kuhara, a nemaju odgovarajuću vrstu i razinu

obrazovanja, ali su ispunjavali uvjete za obavljanje tih poslova prema ranijim propisima.
U konkretnom slučaju radnica ima završeno srednje obrazovanje za zanimanje prodavač, koje ne pripada sektoru turizma i ugostiteljstva, slijedom čega, sukladno *Pravilniku o odgovarajućoj vrsti i razini obrazovanja odgojno-obrazovnih i ostalih radnika u dječjem vrtiću* (Narodne novine, br. 145/24 i 62/25), nema odgovarajuću vrstu obrazovanja za obavljanje poslova pomoćnog kuhara.
Slijedom navedenog, na radnicu se ne primjenjuje koeficijent složenosti poslova 1,31, već koeficijent složenosti poslova 1,22, sukladno članku 41. točki 4.6. Kolektivnog ugovora, koji se primjenjuje na radnike koji ne ispunjavaju uvjet odgovarajuće vrste obrazovanja, a zatečeni su na radnom mjestu pomoćnog kuhara.

Tumačenje broj 10/26 od 2. veljače 2026.g.

Člankom 41. točkom 4.6. Kolektivnog ugovora za radno mjesto pomoćni kuhar propisan je koeficijent složenosti poslova 1,31 za radnike sa srednjom stručnom spremom odgovarajuće vrste obrazovanja, odnosno koeficijent složenosti poslova 1,22 za radnike koji ne ispunjavaju uvjet odgovarajuće vrste i razine obrazovanja, a zatečeni su na radnom mjestu pomoćnog kuhara.
Nadalje, Kolektivnim ugovorom propisano je da se koeficijent složenosti poslova 1,22 primjenjuje na radnike koji su zatečeni u radnom odnosu na neodređeno vrijeme na dan 21. prosinca 2024. godine na radnom mjestu pomoćnog kuhara, a nemaju odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja, ali su ispunjavali uvjete za obavljanje tih poslova prema ranijim propisima.
U konkretnom slučaju dvije radnice imaju završenu srednju stručnu spremu koja ne pripada sektoru turizma i ugostiteljstva, dok jedna radnica nema završenu srednju stručnu spremu. Sukladno *Pravilniku o odgovarajućoj vrsti i razini obrazovanja odgojno-obrazovnih i ostalih radnika u dječjem vrtiću* (Narodne novine, br. 145/24 i 62/25), navedene radnice ne ispunjavaju uvjet odgovarajuće vrste i razine obrazovanja za obavljanje poslova pomoćnog kuhara.
Slijedom navedenog, na navedene radnice ne primjenjuje se koeficijent složenosti poslova 1,31, propisan za radno mjesto pomoćni kuhar (SSS) s odgovarajućom vrstom obrazovanja, već koeficijent složenosti poslova 1,22, sukladno članku 41. točki 4.6. Kolektivnog ugovora, koji se odnosi na radnike koji ne ispunjavaju uvjet odgovarajuće vrste i razine obrazovanja, a zatečeni su na radnom mjestu pomoćnog kuhara.

Tumačenje broj 11/26 od 2. veljače 2026.g.

Člankom 41. točkom 4.7. Kolektivnog ugovora za radno mjesto švelja/pralja propisan je koeficijent složenosti poslova 1,31. Pravilnikom o odgovarajućoj vrsti i razini obrazovanja odgojno-obrazovnih i ostalih radnika u dječjem vrtiću (Narodne novine,

br. 145/24 i 62/25), za radno mjesto švelja/pralja propisana je kvalifikacija razine 3, stečena završetkom strukovnog obrazovanja u trajanju od tri godine.
U konkretnom slučaju radnica ima završenu srednju stručnu spremu tekstilne struke (zanimanje konfekcionar – industrijski smjer). Budući da se pitanje odgovarajuće vrste i razine kvalifikacije, kao i njezine usklađenosti s propisanim uvjetima, uređuje posebnim propisima iz područja obrazovanja, za davanje mjerodavnog mišljenja nadležno je Ministarstvo znanosti, obrazovanja i mladih.
Slijedom navedenog, radnica se može obratiti navedenom tijelu radi utvrđivanja odgovara li njezina kvalifikacija uvjetima za obavljanje poslova radnog mjesta švelja/pralja.

Tumačenje broj 12/26 od 2. veljače 2026.g.

Člankom 41. stavkom 10. Kolektivnog ugovora propisano je da se koeficijent složenosti poslova radnih mjesta odgojitelja i stručnih suradnika povećava sukladno stečenom zvanju mentora, savjetnika ili izvrsnog savjetnika, i to za zvanje mentora 10 %, za zvanje savjetnika 20 %, a za zvanje izvrsnog savjetnika 30 %.
Pravo na povećanje koeficijenta temeljem napredovanja u zvanje izvrsnog savjetnika ostvaruje se od dana stupanja na snagu Kolektivnog ugovora kojim je to pravo propisano, odnosno od dana kada su ispunjeni svi propisani uvjeti za njegovu primjenu.
Budući da je novi Kolektivni ugovor za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba stupio na snagu 1. prosinca 2025. godine, povećanje koeficijenta za zvanje izvrsnog savjetnika primjenjuje se od navedenog datuma, neovisno o datumu donošenja odluke o napredovanju.
Slijedom navedenog, radnica ostvaruje pravo na povećanje koeficijenta složenosti poslova za zvanje izvrstan savjetnik od dana stupanja na snagu Kolektivnog ugovora, odnosno od 1. prosinca 2025. godine, dok ne postoji osnova za retroaktivnu primjenu navedenog prava za razdoblje prije stupanja na snagu Kolektivnog ugovora.

Tumačenje broj 13/26 od 2. veljače 2026.g.

Člankom 41. točkom 4.6. Kolektivnog ugovora za radno mjesto pomoćni kuhar (SSS) propisan je koeficijent složenosti poslova (1,31), a za radno mjesto pomoćni kuhar (OŠ) propisan je koeficijent složenosti poslova (1,22).
Nadalje, u dijelu Kolektivnog ugovora koji se odnosi na pomoćno-tehničke poslove propisano je da se koeficijent složenosti poslova utvrđuje sukladno stečenoj razini obrazovanja, pri čemu se koeficijent 1,22 primjenjuje na radnike koji su zatečeni u radnom odnosu na neodređeno vrijeme na dan 21. prosinca 2024. godine na radnom mjestu pomoćnog kuhara, a nemaju odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja, ali su ispunjavali uvjete za obavljanje tih poslova prema ranijim propisima.

Slijedom navedenog, na radnike koji imaju završenu srednju školu, ali ne odgovarajuće struke sukladno važećem Pravilniku o odgovarajućoj vrsti i razini obrazovanja odgojno-obrazovnih i ostalih radnika u dječjem vrtiću, a koji su zatečeni na radnom mjestu pomoćnog kuhara na neodređeno vrijeme na dan 21. prosinca 2024. godine, primjenjuje se koeficijent složenosti poslova 1,22, budući da ne ispunjavaju uvjet odgovarajuće vrste obrazovanja za primjenu koeficijenta 1,31.

Tumačenje broj 19/26 od 9. ožujka 2026.g.

Kolektivni ugovor uređuje prava i obveze radnika i poslodavca iz radnog odnosa, osobito u dijelu koji se odnosi na plaće, dodatke na plaću, radno vrijeme, odmore i dopuste te druga materijalna i nematerijalna prava radnika. Međutim, Kolektivni ugovor ne uređuje sistematizaciju radnih mjesta niti sadržaj opisa poslova pojedinog radnog mjesta unutar ustanove. Promjena naziva radnog mjesta iz „ekonom-vozač“ u „ekonom“, koja proizlazi iz odredbi Pravilnika o odgovarajućoj vrsti i razini obrazovanja odgojno-obrazovnih i ostalih radnika u dječjem vrtiću, ustanovama te drugim pravnim i fizičkim osobama koje provode programe ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, odnosi se na propisivanje odgovarajuće vrste i razine obrazovanja potrebne za obavljanje poslova, ali ne uređuje konkretan opis poslova niti opseg radnih zadataka u okviru tog radnog mjesta u pojedinoj ustanovi. Slijedom navedenog, pitanje usklađivanja naziva radnog mjesta i opisa poslova u internim aktima dječjeg vrtića predstavlja pitanje iz nadležnosti poslodavca, odnosno ustanove, a ne pitanje tumačenja Kolektivnog ugovora.

Tumačenje broj 34/26 od 7. svibnja 2026.g.

Po provedenoj raspravi Komisija utvrđuje da je predmetno pitanje već istumačeno Tumačenjem br. 12/25 te podnositelja upućuje na navedeno tumačenje.

Tumačenje broj 38/26 od 7. svibnja 2026.g.

Po provedenoj raspravi Komisija utvrđuje da je predmetno pitanje već istumačeno Tumačenjem br. 8/23 te podnositelja upućuje na navedeno tumačenje.

Članak 42

Tumačenje broj 6/24 od 1. ožujka 2024.g.

Sukladno članku 42 stavku 2. Kolektivnog ugovora, kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Zagreb, odnosno kod njihovih pravnih prethodnika, bez obzira na promjenu ustanove. Neprekidnim stažem iz stavka 2. ovoga članka smatra se i staž s prekidom nastalim između odjave i prijave dviju predškolskih ustanova kraćim od osam dana.

Tragom navedenog, uvažavajući da se pod neprekinutim stažem smatra i staž s prekidom nastalim između odjave i prijave dviju predškolskih ustanova kraćim od osam dana, u konkretnom slučaju radnica koja je postavila upit (i između ostalog ima ostvaren staž s prekidom nastalim između odjave i prijave dviju predškolskih ustanova kraćim od osam dana) ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti radnog mjesta za neprekinuti radni staž za navršenih 30 godina - 8%.

Tumačenje broj 18/25 od 28. kolovoza 2025.g.

Člankom 42. Kolektivnog ugovora određeno je da radnici imaju pravo na uvećavanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 41. Kolektivnog ugovora za neprekinuti radni staž ostvaren kod poslodavca i to za navršenih: - 20 do 29 godina - 4%, - od 30 do 34 godine - 8%, - od 35 i više godina 10%. Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Zagreb, odnosno kod njihovih pravnih prethodnika, bez obzira na promjenu ustanove.
Tragom navedenog, pravo na uvećanje koeficijenta radnici nastaje **danom ispunjenja uvjeta** (19. travnja 2025.), međutim, zbog načina obračuna plaće, uvećanje se primjenjuje **od prvog idućeg obračunskog razdoblja**, tj. s plaćom za **mjesec svibanj 2025. godine.**

Tumačenje broj 31/25 od 27. studenoga 2025.g.

Sukladno članku 42 stavku 2. Kolektivnog ugovora, kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Zagreb, odnosno kod njihovih pravnih prethodnika, bez obzira na promjenu ustanove. Neprekidnim stažem iz stavka 2. ovoga članka smatra se i staž s prekidom nastalim između odjave i prijave dviju predškolskih ustanova kraćim od osam dana.
Važeći Kolektivni ugovor stupio je na snagu 1. siječnja 2023. godine te nema retroaktivno djelovanje. Prekidi radnog staža nastali prije tog datuma ocjenjuju se prema propisima i kolektivnom ugovoru koji su bili na snazi u vrijeme nastanka prekida.
Podnositelju upita se skreće pažnja da tumačenje Komisije ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora od dana stupanja na snagu trenutačno važećeg Kolektivnog ugovora za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba.

Članak 43

Tumačenje broj 5/23 od 9. veljače 2023.g.

Člankom 43. stavkom 5. propisano je: Ukoliko je u redoviti desetsatni program temeljem ugovora u trajanju 7-10 sati dnevno, pet dana u tjednu, integrirano dijete s višestrukim težim teškoćama u razvoju prema Nalazu i mišljenju jedinstvenog tijela vještačenja, a sukladno dostavljenom: mišljenju stručnog tima dječjeg vrtića o potrebi uključivanja podrške za dijete; potpisanom ugovoru s roditeljem/skrbnikom; Nalazu i mišljenju jedinstvenog tijela vještačenja te pisanom zahtjevu poslodavca nije dobivena suglasnost osnivača na zapošljavanje podrške djetetu, poslodavac će odlukom u obliku stimulacije povećati plaću odgojitelja odgojno-obrazovne skupine za 5%. Uvažavajući navedeno, kriteriji pri donošenju odluke o stimulaciji odnosno o isplati stimulativnog dodatka u visini 5% osnovne plaće odgojiteljima odgojno-obrazovne skupine su:
- da se radi o integriranom djetetu s višestrukim težim teškoćama u razvoju prema Nalazu i mišljenju jedinstvenog tijela vještačenja u redoviti desetsatni program temeljem ugovora u trajanju 7-10 sati dnevno, pet dana u tjednu;
- da nije dobivena suglasnost osnivača/ Gradskog ureda za obrazovanje, sport i mlade/ na zapošljavanje podrške djetetu temeljem dostavljenog Nalaza i mišljenja jedinstvenog tijela vještačenja, mišljenja stručnog tima dječjeg vrtića o potrebi uključivanja podrške za dijete te potpisanog ugovora s roditeljima/skrbnicima djeteta;
- da dijete s višestrukim težim teškoćama u razvoju u odgojno-obrazovnoj skupini boravi više od 5 dana u mjesecu i odnosi se isključivo na razdoblje od 1. rujna do 30. lipnja tekuće pedagoške godine, tj. do dobivanja zatražene suglasnosti.
Navedeni kriteriji trebaju biti ispunjeni kumulativno.

Tumačenje broj 13/23 od 9. veljače 2023.g.

Člankom 43. stavkom 1. Kolektivnog ugovora propisano je: Osnovna plaća radnika povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama: - za rad noću 50%, - za prekovremeni rad 50%, - za rad subotom i nedjeljom 35%, - za rad u smjenskom programu u drugoj smjeni 10%, - za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata 10%, - za rad u prijevozu djece 10%.
Smjenski rad u drugoj smjeni je rad u okviru 8-satnog radnog vremena, a dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata smatra se radom u okviru 8-satnog radnog vremena. Sastanci odgojiteljskog vijeća, individualni razgovori s roditeljima, radni aktivi u popodnevnim satima i slično ne smatraju se dvokratnim radom s prekidom dužim od jednog sata. Isto tako, da bi radnik ostvario pravo na povećanje osnovne plaće za ostvarene sate rada za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata, dvokratni rad kao takav treba biti definiran Godišnjim planom i programom rada ustanove.
Povećanje osnovne plaće radnika za sate rada, ostvarene za rad u prijevozu djece u slučaju prijevoza djece na: izlet, sportske aktivnosti, kazališne predstave, obilaske znamenitosti i slično, ne smatraju se radom ostvarenim u posebnim situacijama – za rad u prijevozu djece i na te situacije se ne primjenjuju odredbe članka 43. stavka 1. alineje 6.

Tumačenje broj 22/23 od 4. svibnja 2023.g.

Člankom 43. stavkom 5. propisano je: Ukoliko je u redoviti desetsatni program temeljem ugovora u trajanju 7-10 sati dnevno, pet dana u tjednu, integrirano dijete s višestrukim težim teškoćama u razvoju prema Nalazu i mišljenju jedinstvenog tijela vještačenja, a sukladno dostavljenom: mišljenju stručnog tima dječjeg vrtića o potrebi uključivanja podrške za dijete; potpisanom ugovoru s roditeljem/skrbnikom; Nalazu i mišljenju jedinstvenog tijela vještačenja te pisanom zahtjevu poslodavca nije dobivena suglasnost osnivača na zapošljavanje podrške djetetu, poslodavac će odlukom u obliku stimulacije povećati plaću odgojitelja odgojno-obrazovne skupine za 5%. Uvažavajući navedeno, kriteriji pri donošenju odluke o stimulaciji odnosno o isplati stimulativnog dodatka u visini 5% osnovne plaće odgojiteljima odgojno-obrazovne skupine su:
- da se radi o integriranom djetetu s višestrukim težim teškoćama u razvoju prema Nalazu i mišljenju jedinstvenog tijela vještačenja u redoviti desetsatni program temeljem ugovora u trajanju 7-10 sati dnevno, pet dana u tjednu;
- da nije dobivena suglasnost osnivača/ Gradskog ureda za obrazovanje, sport i mlade/ na zapošljavanje podrške djetetu temeljem dostavljenog Nalaza i mišljenja jedinstvenog tijela vještačenja, mišljenja stručnog tima dječjeg vrtića o potrebi uključivanja podrške za dijete te potpisanog ugovora s roditeljima/skrbnicima djeteta;
- da dijete s višestrukim težim teškoćama u razvoju u odgojno-obrazovnoj skupini boravi više od 5 dana u mjesecu i odnosi se isključivo na razdoblje od 1. rujna do 30. lipnja tekuće pedagoške godine, tj. do dobivanja zatražene suglasnosti.
Navedeni kriteriji trebaju biti ispunjeni kumulativno. Ukoliko je dobivena suglasnost/ Gradskog ureda za obrazovanje, sport i mlade/ na zapošljavanje podrške djetetu odgojitelji odgojno-obrazovne skupine nemaju pravo na povećanje plaće. Ako je osoba koja je zaposlena kao podrška privremeno nesposobna/spriječena za rad, ravnatelj ima mogućnost tražiti suglasnost za zapošljavanje zamjene za navedenog radnika.“

Tumačenje broj 1/24 od 30. siječnja 2024.g.

Kriteriji propisani člankom 43. stavkom 5. moraju biti ispunjeni kumulativno kako bi odgojitelji u odgojno-obrazovnoj skupini ostvarili pravo na isplatu stimulativnog dodatka u visini 5% osnovne plaće. Slijedom prethodno navedenog, a nastavno na postavljeni upit, Komisija upućuje na tumačenje broj 22/23 od 4. svibnja 2023.g.

Tumačenje broj 2/24 od 30. siječnja 2024.g.

Člankom 43. stavkom 1. propisano je: Osnovna plaća radnika povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama: - za rad noću 50%, - za prekovremeni rad 50%, - za rad subotom i nedjeljom 35%, - za rad u smjenskom programu u drugoj smjeni 10%, - za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata 10%, - za prijevoz. U skladu s istim pravo na povećanje osnovne plaće za 10% za sate rada ostvarene u radu u smjenskom programu u drugoj smjeni mogu ostvariti isključivo radnici koji rade

u verificiranom smjenskom programu. Stoga, radnici za koje je postavljen upit, a koji ne rade u verificiranom smjenskom programu u drugoj smjeni ne stječu pravo na povećanje osnovne plaće radnika za rad u smjenskom programu u drugoj smjeni.

Tumačenje broj 20/24 od 20. lipnja 2024.g.

Člankom 43. stavak 1. podstavak 3. Kolektivnog ugovora određeno je da se osnovna plaća radnika povećava za sate rada ostvarene u posebnim situacijama, a između ostalog za rad subotom 35%; za rad nedjeljom 50%.

Tumačenje broj 21/24 od 20. lipnja 2024.g.

Člankom 43. stavak 1. Kolektivnog ugovora određeno je da se osnovna plaća radnika povećava za sate rada ostvarene u posebnim situacijama, a između ostalog za rad noću, 50%.

Noćni rad radnika je rad koji radnik obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana, pa slijedom navedenog radnik ostvaruje pravo da mu se osnovna plaća uveća za sate rada ostvarene za rad noću - 50%.

Tumačenje broj 21/24 od 20. lipnja 2024.g.

Člankom 56. Kolektivnog ugovora određeno je da radnik ima pravo na pomoć, po svakoj osnovi, a između ostalog i za rođenje ili posvojenje svakog djeteta – 664,00 eura, jednokratno.

Tumačenje broj 9/26 od 2. veljače 2026.g.

Člankom 43. stavkom 4. Kolektivnog ugovora propisano je da ako radnik tijekom tekuće pedagoške godine ostvari više od 55 sati prekovremenog rada, za svaki sat prekovremenog rada ostvaren iznad 55 sati ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće sukladno odredbama Kolektivnog ugovora, odnosno za navedene sate ne može koristiti slobodne radne dane. Iz navedene odredbe proizlazi da je obračunsko razdoblje pedagoška godina, dok se propisano ograničenje primjenjuje od dana stupanja na snagu Kolektivnog ugovora, odnosno od 1. prosinca 2025. godine, te se ne primjenjuje retroaktivno na prekovremene sate ostvarene prije tog datuma.
Nadalje, člankom 43.c Kolektivnog ugovora propisano je da radnik koji, na temelju pisanog naloga poslodavca, privremeno obavlja povećani opseg poslova preuzimanjem poslova odsutnog radnika, uz svoje redovne poslove i unutar iste norme, ostvaruje pravo na stimulativni dodatak na osnovnu plaću, temeljem posebne odluke poslodavca, i to u visini od 5 %, 10 % ili 15 % osnovne plaće, ovisno o trajanju povećanog opsega poslova. Ako poslove odsutnog radnika preuzima više radnika, stimulativni dodatak raspoređuje se razmjerno opsegu preuzetih poslova. Pravo na stimulativni dodatak ne ostvaruje se u slučaju odsutnosti radnika zbog korištenja

godišnjeg odmora niti u slučaju drugačije organizacije rada pri kojoj odsutnost radnika ne dovodi do povećanja opsega poslova drugih radnika.
Slijedom navedenog, stimulativni dodatak zbog povećanog opsega poslova utvrđuje se kao dodatak na osnovnu plaću radnika, sukladno trajanju povećanog opsega poslova i odluci poslodavca, te se ne obračunava prema broju odrađenih sati rada, već predstavlja dodatak na osnovnu plaću.

Tumačenje broj 15/26 od 2. veljače 2026.g.

Člankom 43. stavkom 4. Kolektivnog ugovora propisano je da ako radnik tijekom tekuće pedagoške godine ostvari više od 55 sati prekovremenog rada, za svaki sat prekovremenog rada ostvaren iznad 55 sati ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće sukladno odredbama Kolektivnog ugovora, odnosno za navedene sate ne može koristiti slobodne radne dane.
Polazeći od navedene odredbe, Komisija utvrđuje da se ograničenje od 55 sati odnosi na ukupno ostvarene sate prekovremenog rada unutar jedne pedagoške godine, koja započinje 1. rujna i završava 31. kolovoza sljedeće godine. Slijedom navedenog, u tekućoj pedagoškoj godini 2025./2026. ograničenje od 55 sati prekovremenog rada računa se počevši od 1. rujna 2025. godine.
Nakon što radnik tijekom tekuće pedagoške godine ostvari više od 55 sati prekovremenog rada, za svaki daljnji ostvareni sat prekovremenog rada iznad tog ograničenja ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće sukladno Kolektivnom ugovoru, te se za te sate ne može odobriti korištenje slobodnih radnih dana umjesto uvećanja plaće.

Tumačenje broj 18/26 od 9. ožujka 2026.g.

Člankom 43. stavkom 5. i 6. Kolektivnog ugovora propisano je da u slučaju kada je dijete s višestrukim težim teškoćama u razvoju (prema Nalazu i mišljenju jedinstvenog tijela vještačenja) uključeno u redoviti program predškolske ustanove u trajanju 4 do 6 ili 7 do 10 sati dnevno pet dana u tjednu, ili ukoliko je dio dana u tjednu uključeno u predškolsku ustanovu i dio u specijaliziranu ustanovu, a sukladno dostavljenoj relevantnoj dokumentaciji (mišljenje stručnog tima predškolske ustanove o potrebi uključivanja podrške za dijete; važeći ugovor o korištenju programa predškolske ustanove; Nalaz i mišljenje jedinstvenog tijela vještačenja) te uz uvjet da nije dobivena suglasnost osnivača na zapošljavanje podrške djetetu temeljem pisanog zahtjeva predškolske ustanove, poslodavac će temeljem posebne odluke odgojiteljima odgojno-obrazovne skupine u koju je dijete uključeno isplatiti stimulativni dodatak u visini 5 % njegove osnovne plaće.
Iz navedenog je razvidno da je jedan od ključnih uvjeta za ostvarivanje prava na stimulativni dodatak da nije dobivena suglasnost osnivača na zapošljavanje podrške djetetu temeljem pisanog zahtjeva predškolske ustanove. Slijedom navedenog, pravo na stimulativni dodatak može se ostvariti isključivo u slučaju kada podrška djetetu nije osigurana, odnosno kada nije dobivena suglasnost osnivača za njezino zapošljavanje.

U slučaju kada je suglasnost osnivača za zapošljavanje podrške djetetu dobivena, činjenica da je zaposlena osoba privremeno odsutna s rada (primjerice zbog bolovanja) ne utječe na ispunjenost uvjeta za ostvarivanje prava na stimulativni dodatak, te u takvoj situaciji odgojitelj ne ostvaruje pravo na navedeni dodatak.

Tumačenje broj 46/26 od 29. lipnja 2026.g.

Komisija utvrđuje da su pitanja iz zaprimljenog upita vezana uz primjenu članka 43. stavka 4. Kolektivnog ugovora za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba već razjašnjena ranije donesenim tumačenjima Komisije.

U odnosu na primjenu članka 43. stavka 4. Kolektivnog ugovora, Komisija upućuje na Tumačenja broj 9/26 i 15/26 od 2. veljače 2026. godine.

Članak 43 b

Tumačenje broj 14/26 od 2. veljače 2026.g.

Člankom 43.b stavkom 1. Kolektivnog ugovora propisano je da odgojitelj koji ima odgovarajuću propisanu kvalifikaciju i položen stručni ispit, a koji u razdoblju duljem od deset radnih dana u mjesecu izvodi odgojno-obrazovni rad cjelodnevnog programa kao jedan od dvaju odgojitelja u odgojno-obrazovnoj skupini s odgojiteljem koji nema kvalifikaciju propisanu člankom 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, ostvaruje pravo na stimulativni dodatak u visini od 5 % svoje osnovne plaće, temeljem odluke poslodavca.
Sukladno prijelaznim odredbama Pravilnika o odgovarajućoj vrsti i razini obrazovanja te ranije važećih propisa, odgojitelj ili medicinska sestra srednje stručne spreme, zatečeni na radu na neodređeno vrijeme, koji su zasnovali radni odnos sukladno tada važećim propisima, mogu nastaviti obavljati poslove odgojitelja te se smatraju osobama koje ispunjavaju uvjete za rad na tom radnom mjestu.
Slijedom navedenog, odgojitelj ili medicinska sestra srednje stručne spreme, zatečeni na radu na radnom mjestu odgojitelja, ostvaruju pravo na stimulativni dodatak iz članka 43.b Kolektivnog ugovora kada rade u odgojno-obrazovnoj skupini s odgojiteljem koji nema odgovarajuću propisanu kvalifikaciju, pod uvjetima propisanim Kolektivnim ugovorom i temeljem odluke poslodavca.
Nadalje, člankom 49. Kolektivnog ugovora propisano je da se stimulativni dodatak može isplatiti do najviše 20 % osnovne plaće radnika, pri čemu ukupni zbroj svih stimulativnih dodataka, neovisno o osnovi i izvoru financiranja, ne može prelaziti navedeno ograničenje. Slijedom navedenog, stimulativni dodatak iz članka 43.b Kolektivnog ugovora uračunava se u navedeno ograničenje.

Tumačenje broj 47/26 od 29. lipnja 2026.g.

Komisija utvrđuje da su pitanja iz zaprimljenog upita vezana uz primjenu članaka 43.b i 43.c Kolektivnog ugovora već obuhvaćena prethodno donesenim tumačenjima Komisije.

U odnosu na primjenu članka 43.b Kolektivnog ugovora, Komisija upućuje na Tumačenje broj 14/26 od 2. veljače 2026. godine.

Članak 43 c

Tumačenje broj 20/26 od 9. ožujka 2026.g.

Odredbom članka 43.c Kolektivnog ugovora propisano je da radnik ostvaruje pravo na stimulativni dodatak ako, na temelju pisanog naloga poslodavca, privremeno obavlja povećani opseg poslova preuzimanjem poslova odsutnog radnika. Iz navedene odredbe proizlazi da pisani nalog predstavlja formalni preduvjet za ostvarivanje prava na stimulativni dodatak, te instrument kojim poslodavac određuje opseg i trajanje poslova koje radnik preuzima.

U odnosu na raspodjelu poslova odsutnog radnika, ističe se da Kolektivni ugovor ne propisuje da poslove odsutnog radnika mogu preuzimati isključivo radnici istog radnog mjesta. Poslovi se mogu raspodijeliti i na radnike drugih radnih mjesta, pod uvjetom da se radi o poslovima koje ti radnici mogu obavljati sukladno svom opisu poslova, stručnim kvalifikacijama i važećim propisima. Radnik ne može preuzeti obavljanje poslova odsutnog radnika koji izlaze iz okvira njegovog radnog mjesta i stručne osposobljenosti.

Slijedom navedenog, u slučaju odsutnosti kuhara, pomoćni kuhar u pravilu ne može preuzeti cjelokupan opseg poslova kuhara niti odgovornosti tog radnog mjesta, već samo one poslove koji po svojoj naravi spadaju u njegov djelokrug rada ili su s njime kompatibilni. Iznimno, pomoćni kuhar može preuzeti i širem opseg poslova kuhara ukoliko za to ima odgovarajuću stručnu kvalifikaciju. U tom slučaju, radnik ostvaruje pravo na stimulativni dodatak sukladno članku 43.c Kolektivnog ugovora, razmjerno stvarno preuzetom opsegu poslova. S druge strane, kuhar može preuzeti poslove odsutnog pomoćnog kuhara, budući da se radi o poslovima niže složenosti koji su obuhvaćeni njegovim stručnim kompetencijama.

Pravo na stimulativni dodatak ostvaruje se isključivo za stvarno povećani opseg poslova koji proizlazi iz preuzimanja poslova odsutnog radnika. U slučaju kada poslove preuzima više radnika, dodatak se raspoređuje razmjerno preuzetom opsegu poslova.

Odredba članka 43.c Kolektivnog ugovora odnosi se isključivo na situacije preuzimanja poslova odsutnog radnika te se ne može primijeniti na druge oblike povećanog opsega poslova koji nisu posljedica odsutnosti radnika. Navedeno ne isključuje mogućnost da poslodavac, sukladno drugim odredbama Kolektivnog ugovora ili internim aktima ustanove, na odgovarajući način vrednuje povećani opseg poslova radnika, ali ne temeljem pravne osnove članka 43.c Kolektivnog ugovora.

Pitanje mogućnosti zasnivanja radnog odnosa s osobom koja nema završeno osnovno obrazovanje, kao i zasnivanja radnog odnosa na radnom mjestu odgojitelja s osobom koja ima završenu samo osnovnu školu, ne predstavlja pitanje tumačenja Kolektivnog ugovora, već primjene posebnih propisa iz područja odgoja i obrazovanja, te je za navedeno nadležno Ministarstvo znanosti, obrazovanja i mladih, kojem se upit može uputiti radi davanja službenog tumačenja.

Tumačenje broj 22/26 od 9. ožujka 2026.g.

Člankom 43.c Kolektivnog ugovora propisano je da ako radnik, na temelju pisanog naloga poslodavca, privremeno obavlja povećani opseg poslova na način da, uz svoje redovne poslove i unutar iste norme, preuzima poslove odsutnog radnika, ostvaruje pravo na stimulativni dodatak na osnovnu plaću, koji se isplaćuje na temelju posebne odluke poslodavca, i to kako slijedi:
- ako povećani opseg poslova traje od 5 do 14 radnih dana - 5%;
- ako povećani opseg poslova traje od 15 do 20 radnih dana - 10%;
- ako povećani opseg poslova traje 21 ili više radnih dana - 15%.

Nadalje, izričito je propisano da, ako poslove odsutnog radnika preuzima više radnika, stimulativni dodatak na osnovnu plaću raspoređuje se svakom radniku razmjerno opsegu preuzetih poslova.
Slijedom navedenog, u slučaju kada poslove odsutnog radnika preuzima više radnika, svaki radnik ne ostvaruje pravo na puni iznos stimulativnog dodatka, već na razmjerni dio dodatka, sukladno stvarno preuzetom opsegu poslova.
Razmjerni dio dodatka utvrđuje poslodavac, vodeći računa o stvarnom opsegu i trajanju preuzetih poslova svakog pojedinog radnika, a sve u okviru propisanih postotaka iz članka 43.c Kolektivnog ugovora.

Tumačenje broj 24/26 od 9. ožujka 2026.g.

Člankom 43. c propisano je da ako radnik, na temelju pisanog naloga poslodavca, privremeno obavlja povećani opseg poslova na način da, uz svoje redovne poslove i unutar iste norme, preuzima poslove odsutnog radnika, ostvaruje pravo na stimulativni dodatak na osnovnu plaću, koji se isplaćuje na temelju posebne odluke poslodavca, i to kako slijedi:
- ako povećani opseg poslova traje od 5 do 14 radnih dana - 5%;
- ako povećani opseg poslova traje od 15 do 20 radnih dana - 10%;
- ako povećani opseg poslova traje 21 ili više radnih dana - 15%.

Nadalje, ako poslove odsutnog radnika preuzima više radnika, stimulativni dodatak na osnovnu plaću raspoređuje se svakom radniku razmjerno opsegu preuzetih poslova.
Slijedom navedenog, pravo na stimulativni dodatak zbog povećanog opsega posla, u smislu članka 43. c Kolektivnog ugovora, ostvaruje se ovisno o ukupnom trajanju povećanog opsega posla u mjesecu, i to u svim propisanim rasponima trajanja (od 5 do 14, od 15 do 20 te 21 i više radnih dana). Pri tome, povećani opseg posla ne mora se ostvarivati u neprekinutom trajanju, već se utvrđuje zbrajanjem pojedinih dana u kojima je radnik obavljao poslove povećanog opsega unutar istog mjeseca pod uvjetom da je takav rad bio naložen od strane poslodavca i da predstavlja stvarno povećanje opsega poslova u odnosu na uobičajeni radni raspored.

Tumačenje broj 25/26 od 9. ožujka 2026.g.

Člankom 43.c Kolektivnog ugovora propisano je da radnik ostvaruje pravo na stimulativni dodatak ako, na temelju pisanog naloga poslodavca, privremeno obavlja povećani opseg poslova preuzimanjem poslova odsutnog radnika, uz svoje redovne poslove i unutar iste norme. U situaciji opisanoj u upitu, u kojoj odgojitelj povremeno samostalno obavlja rad s djecom tijekom dijela radnog vremena (primjerice za vrijeme ručka, boravka na otvorenom ili međusmjene), ne radi se o preuzimanju poslova odsutnog radnika u smislu članka 43.c Kolektivnog ugovora, već o organizaciji rada unutar redovitog radnog procesa.
Slijedom navedenog, u opisanoj situaciji ne primjenjuju se odredbe članka 43.c Kolektivnog ugovora, budući da se radi o drugačijoj organizaciji rada koja ne dovodi do povećanja opsega poslova.

Tumačenje broj 26/26 od 9. ožujka 2026.g.

Kolektivni ugovor ne uređuje pojam „preopterećenosti“ radnika niti propisuje kriterije za njegovo utvrđivanje, već pravo na stimulativni dodatak veže isključivo uz postojanje povećanog opsega poslova u smislu članka 43.c Kolektivnog ugovora.
Sukladno navedenom, pravo na stimulativni dodatak ne ovisi o subjektivnoj procjeni opterećenosti radnika niti o načinu organizacije rada, već isključivo o tome obavlja li radnik, na temelju pisanog naloga poslodavca, poslove odsutnog radnika uz svoje redovne poslove. Različiti uvjeti rada mogu utjecati na organizaciju rada u ustanovi, ali sami po sebi ne predstavljaju povećani opseg poslova u smislu članka 43.c Kolektivnog ugovora.

Tumačenje broj 29/26 od 7. svibnja 2026.g.

Po provedenoj raspravi Komisija utvrđuje da je predmetno pitanje već istumačeno Tumačenjem br. 24/26 te podnositelja upućuje na navedeno tumačenje, koje glasi:
Člankom 43.c Kolektivnog ugovora propisano je da radnik ostvaruje pravo na stimulativni dodatak ako, na temelju pisanog naloga poslodavca, privremeno obavlja povećani opseg poslova preuzimanjem poslova odsutnog radnika, uz svoje redovne poslove i unutar iste norme.
U situaciji opisanoj u upitu, u kojoj odgojitelj povremeno samostalno obavlja rad s djecom tijekom dijela radnog vremena (primjerice za vrijeme ručka, boravka na otvorenom ili međusmjene), ne radi se o preuzimanju poslova odsutnog radnika u smislu članka 43.c Kolektivnog ugovora, već o organizaciji rada unutar redovitog radnog procesa. Slijedom navedenog, u opisanoj situaciji ne primjenjuju se odredbe članka 43.c Kolektivnog ugovora, budući da se radi o drugačijoj organizaciji rada koja ne dovodi do povećanja opsega poslova.

Također, u dijelu upita koji se odnosi na prijedlog fiksnog iznosa stimulacije, Komisija ističe da nije ovlaštena davati mišljenja o prijedlozima normativnog uređenja pojedinih prava, već isključivo tumačiti važeće odredbe Kolektivnog ugovora.

Tumačenje broj 30/26 od 7. svibnja 2026.g.

Radi utvrđivanja prava na stimulativni dodatak iz članka 43.c Kolektivnog ugovora, ukupno trajanje povećanog opsega poslova utvrđuje se prema ukupnom razdoblju tijekom kojeg su poslovi odsutnog radnika bili preuzeti od strane drugih radnika, neovisno o tome je li poslove tijekom tog razdoblja preuzimao jedan radnik ili više njih. U slučaju kada poslove odsutnog radnika istodobno ili naizmjenično preuzima više radnika, stimulativni dodatak utvrđuje se svakom radniku razmjerno stvarno preuzetom opsegu poslova, odnosno razmjerno broju dana i opsegu poslova koje je pojedini radnik stvarno obavljao.
Slijedom navedenog, u slučaju kontinuirane zamjene jednog odsutnog radnika tijekom istog razdoblja ne utvrđuje se pravo na stimulativni dodatak zasebno za pojedine dijelove razdoblja ili način organizacije zamjene, već prema ukupnom trajanju povećanog opsega poslova uz razmjernu raspodjelu stimulativnog dodatka među radnicima koji su preuzimali poslove odsutnog radnika.

Tumačenje broj 48/26 od 29. lipnja 2026.g.

Komisija utvrđuje da je pitanje iz zaprimljenog upita vezano uz primjenu članka 43.c Kolektivnog ugovora već razjašnjeno ranije donesenim tumačenjima Komisije.

Stoga Komisija upućuje na Tumačenja broj 20/26, 22/26 i 24/26, kojima je razjašnjeno ostvarivanje prava na stimulativni dodatak iz članka 43.c Kolektivnog ugovora, uključujući pitanja povećanog opsega poslova, trajanja povećanog opsega poslova te raspodjele stimulativnog dodatka u slučaju preuzimanja poslova odsutnog radnika od strane više radnika.

Tumačenje broj 50/26 od 25. rujna 2026.g.

Odredbom članka 43.c Kolektivnog ugovora propisano je da radnik ostvaruje pravo na stimulativni dodatak na osnovnu plaću ako, na temelju pisanog naloga poslodavca, privremeno obavlja povećani opseg poslova na način da, uz svoje redovne poslove i unutar iste norme, preuzima poslove odsutnog radnika.

U slučaju kada zbog odsutnosti spremačica dolazi do preraspodjele radnika između različitih objekata dječjeg vrtića, pravo na stimulativni dodatak ostvaruje se sukladno uvjetima propisanim člankom 43.c Kolektivnog ugovora, neovisno o tome u kojem objektu radnik obavlja poslove odsutnog radnika.

Ako poslove odsutnog radnika preuzima više radnika, stimulativni dodatak raspoređuje se svakom radniku razmjerno stvarno preuzetom opsegu poslova, sukladno odredbi članka 43.c Kolektivnog ugovora i ranijim tumačenjima Komisije.

Pritom se samo upućivanje radnika na ispomoć u drugi objekt, odnosno činjenica da u pojedinom objektu zbog odsutnosti pojedinog radnika radi manji broj radnika, ne smatra samo po sebi osnovom za ostvarivanje prava na stimulativni dodatak, već je potrebno ispunjenje uvjeta propisanih navedenom odredbom Kolektivnog ugovora.

Komisija ističe da je njezina nadležnost tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora, a ne odlučivanje o načinu organizacije i rasporeda rada u pojedinoj ustanovi. Organizacija rada, raspoređivanje radnika, izdavanje pisanih naloga, utvrđivanje opsega preuzetih poslova i donošenje posebne odluke o isplati stimulativnog dodatka u nadležnosti su poslodavca, odnosno ravnatelja ustanove, koji je odgovoran za primjenu odredbi Kolektivnog ugovora u konkretnim okolnostima.

Članak 44

Tumačenje broj 9/23 od 9. veljače 2023.g.

Člankom 44. stavkom 6. Kolektivnog ugovora propisano je: Ukoliko je ravnatelj donio posebnu pisanu odluku o nejednakom rasporedu radnog vremena, a na kraju razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi da se ne može nejednakim rasporedom radnog vremena prosječno radno vrijeme radnika svesti na ugovoreno radno vrijeme, tada će se isključivo višak sati smatrati prekovremenim radom unutar nejednakog rasporeda radnog vremena. Kod nejednakog rasporeda radnog vremena obračunsko razdoblje je svaka četiri mjeseca, jer se tako izvještava i radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik koji preuzima prava i obveze radničkog vijeća. Međutim, tek na kraju razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena ako se utvrdi da se ne može nejednakim rasporedom radnog vremena prosječno radno vrijeme radnika svesti na ugovoreno radno vrijeme, tek tada će se isključivo višak sati smatrati prekovremenim radom unutar nejednakog rasporeda radnog vremena.

Tumačenje broj 29/23 od 4. svibnja 2023.g.

Člankom 44. stavkom 4. Kolektivnog ugovora propisano je da: Iznimno u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, ako radnik nije bio obaviješten o tim slučajevima najmanje 24 sata prije početka rada, tada se svaki sat rada radnika odrađen preko norme neposrednog rada, odnosno preko osam sati za ostale radnike uvećava za 50 %.
Člankom 44. stavkom 6. propisano je da: Ukoliko je ravnatelj donio posebnu pisanu odluku o nejednakom rasporedu radnog vremena, a na kraju razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi da se ne može nejednakim rasporedom radnog vremena prosječno radno vrijeme radnika svesti na ugovoreno radno vrijeme, tada će se isključivo višak sati smatrati prekovremenim radom unutar nejednakog rasporeda radnog vremena.
Člankom 60.a stavcima 5.-8. Zakona o radu uređeno je:
(5) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka.
(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.
(7) Pod prijekom potrebom se, u smislu ovoga Zakona, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.
(8) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Zakona radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Tumačenje broj 33/24 od 17. prosinca 2024.g.

Uvažavajući da je odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora jasno propisano koji sati će se smatrati prekovremenim radom unutar nejednakog rasporeda radnog vremena, ravnatelj u pisanoj odluci o nejednakom rasporedu radnog vremena ne može arbitrarno odrediti da će se unutar utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena pojedini sati koje ravnatelj arbitrarno utvrdi, a koji u naravi ne predstavljaju prekovremeni rad, uvećati za 50% jer bi predmetno bilo u suprotnosti s odredbama Kolektivnog ugovora i odredaba Zakona o radu.

Tumačenje broj 8/25 od 20. ožujka 2025.g.

Člankom 44. Kolektivnog ugovora propisano je da se prekovremenim radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada (odgojitelji preko 5,5 sati neposrednog rada, stručni suradnici preko 5 sati neposrednog rada, a zdravstveni voditelj preko 7 sati neposrednog rada), odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad osam sati dnevno, ako se nejednakim rasporedom radnog vremena do kraja pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika. Kada radnik koristi slobodne dane po osnovi prekovremenog rada, isti se računaju na način da se ukupni broj ostvarenih prekovremenih sati radnika dijeli s brojem sati neposrednog rada (za odgojitelje s 5,5, za stručne suradnike s 5, za zdravstvene voditelje sa 7 sati). Za ostale radnike broj slobodnih dana računa se na način da se broj ostvarenih prekovremenih sati radnika dijeli s 8.
Člankom 29. Državnog pedagoškog standarda predškolskog odgoja i obrazovanja propisano je *da su odgojitelji obvezni u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece provesti 27,5 radnih sati tjedno, a ostale poslove u sklopu satnice do punoga radnog vremena*. Ostali poslovi odgojitelja obuhvaćaju planiranje, programiranje i vrednovanje rada, pripremu prostora i poticaja, suradnju i savjetodavni rad s roditeljima i ostalima te poslove stručnog usavršavanja.
Tragom navedenog, u konkretnom slučaju odgojiteljska vijeća (sudjelovanje u istima), između ostalih predstavljaju ostale poslove u sklopu satnice za stručne suradnike, odgojitelje i zdravstvene voditelje i ostvareni navedeni sati rada tih radnika (sudjelovanje na odgojiteljskom vijeću kao stručnom tijelu dječjeg vrtića) se ne mogu priznati kao prekovremeni rad.

Tumačenje broj 33/25 od 15. prosinca 2025.g.

Komisija utvrđuje da je odredba članka 44. Kolektivnog ugovora jasna, potpuna i nedvosmislena u pogledu definicije prekovremenog rada, te da stoga ne postoji potreba za davanjem dodatnog tumačenja u odnosu na postavljeni upit.

Tumačenje broj 21/26 od 9. ožujka 2026.g.

Budući da pitanje primjene preraspodijeljenog radnog vremena nije uređeno Kolektivnim ugovorom, predstavlja pitanje iz nadležnosti ove Komisije, radnica se

upućuje da se, radi dobivanja mjerodavnog mišljenja, obrati Ministarstvu rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike kao nadležnom tijelu za davanje tumačenja u vezi s navedenim pitanjem.

Tumačenje broj 27/26 od 9. ožujka 2026.g.

Odredbe članka 44. stavaka 6. i 7. Kolektivnog ugovora uređuju pitanje utvrđivanja prekovremenog rada u okviru nejednakog rasporeda radnog vremena te su utemeljene na odredbama članka 66. Zakona o radu.
Sukladno navedenim odredbama, u okviru nejednakog rasporeda radnog vremena sati rada iznad dnevne norme ne smatraju se automatski prekovremenim radom, već predstavljaju višak sati koji se raspoređuje i izjednačava unutar razdoblja na koje je raspored radnog vremena donesen. Prekovremenim radom smatra se isključivo onaj višak sati koji se po isteku tog razdoblja ne može svesti na ugovoreno radno vrijeme.
U skladu s člankom 66. Zakona o radu, radnik u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad, zbog čega je poslodavac dužan kontinuirano pratiti ostvarenje radnog vremena i pravodobno prilagođavati raspored rada. Naime, razdoblja od četiri uzastopna mjeseca (1. rujna – 31. prosinca, 1. siječnja – 30. travnja te 1. svibnja – 31. kolovoza) predstavljaju obvezne referentne cjeline unutar kojih poslodavac mora osigurati da prosječno tjedno radno vrijeme radnika, uključujući prekovremeni rad, ne prelazi 48 sati, pri čemu je dužan pravodobno prilagođavati raspored rada.
Iznimno, prekovremeni rad može nastati i prije isteka razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena u slučaju kada je već tijekom njegova trajanja nedvojbeno utvrđeno da se radno vrijeme više ne može izjednačiti s ugovorenim radnim vremenom ili kada bi daljnjim radom došlo do prekoračenja zakonskih ograničenja trajanja radnog vremena.
Stajalište prema kojem se isključivo višak sati utvrđen na kraju razdoblja smatra prekovremenim radom ne isključuje mogućnost nastanka prekovremenog rada i prije isteka tog razdoblja.
Međutim, sati rada koji su već utvrđeni i obračunati kao prekovremeni rad tijekom trajanja razdoblja ne mogu se ponovno uključivati u obračun viška sati na kraju tog razdoblja, odnosno ne mogu biti predmet dvostrukog vrednovanja kao prekovremeni rad.
U takvim okolnostima poslodavac je dužan pravodobno postupiti, odnosno izmijeniti raspored radnog vremena za preostalo razdoblje ili, ako to nije moguće, radniku naložiti prekovremeni rad unutar nejednakog rasporeda radnog vremena i kao takvoga vrednovati ga sukladno Kolektivnom ugovoru.
Praćenje radnog vremena na mjesečnoj razini predstavlja obvezu vođenja evidencije i alat za kontrolu izvršenja radnog vremena, ali ne predstavlja pravnu osnovu za utvrđivanje prekovremenog rada na mjesečnoj razini.

Slijedom navedenog, prekovremeni rad u okviru nejednakog rasporeda radnog vremena utvrđuje se prvenstveno u odnosu na razdoblje na koje je raspored radnog vremena donesen, u skladu s Kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu, uz iznimku situacija u kojima je već tijekom trajanja tog razdoblja utvrđeno da se radno vrijeme više ne može uskladiti s ugovorenim radnim vremenom.

Tumačenje broj 33/26 od 7. svibnja 2026.g.

U slučaju izvanrednih okolnosti koje utječu na organizaciju rada i smanjenje opsega poslova, poslodavac je ovlašten organizirati rad sukladno stvarnim potrebama procesa rada i važećim propisima.
Ako radnik ne dođe na posao na temelju prethodne obavijesti poslodavca da zbog organizacije rada njegov dolazak toga dana nije potreban, način evidentiranja odsutnosti uređuje se u dogovoru radnika i poslodavca, sukladno organizaciji rada, važećim propisima i općim aktima ustanove. Odsutnost se može evidentirati korištenjem slobodnog dana po osnovi prethodno ostvarenih prekovremenih ili viška sati, korištenjem godišnjeg odmora ili evidentirati kao manjak sati koji je radnik dužan nadoknaditi.
Ako radnik na vlastiti zahtjev ne dođe na posao, način evidentiranja njegove odsutnosti uređuje se u dogovoru radnika i poslodavca, sukladno važećim propisima i organizaciji rada.
U slučaju kada radnik dođe na posao i započne s radom, a zbog smanjenog opsega poslova uslijed izvanrednih okolnosti mu bude omogućen raniji odlazak s rada odlukom poslodavca, vrijeme do isteka ugovorenog radnog vremena ne može se evidentirati kao manjak sati niti teretiti na teret radnika.
Okolnosti iz upita ne predstavljaju zastoj u radu u smislu situacije u kojoj radnik nije mogao izvršavati obvezu rada iz razloga za koje ne odgovara, budući da su dječji vrtići na dan 27. ožujka 2026. godine nastavili s redovitim radom uz prilagodbe u organizaciji rada.
Korištenje slobodnih dana po osnovi prekovremenog rada ili viška sati moguće je u slučaju prethodno ostvarenih prekovremenih sati, odnosno viška sati sukladno članku 44. Kolektivnog ugovora te se ne može automatski vezati uz dan kada radnik nije radio zbog organizacije rada u izvanrednim okolnostima. Način evidentiranja i nadoknade eventualnog manjka sati uređuje poslodavac sukladno organizaciji rada, važećim propisima i općim aktima ustanove.

Tumačenje broj 37/26 od 7. svibnja 2026.g.

U odnosu na ostvarivanje prava na povećanje osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, odredbom članka 43. stavka 4. Kolektivnog ugovora propisano je da radnik umjesto povećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada može koristiti slobodne radne dane.

Međutim, ako radnik tijekom tekuće pedagoške godine ostvari više od 55 sati prekovremenog rada, za svaki sat prekovremenog rada ostvaren iznad 55 sati ostvaruje pravo isključivo na povećanje osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, dok za navedene sate ne može koristiti slobodne radne dane.
Slijedom navedenoga, do ukupno ostvarenih 55 sati prekovremenog rada tijekom tekuće pedagoške godine, prekovremeni rad može se kompenzirati korištenjem slobodnih radnih dana ili isplatom uvećane plaće za ostvareni prekovremeni rad.
U slučaju kada je kod poslodavca donesena odluka o nejednakom rasporedu radnog vremena, sati rada ostvareni iznad dnevne norme ne smatraju se automatski prekovremenim radom, već predstavljaju višak sati koji se raspoređuje i izjednačava unutar razdoblja na koje je nejednaki raspored radnog vremena donesen.
Međutim, i u okviru nejednakog rasporeda radnog vremena može nastati prekovremeni rad, i to u slučaju kada se višak sati ni po isteku razdoblja na koje je nejednaki raspored radnog vremena donesen ne može svesti na ugovoreno radno vrijeme, kao i kada je već tijekom trajanja toga razdoblja nedvojbeno utvrđeno da se radno vrijeme više ne može izjednačiti s ugovorenim radnim vremenom ili da bi daljnjim radom došlo do prekoračenja zakonskih ograničenja radnog vremena.
Navedeno također ne isključuje mogućnost nastanka prekovremenog rada i tijekom trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena u slučajevima više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova ili drugih sličnih slučajeva prijeke potrebe iz članka 44. stavka 1. Kolektivnog ugovora, kada je radniku naložen prekovremeni rad.
U navedenim slučajevima sati rada ostvareni temeljem pisanog naloga za prekovremeni rad predstavljaju prekovremeni rad neovisno o činjenici što je kod poslodavca donesena odluka o nejednakom rasporedu radnog vremena.
Slijedom navedenoga, ostvareni prekovremeni sati mogu se radniku kompenzirati korištenjem slobodnih dana ili isplatom uvećane plaće za ostvareni prekovremeni rad, sukladno člancima 43. i 44. Kolektivnog ugovora.

Članak 45

Tumačenje broj 42/23 od 8. prosinca 2023.g.

Sukladno članku 45. stavku 4. Kolektivnog ugovora, na zahtjev radnika poslodavac je obvezan iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu, a druge obveze radnika podmirivati sukladno odredbama važećih propisa.

Tragom navedenog, poslodavac je dužan na zahtjev radnika iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu, a sukladno odredbama važećih posebnih propisa (tj. ako su zadovoljeni uvjeti propisani odredbama posebnih propisa) podmirivati druge obveze. U smislu navedenog pod drugim obvezama podrazumijeva se uplata: obustave kredita uvjetovanog administrativnom zabranom, zakonskog uzdržavanja, obustave temeljem pogodnosti koje je sindikat ugovorio za svoje članove, odnosno obustave odobrenog iznosa zajma iz kase/blagajne uzajamne pomoći i sl.

Članak 47

Tumačenje broj 1/23 od 9. veljače 2023.g.

Člankom 47. točkom 1.10. Kolektivnog ugovora propisan je koeficijent složenosti poslova utvrđen pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i to za radno mjesto: STRUČNI KOMUNIKACIJSKI POSREDNIK i POMOĆNIK ZA DJECU S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU – 1,66, a člankom 47. točkom 4.11. Kolektivnog ugovora propisan je koeficijent složenosti poslova utvrđen pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i to za radno mjesto: POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU (osnovna škola) – 1,32.
Pravilnikom o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću (Narodne novine 133/97) propisuje se vrsta stručne spreme stručnih djelatnika te vrsta i stupanj stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću. Tako je, člankom 8. točkom 8. Pravilnika o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću propisan stupanj i vrsta stručne spreme i to: Pomoćni djelatnik za njegu, skrb i pratnju - osnovna škola. Isti ne propisuje stupanj i vrstu stručne spreme: Stručno komunikacijski posrednik i pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju.
Nadležno ministarstvo je sukladno zakonskim odredbama izradilo nacrt novog Pravilnika koji je prošao e-savjetovanje i za očekivati je da će u predstojećem vremenu biti donesen i stupiti u primjenu (navedeno je pravna osnova za zapošljavanje radnika). Nadalje, načine uključivanja te način i sadržaj osposobljavanja i obavljanja poslova pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju te stručnog komunikacijskog posrednika, kao i postupak radi ostvarivanja prava djece s teškoćama u razvoju na potporu pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju te stručnih komunikacijskih posrednika propisuje ministar nadležan za obrazovanje pravilnikom. Za zapošljavanje stručnih komunikacijskih posrednika i pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju čeka se donošenje predmetnih pravilnika kako bi se s istima usuglasile buduće odredbe Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu rada dječjih vrtića. Radnici koji su trenutno zaposleni na radnom mjestu Pomoćni radnik za njegu, skrb i pratnju ne udovoljavaju uvjetima radnog mjesta *Stručno komunikacijski posrednik* i *Pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju* (do donošenja predmetnih pravilnika nije konkretno propisana potrebna odgovarajuća razina i vrsta obrazovanja, odnosno koje to završeno osposobljavanje i djelomičnu kvalifikaciju isti moraju steći uz završeno najmanje četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje sukladno čl. 24.a st.3. niti način uključivanja takvih radnika) i nemaju pravo na veći koeficijent.

Tumačenje broj 35/23 od 21. rujna 2023.g.

Člankom 47. stavcima 1. i 2. propisano je: *Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, odnosno za invalide rada prvih 7 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85 % od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.*
Ako je radnik odsutan s rada zbog sebe 43 dana i duže, odnosno za invalide rada 8 dana i duže, pripada mu razlika između naknade za bolovanje koju prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovoga članka.

Tragom navedenog, predmetno se ne odnosi na slučaj kada je radnik privremeno nesposoban za rad zbog bolesti i komplikacija u vezi s trudnoćom i porodom, jer u tom slučaju radniku sukladno odredbama *Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju* pripada naknada plaće u visini 100% od osnovice za naknadu plaće na teret HZZO-a (od prvog dana bolovanja), ne više od propisanog limita.

Tumačenje broj 32/24 od 17. prosinca 2024.g.

Člankom 47. stavkom 3. Kolektivnog ugovora propisano je da ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu, pripada mu naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Tumačenje broj 20/25 od 28. kolovoza 2025.g.

Uvidom u sadržaj upita razvidno je da se isti u naravi odnosi na tumačenje čl. 57. *Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama*, kojim se pak utvrđuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenika u javnim službama na koje se primjenjuje zakon kojim se uređuju plaće u državnoj službi i javnim službama, a na odgovarajući način i zaposlenika javnih službi iz članka 2. stavka 2. Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama. Uvažavajući navedeno, za tumačenje odredaba istog nije nadležna ova Komisija.

Naime, odredbe tog Temeljnog kolektivnog ugovora ne odnose se na zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, već se prava i obveze iz rada i na osnovi rada radnika u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Zagreb utvrđuju odredbama Kolektivnog ugovora za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba (Službeni glasnik Grada Zagreba, 40/22, 14/23, 15/23, 1/24, 26/24, 40/24 - ispravak, 41/24, 2/25, 13/25). Nadalje, Kolektivnim ugovorom za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba u čl. 70. propisano je da se prava iz članaka 50. do 69. tog ugovora ostvaruju jednako kao prava radnika u gradskoj upravi Grada Zagreba, ako su povoljnija za radnika. Prava radnika u gradskoj upravi Grada Zagreba propisana su Kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u gradskim upravnim tijelima Grada Zagreba (Službeni glasnik Grada Zagreba 40/22, 12/23, 43/23, 31/24, 40/24, 1/25, 13/25), a kojim po pitanju predmeta iz podnesenog upita nije propisana drugačija tj. povoljnija odredba od one koja je propisana Kolektivnim ugovorom za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba.

Tragom dijela upita kojim se traži mišljenje vezano za pravo na naknadu plaće u visini 85% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju zbog komplikacija u trudnoći Komisija upućuje na tumačenje čl. 47. Kolektivnog ugovora - Tumačenje broj 35/23 od 21. rujna 2023.g.

Članak 49

Tumačenje broj 3/26 od 12. siječnja 2026.g.

Člankom 49. Kolektivnog ugovora propisano je da se radniku može isplatiti stimulativni dodatak u visini do 20 % njegove osnovne plaće u slučajevima predviđenim posebnom odlukom poslodavca, ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.
Sukladno navedenom, referentna vrijednost u članku 49. (u visini do 20%) predstavlja gornju granicu (maksimalni dopušteni iznos) stimulacije, a ne obveznu obračunsku osnovicu za svaku stimulaciju. Nadalje, sukladno članku 38. Kolektivnog ugovora, osnovnu plaću radnika čini, među ostalim, i dodatak za minuli rad. Stoga minuli rad nije poseban dodatak izvan osnovne plaće, već njezin sastavni dio. U skladu sa svime navedenim i stimulacije u manjim postocima (primjerice 5%, 11% i sl.) obračunavaju se na osnovnu plaću uključujući minuli rad, a maksimalni iznos stimulacije ne smije prelaziti referentnu vrijednost.

Tumačenje broj 16/26 od 9. ožujka 2026.g.

Člankom 49. Kolektivnog ugovora propisano je da se radniku može isplatiti stimulativni dodatak u visini do 20 % njegove osnovne plaće u slučajevima predviđenim posebnom odlukom poslodavca, ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.
Navedeno ograničenje od 20 % odnosi se na ukupni iznos svih stimulativnih dodataka koje radnik ostvaruje, neovisno o osnovi njihova priznavanja i izvoru financiranja.
Slijedom navedenog, ukupni zbroj svih stimulativnih dodataka koje radnik ostvaruje (primjerice stimulativni dodatak za zaštitu na radu, za voditelja objekta, za rad s koji nema kvalifikaciju propisanu stavkom 3. članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i drugi stimulativni dodaci) ne može prelaziti 20 % osnovne plaće radnika.

Tumačenje broj 39/26 od 7. svibnja 2026.g.

Po provedenoj raspravi Komisija utvrđuje da je predmetno pitanje već istumačeno Tumačenjem br. 16/26 te podnositelja upućuje na navedeno tumačenje.

Članak 50

Tumačenje broj 28/26 od 9. ožujka 2026.g.

Pravo na regres, u smislu članka 50. Kolektivnog ugovora za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, vezano je uz korištenje godišnjeg odmora.
Kolektivnim ugovorom propisano je, između ostaloga, da se regres isplaćuje u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora. Nadalje, propisano je da radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruje i pravo na isplatu regresa razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
Svrha regresa jest pružanje financijske potpore radniku radi podmirenja povećanih troškova povezanih s korištenjem godišnjeg odmora, osobito troškova putovanja, smještaja i drugih aktivnosti vezanih uz slobodno vrijeme.
U situaciji kada radnik ne koristi godišnji odmor, već mu se, sukladno posebnom propisu, isplaćuje naknada za neiskorišteni godišnji odmor, ne ostvaruje se svrha korištenja godišnjeg odmora niti svrha regresa kao materijalnog prava vezanog uz njegovo korištenje.
Slijedom navedenoga, ne postoji osnova za isplatu regresa za dio godišnjeg odmora za koji je isplaćena naknada zbog neiskorištenosti.
Stoga radnik ostvaruje pravo na regres razmjerno dijelu godišnjeg odmora koji je stvarno koristio, dok za dio godišnjeg odmora za koji je isplaćena naknada ne ostvaruje pravo na regres.

Članak 51

Tumačenje broj 31/23 od 4. svibnja 2023.g.

Člankom 51. Kolektivnog ugovora propisano je da: Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.
U svezi pojašnjenja ima li radnik pravo na otpremninu ako mu je odobren rad nakon 65. godine života (odnosno radit će još jednu godinu do 66. godine života) upućujemo na mišljenje nadležnog Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, pod nazivom Otkazni rok i otpremnina kod otkaza radniku s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, objavljeno 31. siječnja 2023.: U cilju provođenja mjere poticanja duljeg ostanka u radnom odnosu, Zakonom je propisano da radnik koji je navršio 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok. Budući da je svrha otkaznog roka određena zaštita radnika u razdoblju pronalaženja novog posla, u situaciji u kojoj je radnik već ostvario pravo na mirovinu, ista je već ostvarena. Ujedno se propisuje u kojim slučajevima radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu, neće ostvariti pravo na otpremninu. Budući da s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, radnik ima uvjete za ostvarivanje prava na starosnu mirovinu te da materijalnu zaštitu može ostvariti u okviru sustava mirovinskog osiguranja, nije potrebno osiguravati mu dodatnu zaštitu. Propisujući načine prestanka ugovora o radu, Zakon o radu odredbom članka 112., kao jedan od načina prestanka ugovora određuje da ugovor o radu prestaje kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskoga staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore. Kod navedenog načina prestanka ugovora o radu ne dolazi do otkazivanja ugovora o radu, već radni odnos prestaje kumulativnim ispunjavanjem navedenih uvjeta, pa stoga radnik ne ostvaruje pravo na otpremninu koju propisuje Zakon o radu, već eventualno pravo na otpremninu zbog odlaska u mirovinu (ako na to obvezuje neki drugi pravni izvor, obično kolektivni ugovor).
Uvažavajući sve navedeno, isključivo u slučaju ukoliko poslodavac i radnik dogovore da će radnik npr. nastaviti raditi još jednu godinu iznad 65. godine života (do 66. godine života) i potom odlazi u mirovinu radniku pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine. Ukoliko pak radnik ode u mirovinu i potom s poslodavcem sklopi ugovor o radu na puno ili nepuno radno vrijeme, po isteku navedenog ugovora ne pripada mu pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Tumačenje broj 3/24 od 1. ožujka 2024.g.

Sukladno članku 51. Kolektivnog ugovora radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine. Posebnim zakonom kojim se uređuje mirovinski sustav, ovisno o uvjetima koje radnik treba ispuniti za odlazak u mirovinu, pod *„mirovinom“* se, između ostalih (starosna, prijevremena starosna…), podrazumijeva i invalidska mirovina.

Tragom navedenog, radnik kod kojeg je utvrđen potpuni gubitak radne sposobnosti te odlazi u invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti, ima pravo na otpremninu iz čl. 51. Kolektivnog ugovora jer mu radni odnos prestaje zbog činjenice odlaska u mirovinu.

Tumačenje broj 5/26 od 12. siječnja 2026.g.

Člankom 51. Kolektivnog ugovora propisano je da radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.
Pravo na otpremninu iz članka 51. Kolektivnog ugovora ne ovisi o vrsti ugovora o radu (ugovor na određeno ili neodređeno vrijeme), već o činjenici da je radni odnos prestao radi ostvarivanja prava na mirovinu. Sukladno tome, radnik kojem je radni odnos prestao sporazumnim raskidom ugovora o radu radi odlaska u mirovinu ostvaruje pravo na otpremninu iz članka 51. Kolektivnog ugovora.
Kolektivnim ugovorom nije izričito propisana dokumentacija koju je radnik dužan dostaviti radi ostvarivanja prava na otpremninu. Međutim, slijedom ujednačene prakse, radi utvrđivanja činjenice da je radni odnos prestao zbog odlaska u mirovinu, kao odgovarajući dokaz prihvaća se: rješenje Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje o priznavanju prava na mirovinu (starosnu, prijevremenu, invalidsku), ili ako rješenje u trenutku prestanka radnog odnosa još nije doneseno, potvrda Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje o podnesenom zahtjevu za mirovinu, uz obvezu naknadne dostave rješenja.

Članak 52

Tumačenje broj 40/23 od 8. prosinca 2023.g.

Odredbom članka 52. stavka 1. propisano je da: Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu, prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili ostvaren određeni mirovinski staž.
Citiranom odredbom predmetno je uređeno isključivo kao mogućnost (ali uz kumulativno ispunjenje/zadovoljenje propisanih uvjeta prema posebnim propisima, kako na strani poslodavca, tako i na strani radnika), a ne kao pravo (naime dokup mirovine predstavlja oblik zbrinjavanja radnika s ciljem da im se doživotno poboljša materijalni položaj u mirovini). Na tragu navedenog, za provedbu predmetnog nisu ispunjeni kumulativni uvjeti.

Članak 53

Tumačenje broj 12/24 od 20. lipnja 2024.g.

Člankom 53. Kolektivnog ugovora određeno je da obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- *smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada - 2 prosječne mjesečne neto-plaće i troškove pogreba*
- *smrti radnika - u visini neoporezivog iznosa i troškove pogreba.*

Obitelj radnika koji je preminuo u vrijeme radnog vremena, a koji za to vrijeme nije obavljao poslove svog radnog mjesta (jer nije izgubio život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada), ostvaruje pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa i troškove pogreba.

Tumačenje broj 52/26 od 25. rujna 2026.g.

Odredbom članka 53. stavka 1. alineje 2. Kolektivnog ugovora propisano je pravo obitelji radnika na pomoć u slučaju smrti radnika, u visini neoporezivog iznosa i troškove pogreba.

Sukladno stavku 3. istoga članka, pod obitelji radnika smatraju se zakonski nasljednici prvog i drugog nasljednog reda, sukladno propisima kojima se uređuje nasljeđivanje.

Slijedom navedenog, pravo na novčanu pomoć ostvaruju osobe koje imaju svojstvo zakonskih nasljednika prvog ili drugog nasljednog reda. Bivši bračni drug ne ostvaruje pravo na navedenu pomoć u vlastito ime, ali može, kao zakonski zastupnik maloljetne djece pokojne radnice, podnijeti zahtjev i postupati u njihovo ime, ako za to ispunjava zakonske uvjete. Pravo na pomoć ostvaruje se u korist zakonskih nasljednika, a neovisno o tome tko u njihovo ime podnosi zahtjev.

U odnosu na naknadu troškova pogreba, člankom 53. stavkom 4. Kolektivnog ugovora propisano je da se pod troškovima pogreba podrazumijevaju stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u pravnim osobama na području Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Pravo na naknadu troškova pogreba potrebno je vezati uz osobu koja je te troškove stvarno snosila, uz predočenje odgovarajuće dokumentacije kojom se dokazuju nastali troškovi i njihovo podmirenje. Stoga se naknada troškova pogreba može isplatiti sadašnjem suprugu pokojne radnice ako dokaže da je navedene troškove osobno podmirio. Navedeno pravo potrebno je razlikovati od prava na novčanu pomoć, koje pripada zakonskim nasljednicima u smislu članka 53. Kolektivnog ugovora.

U odnosu na visinu pomoći propisanu člankom 53. stavkom 1. alinejom 2. Kolektivnog ugovora, formulacija „u visini neoporezivog iznosa“ odnosi se na iznos potpore za

slučaj smrti radnika utvrđen važećim poreznim propisima, a ne na dvije prosječne mjesečne neto plaće. Iznos od dvije prosječne mjesečne neto plaće predstavlja gornju granicu naknade stvarnih troškova pogreba, sukladno stavku 4. istoga članka.

Komisija ističe da je njezina nadležnost tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora, dok utvrđivanje kruga ovlaštenih osoba, provjera dokumentacije i provedba isplate u konkretnom slučaju pripadaju poslodavcu, uz primjenu odgovarajućih zakonskih propisa.

Članak 54

Tumačenje broj 30/24 od 17. prosinca 2024.g.

Člankom 54. Kolektivnog ugovora propisano je da radnik u slučaju smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, neformalnog životnog partnera, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe ima pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa.
Tragom navedenog, a uvažavajući da je u konkretnom slučaju faktična smrt roditelja (u konkretnom slučaju majke) radnice utvrđena provedbom DNA analize od strane vještaka MUP-a, Centra za forenzična ispitivanja, istraživanja i vještačenja “Ivan Vučetić”, čime je naknadno, protekom vremena, dokazan događaj nestanka te izdana potvrda o predmetnom radi organizacije sahrane, radnica ostvaruje pomoć u visini neoporezivog iznosa propisanu člankom 54. Kolektivnog ugovora.

Tumačenje broj 23/25 od 26. rujna 2025.g.

Člankom 54. Kolektivnog ugovora propisano je da radnik u slučaju smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, neformalnog životnog partnera, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe ima pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa.
U konkretnom slučaju, iako se otac radnice vodio kao nestala osoba - hrvatski branitelj, činjenica smrti utvrđena je tek u 2025. Slijedom navedenog, smatra se da je okolnost smrti kao pravna osnova za ostvarivanje prava na novčanu pomoć nastupila u 2025., bez obzira na to što je nestanak osobe nastupio ranije.
Tragom navedenog, radnica ostvaruje pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa propisanu člankom 54. Kolektivnog ugovora budući je smrt njezinog oca službeno potvrđena u trenutačnom razdoblju.

Članak 56

Tumačenje broj 6/23 od 9. veljače 2023.g.

Člankom 56. stavkom 1. alinejom 2. Kolektivnog ugovora propisano je: Radnik ima pravo na pomoć, po svakoj osnovi u slučaju: - nastanka teške invalidnosti, djeteta ili supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera radnika 400,00 eura, jednokratno. Nastanak invalidnosti utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima. Uvažavajući činjenicu da je Kolektivni ugovor za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba u primjeni od 1. siječnja 2023. godine, ukoliko je rješenje kojim je utvrđena teška invalidnost djeteta postalo konačno prije primjene predmetne odredbe čl. 56. Kolektivnog ugovora, u tom slučaju radnik ne ostvaruje pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta (jer je ista nastupila prije primjene). Uvažavajući činjenicu da se u navedenom slučaju radi o rješenju koje je postalo konačno u 2022.g., kada predmetno pravo nije bilo u primjeni, radnica ne ostvaruje pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta.

Tumačenje broj 25/23 od 4. svibnja 2023.g.

Uvažavajući činjenicu da je Kolektivni ugovor za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba u primjeni od 1. siječnja 2023. godine, ukoliko je rješenje kojim je utvrđena teška invalidnost radnika ili njegovog djeteta postalo konačno prije primjene predmetne odredbe čl. 56. Kolektivnog ugovora, u tom slučaju radnik ne ostvaruje pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti njega ili njegovog djeteta (jer je ista nastupila prije primjene). Isto tako, ukoliko se radniku dijete rodilo ili je radnik dijete posvojio prije stupanja u primjenu važećeg Kolektivnog ugovora za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, odnosno prije 1. siječnja 2023. godine, u tom slučaju radnik ne ostvaruje pravo na pomoć za rođenje ili posvojenje svakog djeteta.

Tumačenje broj 8/24 od 25. travnja 2024.g.

Sukladno članku 56. stavku 1. podstavku 1. Kolektivnog ugovora, radnik ima pravo na pomoć u slučaju nastanka teške invalidnosti radnika 1.000,00 eura, jednokratno. Nadalje, istim člankom propisano je i da se pod pojmom teška invalidnost smatra invaliditet koji predstavlja osnovu za upis u Očevidnik zaposlenih osoba sa invaliditetom, a da se nastanak teške invalidnosti radnika utvrđuje dostavom pravomoćnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima. Uvažavajući činjenicu da je Kolektivni ugovor u primjeni od 1. siječnja 2023. godine, ukoliko je rješenje kojim je utvrđena teška invalidnost radnika postalo pravomoćno prije primjene Kolektivnog ugovora, radnik ne ostvaruje pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti radnika jer je pravomoćnošću rješenja o nastanku invalidnosti ista nastupila prije primjene Kolektivnog ugovora. Tragom navedenog u upitu, radnici je pravomoćnošću rješenja iz 1998. godine utvrđeno tjelesno oštećenje temeljem kojeg je upisana u Očevidnik osoba s invaliditetom (a sve prije primjene Kolektivnog ugovora), stoga radnici ne pripada pravo na pomoć u slučaju nastanka teške invalidnosti.

Tumačenje broj 25/24 od 22. listopada 2024. g.

Sukladno članku 56. stavku 1. Kolektivnog ugovora, između ostalog, radnik za rođenje ili posvojenje svakog djeteta ima pravo na pomoć u iznosu 664,00 eura, koja se s osnova rođenja ili posvojenja svakog djeteta tom radniku isplaćuje jednokratno.

Tumačenje broj 26/24 od 22. listopada 2024. g.

Sukladno članku 56. stavku 1. Kolektivnog ugovora radnik, između ostalog, u slučaju nastanka teške invalidnosti ima pravo na pomoć u iznosu 1.000,00 eura, koja se s osnova nastanka teške invalidnosti isplaćuje jednokratno. Pod pojmom teška invalidnost smatra se invaliditet koji predstavlja osnovu za upis u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom. U konkretnom slučaju nastanak teške invalidnosti radnika utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Tumačenje broj 27/24 od 22. listopada 2024. g.

Sukladno članku 56. stavku 1. Kolektivnog ugovora, radnik između ostalog, u slučaju nastanka teške invalidnosti, ima pravo na pomoć u iznosu 1.000,00 eura, koja se s osnova nastanka teške invalidnosti isplaćuje jednokratno. Pod pojmom teška invalidnost smatra se invaliditet koji predstavlja osnovu za upis u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom. U konkretnom slučaju nastanak teške invalidnosti radnika, utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima. Slijedom navedenog, u konkretnom slučaju radnica ostvaruje pravo na pomoć u iznosu 1.000,00 eura temeljem pravomoćnog rješenja HZMO-a kojim je utvrđeno da kod osiguranika postoji novonastalo tjelesno oštećenje te se utvrđuje postojanje tjelesnog oštećenja od 100%.

Tumačenje broj 28/24 od 22. listopada 2024. g.

Sukladno članku 56. stavku 1. Kolektivnog ugovora radnik, između ostalog, u slučaju nastanka teške invalidnosti radnika, isti ima pravo na pomoć 1.000,00 eura, koja se s osnova nastanka teške invalidnosti isplaćuje jednokratno. Pod pojmom teška invalidnost smatra se invaliditet koji predstavlja osnovu za upis u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom. U konkretnom slučaju nastanak teške invalidnosti radnika utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima. S obzirom na to da pravomoćno rješenje nadležnog tijela nije priloženo upitu, Komisija ne može tumačiti adekvatnost dokumenta navedenog u upitu.

Tumačenje broj 13/25 od 9. lipnja 2025.g.

Sukladno članku 56. stavku 1. Kolektivnog ugovora, radnik između ostalog, za rođenje ili posvojenje svakog djeteta ima pravo na pomoć u iznosu 664,00 eura, koja se s osnova rođenja ili posvojenja svakog djeteta tom radniku isplaćuje jednokratno.
Tragom navedenog, navedeno se odnosi na svakog radnika, odnosno za ostvarivanje predmetnog prava nije propisano ograničenje za slučaj da su oba roditelja radnici u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, a koje je propisano npr. člankom 65. Kolektivnog ugovora, a odnosi se na ostvarivanje prava na iznos u prigodi Dana svetog Nikole.

Tumačenje broj 19/25 od 28. kolovoza 2025.g.

Člankom 56. stavkom 1. alinejom 2. Kolektivnog ugovora propisano je: Radnik ima pravo na pomoć, po svakoj osnovi u slučaju: - nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera radnika - 400,00 eura, jednokratno. Nastanak invalidnosti utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima. Uvažavajući činjenicu da je Kolektivni ugovor za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba u primjeni od 1. siječnja 2023. godine, ukoliko je rješenje kojim je utvrđena teška invalidnost radnice postalo konačno nakon početka primjene predmetne odredbe čl. 56. Kolektivnog ugovora, u tom slučaju radnik ostvaruje pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti. Uvažavajući činjenicu da se u navedenom slučaju radi o rješenju koje je postalo konačno u 2023.g., radnica ostvaruje pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti.

Tumačenje broj 2/26 od 12. siječnja 2026.g.

Komisija je nadležna isključivo za davanje tumačenja pojedinih odredbi Kolektivnog ugovora, a ne za odlučivanje o ostvarivanju pojedinačnih prava radnika u konkretnim slučajevima.
Zahtjev za isplatu jednokratne pomoći iz članka 56. Kolektivnog ugovora podnosi se poslodavcu, odnosno dječjem vrtiću u kojem je radnik zaposlen, uz priloženu dokumentaciju kojom se dokazuje ispunjenje uvjeta propisanih navedenom odredbom. Budući da je zamolba podnesena Komisiji, a ne poslodavcu, te da uz istu nije dostavljena dokumentacija potrebna za utvrđivanje prava, Komisija se ne može očitovati o osnovanosti zahtjeva. Stoga se podnositeljica upita upućuje da zahtjev za isplatu jednokratne pomoći iz članka 56. Kolektivnog ugovora podnese poslodavcu, odnosno dječjem vrtiću u kojem je zaposlena, uz priloženu dokumentaciju kojom se dokazuje ispunjenje uvjeta propisanih navedenom odredbom.

Članak 60

Tumačenje broj 4/23 od 9. veljače 2023.g.

Člankom 60. Kolektivnog ugovora propisano je: Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi (bez mogućnosti zamjene ili korištenja drugog pomagala, odnosno lijeka, odobrenog od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje) za radnika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika, u slučajevima kada pokriće troškova nije odobreno od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radnik ima pravo jedanput godišnje na pomoć u visini stvarnih troškova, a do visine dvije prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.“
Za ortopedske uloške, nadležni liječnik specijalist po pravilima medicinske struke mora utvrditi smatraju li se isti medicinskim pomagalima, ako se smatraju, jesu li prijeko potrebiti i nenadomjestivi (bez mogućnosti zamjene ili korištenja drugog pomagala) za radnika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika, a troškovi nisu odobreni od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog osiguranja. Naime, ako HZZO odobri samo dio troškova, radnik nema pravo na navedenu pomoć. Svi navedeni uvjeti trebaju biti ispunjeni kumulativno.

Tumačenje broj 16/23 od 9. veljače 2023.g.

Člankom 60. Kolektivnog ugovora propisano je: Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi (bez mogućnosti zamjene ili korištenja drugog pomagala, odnosno lijeka, odobrenog od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje) za radnika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika, u slučajevima kada pokriće troškova nije odobreno od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radnik ima pravo jedanput godišnje na pomoć u visini stvarnih troškova, a do visine dvije prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine. Uvažavajući navedeno, nadležni liječnik specijalist po pravilima medicinske struke mora utvrditi potrebu i dati preporuku za medicinska pomagala, odnosno lijekove, kao i da su isti prijeko potrebiti i nenadomjestivi (bez mogućnosti zamjene ili korištenja drugog pomagala) za radnika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika, a troškovi nisu odobreni od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog osiguranja. Naime, ako HZZO odobri samo dio

troškova, radnik nema pravo na navedenu pomoć. Svi navedeni uvjeti trebaju biti ispunjeni kumulativno.

Članak 61

Tumačenje broj 17/23 od 9. veljače 2023.g.

Člankom 61. stavkom 5. Kolektivnog ugovora propisano je: Naknada troškova međumjesnoga javnog prijevoza svim radnicima, koji imaju prebivalište, odnosno boravište izvan mjesta rada, osigurava se kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada i isplatom 80% iznosa stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza, prema cijeni karte međumjesnog javnog prijevoza od mjesta prebivališta do krajnje stanice mjesnog javnog prijevoza, odnosno do prve stanice s kojom je povezan međumjesni i mjesni prijevoz u mjestu rada, a člankom 61. stavkom 9. Kolektivnog ugovora propisano je da naknada troškova prijevoza za dolazak na posao i s posla ne ostvaruje se za dane godišnjeg odmora, rodiljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik nije u obvezi dolaska na posao, i to:
- za mjesni prijevoz u mjestu rada, ako nije u obvezi dolaska na posao duže od 2 mjeseca uzastopce, a
- za međumjesni prijevoz, ako nije u obvezi dolaska na posao više od dva dana uzastopce.

Tumačenje broj 21/23 od 4. svibnja 2023.g.

Člankom 61. stavkom 4. Kolektivnog ugovora propisano je: Kupnja jedinstvene godišnje karte ZET-HŽ moguća je samo u slučaju ako je za dolazak do lokacije rada potrebno koristiti prijevoz oba prijevoznika, što je ujedno i vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika.
Iz navedenog je razvidno da oba uvjeta (potreba korištenja oba prijevoznika i vremenski najprihvatljiviji prijevoz) moraju biti kumulativno ispunjena.

Tumačenje broj 24/23 od 4. svibnja 2023.g.

Člankom 61. stavkom 4. Kolektivnog ugovora propisano je: Naknada troškova međumjesnoga javnog prijevoza svim radnicima koji imaju prebivalište, odnosno boravište izvan mjesta rada, osigurava se kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada i isplatom 80 % iznosa stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza, prema cijeni karte međumjesnog javnog prijevoza od mjesta prebivališta do krajnje stanice mjesnog javnog prijevoza, odnosno do prve stanice s kojom je povezan međumjesni i mjesni prijevoz u mjestu rada.
Iznos stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza računa se na sljedeći način: ako je radnik bio odsutan s posla više od dva dana uzastopce, poslodavac mu obračunava međumjesni prijevoz za broj dana koje je bio prisutan na radu u toku istog mjeseca. Radnik ostvaruje pravo na isplatu 80%-tnog iznosa od ukupne cijene koštanja mjesečne karte, na način da se iznos mjesečne karte (80%) dijeli s brojem radnih dana u tom mjesecu i pomnoži sa brojem dana koje je radnik bio prisutan na radu.

Tumačenje broj 32/23 od 4. svibnja 2023.g.

Člankom 61. stavkom 4. Kolektivnog ugovora propisano je: Kupnja jedinstvene godišnje karte ZET-HŽ moguća je samo u slučaju ako je za dolazak do lokacije rada potrebno koristiti prijevoz oba prijevoznika, što je ujedno i vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika. Iz navedenog je razvidno da oba uvjeta (potreba korištenja oba prijevoznika i vremenski najprihvatljiviji prijevoz) moraju biti kumulativno ispunjena.
Člankom 61. stavcima 5. i 6. je propisano: Naknada troškova međumjesnoga javnog prijevoza svim radnicima koji imaju prebivalište, odnosno boravište izvan mjesta rada, osigurava se kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada i isplatom 80 % iznosa stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza, prema cijeni karte međumjesnog javnog prijevoza od mjesta prebivališta do krajnje stanice mjesnog javnog prijevoza, odnosno do prve stanice s kojom je povezan međumjesni i mjesni prijevoz u mjestu rada. Visina troškova međumjesnog prijevoza dokazuje se, za svaku proračunsku godinu, potvrdom o cijeni koštanja godišnje karte za međumjesni javni prijevoz, odnosno, ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, potvrdom o cijeni koštanja mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz. Navedeno se primjenjuje jednako za sve slučajeve međumjesnog prijevoza, bez iznimaka.

Tumačenje broj 1/25 od 24. siječnja 2025.g.

Člankom 61. stavcima 5. - 8. Kolektivnog ugovora propisano je da se naknada troškova međumjesnoga javnog prijevoza svim radnicima, koji imaju prebivalište, odnosno boravište izvan mjesta rada, osigurava kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada i isplatom iznosa stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza, prema cijeni karte međumjesnog javnog prijevoza od mjesta prebivališta do krajnje stanice mjesnog javnog prijevoza, odnosno do prve stanice s kojom je povezan međumjesni i mjesni prijevoz u mjestu rada. Visina troškova međumjesnog prijevoza dokazuje se, za svaku proračunsku godinu, potvrdom o cijeni godišnje karte za međumjesni javni prijevoz, odnosno ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, potvrdom o cijeni mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz. Redoviti dolazak na posao i povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran tako 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. Ako postoji više mogućnosti prijevoza koji ispunjavaju navedene uvjete iz stavka 7. članka, radnici ostvaruju pravo na isplatu novčanog iznosa povoljnije (jeftinije) godišnje, odnosno ako ne postoji godišnja karta, mjesečne karte.
Tragom navedenog, ako radnik ima više mogućnosti prijevoza, a kada su kumulativno ispunjeni uvjeti (potreba korištenja oba prijevoznika i vremenski najprihvatljiviji prijevoz), radnik ostvaruje pravo na isplatu novčanog iznosa povoljnije (jeftinije) godišnje, odnosno ako ne postoji godišnja karta, mjesečne karte.

Tumačenje broj 6/25 od 24. siječnja 2025.g.

Člankom 61. stavcima 5. - 6. Kolektivnog ugovora propisano je da se naknada troškova međumjesnoga javnog prijevoza svim radnicima, koji imaju prebivalište, odnosno boravište izvan mjesta rada, osigurava kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada i isplatom iznosa stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza, prema cijeni karte međumjesnog javnog prijevoza od mjesta prebivališta do krajnje stanice mjesnog javnog prijevoza, odnosno do prve stanice s kojom je povezan međumjesni i mjesni prijevoz u mjestu rada. Visina troškova međumjesnog prijevoza dokazuje se, za svaku proračunsku godinu, potvrdom o cijeni godišnje karte za međumjesni javni prijevoz, odnosno ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, potvrdom o cijeni mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.
Slijedom navedenog, vrlo je jasno propisano da se visina troškova međumjesnog prijevoza dokazuje, za svaku proračunsku godinu, potvrdom o cijeni godišnje karte za međumjesni javni prijevoz, odnosno ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, potvrdom o cijeni mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.
Iznos stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza računa se na sljedeći način: ako je radnik bio odsutan s posla više od dva dana uzastopce, poslodavac mu obračunava međumjesni prijevoz za broj dana koje je bio prisutan na radu u toku istog mjeseca. Radnik ostvaruje pravo na isplatu iznosa od ukupne cijene mjesečne karte tako da se iznos mjesečne karte dijeli s brojem radnih dana u tom mjesecu i pomnoži s brojem dana koje je radnik bio prisutan na radu. Uvažavajući da se iznos stvarnih troškova međumjesnog prijevoza isplaćuje mjesečno uz plaću, godišnja karta se u tom slučaju dijeli na mjesece (12 mjeseci) radi dobivanja mjesečnog iznosa iste te radnik potom ostvaruje pravo na isplatu mjesečnog iznosa od izračuna cijene prema modelu koji se primjenjuje za mjesečne karte.

Tumačenje broj 11/25 20. ožujka 2025.g.

Komisija nije nadležna tumačiti upite koji se u naravi ne odnose na konkretnu odredbu Kolektivnog ugovora te se podnositeljicu upućuje da se s predmetnim pitanjem obrati poslodavcu.

Tumačenje broj 21/25 od 26. rujna 2025.g.

Uvažavajući nadležnost Komisije za tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora, koja je propisana člankom 120. stavkom 2. Kolektivnog ugovora, ista nije nadležna za odlučivanje o pojedinačnim pravima i obvezama radnika i poslodavaca, uključujući zahtjeve za isplatom određenih naknada, refundacija troškova i sl.
Također, u konkretnom slučaju, iz zaprimljenog upita proizlazi da se podnositeljica upita nije prethodno obratila svom poslodavcu, dječjem vrtiću, a radi ostvarivanja prava na naknadu troškova međumjesnog prijevoza.
Slijedom navedenog, Komisija utvrđuje da nije nadležna za odlučivanje o predmetnom zahtjevu za refundaciju troškova međumjesnog prijevoza te upućuje podnositeljicu da se sa svojim zahtjevom obrati poslodavcu, koji je obvezan postupiti sukladno odredbama Kolektivnog ugovora i važećih propisa.

Tumačenje broj 32/26 od 7. svibnja 2026.g.

Odredbom članka 61. Kolektivnog ugovora pravo na naknadu troškova prijevoza uređeno je na način da se troškovi međumjesnog javnog prijevoza ostvaruju isplatom iznosa stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza prema cijeni karte javnog prijevoza.
Kolektivnim ugovorom nije propisano pravo na naknadu troškova prijevoza prema stvarno prijeđenoj kilometraži niti pravo na naknadu troškova korištenja osobnog automobila za dolazak na posao i povratak s posla. Okolnost da korištenje javnog prijevoza uključuje korištenje više prijevoznih sredstava, dulje trajanje putovanja ili organizacijski nepovoljniji način dolaska na posao ne predstavlja osnovu za priznavanje prava na naknadu troškova prijevoza prema kilometraži niti za priznavanje troškova korištenja osobnog automobila.
Pravo na naknadu troškova međumjesnog prijevoza ostvaruje se isključivo prema stvarnom trošku javnog prijevoza koji radnik ima za dolazak na posao i povratak s posla.
U slučaju kada je određeni oblik javnog prijevoza za radnika besplatan te radnik za taj dio prijevoza ne snosi trošak, ne postoji osnova za ostvarivanje prava na naknadu troškova prijevoza za taj dio relacije.

Članak 62

Tumačenje broj 15/25 od 9. lipnja 2025.g.

Člankom 2. stavkom 1. Kolektivnog ugovora pod pojmom "poslodavac", podrazumijevaju se sve predškolske ustanove kojima je osnivač Grad Zagreb, odnosno njihovi pravni prethodnici.
Tragom navedenog, a osobito ako se uzme u obzir odredba članka 62. stavka 4. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23), u konkretnom slučaju ako je radnica imala zasnovan radni odnos u Dječjem vrtiću Gajnice (predškolska ustanova kojoj je osnivač Grad Zagreb - kao prethodni poslodavac), na nepuno radno vrijeme, taj navedeni prethodni radni odnos se za stjecanje prava na jubilarnu nagradu, godišnji odmor i druga prava iz radnog odnosa (npr. 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža i dr.) kod trenutnog/sadašnjeg poslodavca (predškolska ustanova kojoj je osnivač Grad Zagreb) treba se smatrati/tretirati radnim odnosom u punom radnom vremenu.

Članak 64

Tumačenje broj 27/23 od 4. svibnja 2023.g.

Člankom 64. stavkom 1. Kolektivnog ugovora propisano je: Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupni rad u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, odnosno njihovim pravnim prethodnicima za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina u visini iznosa na koji se, prema propisima, ne plaća porez.
Za stjecanje prava na jubilarnu nagradu računa se ukupni rad u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, odnosno njihovim pravnim prethodnicima, bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno).

Tumačenje broj 10/25 od 20. ožujka 2025.g.

“Radni staž” je pojam koji se usko veže uz radno iskustvo evidentirano u e-radnoj knjižici. Za razliku od toga, “radno iskustvo” je širi pojam koji obuhvaća sve poslove koje je osoba ikada u životu radila pa tako i “radni staž”.
Tragom navedenog, radna iskustva koja nisu evidentirana u e-radnoj knjižici temeljem ugovora o radu (radno iskustvo temeljem ugovora o djelu, volonterskog ugovora, ugovora o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa i sl.) ne ulaze u pojam ukupnog rada u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, odnosno njihovim pravnim prethodnicima.

Članak 65

Revidirano tumačenje broj 18/23 (9. veljače 2023.g.) od 9. studenoga 2023.

Člankom 65. Kolektivnog ugovora propisano je:
Ugovorne su strane sporazumne da će poslodavac radniku, za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti, najviše iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.
O visini iznosa koji se isplaćuje u prigodi Dana svetog Nikole će Ugovorne strane za svaku sljedeću kalendarsku godinu pregovarati prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu i ugovoriti Dodatkom ovom Ugovoru.
Ako se Dodatak iz stavka 2. ovoga članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu, iznos koji se isplaćuje u prigodi Dana svetog Nikole iznosi onoliko koliko je bila zadnja isplata koja proizlazi temeljem ugovora između Grada Zagreba i sindikata.
U slučaju da su oba roditelja, posvojitelja ili skrbnika radnici u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se jednom od roditelja, posvojitelja ili skrbnika, prema pisanoj izjavi koju potpisuju oba roditelja, posvojitelja ili skrbnika.
Ako roditelji, posvojitelji ili skrbnici ne postignu sporazum, svakom se roditelju, posvojitelju ili skrbniku isplaćuje pola iznosa iz stavka 1. ovoga članka.

Tragom navedenog razvidno je **da predmetno pravo radnik ostvaruje** za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti **neovisno o tome je li to dijete olakšica tom radniku (roditelju/posvojitelju/skrbniku) na poreznoj kartici.**
Također, u slučaju da su oba roditelja, posvojitelja ili skrbnika radnici u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, **navedeni iznos isplaćuje se jednom od roditelja, posvojitelja ili skrbnika, prema pisanoj izjavi koju potpisuju oba roditelja, posvojitelja ili skrbnika**, a u slučaju da **ne postignu sporazum**, svakom se roditelju, posvojitelju ili skrbniku **isplaćuje pola iznosa**.

Tumačenje broj 3/25 od 24. siječnja 2025.g.

Člankom 65. Kolektivnog ugovora je, između ostalog, određeno da će se radniku, za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava l5 godina starosti, u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti najviše iznos na koji se prema propisima, ne plaća porez.
Tragom navedenog, a uvažavajući činjenicu da je dijete rođeno 7. prosinca 2024. godine, odnosno nakon Dana svetog Nikole, radnici ne pripada pravo na isplatu iznosa u prigodi Dana svetog Nikole u 2024.

Članak 68

Tumačenje broj 19/23 od 9. veljače 2023.g.

Člankom 68. Kolektivnog ugovora propisano je: Radniku pripada mjesečna naknada za prehranu u utvrđenom iznosu 66,36 eura mjesečno. Pravo na mjesečnu naknadu za prehranu radnik ostvaruje u punom iznosu.

Članak 72

Tumačenje broj 20/23 od 9. veljače 2023.g.

Člankom 72. Kolektivnog ugovora propisano je: Radnik ima svake dvije godine pravo na sistematski pregled, u pravilu prema mjestu rada. Sistematski pregledi provode se s ciljem zaštite zdravlja te se nalazi i uvjerenja dobivena tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti radnika. Svaki dječji samostalno organizira sistematske preglede za svoje radnike.

Tumačenje broj 5/24 od 1. ožujka 2024.g.

Sukladno članku 72. Kolektivnog ugovora radnik ima svake dvije godine pravo na sistematski pregled, u pravilu prema mjestu rada.

Tragom navedenog svaki dječji vrtić kao poslodavac utvrđuje dinamiku provedbe sistematskih pregleda za svoje radnike, ali pritom mora voditi računa da radniku unutar dvije godine osigura pravo na sistematski pregled. Za radnike koji su zaposleni u dječjem vrtiću na određeno vrijeme do 60 dana ili kao "nestručne osobe", tj. kao radnici bez odgovarajuće vrste i razine obrazovanja i bez kontinuiteta kod istog poslodavca, ukoliko su u radnom odnosu kod poslodavca u trenutku provedbe sistematskih pregleda, poslodavac iste nije obvezan tada uputiti na sistematski pregled.

Članak 74

Tumačenje broj 2/23 od 9. veljače 2023.g.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu je radnik koji je u skladu sa *Zakonom o zaštiti na radu* izabran da zastupa interese radnika na području zaštite na radu. U provođenju mjera zaštite na radu prava i obveze povjerenika radnika za zaštitu na radu utvrđena su člankom 74. Kolektivnog ugovora. Povjerenik radnika za zaštitu na radu poslove vezane za zaštitu na radu obavlja u okviru redovnog radnog vremena te ne ostvaruje pravo na uvećanje plaće temeljem obavljanja istih (radniku se smanjuju radne obveze radnog mjesta za tri sata tjedno na ime obavljanja obveza povjerenika zaštite na radu za što dobiva naknadu plaće). Stručnjak zaštite na radu je radnik kojeg je poslodavac ovlastio za obavljanje poslova zaštite na radu i koji ispunjava propisane uvjete za obavljanje tih poslova. Stručnjak zaštite na radu u dječjem vrtiću obavlja poslove zaštite na radu kao stručnjak zaštite na radu II. stupnja sukladno posebnom propisu, a obavlja ih izvan opisa poslova svog radnog mjesta i redovitog radnog vremena, stoga za iste ima pravo na stimulativni dodatak u visini do 10% njegove osnovne plaće temeljem posebne odluke poslodavca.

Sukladno odredbama posebnog zakona poslodavac je dužan odrediti i osposobiti radnika u dječjem vrtiću za obavljanje poslova pismohrane, koje radnik obavlja temeljem odluke ravnatelja, a dio su opisa poslova radnog mjesta i obavljaju se u okviru redovnog radnog vremena radnika. Slijedom toga, radnici koji te poslove obavljaju ne ostvaruju pravo na stimulaciju odnosno isplatu stimulativnog dodatka po predmetnom.

Tumačenje broj 28/23 od 4. svibnja 2023.g.

Člankom 74. Kolektivnog ugovora propisana su isključivo prava i obveze povjerenika zaštite na radu. Člankom 72. stavkom 4. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine 71/14, 118/14, 154/14 , 94/18 i 96/18) propisano je da: za obnašanje dužnosti povjerenika radnika za zaštitu na radu povjerenik ima pravo na naknadu plaće za najmanje tri sata tjedno, osim ako se kolektivnim ugovorom to pitanje drukčije ne uredi, a bez mogućnosti ustupanja toga prava drugom povjereniku.
Iz navedenog je razvidno da se radniku izabranom za obnašanje dužnosti povjerenika zaštite na radu smanjuju radne obveze za tri sata tjedno (za što dobiva naknadu plaće), jer nije drugačije uređeno Kolektivnim ugovorom. Isto znači da će radnik u okviru 40 satnog radnog tjedna 37 sati obavljati poslove svog radnog mjesta (i za te sate će dobiti plaću), a tri sata će biti oslobođen radne obveze svog radnog mjesta kako bi obavljao dužnost povjerenika za zaštitu na radu (i za te sate će dobiti naknadu plaće). Uvažavajući navedeno, radnik koji obavlja dužnost povjerenika zaštite na radu za navedeno nema pravo i na stimulaciju za predmetni rad.

Članak 76, 77 i 79

Tumačenje broj 7/23 od 9. veljače 2023.g.

Člankom 76. Kolektivnog ugovora propisano je: U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom (zbog godina starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu, ozljede na radu, invaliditeta ili profesionalnih bolesti), poslodavac je tom radniku dužan osigurati povoljnije uvjete rada (lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i slično), bez smanjivanja plaće koju je radnik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti. Za sve slučajeve, u cilju ostvarivanja navedenog prava radnik je dužan poslodavcu dostaviti pravomoćno rješenje izdano od strane nadležnih tijela sukladno posebnim propisima.

Tumačenje broj 11/24 od 25. travnja 2024.g.
Tumačenje članka 76., 77. i 79. Kolektivnog ugovora

Člankom 41. Kolektivnog ugovora između ostalog određeno je da se stručnim radnicima sa stečenim zvanjem mentora ili savjetnika povećava koeficijent složenosti radnog mjesta za: za zvanje mentora 10%, a za zvanje savjetnika – 20%.

Člankom 30. stavkom 1. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju propisano je da odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika. Stavkom 3. istog članka određeno je da postupak, način i uvjete za napredovanje u struci i stjecanje položajnih zvanja propisuje Pravilnik o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima (u daljnjem tekstu: Pravilnik).

Člankom 19. Pravilnika utvrđeno je da se odgojitelji i stručni suradnici biraju u zvanje mentora odnosno savjetnika na pet godina i mogu ponovno biti izabrani u isto zvanje, da su dužni najmanje šest mjeseci prije isteka navedenog roka nadležnom ministarstvu dostaviti ocjene o svom radu u proteklom razdoblju u skladu s odredbama istog Pravilnika te da gube stečeno zvanje ukoliko ne zadovolje ili ne dostave ocjene o svom radu.

Uvažavajući činjenicu da se pravo na povećanje koeficijenta složenosti radnog mjesta odgojitelja/stručnih suradnika (za zvanje mentora 10%, a zvanje savjetnika 20%) ostvaruje isključivo za vrijeme trajanja napredovanja (tj. pet godina od dana donošenja Odluke o napredovanju u zvanje), po isteku vremenskog trajanja napredovanja u zvanje radnik, ukoliko nije donesena nova odluka o napredovanju u zvanje, gubi stečeno zvanje i više mu ne pripada uvećani koeficijent složenosti poslova za zvanje mentora i zvanje savjetnika. Navedeno se jednako primjenjuje i na okolnosti koje su propisane člancima 76., 77. i 79. Kolektivnog govora.

Članak 79

Tumačenje broj 22/25 od 26. rujna 2025.g.

Člankom 79. Kolektivnog ugovora propisano je da radnik, kojemu do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje pet godina staža ili pet godina života, do ostvarivanja uvjeta za starosnu mirovinu zadržava najmanje plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti, uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultate rada primjerene njegovoj dobi.
Slijedom navedenog, odredba se ne odnosi na slučajeve kada radniku prestane radni odnos na radnom mjestu s višim koeficijentom složenosti poslova, a zatim zasnuje radni odnos na radnom mjestu s nižim koeficijentom složenosti poslova. To uključuje, primjerice, situaciju kada je radnik u dječjem vrtiću bio zaposlen na radnom mjestu voditelja računovodstva, a po isteku ugovora u istom dječjem vrtiću zasnuje radni odnos na radnom mjestu administrativno-računovodstvenog radnika. U takvom slučaju radnik sklapa novi ugovor o radu za radno mjesto za koje je propisan odgovarajući koeficijent složenosti poslova, na temelju kojeg se, između ostalog, obračunava njegova plaća.

Tumačenje broj 6/26 od 12. siječnja 2026.g.

Člankom 79. Kolektivnog ugovora propisano je da radnik, kojemu do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje pet godina staža ili pet godina života, do ostvarivanja uvjeta za starosnu mirovinu zadržava najmanje plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti, uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultate rada primjerene njegovoj dobi.
Navedenom odredbom Kolektivnog ugovora propisana je zaštita radnika pred ostvarivanje prava na starosnu mirovinu u pogledu zadržavanja najmanje plaće na radnom mjestu na kojem radnik radi u trenutku nastupa tih okolnosti, uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultate rada primjerene njegovoj dobi. Slijedom navedenog, razvidno je da se predmetna odredba ne odnosi na slučaj prestanka mandata ravnatelja, niti jamči zadržavanje koeficijenta ili plaće vezane uz obnašanje ravnateljske dužnosti. Povratak radnika po isteku mandata na radno mjesto za koje je imao sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, kao i obračun plaće prema koeficijentu tog radnog mjesta, provodi se sukladno članku 37. stavku 8. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i članku 80. Kolektivnog ugovora.
Komisija je nadležna isključivo za tumačenje pojedinih odredbi Kolektivnog ugovora, a ne za odlučivanje o ostvarivanju pojedinačnih prava radnika u konkretnim slučajevima. U odnosu na pitanje zadržavanja povećanja koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta po osnovi stečenog napredovanja u zvanje, ističe se da se navedeno pitanje uređuje člankom 41. Kolektivnog ugovora, dok je utvrđivanje ispunjenosti uvjeta za napredovanje i pripadajuće zvanje u nadležnosti Agencije za odgoj i obrazovanje, sukladno *Pravilniku o postupku, načinu i uvjetima za napredovanje u struci i stjecanje*

položajnih zvanja odgojitelja, stručnih suradnika i ravnatelja u dječjem vrtiću, te se podnositeljica upita upućuje da se u tom dijelu obrati navedenom nadležnom tijelu.

Članak 80

Tumačenje broj 33/23 od 4. svibnja 2023.g.

Člankom 80. propisano je: Nakon što prestane obavljati poslove ravnatelja, radniku se osigurava rad na radnom mjestu njegove stručne spreme, odnosno u odgojno-obrazovnom procesu.
Kolektivnim ugovorom za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba uređuju se međusobna prava i obveze potpisnika istog te prava i obveze iz rada i na osnovi rada radnika u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Zagreb, stoga se i odredba članka 80., tj. obveza osiguravanja rada na radnom mjestu stručne spreme radnika (radno mjesto odgojitelja ili stručnog suradnika u dječjem vrtiću) koji je prestao obavljati dužnost ravnatelja odnosi isključivo na predškolsku ustanovu kojoj je osnivač Grad Zagreb i ne može se odnositi na neku drugu odgojno-obrazovnu ustanovu (npr. škola) ili gradsko upravno tijelo (npr. ono koje obavlja poslove koji se odnose na odgoj i obrazovanje). Uvažavajući navedeno, kao i činjenicu da je člankom 37. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju propisano da za ravnatelja dječjeg vrtića može biti imenovana osoba koja ima završen studij odgovarajuće vrste za rad na radnome mjestu odgojitelja ili stručnog suradnika u dječjem vrtiću, po prestanku obavljanja poslova ravnatelja, dječji vrtić (poslodavac) u kojem je radnik obavljao poslove ravnatelja u skladu s odredbom Kolektivnog ugovora obvezan je navedenom radniku nakon što prestane obavljati poslove ravnatelja osigurati rad na radnom mjestu njegove stručne spreme, odnosno u odgojno-obrazovnom procesu (obzirom da se radi o stručnim radnicima).

Članak 97

Tumačenje broj 4/25 od 24. siječnja 2025.g.

Člankom 97. stavkom 1. Kolektivnog ugovora propisano je da pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje ovisno o broju članova sindikata kod poslodavca i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na najmanje tri sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine, pod uvjetom da nije preuzeo ovlasti radničkog vijeća.
Tri sata za rad sindikalnog povjerenika utvrđena su upravo za obavljanje aktivnosti sindikalnog povjerenika koji ima stanovita prava i obveze određene Zakonom o radu te Kolektivnim ugovorom, te je važno naglasiti da sate za obavljanje sindikalnih aktivnosti obavlja u sklopu svog radnog vremena.
Slijedom navedenog, a uvažavajući činjenicu da je broj članova sindikata promjenjiv, valjalo bi početkom mjeseca utvrditi ukupan broj članova sindikata te isti broj pomnožiti sa brojem tri i dobiveni umnožak podijeliti s brojem dvanaest, pa sukladno tome odrediti sate za obavljanje sindikalne aktivnosti na mjesečnoj razini. Poslodavac je dužan omogućiti sindikalnom povjereniku obavljanje sindikalnih aktivnosti u sklopu radnog vremena.