



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, Ilica 25,
10000 Zagreb, odnosno na adresi elektroničke pošte:

gu-osm@zagreb.hr i obrazovanje@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

Članak 17	1
Članak 25	2
Članak 30	4
Članak 32	5
Članak 37	6
Članak 39	7
Članak 40	8
Članak 41	9
Članak 43	11
Članak 44	13
Članak 45	14
Članak 47	15
Članak 51	17
Članak 52	18
Članak 56	19
Članak 60	20
Članak 61	22
Članak 64	24
Članak 65	25
Članak 68	26
Članak 72	27
Članak 74	28
Članak 76	29
Članak 80	30

Klikom na naslov 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.

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.

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.*

Članak 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.

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, uskršnicu, 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, uskršnicu, 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 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 radnoga 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 mirovinskoga 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).

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%.

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 aktivni 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, obilaski 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.“

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 prijetkom 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 odmire 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 prijeko potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

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 spremlje stručnih djelatnika te vrsti i stupnju stručne spremlje ostalih djelatnika u dječjem vrtiću (Narodne novine 133/97) propisuje se vrsta stručne spremlje stručnih djelatnika te vrsta i stupanj stručne spremlje ostalih djelatnika u dječjem vrtiću. Tako je, člankom 8. točkom 8. Pravilnika o vrsti stručne spremlje stručnih djelatnika te vrsti i stupnju stručne spremlje ostalih djelatnika u dječjem vrtiću propisan stupanj i vrsta stručne spremlje i to: Pomoćni djelatnik za njegu, skrb i pratnju - osnovna škola. Isti ne propisuje stupanj i vrstu stručne spremlje: 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.

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 navršениh 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 navršениh 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.

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 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.

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 pomagala, 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, 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.

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).

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.**

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.

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

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.

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 obavezan 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).