



PREGOVARAČKI ODBOR POSLODAVCA ZAGREBAČKI ELEKTRIČNI TRAMVAJ d.o.o. (u daljnjem tekstu poslodavac)

i

PREGOVARAČKI ODBOR REPREZENTATIVNIH SINDIKATA ZAGREBAČKOG ELEKTRIČNOG TRAMVAJA d.o.o. (u daljnjem tekstu sindikat) koji su Rješenjem Povjerenstva za utvrđivanje reprezentativnosti KLASA: 150-03/22-02/28, URBROJ: 689/1-22-9, od 13. prosinca 2022. utvrđeni kao reprezentativni sindikati za kolektivno pregovaranje koji čine

SINDIKAT VOZAČA I PROMETNIH RADNIKA ZET ZAGREB, Zagreb, Ozaljska 105, zastupan po Anti Jeliću, predsjedniku Sindikata

i

SINDIKAT PROMETNIH I KOMUNALNIH SLUŽBI HRVATSKE, Zagreb, Ozaljska 105, čiji je naziv u Rješenju o reprezentativnosti Sindikat Zagrebačkog holdinga-ZET Zagreb i čija je promjena naziva upisana Rješenjem od 1.12.2023., KLASA: UP/I-150-02/23-01/64, URBROJ: 524-03-02-01/1-23-2, zastupan po Draženu Joviću, predsjedniku sindikata

zaključili su dana 26. ožujka 2024. godine:

II. DODATAK KOLEKTIVNOM UGOVORU

za radnike u trgovačkom društvu Zagrebački električni tramvaj d.o.o.

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da je u trenutku potpisa ovog II. Dodatka na snazi i da se primjenjuje Kolektivni ugovor za radnike u trgovačkom društvu Zagrebački električni tramvaj d.o.o. od 8. veljače 2023., Dodatak Kolektivnom ugovoru od 31. ožujka 2023. koji čini Prilog Kolektivnom ugovoru s definiranim katalogom radnih mjesta i I. Izmjena i dopuna Dodatka Kolektivnom ugovoru od 17. travnja 2023.



Članak 2.

Članak 6. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 6.

U slučaju izmjene radnog mjesta ili mjesta rada, sa radnikom će se zaključiti novi ugovor ili dodatak ugovoru o radu, temeljem pisanog prijedloga rukovoditelja ureda, pogona ili službe u kojem radnik radi.

Članak 3.

Članak 17. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 17.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom i ne može neprekidno trajati dulje od 18 (osamnaest) mjeseci.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od 18 mjeseci, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

Članak 4.

Članak 18. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 18.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža, pripravniku pripada plaća u visini 85% plaće radnog mjesta za obavljanje kojeg se osposobljava.

Članak 5.

Članak 28. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 28.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Prekovremeni rad ni u slučaju prijeke potrebe ne može trajati duže od 4 sata.

Prekovremeni rad pojedinog radnika može trajati do najviše 250 sati godišnje.

Prije donošenja odluke o prekovremenom radu pojedinog radnika, poslodavac je dužan u roku 24h dobiti pisanu suglasnost sindikata potpisnika ovog Kolektivnog ugovora. Ukoliko se sindikat potpisnik ne očituje, smatra se da je suglasan s navedenom odlukom.

Članak 6.

Članak 36. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 36.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Radnicima koji imaju dvokratno radno vrijeme s prekidom dužim od jednog sata, u radno vrijeme računa se 30 minuta nakon isteka prvog dijela radnog vremena.



Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku od trideset minuta neprekidno.

Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz st. 1. ovoga članka, poslodavac će radniku to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti da ga koristi kao plaćene slobodne dane.

Članak 7.

Članak 37. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 37.

Vrijeme odmora iz članka 36. stavka 1. određuje poslodavac pisanom odlukom i ubraja se u radno vrijeme.

Članak 8.

Članak 43. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 43.

Na početnu osnovicu iz članka 40. ovoga Ugovora dodaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim mjerilima:

1. Uvjeti rada

- radniku koji u tekućoj godini ostvari 350 i više sati noćnog rada ima pravo na 3 radna dana,
- radniku koji tijekom godine ostvari 500 i više sati rada u drugoj smjeni ima pravo na 2 radna dana,
- radnik sa pravom na beneficirani staž ima pravo na 4 radna dana.

2. Složenost posla

- | | |
|---------------------|--------------|
| - radna mjesta VSS | 6 radna dana |
| - radna mjesta VŠS. | 5 radna dana |
| - radna mjesta SSS | 4 radna dana |

3. Dužina radnog staža

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| - od 1 do 3 godine radnog staža | 2 radna dana |
| - od 3 do 5 godine radnog staža | 3 radna dana |
| - od 5 do 10 godina radnog staža | 4 radna dana |
| - od 10 do 15 godina radnog staža | 5 radna dana |
| - od 15 do 25 godina radnog staža | 6 radna dana |
| - od 25 do 30 godina radnog staža | 7 radnih dana |
| - od 30 i više godina radnog staža | 8 radnih dana |

4. S obzirom na posebne socijalne uvjete:

- radniku kojemu je rješenjem nadležnog organa utvrđena invalidnost

3 radna rada

- roditelju za svako dijete mlađe od 15 godina

2 radna dana

Ukupan broj dana godišnjeg odmora po svim osnovama ne može iznositi više od 31 radnog dana.

Iznimno, radnici koji rade u smjenskom radu, mogu koristiti najviše 32 radna dana godišnjeg odmora.

Iznimno, radnici koji rade na poslovima na kojima je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem, mogu koristiti najviše 36 radnih dana godišnjeg odmora.

Radnici koji su u godini odsustvovali s rada duže od 6 mjeseci, ne ostvaruju pravo na dodatne dane godišnjeg odmora po prethodno navedenim kriterijima.

Iznimno, prethodni stavak ne primjenjuje se na radnicu koja je rodila i radnika koji je privremeno nesposoban za rad (bolovanje) koji je napadnut na radnome mjestu što je utvrđeno od strane nadležnog tijela.

Članak 9.

Članak 48. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 48.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u sljedećim slučajevima

- | | |
|---|---------------|
| - zaključivanje braka ili životnog partnerstva | 5 radnih dana |
| - rođenje/posvojenje djeteta | 7 radnih dana |
| - smrt supružnika, životnog partnera, djeteta, roditelja, pastorka i posvojenika djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj ili djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji, očuha i maćehe, posvojitelja i osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici te neformalnog životnog partnera | 5 radnih dana |
| - smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika ili životnog partnera | 2 radna dana |
| - selidba na udaljenost veću od 50 km | 3 radna dana |
| - selidba na udaljenost do 50 km | 2 radna dana |
| - teška bolest roditelja, supružnika, životnog partnera ili djeteta | 3 radna dana |
| - roditelju učenika koji kreće u 1. razred osnovne škole | |

na prvi dan školske godine (pravo može ostvariti samo jedan roditelj ukoliko su oba zaposlena kod poslodavca)	1 radni dan
- radnik može ostvariti plaćeni dopust za slučaj štete na stambenom objektu u kojem živi uslijed elementarne nepogode proglašene od strane nadležnog tijela	7 radnih dana
- rješavanja imovinsko-pravnih stvari u mjestu stanovanja	1 radni dan
- rješavanje imovinsko-pravnih stvari izvan mjesta stanovanja	2 radna dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Pojam životni partner i neformalni životni partner odnosi se na pojmove definirane Zakonom o životnom partnerstvu osoba istog spola.

Članak 10.

Članak 50. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 50.

Plaćeni dopust odobrit će se radniku i za sljedeće slučajeve:

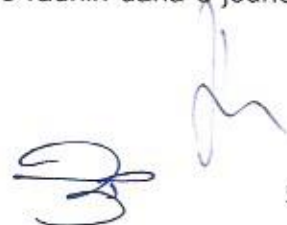
- stručno školovanje na koje ga upućuje poslodavac za stjecanje specifičnih znanja potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje ima sklopljen ugovor o radu	do 7 dana
- obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada reprezentativnih sindikata	do 7 dana

Radnik za vrijeme stručnog školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga upućuje poslodavac ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 2 radna dana za svaki ispit po predmetu, a najviše do 10 dana godišnje.

Za potrebe završnog rada radnik ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Radniku iz prethodnih stavaka plaćeni dopust će se odobriti po dostavljanju odgovarajuće dokumentacije koja ukazuje na utemeljenost podnesenog zahtjeva.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

Članak 11.

Članak 54. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 54.

Plaćeni dopust iz članka 48. ovoga Ugovora može se koristiti samo u dane kada su nastupile okolnosti zbog kojih je radniku određen.

Ako je radnik odsutan s rada temeljem drugog pravnog osnova (godišnji odmor, bolovanje, neplaćeni dopust i sl.), a nastupi jedna od okolnosti iz članka 48. ovoga Ugovora, nema pravo na korištenje plaćenog dopusta, osim u slučaju smrti člana uže obitelji, te iznimno i u dane korištenja godišnjeg odmora u slučaju štete na stambenom objektu u kojem živi uslijed elementarne nepogode, kada stječe pravo naknadnog korištenja odmah po prestanku drugog osnova zbog kojega je bio odsutan s rada.

Članak 12.

Članak 65. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 65.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo poslodavcu podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Osim poslodavca, takve pritužbe ovlaštena je primati i rješavati osoba koju za to područje imenuje poslodavac posebnom odlukom, a o imenovanju poslodavac obavještava radnike.

Pritužba radnika će se ispitati u roku 8 dana.

U slučaju neuredne, odnosno nejasne ili nepotpune pritužbe, podnositelj pritužbe će se od strane Uprave ili imenovane osobe poslodavca pozvati na dopunu iste. Ukoliko istu pravovremeno ne dopuni, odnosno ukoliko na poziv Uprave ili imenovane osobe poslodavca na bilo koji način ne sudjeluje u postupku ispitivanja pritužbe radi donošenja pravilne odluke u danom roku, pritužba će se odbaciti.

U postupku ispitivanja pritužbe osoba koju je poslodavac imenovao za to područje će saslušati radnika koji je pritužbu podnio, pozvati osobu protiv koje je pritužba podnesena da se očituje o pritužbi, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te utvrditi sve relevantne činjenice, o čemu će sastaviti zapisnik.

Članak 13.

U Kolektivni ugovor dodaje se sljedeći članak 65a.

Članak 65.a.

Ako se u postupku utvrdi da je pritužba radnika osnovana, osoba imenovana od strane poslodavca za to područje će ovisno o okolnostima pojedinog slučaja predložiti poduzimanje odgovarajućih mjera radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika: drugačiji raspored radnog vremena, promjena mjesta rada, ponuda dodatka ugovora o radu za privremeno obavljanje drugih poslova i sl.

Osobi za koju je utvrđeno u provedenom postupku da je uznemiravala radnika poslodavac može otkazati ugovor o radu te ponuditi sklapanje ugovora pod izmijenjenim uvjetima.

Ako se radi o utvrđenom blažem obliku uznemiravanja i ako postoje izgledi da se uznemiravanje neće više ponoviti, poslodavac može radniku koji je uznemiravao drugog radnika izreći upozorenje o obvezama iz radnog odnosa i mogućnosti otkaza.



Ako se radi o utvrđenom teškom obliku uznemiravanja, poslodavac može radniku koji je uznemiravao drugog radnika redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu, u kojem slučaju se provodi postupak sukladno Kolektivnom ugovoru i zakonu.

Članak 14.

Članak 67. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 67.

Osnovnu plaću za puno radno vrijeme čini:

- umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za koje je radnik sklopio ugovor o radu
- stalnog dodatka
- dodatka na radni staž

Koeficijenti složenosti poslova za radno mjesto predstavljaju relativnu vrijednost određenog radnog mjesta u odnosu na radno mjesto na kojem su poslovi najjednostavniji.

Članak 15.

Članak 68. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 68.

Osnovica za plaću utvrđuje se u iznosu od 490,68 EUR bruto za koeficijent složenosti poslova 1,00 s primjenom od 1. ožujka 2024.

Cijena sata rada temeljem osnovice za plaću iz stavka 1. ovoga članka za 174 h rada mjesečno iznosi 2,82 EUR bruto.

Od 01. ožujka 2024. stalni dodatak se definira na sljedeći način:

Stalni dodatak za I. i II. grupu složenosti iznosi 200,00 EUR bruto

Stalni dodatak za III. i IV. grupu složenosti iznosi 170,00 EUR bruto

Stalni dodatak za radnike koji sukladno Odluci Uprave ostvaruju pravo na plaću koja nije u okviru grupa složenosti poslova iznosi 150,00 EUR bruto.

Članak 16.

Članak 70. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 70.

Radna mjesta unutar grupa složenosti razvrstana su u četiri (4) grupe složenosti sa koeficijentima složenosti poslova, kako slijedi:

Grupa složenosti	O b i l j e ž j e	Koeficijent složenosti
I. NK, NSS, PK	Grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koji su dovoljna pismena uputstva.	1,00 – 2,00
	Grupa poslova podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova: upisivanje brojčanih podataka u računalo ili obrada teksta, znanja i vještine u rukovanju strojevima, opremom, raznim alatima, većinu zanimanja majstora i	

II. KV, VK, SSS	specijaliziranih mehaničara, montera, strojara, vozača te manjim dijelom obavljanje službeničkih dužnosti (tehničari i srodni stručnjaci, tehničkih, financijskih i administrativnih poslova), prodaja karata, zaštita od požara i pružanje usluga.	2,01 – 3,00
III. VŠS, 1 Bologne(180 ECTS bodova)	Ovi poslovi podrazumijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju poslova i radnih zadataka	3,01 – 3,50
IV. VSS	Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova, kao i najsloženije poslove i zadatke s najvećim značenjem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad, samostalnost u organiziranju poslova unutar radnih/organizacijskih jedinica	3,51 – 5,00

Članak 17.

Članak 71. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 71.

Uprava Društva može radnika koji ne ispunjava uvjet stručne spreme rasporediti na radno mjesto sa višim stupnjem stručne spreme od one koju radnika ima, maksimalno za jedan stupanj, ako su kumulativno ispunjeni sljedeći uvjeti uz suglasnost sindikata potpisnika ovog Kolektivnog ugovora:

- ako je za obavljanje navedenih poslova potrebno određeno znanje i radno iskustvo (minimalno 5 godina radnog iskustva u organizacijskoj jedinici)

- ako je radnik pokazao znanje, stručnost i sposobnost za obavljanje istih

Članak 18.

Naslov iznad članka 74. Kolektivnog ugovora „1.2. Dodaci na osnovicu" premješta se iznad članka 75., a članak 75. mijenja se i glasi:

1.2. Dodaci na osnovicu

Članak 75.

Osnovna plaća, bez dodataka (stalnog dodatka i dodatka na radni staž, dodatka na radni staž kod poslodavca – nagrade za vjernost poslodavcu i naknade za prehranu), uvećat će se za:

- teže uvjete rada,
- prekovremeni rad,
- rad noću,
- rad subotom,
- rad nedjeljom,
- rad na blagdane, Uskrs i neradne dane,
- rad u smjenskom radu u drugoj smjeni,
- dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat.

Dodaci se međusobno ne isključuju.




Članak 19.

Članak 80. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 80.

Za rad na dane blagdana i neradnih dana, odnosno na dan Uskrsa, utvrđene Zakonom, radnik ostvaruje pravo na plaću za odrađene sate po osnovnoj cijeni sata svog radnog mjesta uvećanoj za 150 posto.

Članak 20

Članak 81. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 81.

Radnik koji radi u smjenskom radu u drugoj smjeni u vremenu od 14,00 do 22,00 sata, za sate rada ostvaruje s tog osnova pravo na dodatak u visini 10 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Iznimno, radnicima u smjenskom radu kojima se mijenja početak i završetak radnog vremena, a koji dio radnog vremena rade u vremenu od 14,00 do 22,00 sati, pripada dodatak u visini 10 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta za sate rada u tom vremenu.

Članak 21.

Članak 82. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 82.

Radnik koji radi dvokratno (rad s prekidom dužim od 1 sat) ostvaruje za svaki sat rada u dvokratnom radu pravo na dodatak u visini 15 % osnovne cijene sata svog radnog mjesta. Pravo iz stavka 1. ovog članka primjenjuje se od 1. travnja 2024.

Članak 22.

Članak 84. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 84.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,

Naknada plaće obračunava se u visini prosječne plaće radnika isplaćene u prethodna tri mjeseca, umanjene za stalni dodatak, radni staž i nagradu za vjernost i dodatak za prodaju karata.

Članak 23.

Članak 86. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 86.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini od 75% za bolovanje od 1 do 6 dana, a za bolovanje od 7 do 42 dana 95 posto od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem, umanjene za stalni dodatak i radni staž, nagradu za vjernost i dodatka za prodaju karata.

U slučaju bolovanja zbog priznate profesionalne bolesti radniku pripada 100% naknada koju obračunava i isplaćuje poslodavac od prvog dana na teret HZZO-a. Naknada se isplaćuje u



iznosu od 100% od osnovice za naknadu koja se utvrđuje u skladu s propisima iz obveznog zdravstvenog osiguranja.

Radniku koji je doživio povredu na radu bez svoje krivnje, koji je napadnut na radnome mjestu i ozlijeđen, te napadnut vatrenim ili hladnim oružjem ili oruđem, što je utvrđeno od strane nadležnog tijela, pripada pravo na naknadu u iznosu od 100 % od osnovice za naknadu koja se utvrđuje u skladu s propisima iz obveznog zdravstvenog osiguranja, uz zadržavanje prava koja proizlaze iz članka 98. i 99. Kolektivnog ugovora.

Članak 24.

Članak 91. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 91.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidni rad u trgovačkom društvu u iznosima priznatim u neoporezive primitke u skladu s važećim poreznim propisima, kako slijedi:

- za navršenih 10 godina radnog staža	280,00 eura
- za navršenih 15 godina radnog staža	336,00 eura
- za navršenih 20 godina radnog staža	392,00 eura
- za navršenih 25 godina radnog staža	448,00 eura
- za navršenih 30 godina radnog staža	504,00 eura
- za navršenih 35 godina radnog staža	560,00 eura
- za navršenih 40 godina radnog staža	672,00 eura
- za navršenih 45 godina radnog staža	672,00 eura

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka s plaćom za mjesec u kojem je stekao pravo na isplatu.

U slučaju promjene poreznih propisa pravo na isplatu jubilarnih nagrada ostvaruje se u neoporezivim iznosima u skladu s tim propisima, koji ne mogu biti manji od iznosa definiranih stavkom 1. ovog članka.

Članak 25.

Članak 93. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 93.

Radnik ili njegova obitelj, odnosno osoba koja dokaže da je nositelj troška, ostvaruje pravo na solidarnu potporu u neto iznosu, ukoliko podnese zahtjev poslodavcu u roku od tri mjeseca od nastale okolnosti u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika	u visini četiri prosječne plaće
- smrti člana uže obitelji radnika (bračni/izvanbračni drug, neformalni	u visini neoporezivog iznosa sukladno propisu



životni partner, djeca, roditelji,
posvojitelj/posvojenik)

- | | |
|--|--|
| - smrti člana uže obitelji radnika
(pastorčad, očuh, maćeha) | u visini neoporezivog iznosa sukladno
propisu |
| - nastanka invalidnosti radnika | u visini dvije prosječne mjesečne plaće |
| - bolovanja radnika dužeg od 90 dana | u visini maksimalno dopuštene svote
priznate u porezno dopuštene rashode
jedan puta godišnje |
| - nastanka teške invalidnosti
djece, supružnika ili životnog partnera | u visini jedne prosječne mjesečne plaće |
| - zbog nabave medicinskih pomagala i
lijekova za liječenje radnika, koji
kumulativno ispunjavaju uvjete:
1. propisao ih je nadležni liječnik
2. prijeko su potrebni i nenadomjestivi
3. troškove barem djelomice pokriva HZZO | u visini jedne prosječne mjesečne plaće
jedan puta godišnje |
| - otklanjanja posljedica elementarne
nepogode koja je službeno
objavljena od strane nadležnog tijela | -u visini jedne prosječne mjesečne
plaće |
| - za novorođenče, svako
živorođeno dijete (blizanci, trojke) | - u visini neoporezivog iznosa
sukladno propisu |
| -radniku koji je doživio ozljedu na radu s
težom posljedicom koja uključuje bolničko
liječenje i boravak u bolnici (teški lomovi,
osakaćenja, ozljede unutarnjih organa utvrđenim
od strane liječnika specijalista) ili teškog
napada na radnom mjestu utvrđenima od strane
nadležnog tijela | -u visini jedne prosječne mjesečne
plaće |

Pod pojmom prosječna mjesečna plaća podrazumijeva se prosječna mjesečna plaća isplaćena u gospodarstvu Grada Zagreba u prethodna tri mjeseca.

Članovi uže obitelji radnika su: bračni ili izvanbračni drug, neformalni životni partner, djeca, roditelji, pastorčad, očuh, maćeha, posvojitelj i posvojenik.

Pojam životni partner i neformalni životni partner odnosi se na pojmove definirane Zakonom o životnom partnerstvu osoba istog spola.

Izdaci iz stavka 1. ovog članka priznaju se na temelju pravovaljane dokumentacije.



U slučaju bolovanja radnika u trajanju dužem od 90 dana poslodavac isplaćuje zaposleniku potporu iz stavka 1. alineja 5. ovog članka bez posebnog zahtjeva radnika, temeljem naloga za isplatu potpore ispostavljenog od nadležne službe poslodavca prilikom isplate naknade za bolovanje

Članak 26.

Članak 95. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 95.

Radniku pripada pravo na prigodnu nagradu (regres za korištenje godišnjeg odmora) u visini iznosa priznatog u neoporezive primitke u iznosu od 232,26 EUR.

Radnik ostvaruje pravo iz prethodnog stavka nakon korištenja minimalno 10 dana godišnjeg odmora u kontinuitetu.

Članak 27.

Članak 96. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 96.

Radniku pripada pravo na prigodnu nagradu (božićnica) u visini iznosa priznatog u neoporezive primitke od 467,74 EUR koja mora biti isplaćena najkasnije do 20. prosinca tekuće godine.

Članak 28.

Članak 98. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 98.

Radniku će se za svaki mjesec isplatiti nagrada od 93,33 EUR neto, koja prema poreznim propisima ulazi u neoporezivi dio.

Pravo na isplatu mjesečne nagrade ne ostvaruju radnici koji su odsutni s rada kumulativno više od 75% ukupnog mjesečnog fonda sati radnika.

Broj sati odsutnosti iz prethodnog stavka ne uračunava se iznimno u slučajevima:

- a) radnika koji koriste pravo na dopust uz naknadu plaće iz čl. 48. i 49.
- b) radnika koji ostvaruju pravo na naknadu plaće od 100% osnovice zbog ozljede na radu
- c) radnika koji koristi dane godišnjeg odmora

Osim prethodno navedenih razloga, posebnim aktom između poslodavca i sindikata koji su pregovarali oko kolektivnog ugovora uredit će se kriteriji i razlozi zbog kojih radnik ne ostvaruje pravo na nagradu iz ovog članka.

Članak 29.

Članak 99. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 99.

Radniku će se svaki mjesec isplatiti dodatak za prehranu u iznosu od 100,00 EUR neto koji prema poreznim propisima ulazi u neoporezivi dio.

Pravo na isplatu dodatka za prehranu ne ostvaruju radnici koji su odsutni s rada kumulativno više od 75% ukupnog mjesečnog fonda sati radnika.



12

Broj sati odsutnosti iz prethodnog stavka ne uračunava se iznimno u slučajevima:

- a) radnika koji koriste pravo na dopust uz naknadu plaće iz čl. 48. i 49.
- b) radnika koji ostvaruju pravo na naknadu plaće od 100% osnovice zbog ozljede na radu
- c) radnika koji koristi dane godišnjeg odmora

Članak 30.

U Kolektivni ugovor dodaje se sljedeći članak 99.a.

Članak 99.a.

Radnik koji u tijeku godine zasnuje radni odnos kod poslodavca, a kod prethodnog je poslodavca već iskoristio sve ili dio iznosa neoporezivih primitaka sukladno važećem propisu, kod poslodavca ostvaruje prava iz čl. 94. do 99. ovog Kolektivnog ugovora, samo u iznosu eventualne razlike do maksimalno predviđenih neoporezivih iznosa sukladno Kolektivnom ugovoru za radnike u trgovačkom društvu Zagrebački električni tramvaj d.o.o.

Članak 31.

Članak 100. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 100.

Poslodavac se obvezuje platiti trošak periodičke izobrazbe radniku koji radi na poslovima vozača, za koje obavljanje poslova je sklopio Ugovor o radu i za koje je nužna periodička izobrazba (KOD 95).

Poslodavac se obvezuje platiti trošak periodičke izobrazbe (KOD 95) u maksimalnom iznosu od 199,08 EUR.

Poslodavac se obvezuje platiti troškove kartice vozača, po cijeni definiranoj važećim cjenikom za izdavanje u redovnom postupku, koje pravo vozač ostvaruje od 1.1.2024. godine.

Navedeno pravo vozač stječe za naredne obnove kartice vozača počevši od 1.1.2024., bez prava na naknadu troškova izdavanja ili obnove kartice vozača koja je izdana prije 1.1.2024. godine.

Poslodavac ne snosi trošak izdavanja nove kartice vozača u slučaju gubitka, neispravnog rada, oštećenja ili kvara kartice.

Nakon što mu je poslodavac platio periodičku izobrazbu i karticu vozača iz prethodnih stavaka, radnik je obavezan ostati u radnom odnosu kod poslodavca idućih 5 godina, a u protivnom je dužan naknaditi poslodavcu iznos plaćene izobrazbe i kartice vozača.

Prethodni stavak se iznimno ne primjenjuje na radnike kojima radni odnos prestaje jer su ostvarili uvjete za odlazak u mirovinu.

U slučaju kada radniku iz bilo kojeg razloga prestaje Ugovor o radu kod poslodavca, obavezan je poslodavcu naknaditi iznos za plaćenu izobrazbu ovog članka.

Članak 32.

Članak 122. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 122.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,



4. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 33.

Članak 137. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 137.

U slučaju kad radnik ostvaruje pravo na otpremninu zbog poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza, otpremnina se određuje u iznosu od 665 EUR u neto iznosu za svaku navršenu godinu neprekinutog rada kod poslodavca

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovog članka ne može biti veći od 26.600,00 EUR neto. Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se radniku najkasnije posljednjeg dana rada.

Članak 34.

U članku 148. dodaje se stavak 2. koji glasi:

Sindikate potpisnike ovog Kolektivnog ugovora poslodavac će redovito informirati o organizacijskim promjenama u procesima rada i fluktuacijama radnika.

Članak 35.

Članak 162. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 162.

U cilju promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, članovi izvršnog tijela sindikata imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme u trajanju od najmanje 48 plaćena sata tijekom kalendarske godine.

Sati navedeni u stavku 1. obračunavaju se u smislu naknade plaće kao sati rada provedeni na radnom mjestu za koji su sklopili Ugovor o radu.

Pravo iz ovog članka ostvaruju sindikati koji u svom članstvu okupljaju najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca.

Članak 36.

Članak 163. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

Članak 163.

Poslodavac je obavezan omogućiti odsustvovanje s rada uz naknadu plaće za rad na radnom mjestu za koji su sklopili Ugovor o radu, do 10 dana u tijeku kalendarske godine radi obavljanja sindikalnih aktivnosti:

- članu sindikalne udruge više razine,
- sindikalnom povjereniku, odnosno povjereniku za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu.

Pravo iz ovog članka ostvaruju sindikati koji u svom članstvu okupljaju najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca.

Članak 37.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se ostale odredbe Kolektivnog ugovora, koje se ne mijenjaju ovim II. Dodatkom, ostaju na snazi i primjenjuju se.



Članak 38.

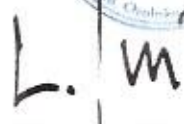
Ugovorne strane suglasno utvrđuju da ovaj II. Dodatak stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 1. ožujka 2024., osim izmjene članka 82. Kolektivnog ugovora koji se primjenjuje od 1. travnja 2024.

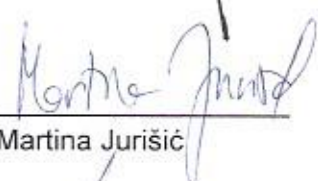
Članak 39.

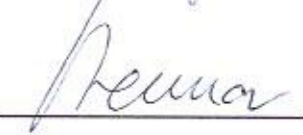
Ovaj II. Dodatak sastavljen je u četiri (4) jednaka primjerka od kojih svakom sindikatu pripada po jedan (1) primjerak, a poslodavcu dva (2) primjerka.

Za Pregovarački odbor poslodavca


Marko Bogdanović


Luka Matošić


Martina Jurišić


Berislav Zelenika


Marko Slavulj

Za Pregovarački odbor reprezentativnih sindikata


Sindikat vozača i prometnih
radnika ZET Zagreb

Anto Jelić


Sindikat prometnih i komunalnih
službi Hrvatske

Dražen Jović

