

HRVATSKA POŠTANSKA BANKA d.d., sa sjedištem u Zagrebu, Jurišićeva 4, zastupana po članu Uprave Ivanu Sladonji (u daljnjem tekstu: Poslodavac)

i

SINDIKAT BANKARSKIH I FINACIJSKIH DJELATNIKA HRVATSKE, Sindikalna podružnica Hrvatska poštanska banka, sa sjedištem u Zagrebu, Jurišićeva 4, zastupana po glavnom sindikalnom povjereniku Krešimiru Tojčiću (dalje u tekstu: Sindikat)

sklopili su dana 22. prosinca 2008. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA HRVATSKU POŠTANSKU BANKU d.d.

TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

1.1. Ovim kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovoga Ugovora.

1.2. Ovim Ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika zaposlenih u Hrvatskoj poštanskoj banci d.d.

Članak 2.

2.1. Prema odredbama ovoga Ugovora, poslodavac je Hrvatska poštanska banka d.d. za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

2.2. Prema odredbama ovoga Ugovora, radnik je fizička osoba koja s Poslodavcem ima sklopljen ugovor o radu bez obzira je li radni odnos zasnovan na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

Članak 3.

3.1. Odredbe ovoga Ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu mogu biti stranke Ugovora, a koje mu naknadno pristupe.

3.2. Ugovor obvezuje i primjenjuje se na sve radnike Poslodavca koji su u trenutku sklapanja ovog Ugovora bili ili su naknadno postali članovi Sindikata potpisnika.

3.3. Poslodavac može ovaj Ugovor primijeniti i na radnike koji nisu članovi Sindikata potpisnika

3.4. Ovaj se Ugovor primjenjuje na području Republike Hrvatske, gdje Poslodavac ima svoje organizacijske dijelove.

Članak 4.

4.1. Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se neposredno osim ako su pojedina pitanja za radnike povoljnije uređena drugim propisima, općim aktima Poslodavca, pravilnikom o radu, ugovorom o radu, odnosno posebnim sporazumima sklopljenim između Sindikata i Poslodavca.

4.2. Odredbe ovoga Ugovora primjenjivat će se i na radnike čiji ugovori o radu budu preneseni na novog Poslodavca u skladu sa Zakonom o radu, ako je to za te radnike povoljnije.

4.3. Ukoliko Poslodavac osnuje novo društvo, radnicima koji prelaze na rad u to društvo, Poslodavac će osigurati sva prava kao i u slučaju prijenosa ugovora o radu, osim u slučaju ako tim radnicima otkáže ugovor o radu uz isplatu otpremnine i istovremeno osigura mogućnost sklapanja ugovora o radu u novoosnovanom društvu.

Članak 5.

5.1. Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove na radnom mjestu za koje je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štitići poslovne interese Poslodavca i pridržavati se pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

5.2. Poslodavac je obvezan radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Ugovorom.

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

6.1. Radni odnos radnika zasniva se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, u pisanom obliku, čiji je obvezni sadržaj propisan Zakonom o radu.

6.2. Za sva slobodna radna mjesta kod Poslodavca objavljuje se interni natječaj putem intraneta Banke i u slučaju kada Poslodavac za pojedina radna mjesta raspisuje vanjski natječaj za zapošljavanje.

6.3. Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom može se utvrditi njegovo stvarno zdravstveno stanje upućivanjem na liječnički pregled, o čemu odlučuje Poslodavac.

6.4. Troškove takva liječničkog pregleda kao i kasnijih periodičkih liječničkih pregleda snosi Poslodavac.

6.5. Prije sklapanja ugovora o radu s kandidatima se može obaviti prethodno provjeravanje njihovih znanja i sposobnosti.

6.6. Odluku o prethodnom provjeravanju kandidata za zaposlenje i način provjere donosi Poslodavac.

Članak 7.

7.1. Pisani ugovor o radu mora sadržavati odredbe o:

1. strankama te njihovu prebivalište, odnosno sjedište,
2. mjestu rada,
3. nazivu, vrsti rada na koji se radnik zapošljava,
4. datumu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju rada,
6. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
7. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

7.2. Vezano uz ostale elementi ugovora o radu, koji čine njegov obvezni sadržaj (trajanje godišnjeg odmora na kojeg radnik ima pravo, otkazni rokovi kojih se mora pridržavati radnik i poslodavac), Poslodavac će uputiti radnika na ovaj Ugovor, Pravilnik o radu ili druge propise koji uređuju ta pitanja.

Članak 8.

8.1. S radnikom se može iznimno sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme kada se radi o:

- sezonskim poslovima,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega posla,
- privremenim poslovima za obavljanje kojih Poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata.

8.2. Poslodavac će nastojati imati najniži mogući broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, o čemu će kvartalno obavještavati Sindikat.

Probni rad

Članak 9.

9.1. Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

9.2. Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s time da ne može trajati duže od šest mjeseci.

Članak 10.

10.1. Za vrijeme probnog rada, radnik treba dokazati svoje stručne i radne sposobnosti na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu.

10.2. Za vrijeme probnog rada radnik mora biti upoznat s načinom praćenja njegovih stručnih i radnih sposobnosti, načinom ocjenjivanja te s osobom ovlaštenom za praćenje i ocjenjivanje.

10.3. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu otkaz mora biti obrazložen sa svim elementima iz prethodnog stavka.

Interno tržište rada

Članak 11.

11.1. Slobodna radna mjesta kod Poslodavca popunjavat će se u pravilu putem internog tržišta rada, sukladno odredbi članka 6. ovoga Ugovora.

11.2. Promjena radnih mjesta unutar Poslodavca je slobodna.

11.3. Nadležni rukovoditelj može odgoditi odlazak na novo radno mjesto najduže do 2 mjeseca i to samo u slučaju ako bi odlazak radnika bitno remetio proces rada u toj organizacijskoj jedinici.

Pripravnici

Članak 12.

12.1. Status pripravnika ima osoba koja se prvi puta zapošljava radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se školovala.

12.2. Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 13.

Pripravnik se osposobljava prema Programu stručnog osposobljavanja, koji donosi Poslodavac, u suradnji s pojedinim organizacijskim jedinicama.

Članak 14.

O dužini pripravničkog staža odlučuje Poslodavac sukladno općim aktima.

Obrazovanje

Članak 15.

15.1. Tijekom rada radnici imaju pravo i obvezu školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

15.2. Poslodavac je dužan, posebice pri uvođenju novog načina rada ili organizacije rada, odnosno uvođenju nove tehnologije, kontinuirano usavršavati i osposobljavati radnike za rad, u skladu s mogućnostima i potrebama rada.

15.3. Međusobne odnose u vezi upućivanja radnika na daljnje obrazovanje i usavršavanje utvrdit će posebnim sporazumom između radnika i Poslodavca.

15.4. Poslodavac može uputiti radnika na osposobljavanje i usavršavanje u zemlji i inozemstvu.

15.5. Radi stjecanja znanja za uspješno obavljanje poslova radnog mjesta, neposredni rukovoditelji su dužni pružiti radnicima stručnu pomoć i osigurati odgovarajuću literaturu te pisane i usmene informacije.

15.6. Za vrijeme osposobljavanja i usavršavanja radnik ima pravo na naknadu plaće i druga prava ovisno o okolnostima slučaja.

15.7. Za izvedbu programa obrazovnih aktivnosti u organizaciji Poslodavca, radnicima koji će taj program realizirati može pripasti naknada.

15.8. Odluku o visini naknade iz prethodnog stavka donosi ovlaštena osoba Poslodavca.

15.9. Obrazovanje u vrijeme redovnog radnog vremena na koje je radnika uputio Poslodavac smatra se vremenom provedenim na radu.

15.10. Ukoliko je radnik sudjelovao u obrazovanju na koje ga je uputio Poslodavac izvan redovnog radnog vremena, radnik ima sva prava kao u slučaju prekovremenog rada.

RADNO VRIJEME

Raspored radnog vremena

Članak 16.

16.1. O rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac posebnom odlukom kojom će utvrditi početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena, te raspored radnog vremena na određenim poslovima, o čemu će na pogodan način izvjesiti radnike, uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom.

16.2. O rasporedu radnog vremena Poslodavac će radnika izvijestiti najkasnije tjedan dana prije eventualne promjene, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

16.3. U okviru rasporeda radnog vremena iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac će utvrditi klizno radno vrijeme u trajanju od 60 minuta.

16.4. Radnici koji rade na radnim mjestima na kojima su u neposrednom kontaktu s vanjskim klijentima ili je opis njihova posla izravno vezan uz rad radnika koji rade s klijentima, nemaju mogućnost korištenja kliznog radnog vremena.

Puno radno vrijeme

Članak 17.

17.1. Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom, drugim kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu ne bude određeno kraće radno vrijeme.

17.2. Radno vrijeme u pravilu raspoređeno je na pet (5) dana tjedno, po osam (8) radnih sati dnevno.

17.3. U organizacijskim cjelinama gdje to zahtjeva priroda posla, tjedno radno vrijeme može se rasporediti na šest (6) radnih dana, s tim da ukupno radno vrijeme ne prelazi 40 sati tjedno, uz prethodno savjetovanje sa Sindikatom.

17.5. Ako je tjedno radno vrijeme raspoređeno na 6 radnih dana i iznosi manje od 40 sati tjedno, smatrat će se da je radnik radio puno tjedno radno vrijeme.

Dvokratni rad

Članak 18.

Dvokratnim radom smatra se radno vrijeme radnika u istom danu, s prekidom rada od najmanje jedan sat.

Smjenski rad

Članak 19.

Smjenskim radom smatra se radno vrijeme radnika koje se obavlja na način da radnik naizmjenično radi u više od jedne smjene tijekom mjeseca, neovisno o tome koliko se često smjene izmjenjuju.

Noćni rad

Članak 20.

Pod noćnim radom smatra se rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Nepuno radno vrijeme

Članak 21.

21.1. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda, opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad s punim radnim vremenom.

21.2. Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom, a naročito glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

21.3. Radnici s nepunim radnim vremenom imaju pravo na stanku tijekom radnog vremena sukladno Zakonu o radu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 22.

22.1. Radi zaštite zdravlja radnika koji rade na poslovima s otežanim uvjetima rada utvrđenim posebnim propisima ili radi korištenja nekog drugog prava, kao što je pravo na njegu djeteta sa smetnjama u razvoju, zaštita majčinstva i slično, radnik može raditi skraćeno radno vrijeme.

22.2. Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 23.

23.1. Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe sukladno odredbama Zakona o radu.

23.2. O potrebi uvođenja prekovremenog rada Poslodavac, odnosno nadređeni rukovoditelj, dužan je na vrijeme pisanim putem obavijestiti radnika i Ured za upravljanje ljudskim resursom, u pravilu 3 dana prije, a najkasnije prije početka prekovremenog rada.

23.3. U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, radnik je obvezan raditi prekovremeno, najviše do deset sati tjedno, odnosno četiri tjedna neprekidno ili s prekidima ali ne više od 12 tjedana tijekom kalendarske godine.

23.4. Odluku o uvođenju prekovremenog rada donosi Poslodavac, odnosno ovlaštena osoba Poslodavca.

23.5. Poslodavac je dužan voditi evidenciju o izvršenom prekovremenom radu.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 24.

24.1. U situacijama kada to zahtjeva priroda posla, bolje korištenje radnog vremena ili izvršenje posla u određenim rokovima i drugim sličnim slučajevima, Poslodavac može uvesti preraspodjelu radnog vremena, uz prethodno sklopljeni sporazum sa Sindikatom

24.2. Tijekom kalendarske godine radno vrijeme se preraspodjeljuje na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog radnog vremena.

24.3. Preraspodijeljeno radno vrijeme traje najduže 10 sati od dužine tjednog radnog vremena, s tim da se prosječno radno vrijeme usklađuje dva puta tijekom kalendarske godine, a ne smije biti duže od punog radnog vremena.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 25.

25.1. Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima pravo na stanku tijekom radnog vremena od najmanje 30 minuta.

25.2. Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Članak 26.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na dnevni odmor koji iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 27.

27.1. Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata neprekidno.

27.2. Dan tjednog odmora je nedjelja.

27.3. Ako radnik radi na dan tjednog odmora, pripada mu jedan dan odmora tijekom idućeg tjedna, po mogućnosti prema želji radnika, uz suglasnost nadležnog rukovoditelja.

Godišnji odmor

Članak 28.

28.1. Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 dana.

28.2. U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, blagdani i neradni dani određeni Zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

28.3. Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se za svakog radnika tako da se na 18 dana godišnjeg odmora pribrajaju dani godišnjeg odmora po sljedećim osnovama:

▪ 28.3.1. - dužini radnog staža

28.3.1.1.	od 1 do 2 godine radnog staža	1 radni dan
28.3.1.2.	od 2 do 4 godina radnog staža	2 radna dana
28.3.1.3.	od 4 do 8 godina radnog staža	4 radna dana
28.3.1.4.	Od 8 do 12 godina radnog staža	6 radna dana
28.3.1.5.	od 12 do 16 godina radnog staža	8 radna dana
28.3.1.6.	od 16 do 20 godina radnog staža	10 radnih dana
28.3.1.7.	više od 20 godina radnog staža	12 radnih dana

▪ 28.3.2. - uvjetima rada

28.3.2.1.	za rad u smjenama, dvokratni rad i noćni rad	1 radni dan
28.3.2.2.	za rad u prostorijama bez dnevnog svjetla	1 radni dan
28.3.2.3.	za rad na poslovima VII stupnja stručne spreme	1 radni dan

▪ 28.3.3. - posebnim socijalnim prilikama

28.3.3.1.	radniku za svako dijete do 12 godina starosti	po 1 dan
28.3.3.2.	radniku samohranom roditelju djece do 18 godina starosti, roditelju djeteta sa smetnjama u razvoju, invalidu rada i invalidu domovinskog rata, ako je to povoljnije od prethodne točke.	3 dana

28.4. Pravo radnika na godišnji odmor temeljem godina radnog staža računa se prema stažu koji će radnik ostvariti do kraja tekuće kalendarske godine.

28.5. Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na korištenje punog godišnjeg odmora za

tekuću godinu.

28.6. Ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika može trajati najviše 30 radnih dana, osim u slučaju kada se radi o roditelju djeteta sa smetnjama u razvoju, invalidu rada, invalidu domovinskog rata i slijepom radniku.

28.7. Slijepi radnik ima pravo na najmanje 35 radnih dana godišnjeg odmora bez obzira na kriterije utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 29.

29.1. Radnik koji se prvi puta zaposlio stječe pravo korištenja godišnjeg odmora nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

29.2. Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u više dijelova.

29.3. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje 12 radnih dana neprekidno mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

29.4. Raspored korištenja godišnjeg odmora odobrava Poslodavac izradom Plana godišnjeg odmora, uz prethodno savjetovanje sa Sindikatom, a najkasnije do kraja lipnja tekuće godine.

29.5. Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan ili jedan puta po dva dana godišnjeg odmora po vlastitoj želji, uz uvjet da o početku korištenja obavijesti Poslodavca dva dana ranije.

29.6. Poslodavac zadržava pravo promjene rasporeda korištenja godišnjih odmora temeljem zahtjeva radnika ili kada je to neophodno radi procesa rada.

29.7. Ukoliko zbog promjene rasporeda korištenja godišnjih odmora zbog procesa rada nastane materijalna šteta za radnika, Poslodavac se obvezuje nadoknaditi materijalnu štetu radniku na temelju valjanih dokaza o nastanku troška koje radnik dostavi Poslodavcu.

29.8. Poslodavac je dužan obavijestiti radnika o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 30.

30.1. Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće do ukupno najviše sedam radnih dana za sljedeće potrebe:

30.1.1.	sklapanje braka	5 radnih dana
30.1.2.	sklapanje braka djece	2 radna dana
30.1.3.	smrti člana uže obitelji	7 radnih dana
30.1.4.	smrti ostalih članova obitelji i roditelja bračnog druga	3 radna dana
30.1.5.	rođenje djeteta	5 radnih dana
30.1.6.	zbog teže bolesti člana uže obitelji	5 radnih dana
30.1.7.	preseljenje	3 radna dana
30.1.8.	za sudjelovanje na kulturnim, sportskim i drugim aktivnostima u organizaciji Poslodavca	do 5 radnih dana
30.1.9.	za slučaj elementarne nepogode (koja je zadesila radnika)	5 radnih dana

30.1.10.	za žrtve prepada	1 radni tjedan
30.1.11.	neodgodive privatne potrebe	2 radnih dana
30.1.12.	za dobrovoljno davanje krvi	1 radni dan

30.2. Članom uže obitelji smatraju se: supružnik, roditelji, braća i sestre, pastorčad, posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na zadržavanje, očuh i maćeha, posvojitelji, osobe koje je radnik dužan uzdržavati po zakonu te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, a članovima šire obitelji smatraju se djedovi, bake i roditelji supružnika.

30.3. U dane plaćenog dopusta ne računaju se dani koji su prema tjednom rasporedu neradni.

30.4. U slučaju da se za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnika desi neka od okolnosti zbog koje radnik ima pravo na plaćeni dopust, godišnji odmor se može prekinuti ukoliko se radi o teškoj bolesti člana uže obitelji koji živi u zajedničkom domaćinstvu s radnikom te ukoliko se radi o smrti člana uže obitelji radnika.

30.5. Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada i za više od sedam radnih dana ako se tijekom kalendarske godine radniku ponovi slučaj smrti člana uže obitelji, te ukoliko je bio žrtva prepada.

Plaćeni dopust za potrebe obrazovanja

Članak 31.

31.1. Neovisno o prethodnom članku, plaćeni dopust odobrit će se radniku i za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za potrebe radničkog vijeća i sindikalnog rada.

31.2. Radnik koji je u interesu Poslodavca upućen na školovanje, stručno usavršavanje ili usavršavanje, ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana u godini za pripremanje i polaganje ispita u skladu s odlukom o upućivanju i ugovorom o stručnom usavršavanju između Poslodavca i radnika.

Neplaćeni dopust

Članak 32.

32.1. Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

32.2. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, osim ako zakonom nije drugačije određeno.

32.3. Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta donosi Poslodavac, odnosno ovlaštena osoba Poslodavca.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 33.

33.1. Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života, zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite života, zdravlja radnika i sigurnost radnika, sprečavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, kontinuirano unaprijedivati zaštitu na radu te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

33.2 Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na radu.

33.3. Jednom godišnje Poslodavac je dužan o svom trošku omogućiti sistematski pregled radnika, te osigurati potrebne preglede u dogovoru s medicinom rada, sukladno Pravilniku o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalom.

33.4. Poslodavac je obavezan pri uvođenju novih tehnologija informirati radnike, odnosno povjerenika zaštite na radu o tehnološkim značajkama i mogućim utjecajima tehnologije na zdravlje i sigurnost radnika.

Članak 34.

Poslodavac se obvezuje u području zaštite na radu postupati u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, imajući u vidu specifičnosti potreba radnika.

Povjerenici radnika za zaštitu na radu

Članak 35.

35.1. U skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu, radnici imaju pravo izabrati povjerenike za zaštitu na radu, odnosno ukoliko povjerenici nisu izabrani, Sindikat potpisnik ovoga Ugovora ima pravo imenovati povjerenike radnika za zaštitu na radu.

35.2. Povjerenici zaštite na radu imaju sva prava i obveze sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

35.3 Povjerenici radnika za zaštitu na radu između sebe biraju koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Članak 36.

36.1. Radi nesmetana djelovanja u interesu radnika u području zaštite na radu i obavljanja dužnosti povjerenika radnika i koordinatora povjerenika zaštite na radu, Poslodavac se obvezuje:

- osigurati uvjete i potrebna sredstva, a osobito omogućiti povjereniku i koordinatoru povjerenika najmanje 4 (četiri) sata tjedno u redovito radno vrijeme za obnašanje dužnosti, za koje vrijeme mu pripada naknada plaće kao da je radio;
- omogućiti odsustvovanje s rada uz naknadu plaće radi osposobljavanja (tečajevi, seminari, sastanci) na teret poslodavca u trajanju od 2 tjedna godišnje, uz prethodnu najavu odsustva radnika s rada tjedan dana unaprijed;
- uz suglasnost Poslodavca za osposobljavanja koja premašuju dva tjedna na razini godine;
- omogućiti pravo uvida u sve propise, isprave i korištenja dokumentacije vezane za sigurnost i zdravlje radnika;
- omogućiti druga prava sukladno Zakonu o zaštiti na radu i Sporazumu o pravima i obvezama povjerenika radnika zaštite na radu.

36.2. Povjerenici radnika za zaštitu na radu uživaju posebnu zaštitu utvrđenu posebnim zakonom i ovim Ugovorom te ih Poslodavac ne smije tijekom obnašanja dužnosti bez prethodnog pristanka Radničkog vijeća i sindikata rasporediti na drugo mjesto rada ili k drugom poslodavcu, otkazati ugovor o radu, smanjivati im plaću ili ih na drugi način dovoditi u nepovoljniji položaj, niti protiv njih pokrenuti postupak za naknadu štete, ukoliko su povjerenici postupali sukladno svojim ovlastima.

36.3. Povjerenici zaštite na radu mogu jedan drugome ustupati sate rada za obavljanje poslova zaštite na radu na način da radnik kojemu se sati ustupaju može koristiti najviše 8 sati tjedno za takav rad.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 37.

37.1. Poslodavac je dužan štiti privatnost radnika sukladno Zakonu o radu.

37.2. Radnik koji ne dostavi potrebne podatke ili ne prijavi promjenu podataka ili preda neistinite podatke snosi štetne posljedice svoga postupanja.

37.3. Poslodavac uz prethodnu suglasnost ovlaštene osobe sindikata potpisnika ovog Ugovora imenuje osobu koja je ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podaci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa propisima koji reguliraju zaštitu osobnih podataka.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 38.

38.1. Poslodavac je obavezan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

38.2. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika.

38.3. Spolno uznemiravanje je verbalno, neverbalno ili fizičko uznemiravanje spolne naravi.

38.4. Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Članak 39.

39.1. Povjerenstvo od tri člana, te tri zamjenika, a koje je ovlašteno zaprimati i rješavati pritužbe vezano uz zaštitu dostojanstva radnika imenuje Poslodavac uz prethodno savjetovanje sa Sindikatom.

39.2. Ukoliko je bilo koji član Povjerenstva ili zamjenik, iz prethodnog stavka izravno uključen na aktivnoj ili pasivnoj strani, a vezano za predmet ovog postupka, isti se izuzima, te se na njegovo mjesto u tome predmetu imenuje druga osoba na način utvrđen stavkom 1.

39.3. Podatke o članovima Povjerenstva i njihovim zamjenicima iz stavka 1. Poslodavac će javno objaviti radnicima, putem intraneta.

Članak 40.

40.1. Ukoliko Povjerenstvo iz prethodnog članka zaprimi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužno je odmah, a najkasnije u roku od osam dana od zaprimanja pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

40.2. U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, Povjerenstvo je obvezno ispitati radnika koji je pritužbu podnio, kao i osobu za koju se tvrdi da je uznemirivala ili spolno uznemirivala radnika te utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica. O onome što je saznalo, Povjerenstvo će sastaviti zapisnik koji potpisuje i osoba protiv koje je pritužba podnesena te radnik koji je podnio pritužbu.

Članak 41.

Poslodavac, na prijedlog Povjerenstva iz članka 39. ovoga Ugovora, može primijeniti sljedeće mjere radi zaštite radnika od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja:

1. upozorenje radniku koji je uznemiravanje počinio;
2. promjena mjesta rada u drugo mjesto, odnosno ponuda drugog ugovora s ciljem promjene mjesta rada radnika koji je uznemiravanje počinio;
3. redovni otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radniku koji je uznemiravanje počinio;
4. izvanredni otkaz ugovora o radu radniku koji je uznemiravanje počinio;
5. onemogućiti pristup stranke koja je počinila uznemiravanje u službene prostorije Poslodavca, a naročito one u kojima radi uznemiravani radnik;
6. uz suglasnost ili na zahtjev uznemiravanog radnika, promjena mjesta rada uznemiravanog radnika, na drugo mjesto rada (lokaciju) ili promjena poslova koje uznemiravani radnik obavlja.

Članak 42.

42.1. Podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu je tajnost odgovorno Povjerenstvo ovlašteno za zaprimanje i rješavanje pritužbi, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja o čemu trebaju biti upozorene prije početka postupka.

42.2. Osoba koja smatra da je uznemiravana ili spolno uznemiravana u postupku zaštite svojih prava ima i sva druga prava utvrđena Zakonom o radu, a ukoliko je član Sindikata ima pravo zatražiti stručnu pomoć i zastupanje od strane Sindikata.

42.3. Ako Poslodavac, odnosno Povjerenstvo koje je ovlašteno primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, ne poduzme odgovarajuće mjere ili ako su mjere neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

42.4. Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

42.5. Za vrijeme prekida rada u slučaju iz prethodnog stavka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

42.6. Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

42.7. U slučaju spora teret dokazivanja je na Poslodavcu.

PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Plaća

Članak 43.

43.1. Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće, određene koeficijentom u nomenklaturi zanimanja,

- stimulativnog dijela plaće,
- dodatka na plaću.

43.2. Pod plaćom podrazumijeva se bruto plaća radnika.

Osnovna plaća

Članak 44.

44.1. Osnovna plaća radnika je najniži iznos plaće koji je Poslodavac dužan isplatiti radniku za puno radno vrijeme i normalni učinak, utvrđena na temelju složenosti poslova radnog mjesta i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu.

44.2. Poslovi koje radnici obavljaju na radnim mjestima razvrstavaju se po kriteriju složenosti u 9 skupina.

44.3. Za svako radno mjesto utvrđuje se najniži i najviši koeficijent složenosti poslova, na temelju kojega se utvrđuje osnovna plaća radnika.

44.4. Osnovna se plaća izračunava množenjem osnovice za izračun s pripadajućim koeficijentom radnog mjesta.

44.5. Osnovica za izračun plaće ne može biti manja od 2 300,00 kn.

44.6. Osnovna se plaća radnika, a koja je izražena s koeficijentom složenosti zanimanja, jednom godišnje usklađuje sa rastom troškova života u odnosu na proteklo razdoblje temeljem indeksa potrošačkih cijena prethodne godine iz Državnog zavoda za statistiku.

44.7. Koeficijente radnih mjesta koji su utvrđeni na dan potpisivanja ovog Ugovora Poslodavac ne smije umanjivati, a naročito ne zbog povećanja osnovice za izračun plaća.

Kretanje osnovne plaće

Članak 45.

45.1. Kretanje osnovne plaće radnika na istom radnom mjestu odvija se unutar okvira određenog najnižim i najvišim koeficijentom radnog mjesta na kojemu radnik radi.

45.2. Kretanje osnovne plaće radnika vezano je uz rezultate rada i procjenu učinka radnika sukladno definiranim kriterijima od strane Poslodavca.

45.3. Prilikom procjene učinka svakog radnika, Poslodavac će uzimati u obzir sljedeće kriterije:

1. rezultati i orijentacija na rezultate
2. znanje i stručnost
3. odnos prema klijentu
4. poticanje promjena
5. timski rad.

45.4. Poslodavac je obavezan provesti postupak procjene učinka prema Pravilniku o radnoj uspješnosti, najmanje jedanput godišnje, te o rezultatima istog pisanim putem obavijestiti radnika, u kojemu slučaju radnik ima pravo pisanog prigovora.

Skupine složenosti poslova

Članak 46.

Osnovna najniža i najviša bruto plaća kod Poslodavca utvrđuje u rasponu 2,8 :9.

Stimulativni dio plaće

Članak 47.

47.1 Radniku se može isplatiti i stimulativni dio plaće na osnovi rezultata rada radnika, te ukupnih rezultata poslovanja Banke.

47.2. Određivanje stimulativnog dijela plaće provodi se na temelju praćenja i ocjenjivanja rada radnika.

47.3. Stimulativni dio plaće isplaćivati će se najmanje 2 puta godišnje prema Odluci Uprave, a u skladu sa stavkom 1. ovog članka.

Članak 48.

48.1. Određivanje stimulativnog dijela plaće za svakog radnika donosi rukovoditelj organizacijskog dijela u kojem radnik radi.

48.2. Ocjena radnog doprinosa određuje se temeljem sljedećih kriterija:

1. zalaganja radnika na radu i rezultata njegova rada,
2. kvalitete i količine obavljenog rada,
3. odnosa prema strankama i drugim radnicima,
4. postupanja sa sredstvima i predmetima rada,
5. doprinosa radnika racionalnosti i učinkovitosti poslovanja, unapređivanja i osiguravanja kvalitete rada, unapređivanja organizacije rada te kreativnosti radnika u radu,
6. sudjelovanja u edukacijama na koje je radnika uputio Poslodavac.

48.3. Svaki rukovoditelj unutar svog organizacijskog dijela dužan je izvijestiti radnika o određenom stimulativnom dijelu plaće te ga sukladno primjenjivim kriterijima iz ovog članka obrazložiti.

Dodaci na plaću

Članak 49.

49.1. Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće za rad u posebnim uvjetima i to:

49.1.1.	za rad noću, odnosno treću smjenu	50%
49.1.2.	za prekovremeni rad	50 %
49.1.3.	za rad nedjeljom	50%
49.1.4.	za rad na dan Uskrsa	75%
49.1.5.	za rad u dane blagdana i dane utvrđene posebnim zakonom	50%
49.1.6.	za rad u smjenama i dvokratni rad	10%

49.2. Povećanje iz prethodnog stavka izračunava se za efektivne sate rada, na osnovnu plaću radnika, osim u slučaju rada u smjenama i dvokratnog rada koji se obračunavaju kao mjesečni dodatak na osnovnu plaću radnika.

49.3. Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobnu prisutnost više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju.

49.4. Osnovna bruto plaća radnika uvećava se za svaku godinu radnog staža u visini 0,5%.

49.5. Radnik koji radni najmanje polovinu punog radnog vremena ima pravo na dodatak za prehranu u visini 500,00 kn bruto.

Dodatne nagrade

Članak 50.

Za izuzetne napore i radne učinke tijekom određenog razdoblja, naročito za rad na posebnim projektima, radnika se može stimulirati i dodatnom nagradom.

Članak 51.

51.1. O pravu na isplatu „13“ plaće, te visini isplate Poslodavac će u dobroj vjeri razmotriti pri sljedećim pregovorima za sklapanje novog Kolektivnog ugovora.

Članak 52.

52.1. Radnicima koji su svojim radom, inovacijom, racionalizacijom, korisnim prijedlogom i sl. ostvarili materijalnu ili nematerijalnu korist za Poslodavca, Poslodavac može isplatiti jednokratnu novčanu nagradu.

52.2. Prijedlog za isplatu može dati svaki radnik.

Naknade plaće

Članak 53.

53.1. Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisima ili kolektivnim ugovorom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

53.2. Ukoliko ovim Ugovorom za pojedini slučaj nije drugačije određeno, radniku pripada naknada plaće u visini kao da je radio.

Članak 54.

54.1. Naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio u mjesecu za koji se obračunava plaća radnik ostvaruje kada ne radi:

- za dane blagdana i neradne dane,
- za vrijeme korištenja plaćenog dopusta,
- za vrijeme odsutnosti zbog stručnog usavršavanja i obrazovanja na koje je upućen od strane Poslodavca ili u drugim sličnim slučajevima,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
- za rad u Radničkom vijeću, odnosno Sindikatu,
- za vrijeme obavljanja funkcije sindikalnog povjerenika sukladno članku 94. ovog Ugovora
- u drugim slučajevima utvrđenim važećim pozitivnim propisima.

54.2. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora naknada plaće se utvrđuje u skladu sa stavkom 1. ovog članka, odnosno u skladu sa Zakonom o radu ako je to povoljnije za radnika.

Članak 55.

55.1. Za vrijeme bolovanja radnika do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini 90% osnovice za naknadu.

55.2. Naknada u 100% iznosu osnovice za naknadu pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti i povrede na radu.

55.3. Osnovicu za isplatu naknade za bolovanje čini prosječna plaća radnika koju je radnik ostvario u prethodna tri mjeseca prije nastupa bolovanja.

55.2. Za vrijeme bolovanja radnika zbog bolesti i njege člana uže obitelji, radniku pripada naknada plaće sukladno posebnim propisima i razlika na teret poslodavca sukladno stavku 1. ovoga članka.

Isplata plaće i naknade

Članak 56.

56.1. Plaća se isplaćuje jednom mjesečno i to najkasnije do 10. u mjesecu za prethodni mjesec.

56.2. Naknada plaće koju isplaćuje Poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

Plaća pripravnika

Članak 57.

Plaća pripravnika utvrđuje se u visini koju odredi Poslodavac.

OTPREMNINE I DRUGE NAKNADE

Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu

Članak 58.

58.1. U slučaju otkaza ugovora o radu nakon tri godine neprekidnog rada u HPB-u, radnik ima pravo na otpremninu uz ostale uvjete utvrđene Zakonom o radu, a najmanje u visini 50% bruto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku godinu staža kod Poslodavca.

58.2. Pravo iz stavka 1. nemaju radnici kojima je otpremnina uređena posebnim ugovorom s Poslodavcem.

58.3. Ukoliko otpremnina odnosno dio otpremnine podliježe obvezi plaćanja poreza, prireza ili doprinosa te troškove obračunava i snosi Poslodavac.

Otpremnina radi odlaska u mirovinu

Članak 59.

59.1. Radnik kojemu radni odnos kod Poslodavca prestaje radi odlaska u mirovinu ima pravo na otpremninu u visini dvije prosječne bruto plaće koje je ostvario tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

59.2. Ukoliko otpremnina odnosno dio otpremnine podliježe obvezi plaćanja poreza, prireza ili doprinosa te troškove obračunava i snosi Poslodavac.

Dnevnica za službeno putovanje

Članak 60.

60.1. Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji i inozemstvu pripada pravo na dnevnicu za sva službena putovanja preko 30 km udaljenosti, naknadu prijevoznih troškova do mjesta službenog putovanja i natrag, neovisno o udaljenosti i naknadu troškova noćenja.

60.2. Radnik ima pravo na:

- pola dnevnice, ako je na službenom putovanju proveo preko 8 sati do 12 sati,
- punu dnevnicu ako je na službenom putovanju proveo preko 12 sati, odnosno za svaka 24 sata provedena na službenom putovanju.

60.3. Dnevnica za službeno putovanje u zemlji, utvrđuje se u visini najvišeg neoporezivog iznosa

sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

60.4. Dnevnicu za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini propisanoj za korisnike državnog proračuna.

Terenski dodatak

Članak 61.

61.1. Terenski dodatak u zemlji i inozemstvu isplaćuje se kada radnik boravi izvan mjesta svojega prebivališta ili uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta Poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice Poslodavca i kada Poslodavac obavlja takvu vrstu djelatnosti koja je po svojoj prirodi vezana za rad na terenu.

61.2. Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji dan u mjesecu za sljedeći mjesec.

61.3. Ukoliko je Poslodavac radniku za vrijeme boravka na terenu osigurao prehranu na svoj teret, visina terenskog dodatka umanjuje se razmjerno tim troškovima.

61.4. Terenski dodatak utvrđuje se najmanje u visini najvišeg neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

61.5. Terenski dodatak i dnevnicu međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 62.

62.1. Ukoliko radnik obavlja poslove na lokaciji Poslodavca, koje je izvan mjesta stalnog prebivališta radnika, ima pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji radi pokrića povećanih troškova koje ima u svezi s takvim načinom rada.

62.2. Ukoliko radnik dnevno putuje na lokaciju Poslodavca kao mjesto rada, nema pravo na naknadu za odvojeni život.

62.3. U smislu ovoga članka obitelji se smatra bračni drug, djeca, posvojenik, pastorak i štićenik, ako su prijavljeni na istoj adresi stanovanja kao i radnik.

62.4. Naknada se utvrđuje najmanje u visini najvišeg neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

62.5. Naknada za odvojeni život, dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 63.

63.1. Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na relaciji od mjesta stanovanja do mjesta rada i obrnuto, u visini cijene mjesečne vozne karte prema cijeni javnog prijevoza koja je najpovoljnija za Poslodavca.

63.2. Ukoliko na određenoj relaciji nije organiziran nikakav javni prijevoz, naknada troškova prijevoza radniku utvrđuje se prema visini cijene prijevoza na otprilike jednakim udaljenostima gdje je organiziran prijevoz.

Naknada troškova za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 64.

Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe sukladno Pravniku o porezu na dohodak, u visini najvišeg neoporezivog iznosa.

Trošak liječenja i oporavka

Članak 65.

65.1. Radnik koji je na radnom mjestu pretrpio prepad, oružanu pljačku ili razbojstvo ili pokušaj oružane pljačke ili razbojstva ima pravo na psihološku pomoć i jedan radni tjedan oporavaka u toplicama ili lječilištu u tuzemstvu na teret Poslodavca.

65.2. U slučaju da je više radnika iz iste organizacijske jedinice, odnosno lokacije Poslodavca istovremeno pretrpjelo prepad, oružanu pljačku, razbojstvo ili pokušaj oružane pljačke ili razbojstva termini oporavka u toplicama ili lječilištu trebaju se usuglasiti s nadležnim direktorom sektora.

PRIGODNE ISPLATE

Članak 66.

66.1. Poslodavac će jednom godišnje radnicima isplatiti:

- regres za korištenje godišnjeg odmora, najkasnije u lipnju tekuće godine najmanje u visini od 3.000,00 kn neto,
- božićnicu, početkom prosinca tekuće godine najmanje u visini od 2.000,00 kn neto.

66.2. Poslodavac će jednom godišnje prije Božića osigurati radnicima dar u naravi, u visini najvišeg neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Poklon djeci

Članak 67.

67.1. Poslodavac će jednom godišnje osigurati radnicima poklone za svako dijete radnika do 15 godina starosti u visini najvišeg neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak.

67.2. Poklon iz prethodnog stavka isplaćuje se početkom prosinca tekuće godine, a odnosi se i na djecu koja u tekućoj godini napune 15 godina.

Jubilarna nagrada

Članak 68.

68.1. Za dugogodišnji rad kod Poslodavca i pravnih prednika Poslodavca radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade i to:

-	za 10 godina rada	1 neto plaća radnika
-	za 15 godina rada	1,5 neto plaće radnika
-	za 20 godina rada	2 neto plaće radnika
-	za 25 godina rada	2,5 neto plaće radnika
-	za 30 godina rada	3 neto plaće radnika
-	za 35 godina rada	3,5 neto plaće radnika
-	za 40 godina rada	4 neto plaće radnika.

68.2. Osnovicu za izračun jubilarne nagrade čini prosječna neto plaća radnika isplaćena radniku u prethodna tri mjeseca prije isplate.

68.3. Ukoliko nagrada ili dio nagrade iz ovoga članka podliježe obvezi plaćanja poreza, prireza ili doprinosa te troškove obračunava i snosi Poslodavac.

Solidarne pomoći

Članak 69.

69.1. Radnik, odnosno njegova obitelj, ima pravo na solidarnu pomoć na teret Poslodavca u sljedećim slučajevima:

69.1.1.	rođenje djeteta radnika	– u visini neoporezivog iznosa
69.1.2.	smrti radnika	- u visini 50.000,00 kn neto
69.1.3.	smrt člana uže obitelji radnika	- u visini 5.000 kn neto
69.1.4.	potpore zbog invalidnosti radnika	- u visini 2.500 kn neto godišnje
69.1.5.	neprekidno bolovanje radnika duže od 90 dana	- u visini 2.500 kn neto
69.1.6.	radi nabavke medicinskih pomagala i pokrića troškova pri kupnji lijekova	- u visini dostavljenog računa
69.1.7.	otklanjanja štetnih posljedica nastalih elementarnim nepogodama na objektima za stanovanje radnika	- do 10.000,00 kn neto.

69.2. Članovi uže obitelji radnika su bračni drug, roditelji, roditelji bračnog druga, djeca, drugi preci i potomci u izravnoj liniji, usvojena djeca i djeca na skrbi, te punoljetne osobe kojima je radnik skrbnik prema posebnom zakonu.

69.3. Pod elementarnom nepogodom smatra se elementarna nepogoda proglašena prema posebnim propisima.

DRUGA MATERIJALNA I NEMATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Pomoć u školovanju djece radnika

Članak 70.

70.1. U slučaju radnikove smrti Poslodavac može isplaćivati novčanu pomoć obitelji radnika radi sudjelovanja u pokriću troškova zbrinjavanja djece umrlog radnika.

70.2. Odluku o isplati novčane pomoći djeci umrlih radnika donosi Poslodavac, nakon utvrđivanja materijalnog statusa obitelji. Pri utvrđivanju materijalnog statusa obitelji Poslodavac će se savjetovati sa Sindikatom.

70.3. Novčana pomoć za djecu umrlih radnika isplaćuje se mjesečno djeci predškolskog uzrasta pa do završetka srednje škole, odnosno redovnog studija, prema sljedećim kriterijima:

- za djecu predškolskog uzrasta (godinu dana prije škole) 700,00 kn,
- za djecu u osmogodišnjoj školi 1.000,00 kn,
- za djecu u srednjoj školi 1.500,00 kn,
- za studente na redovnom školovanju 2.000,00 kn.

70.4. Isplata teče od 1. u sljedećem mjesecu od dana nastupa smrti radnika i utvrđuje se u neto iznosu.

Članak 71.

71.1. Poslodavac će u najkraćem mogućem roku sve radnike osigurati od posljedica nesretnog slučaja 24 sata za sljedeće slučajeve:

73.1.1.	smrt uslijed nesretnog slučaja	najmanje 55.000,00 kn neto
73.1.2.	trajnog invaliditeta od posljedica nesretnog slučaja	najmanje 110.000,00 kn neto
73.1.3.	smrti uslijed bolesti	najmanje 15.000,00 kn neto

71.2. Prije ugovaranja sljedeće police osiguranja, a nakon isteka ugovorene police osiguranja iz stavka 1., Poslodavac će zatražiti prethodnu suglasnost Sindikata o pravima iz police.

Dodatno zdravstveno osiguranje

Članak 72.

Poslodavac će o svom trošku svim radnicima osigurati dodatno zdravstveno osiguranje a sadržaj police određuje Poslodavac uz prethodni sporazum sa Sindikatom.

Poboljšanje životnog standarda radnika

Članak 73.

Poslodavac će u skladu sa svojim mogućnostima izdvojiti sredstva za poboljšanje životnog standarda radnika za:

- sportske susrete radnika u organizaciji Poslodavca i sindikata,
- rekreacijske potrebe u okviru organizacijskih jedinica Poslodavca.

Kreditni za radnike

Članak 74.

74.1. Poslodavac će radnicima odobravati kredite pod posebnim uvjetima, u skladu s godišnjim planom sredstava predviđenim za kreditiranje.

74.2. Iznimno od odredbi iz stavka 1. ovog članka, kamata po stambenim kreditima radnika ne može biti veća od visine eskontne stope.

74.3. U slučaju prestanka ugovora o radu, radnik zadržava pravo otplate kredita po uvjetima iz ovog članka osim ako je radniku radni odnos prestao zbog skrivljenog ponašanja i na vlastiti zahtjev.

Naknade za korištenje bankarskih usluga

Članak 75.

Poslodavac će posebnom odlukom radnicima osigurati povoljnije uvjete za korištenje svih bankarskih usluga za koje postoji mogućnost prilagodbe uvjeta u informatičkom sustavu bez značajnih dodatnih troškova za Poslodavca.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 76.

76.1. Radniku prestaje ugovor o radu na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom i odredbama ovog Ugovora.

76.2. Kada radni odnos otkazuje radnik redovitim otkazom, radnik ima obvezu poštivanja otkaznog roka

u trajanju dva tjedna, a najduže mjesec dana kada to zahtijevaju potrebe posla, od dana dostave odluke Poslodavcu.

76.3. Stavak 2. ne odnosi se na radnike koji imaju sklopljen posebni ugovor u kojemu je otkazni rok uređen na drugačiji način.

76.4. Poslodavac i radnik mogu izvanredno otkazati ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme sukladno Zakonu o radu.

ORGANIZACIJA RADA, OBVEZE RADNIKA I PRAVILA O RADU

Obveze radnika

Članak 77.

77.1. Obveza je svakog radnika da sve svoje sposobnosti, znanja i vještine koristi u obavljanju poslova prema sklopljenom ugovoru o radu i da izbjegava sve radnje koje bi mogle narušiti ugled Poslodavca ili obavljanje djelatnosti.

77.2. Radnici su obvezni štiti imovinu Poslodavca u okviru svojih mogućnosti i ovlasti.

Obavještavanje radnika

Članak 78.

Obavještavanje radnika obavlja se putem internog mail sustava i intraneta, te oglasnih ploča u prostorijama u kojima radnici obavljaju djelatnost Poslodavca ili na drugi radnicima dostupan način.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Zaštita prava radnika

Članak 79.

79.1. Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.

79.2. Ako Poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu pred nadležnim sudom.

79.3. Kada se radi o novčanim potraživanjima radnika, radnik svoju zaštitu može zahtijevati izravno od nadležnog suda, sukladno odredbama Zakona o radu.

Dostava pismena

Članak 80.

80.1. Dostava odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u vezi ostvarivanja prava i obveza radnika obavlja se neposrednom predajom radniku uz dostavnu knjigu i dostavnicu te potpis radnika.

80.2. Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte uz dostavnicu na adresu koju je prijavio Poslodavcu.

80.3. Ako radnik odbije primiti pošiljku ili se pošiljka vrati Poslodavcu s naznakom «nepoznat», dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca.

80.4. Protekom roka od osam dana od dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Naknada štete

Članak 81.

81.1. Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi u skladu sa zakonom.

81.2. Radnika se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu, osim u slučaju ako je štetu počinio kaznenim s umišljajem.

81.3. Ako radnik pretrpi štetu na radu i u vezi rada, Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu u skladu sa zakonom.

Članak 82.

Zbog naravi posla kojeg radnici obavljaju kod Poslodavca i povećanog rizika od nastajanja materijalnih šteta s posljedicama za radnika i Poslodavca, Poslodavac ima obvezu posebno voditi računa o sljedećem:

- temeljitim, nedvosmislenim, ažurnim i pisanim uputama za rad,
- dostavljanju uputa za rad putem dostupnih sredstava priopćavanja svim izvršiocima neposredno,
- strogoj kontroli primjene uputa za rad.

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 83.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Sindikalno organiziranje

Članak 84.

84.1. Poslodavac se obvezuje osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja radnika utvrđenih konvencijama Međunarodne organizacije rada, a koje čine dio pozitivnih propisa Republike Hrvatske, Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

84.2. Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima neće ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane član sindikata.

Prava Sindikata

Članak 85.

85.1. Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku Sindikatu potpisniku ovoga Ugovora osigurati sljedeće uvjete za rad:

- uredsku prostoriju za rad,
- prostor za održavanje sindikalnih sastanaka u postojećim prostorijama Poslodavca,

- pravo na korištenje telefona, telefaksa, osobnog računala, e-maila, intraneta, interneta, te drugih tehničkih pomagala,
- pravo na besplatno izvještavanje o radu, putem oglasnih ploča, interneta, intraneta i uobičajenih sredstava komunikacije kod Poslodavca,
- umnožavanje dokumenata,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine te obustave pozajmica i sindikalnih kredita.

Prava sindikalnih povjerenika i predstavnika

Članak 86.

86.1. Sindikat kod Poslodavca slobodno odlučuje o izboru i imenovanju svojih sindikalnih povjerenika i predstavnika.

86.2. Poslodavac je obavezan sindikalnim povjerenicima omogućiti pristup svim radnicima i podacima potrebnim za obnašanje njihove dužnosti te im omogućiti uvid u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

86.3. Svi sindikalni povjerenici kod Poslodavca uživaju zaštitu utvrđenu Zakonom i ovim Ugovorom.

86.4. U vrijeme trajanja mandata i 1 godinu nakon isteka mandata sindikalnom povjereniku Poslodavac bez prethodne suglasnosti sindikata ne može:

- otkazati ugovor o radu,
- rasporediti ga na drugo radno mjesto,
- ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.

Članak 87.

87.1. Poslodavac je obavezan:

- članovima glavnog sindikalnog povjereništva osigurati oslobođenje obveze rada po ugovoru o radu uz naknadu plaće radi obnašanja svojih sindikalnih dužnosti na način kako je to Zakonom o radu određeno za članove radničkog vijeća,
- članovima glavnog sindikalnog povjereništva i ostalim sindikalnim povjerenicima omogućiti odsustvovanje s rada uz naknadu plaće i druge naknade (troškovi putovanja i smještaja, dnevnice i dr. prava koja ostvaruju radnici Poslodavca kada su upućeni na službeni put), radi osposobljavanja (tečajevi, seminari) te prisustvovanja sastancima sindikata na teret Poslodavca, do dva tjedna godišnje,
- glavni sindikalni povjerenik Sindikata potpisnika ovoga Ugovora ima pravo i na oslobođenje obveze rada po ugovoru o radu uz naknadu plaće kao da je radio, radi obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika u trajanju od 4 sata dnevno.

RJEŠAVANJE SPOROVA IZMEĐU POTPISNIKA UGOVORA

Članak 88.

88.1. Postupak mirenja pokrenut će se za rješavanje sporova između potpisnika Ugovora, na način i u slučajevima kako je to uređeno Zakonom o radu.

88.2. Sindikat ima pravo na štrajk koji je organiziran u skladu s propisima i sindikalnim pravilima o štrajku.

88.3. Štrajk se mora najaviti Poslodavcu, a u pismu najave moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

88.4. Sindikat će se suzdržavati od štrajka ako se sve odredbe ovoga Ugovora uredno ispunjavaju.

88.5. Obveza socijalnog mira vrijedi do početka novih kolektivnih pregovora pod uvjetima iz prethodnog stavka ili izmjena i dopuna ovoga Ugovora.

88.6. Štrajkom rukovodi štrajkački odbor.

88.7. Članovi Štrajkačkog odbora ne mogu za vrijeme štrajka biti raspoređeni na rad.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Vrijeme važenja i obnova Ugovora

Članak 89.

89.1. Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31. prosinca 2009. godine.

89.2. Nakon proteka vremena na koje je sklopljen odredbe ovog Ugovora primjenjuju se prema pravilima o produženoj primjeni.

89.3. Postupak sklapanja novog Ugovora početak će najkasnije tri mjeseca prije isteka roka važenja Ugovora.

Izmjena i dopuna Ugovora

Članak 90.

90.1. Svaka ugovorna strana za vrijeme važenja Ugovora može pokrenuti postupak izmjene i dopune.

90.2. Na prijedlog jedne od strana potpisnika Ugovora za izmjenu i dopunu Ugovora druga strana dužna je očitovati se o prijedlogu najkasnije u roku od 30 dana.

Tumačenje Ugovora

Članak 91.

91.1. Za autentično tumačenje ovoga Ugovora utemeljuje se zajednička Komisija za tumačenje sastavljena od tri predstavnika Sindikata potpisnika i tri predstavnika Poslodavca.

91.2. Komisija za tumačenje Ugovora iz prethodnog stavka utemeljuje se u roku od 30 dana od dana potpisa Ugovora.

Stupanje na snagu, primjena Ugovora

Članak 92.

92.1. Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa ovlaštenih predstavnika stranaka, a primjenjuje se od 1. siječnja 2009. godine.

92.2. Ovaj se Ugovor sklapa u četiri istovjetna primjerka, za svaku stranu po dva.

Za Poslodavca
Član Uprave
Ivan Sladonja

Za Sindikat
Glavni sindikalni povjerenik
Krešimir Tojčić