

**SOCIETE GENERALE – SPLITSKA BANKA d.d.**, sa sjedištem u Splitu, Ruđera Boškovića 16, zastupana po predsjedniku Uprave Pierre Boursotu (u daljnjem tekstu: Poslodavac)

i

**SINDIKAT BANKARASKIH I FINANCIJSKIH DJELATNIKA HRVATSKE** – Sindikalna podružnica Splitska banka, sa sjedištem u Splitu, Ruđera Boškovića 5, zastupana po glavnom sindikalnom povjereniku Petru Perkoviću (u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su dana 3. rujna 2008. godine

## **KOLEKTIVNI UGOVOR ZA SOCIETE GENERALE - SPLITSKU BANKU d.d.**

### **I. TEMELJNE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

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

1.2. Ovim Ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika u Splitskoj banci, Societe Generale Group.

#### **Članak 2.**

2.1. Prema odredbama ovog Ugovora, poslodavac je Splitska banka, Societe Generale Group za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

2.2. Prema odredbama ovog Ugovora, radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca na temelju ugovora o radu, bez obzira je li sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme, te s punim ili nepunim radnim vremenom.

#### **Članak 3.**

3.1. Odredbe ovog 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 koji su u vrijeme sklapanja ovoga Ugovora bili ili su naknadno postali članovi Sindikata potpisnika.

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

3.4. Poslodavac može odredbe ovoga Ugovora primijeniti i na ostale radnike koji nisu članovi Sindikata potpisnika.

#### **Članak 4.**

4.1. U slučaju statusne promjene Poslodavca, odnosno drugog pravnog posla, a kada se na novog poslodavca prenesu ugovori o radu radnika, na radnike se do sklapanja novog Ugovora nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor.

4.2. Ako osniva novo društvo unutar Splitske banke d.d., Poslodavac će svim radnicima Banke koji prelaze na rad u novoosnovano društvo, osigurati kontinuitet radnog staža, te druga prava u neizmijenjenom obliku i opsegu na način kako je to predviđeno Zakonom o radu u slučaju prenošenja ugovora na novog poslodavca.

4.3. Poslodavac će odredbe ovog Ugovora primjenjivati i na radnike društava u kojima ima većinsko vlasništvo ili ima većinsko pravo odlučivanja.

## **II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

### **Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 5.**

- 5.1. Radni odnos zasniva se sklapanjem Ugovora o radu u pisanom obliku, čiji je obvezni sadržaj propisan Zakonom o radu.
- 5.2. Slobodna radna mjesta kod Poslodavca popunjavat će se u pravilu putem internog tržišta rada.
- 5.3. U slučaju potrebe za zapošljavanjem na nekom radnom mjestu u pravilu će se objaviti interni natječaj.
- 5.4. Na internom natječaju prednost ima radnik koji svojim kvalifikacijama i kompetencijama najviše udovoljava zahtjevima objavljenog radnog mjesta.

### **Obrazovanje**

#### **Članak 6.**

- 6.1. Tijekom rada radnici imaju pravo i obvezu školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.
- 6.2. Poslodavac je dužan, posebice pri uvođenju novog načina rada ili organizacije rada, odnosno uvođenju nove tehnologije, kontinuirano usavršavati i osposobljavati radnike za rad.
- 6.3. Međusobne odnose u vezi upućivanja radnika na daljnje obrazovanje i usavršavanje Poslodavac i radnik utvrdit će posebnim sporazumom.

## **III. RADNO VRIJEME**

### **Raspored radnog vremena**

#### **Članak 7.**

O rasporedu radnog vremena radnika odlučuje Poslodavac posebnom odlukom kojom će utvrditi početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena, uz prethodno savjetovanje sa Sindikatom potpisnikom ovog Ugovora.

### **Puno radno vrijeme**

#### **Članak 8.**

- 8.1. Puno radno vrijeme radnika Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu ne bude određeno kraće radno vrijeme.
- 8.2. Radno vrijeme u pravilu raspoređeno je na pet (5) dana tjedno, po osam (8) radnih sati dnevno.
- 8.3. U organizacijskim dijelovima 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.

### **Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 9.**

- 9.1. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad s punim radnim vremenom.
- 9.2. Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom sukladno Zakonu, a naročito glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

### **Prekovremeni rad**

#### **Članak 10.**

- 10.1. Prekovremeni rad Poslodavac ima pravo uvesti u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim slučajevima prijeke potrebe.

10.2. O potrebi prekovremenog rada Poslodavac, odnosno nadređeni rukovoditelj dužan je na vrijeme pisanim putem obavijestiti radnika, u pravilu 2 dana prije, a najkasnije prije početka prekovremenog rada.

10.3. U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, radnik je obavezan raditi prekovremeno, najviše do deset sati tjedno.

10.4. Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od 12 tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika Poslodavca prelazi 10% ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu Poslodavac mora obavijestiti inspektora rada, odnosno postupiti u skladu sa Zakonom o radu.

10.5. Poslodavac je obavezan svaka 3 mjeseca pisanim putem i uz obrazloženje izvještavati Sindikat potpisnik ovog Ugovora o odrađenim prekovremenim satima.

## **Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 11.**

11.1. U situacijama kada to zahtjeva priroda posla, bolje korištenje radnog vremena ili izvršenje posla u određenim rokovima i drugim sličnim situacijama, Poslodavac može uvesti preraspodjelu radnog vremena, ako je o svakom novom uvođenju preraspodjele prethodno postigao suglasnost sa sindikalnim povjerenikom koji preuzima ovlasti radničkog vijeća.

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

11.3. Preraspodjeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 52 sata tjedno, s tim da se prosječno radno vrijeme usklađuje dva puta tijekom kalendarske godine, a ne smije biti duže od punog radnog vremena.

11.4. Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka stranke su suglasne da se radi boljeg korištenja radnog vremena, radno vrijeme u poslovnicama koje rade u smjenama, a radnici ne rade svaku subotu, radno vrijeme preraspodjeljuje na način da jedan tjedan traje kraće, a drugi tjedan traje duže, ali ne duže od 42,5 sata tjedno, s time da se puno radno vrijeme usklađuje na razini dva tjedna, odnosno na razini obračunskog mjeseca.

## **Noćni rad, dvokratni i smjenski rad**

### **Članak 12.**

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

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

12.3. Pod smjenskim radom smatra se redovno 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.

## **IV. ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

#### **Članak 13.**

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

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

13.3. Raspored korištenja odmora tijekom rada utvrđuje nadležni rukovoditelj ovisno o potrebi obavljanja posla, s time da se stanika ne može koristiti dva sata od početka i dva sata prije završetka radnog vremena.

## Dnevni odmor

### Članak 14.

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

## Tjedni odmor

### Članak 15.

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

15.2. Dan tjednog odmora je nedjelja.

15.3. Ako radnik radi na dan tjednog odmora, pripada mu jedan dan odmora tijekom idućeg tjedna.

## Godišnji odmor

### Članak 16.

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

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

16.3. Iznimno od stavka 2., za radnike koji rade ili povremeno rade subotom, subota koja je po rasporedu radnog vremena radna računa se u dane godišnjeg odmora.

16.4. Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se za svakog radnika tako da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora pribrajaju dani godišnjeg odmora po slijedećim osnovama:

#### 16.4.1. dužini radnog staža

od 5 – 10 godina radnog staža	1 radni dan
od 10 – 15 godina radnog staža	2 radna dana
od 15 – 20 godina radnog staža	4 radna dana
od 20 – 25 godine radnog staža	6 radnih dana
od 25 – 30 godina radnog staža	8 radnih dana
30 i više godina radnog staža	10 radnih dana

#### 16.4.2. uvjetima rada

- radnicima koji obavljaju poslove u radnom prostoru bez dnevnog svjetla i u kojima nije moguće normalno provjetravanje	3 radnih dana
- za dvokratan rad	2 radna dana
- za rad u noćnim smjenama	2 radna dana
- za rad u smjenama	1 radni dan
- za rad u svaku subotu	4 radna dana
- za rad u svaku drugu subotu	2 radna dana

#### 16.4.3. zdravstvenim i obiteljskim uvjetima

- radniku invalidu	3 radna dana
- radniku roditelju djeteta sa težim smetnjama u razvoju prema posebnim propisima	4 radna dana
- radniku roditelju djeteta do 7 godina starosti	3 radna dana
- za svako daljnje dijete do 7 god. starosti	1 radni dan

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

16.6. Prava iz stavka 4. točke 2. radnik ostvaruje nakon 6 mjeseci rada provedenih u uvjetima rada opisanim u navedenoj točki.

16.7. Radnik kojemu radni odnos prestaje radi odlaska u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na korištenje punog godišnjeg odmora za tekuću godinu.

16.8. Ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika može trajati najviše 32 radna dana, osim u slučaju kada se radi o roditelju djeteta sa smetnjama u razvoju, invalidu i slijepom radniku.

### **Članak 17.**

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

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

17.3. 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.

17.4. Raspored korištenja godišnjeg odmora odobrava Poslodavac izradom Plana godišnjeg odmora, uz prethodno savjetovanje sa Sindikatom potpisnikom ovog Ugovora, najkasnije do kraja svibnja tekuće godine, vodeći računa o potrebama organizacije rada te mogućnosti za odmor i rasonodu raspoložive radnicima.

17.5. Plan godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja organizacijskim jedinicama, te zamjenjuje pojedinačne odluke o korištenju godišnjeg odmora na način da ga radnik verificira svojim potpisom. Dan potpisa radnika na Plan godišnjeg odmora smatrat će se danom obavijesti radnika o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

17.6. Radnicima koji nisu obuhvaćeni Planom korištenja godišnjeg odmora ili kod kojih je došlo do promjene Plana u korištenju godišnjeg odmora, izdat će se pojedinačna odluka o korištenju godišnjeg odmora, uz suglasnost radnika i nadležnog rukovoditelja, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

17.7. Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo koristiti dva dana godišnjeg odmora po vlastitoj želji, uz obvezu da o početku korištenja obavijesti Poslodavca najmanje tri dana ranije.

### **Plaćeni dopust**

### **Članak 18.**

18.1. Radnik ima pravo na oslobađanje od obveze rada uz naknadu plaće za slijedeće potrebe:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrt člana uže obitelji	5 radnih dana
- smrti člana šire obitelji	2 radna dana
- za njegu zbog teže bolesti člana uže obitelji	3 radna dana
- preseljenje u mjesto stanovanja	2 radna dana
- preseljenje u drugo mjesto	3 radna dana
- za slučaj elementarne nepogode	5 radnih dana
- za sudjelovanje na kulturnim, sportskim i dr. susretima na kojima radnici predstavljaju Banku	3 radna dana
- za žrtve prepada na radnom mjestu	1 tjedan
- za osposobljavanje i usavršavanje za potrebe radničkog vijeća i sindikalne aktivnosti	5 radnih dana

18.2. Članovi uže obitelji iz prethodnog stavka ovog članka jesu: supružnik, djeca, roditelji, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

18.3. Članovi šire obitelji iz stavka 1. točke 3 ovog članka jesu: ostali srodnici po krvi u pravoj liniji koji nisu navedeni u prethodnom stavku, roditelji supruge/e.

18.4. Radnici dragovoljni darovatelji krvi imaju pravo na jedan dan plaćenog dopusta za svako darivanje. Dopust se koristi na zahtjev radnika tijekom kalendarske godine.

## **Neplaćeni dopust**

### **Članak 19.**

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

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

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

## **V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Zaštita života i zdravlja radnika**

#### **Članak 20.**

20.1. Poslodavac je dužan osigurati uređivanje i provedbu zaštite na radu u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, odredbama Zakona o radu, podzakonskim propisima, tehničkim normama, Pravilnikom o zaštiti na radu, Sporazumom o pravima i obvezama povjerenika radnika zaštite na radu i ovim Ugovorom.

20.2. Poslodavac je dužan o svom trošku omogućiti sistematski pregled radnika najmanje jednom u dvije godine.

### **Povjerenici radnika za zaštitu na radu**

#### **Članak 21.**

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

21.2. Broj izabranih, odnosno imenovanih povjerenika radnika za zaštitu na radu utvrđuje se sukladno pravilima o izboru za radničko vijeće, s time da se tako utvrđenom broju pridodaje određeni broj povjerenika koji se biraju ili imenuju svagdje gdje to zahtijevaju uvjeti rada, vodeći računa o području djelovanja Poslodavca, odnosno organizacijskih jedinica Poslodavca.

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

#### **Članak 22.**

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 četiri (4) sata tjedno u redovito radno vrijeme za obnašanje dužnosti, za koje mu pripada naknada plaće kao da je radio;
- omogućiti odsustvovanje s rada uz naknadu plaće radi osposobljavanja (tečajevi, seminari, sastanci) na teret Poslodavca;
- omogućiti pravo uvida u sve propise, isprave i korištenje 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.

### **Članak 23.**

Povjerenici radnika za zaštitu na radu uživaju posebnu zaštitu utvrđenu posebnim zakonom i ovim Ugovorom, te ih Poslodavac ne smije tijekom obnašanja dužnosti i godinu dana nakon prestanka obnašanja dužnosti bez prethodnog pristanka Sindikata potpisnika ovog Ugovora rasporediti na drugo radno mjesto rada ili k drugom poslodavcu, otkazati ugovor o radu, smanjivati mu plaću ili ga na drugi način dovoditi u nepovoljniji položaj, niti protiv njega pokrenuti postupak za naknadu štete.

### **Zaštita privatnosti radnika**

#### **Članak 24.**

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

24.2. Poslodavac uz prethodnu suglasnost Sindikata imenuje osobu koja je ovlaštena nadzirati je li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju i dostavljaju trećim osobama u skladu sa Zakonom.

### **Zaštita dostojanstva radnika**

#### **Članak 25.**

25.1. 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.

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

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

25.4. 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 26.**

U svezi zaštite dostojanstva radnika Poslodavac je dužan imenovati osobu (dalje u tekstu: ovlaštena osoba) ovlaštenu za zaprimanje i rješavanje pritužbi uz prethodnu suglasnost Sindikata potpisnika ovoga Ugovora.

#### **Članak 27.**

27.1. Kada ovlaštena osoba iz čl. 26. zaprimi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku od osam dana od zaprimanja pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastanka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

27.2. U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, ovlaštena je osoba obavezna ispitati radnika koji je pritužbu podnio, kao i osobu za koju se utvrdi da je uznemirivala ili spolno uznemirivala radnika te utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica.

27.3. O onome što je saznala, ovlaštena osoba sastavit će zapisnik koji potpisuje i osoba protiv koje je pritužba podnesena te radnik koji je podnio pritužbu.

#### **Članak 28.**

Radi zaštite radnika od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, a na temelju prijedloga ovlaštene osobe utvrđene odredbom članka 26. ovoga Ugovora, ovisno o okolnostima slučaja Poslodavac može izreći slijedeće mjere:

1. upozorenje osobi koja je uznemiravanje počinila;
2. promjena mjesta rada u drugo mjesto, odnosno ponuda drugog ugovora s ciljem promjene mjesta rada osobi koja je uznemiravanje počinila;
3. redovni otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja osobi koja je uznemiravanje počinila;
4. izvanredni otkaz ugovora o radu osobi koja je uznemiravanje počinila;

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 29.**

29.1. Podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu je tajnost odgovorna ovlaštena osoba, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja o čemu trebaju biti upozorene prije početka postupka.

29.2. Osoba koja smatra da je uznemiravana ili spolno uznemiravana u postupku zaštite svojih prava ima pravo zatražiti stručnu pomoć Sindikata, kao i sva druga prava utvrđena Zakonom o radu.

29.3. Ako Poslodavac, odnosno ovlaštena osoba, 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.

29.4. 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.

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

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

29.7. U slučaju spora teret dokazivanja je na Poslodavcu.

## **VI. PLAĆE**

### **Plaća**

#### **Članak 30.**

30.1. Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se utvrđuje u bruto iznosu, a sastoji se od:

- osnovne plaće,
- stimulativnog dijela,
- dodataka na plaću.

30.2. Potpisnici ovog Ugovora obvezuju se da će jednom godišnje, u pravilu u prvom kvartalu godine, pristupiti pregovaranju o visini plaće ovisno o povećanju troškova života kao i rezultatima poslovanja Banke, te dogovoreno utvrditi izmjenom ili dopunom Ugovora.

### **Osnovna plaća**

#### **Članak 31.**

31.1. Osnovna plaća radnika je sastavni dio ugovora o radu koji se zaključuje između radnika i Poslodavca, za izvršenje redovnih radnih zadataka u punom radnom vremenu

31.2. Osnovna plaća je zajamčena kao najniža plaća radnika, a utvrđuje se ovisno o jedinstvenim kriterijima za vrednovanje radnog mjesta za koje je sklopljen ugovor o radu.

31.3. Osnovna se plaća utvrđuje za obračunski mjesec, bez obzira na fond sati.

#### **Članak 32.**

32.1. Najniža plaća kod Poslodavca je 4.900,00 kn bruto, a što je jednako najnižoj plaći prvog platnog razreda.

32.2. Najniža plaća kod Poslodavca, a koja ima obilježje bankarskog zanimanja je 6.210,00 kuna bruto, a što je jednako najnižoj plaći drugog platnog razreda.

32.3. Novozaposlenim radnicima Poslodavac može utvrditi do 20% nižu plaću od plaće radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, ali najdulje za razdoblje probnog rada.

## Platni razredi

### Članak 33.

33.1. Sva radna mjesta kod Poslodavca razvrstavaju se u 8 platnih razreda.

33.2. Kriterije za vrednovanje radnih mjesta, raspoređivanje radnih mjesta u platne razrede, kretanje kroz platne razrede (horizontalno kretanje), kao i vertikalno kretanje, poslodavac će razraditi u Pravilniku o sustavu upravljanja plaćama uz prethodno savjetovanje sa Sindikatom potpisnikom ovog Ugovora, najkasnije u roku 30 dana od dana potpisivanja ovog Ugovora.

33.3. Najniže plaće platnih razreda utvrđuju se prema sljedećoj tabeli:

Platni razred	Najniža plaća platnog razreda
1.	4.900,00
2.	6.210,00
3.	6.500,00
4.	7.000,00
5.	8.300,00
6.	9.300,00
7.	11.000,00
8.	14.000,00

## Trinaesta plaća

### Članak 34.

34.1. Poslodavac će radnicima isplatiti trinaestu plaću u visini pojedinačno ugovorene bruto plaće.

34.2. Radniku koji se zaposli u toku kalendarske godine isplatit će se trinaesta plaća u visini pojedinačno ugovorene bruto plaće razmjerno vremenu trajanja ugovora o radu u odnosu na tekuću kalendarsku godinu.

34.3. Radnik kojemu radni odnos prestane prije isplate trinaeste plaće, ima pravo na razmjerni dio 13. plaće sukladno vremenu provedenom na radu u tekućoj godini.

34.4. Trinaesta plaća se isplaćuje u razdoblju između 15. i 23. prosinca za tekuću godinu.

## Stimulativni dio plaće

### Članak 35.

35.1. Na osnovi rezultata rada radnika, rezultata rada organizacijskog dijela gdje radnik radi kao i ukupnih rezultata poslovanja Banke, Poslodavac može isplatiti radnicima stimulativni dio plaće (bonus i dodatne nagrade).

35.2. Mjerila, kriterije i visinu stimulativnog dijela plaće utvrđuje Poslodavac općim internim aktima.

## Dodaci na plaću

### Dodatak na plaću u posebnim uvjetima

### Članak 36.

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

- za prekovremeni rad - 50%
- za rad nedjeljom - 50%
- za rad noću - 50%.

36.2. Povećanje plaće iz prethodnog stavka obračunava se na efektivne sate rada provedene u tim uvjetima.

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

- za rad u smjenama (u drugoj smjeni) - 26,00 kuna,
- za dvokratni rad - 49,00 kuna,
- za rad na blagajni - 20,00 kuna.

36.4. Povećanje plaće iz prethodnog stavka obračunava se po danu rada u navedenim uvjetima.

36.5. Za rad na dane zakonom propisanih blagdana i neradnih dana, te na dan Uskrsa radnik ima pravo na naknadu plaće koja mu pripada kada ne radi te na plaću uvećanu za 50%, a obračunava se na efektivne sate rada.

### **Jednokratni dodatak na plaću**

#### **- regres za godišnji odmor**

#### **Članak 37.**

37.1. Radnik ima pravo na regres za godišnji odmor u visini 5.175,00 kuna bruto.

37.2. Regres za godišnji odmor isplaćuje se u pravilu prije početka korištenja godišnjeg odmora radnika, a najkasnije do početka lipnja tekuće godine.

37.3. Radnik koji je u tekućoj godini ostvario pravo na proporcionalni dio godišnjeg odmora sukladno tome ima pravo na proporcionalni dio regresa.

### **Naknade plaće**

#### **Članak 38.**

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

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

38.3. 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 godišnjeg odmora,
- za vrijeme korištenja plaćenog dopusta,
- zbog prekida rada bez krivnje radnika,
- za vrijeme odsutnosti zbog stručnog usavršavanja i obrazovanja,
- za rad u Radničkom vijeću i za vrijeme obnašanja dužnosti povjerenika za zaštitu na radu,
- za potrebe sindikalnog rada,
- za vrijeme vojne vježbe,
- u drugim slučajevima utvrđenim pozitivnim propisima.

#### **Članak 39.**

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

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

39.3. Osnovicu za isplatu naknade za bolovanje čini ugovorena plaća radnika.

### **Isplata plaće i naknade**

#### **Članak 40.**

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

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

40.3. Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine Poslodavac je dužan radniku uručiti obračun iz kojega je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

## **VII. OSTALE ISPLATE RADNICIMA**

### **Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu**

#### **Članak 41.**

41.1. Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu zbog poslovno ili osobno uvjetovanih razloga ima pravo na otpremninu u iznosu od 1,2 neto plaće koja se izračunava na temelju ugovorom o radu utvrđene osnovne bruto plaće radnika za svaku navršenu godinu neprekidnog rada kod Poslodavca, ako su kumulativno ispunjeni sljedeći uvjeti:

- radnik je u radnom odnosu kod poslodavca neprekidno duže od dvije godine,
- radniku Poslodavac ne otkazuje ugovor uz istovremenu ponudu novog ugovora o radu,
- radniku nije moguće osigurati rad kod drugog poslodavca,
- radnik je suglasan s otkazom ugovora o radu i danom prestanka potrebe koju utvrdi Poslodavac.

41.2. Ukupna visina otpremnine utvrđena prema stavku 1. ovoga članka ne može biti veća

- od 140 000,00 kuna za radnike koji su kod Poslodavca radili neprekidno do 25 godina,
- od 165 000,00 kuna za radnike koji su kod Poslodavca radili neprekidno od 25 do 30 godina,
- od 185 000,00 kuna za radnike koji su kod Poslodavca radili neprekidno 30 i više godina.

41.3. U slučaju da otpremnina utvrđena stavkom 1. i 2. podliježe obvezi plaćanja poreza i doprinosa, iste će o svome trošku obračunati i snositi Poslodavac.

41.4. U svim drugim slučajevima otpremnina se određuje u skladu sa odredbama Zakona o radu.

### **Otpremnina radi odlaska u mirovinu**

#### **Članak 42.**

42.1. Radnik kojemu radni odnos kod Poslodavca prestaje radi odlaska u mirovinu ili na način propisan člankom 103. (110.) tč. 3. Zakona o radu ima pravo na otpremninu u visini najvišeg neoporezivog iznosa koji je propisan Pravilnikom o porezu na dohodak.

42.2. U slučaju da otpremnina ili dio otpremnine iz stavka 1. podliježe oporezivanju, odnosno plaćanju doprinosa porez i doprinose plaća Poslodavac o svome trošku.

### **Jubilarnе nagrade**

#### **Članak 43.**

Radnici koji navršе 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža kod Poslodavca ostvaruju pravo na jubilarnu nagradu u visini najvišeg neoporezivog iznosa koji je propisan Pravilnikom o porezu na dohodak.

### **Solidarne potpore**

#### **Članak 44.**

44.1. Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na solidarnu potporu u visini najvišeg neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak u sljedećim slučajevima:

- rođenja djeteta,
- nastanka invalidnosti radnika,
- smrt djeteta, djeteta na skrbi, usvojenog djeteta,
- smrti supružnika i roditelja radnika,
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana,

44.2. Radnik ima pravo na solidarnu potporu i radi otklanjanja štetnih posljedica od elementarne nepogode do 10.000,00 kuna neto.

- 44.3. Radnik koji je na radnom mjestu pretrpio oružanu pljačku ili razbojstvo ili pokušaj oružane pljačke ili razbojstva ima pravo na plaćenu psihološku pomoć i novčanu pomoć u visini od 10.000,00 kn bruto.
- 44.4. Ukoliko oba roditelja rade kod Poslodavca, pravo na potporu određenu stavkom 1. podstavkom 1. i 3. ovog članka stječe samo jedan roditelj.
- 44.5. Pod elementarnim nepogodama u smislu stavka 2. ovoga članka smatraju se službeno proglašene elementarne nepogode prema posebnim propisima.

#### **Članak 45.**

- 45.1. U slučaju radnikove smrti, Poslodavac će preuzeti brigu nad školovanjem djece umrlog radnika u vremenu trajanja redovitog školovanja.
- 45.2. Iznos pomoći iz prethodnog stavka utvrđuje se u visini najvišeg neoporezivog iznosa koji je propisan Pravilnikom o porezu na dohodak, a odnosi se na isplatu stipendija učenicima.

### **Osiguranje radnika**

#### **Članak 46.**

46.1. Poslodavac će sve radnike Banke osigurati (24-satno) od posljedica nesretnog slučaja (nezgode) i to u iznosima:

- |                      |               |
|----------------------|---------------|
| - smrt zbog bolesti  | 7.500,00 EUR  |
| - smrt zbog nezgode  | 15.000,00 EUR |
| - trajni invaliditet | 30.000,00 EUR |

46.2. U slučaju nezgode nastale uslijed prepada, oružane pljačke ili razbojstva na radnom mjestu, radnik ili njegova obitelj imaju pravo na dodatnu potporu i to:

- |                                  |               |
|----------------------------------|---------------|
| - u slučaju smrti                | 15.000,00 EUR |
| - u slučaju trajnog invaliditeta | 30.000,00 EUR |

46.3. U slučaju smrti radnika zbog bolesti njegova obitelj ima pravo na solidarnu potporu u visini od 100.000,00 kuna bruto.

46.4. Potpore utvrđene u stavcima 2. i 3. ovoga članka isplaćivati će Poslodavac o svom trošku do sklapanja police osiguranja kojom će radnici biti dodatno osigurani za navedene slučajeve.

46.5. Poslodavac će o sklopljenom osiguranju obavezno izvijestiti Sindikat.

### **Poklon djeci i poklon radnicima**

#### **Članak 47.**

47.1. Poslodavac će jednom godišnje početkom prosinca osigurati poklon djetetu radnika do 15 godina starosti u visini najvišeg neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

47.2. Pravo iz prethodnog stavka ima i radnik čije dijete u tekućoj godini navršilo 15 godina.

47.3. Poslodavac će jednom godišnje osigurati poklon radniku u visini najvišeg neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

## **VIII. NAKNADA PUTNIH I DRUGIH TROŠKOVA**

### **Naknada troškova prijevoza**

#### **Članak 48.**

48.1. Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na relaciji od mjesta stanovanja do mjesta rada i obrnuto u visini cijene vozne karte prema cijeni javnog prijevoza.

48.2. Ako se radnik ne može koristiti sredstvima javnog prometa za prijevoz na rad i s rada, ima pravo na naknadu troškova u visini prijevoza u javnom prometu za odgovarajuću udaljenost na drugoj najbližoj lokaciji.

## **Dnevnica i troškovi za službeni put**

### **Članak 49.**

49.1. 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 puta i natrag neovisno o udaljenosti, i naknadu troškova noćenja.

49.2. Radnik ima pravo na cijelu dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu, te ako vrijeme provedeno na službenom putu traje više od 12 sati, a pola dnevnice ako službeno putovanje traje od 8 – 12 sati.

49.3. Dnevnica ne može biti manja od najvišeg neoporezivog iznosa po poreznim propisima.

49.4. Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini propisanoj za korisnike državnog proračuna.

## **Terenski dodatak**

### **Članak 50.**

50.1. Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i izvan svog mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta, radnik ima pravo na terenski dodatak za pokriće povećanih troškova života zbog boravka na terenu.

50.2. Terenski dodatak se isplaćuje unaprijed, najkasnije posljednji dan u mjesecu za slijedeći mjesec.

50.3. Terenski dodatak se utvrđuje najmanje u visini najvišeg neoporezivog iznosa po poreznim propisima.

50.4. Terenski dodatak i dnevnicu međusobno se isključuju.

## **Naknada za odvojeni život**

### **Članak 51.**

51.1. Ukoliko radnik obavlja poslove u sjedištu 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.

51.2. Ukoliko radnik dnevno putuje u sjedište Poslodavca kao mjesto rada, nema pravo na naknadu za odvojeni život.

51.3. Naknada se utvrđuje najmanje u visini najvišeg neoporezivog iznosa po poreznim propisima.

51.4. Naknada za odvojeni život i terenski dodatak se međusobno isključuju.

## **Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe**

### **Članak 52.**

Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe sukladno Pravilniku o porezu na dohodak i internim aktima Poslodavca.

## **IX. POGODNOSTI ZA RADNIKE**

### **Kreditni za radnike**

#### **Članak 53.**

53.1. Poslodavac će radnicima odobravati kredite po povoljnijim uvjetima od tržišnih.

53.2. Kamatna stopa na stambene kredite iznosi 4,5% godišnje.

53.3. U slučaju prestanka ugovora o radu, radnik zadržava pravo otplate kredita po uvjetima iz ovog članka osim ako je radniku radni odnos prestao na njegov zahtjev ili prijedlog, zbog skrivljenog ponašanja, te ako je radniku otkazan ugovor o radu jer nije prihvatio istovremenu ponudu novog ugovora o radu.

## **Naknade za korištenje bankarskih usluga**

### **Članak 54.**

Poslodavac će radnicima osigurati posebne, niže cijene za korištenje svih bankarskih usluga, odnosno osloboditi od plaćanja pojedinih naknada, o čemu će Poslodavac donijeti posebnu odluku, uz savjetovanje sa Sindikatom.

## **Poboljšanje životnog standarda radnika**

### **Članak 55.**

55.1. Poslodavac će osigurati sredstva za poboljšanje životnog standarda radnika za:

- sportske susrete radnika u organizaciji Poslodavca i Sindikata;
- rekreacijske potrebe radnika

55.2. Program, organizaciju i raspodjelu sredstava za namjene iz prethodnog stavka utvrđuju potpisnici ovog Ugovora.

## **X. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Članak 56.**

Radniku može prestati ugovor o radu na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

## **Izvanredni otkaz ugovora o radu**

### **Članak 57.**

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno radno vrijeme bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka ako zbog osobito teške povrede iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

## **XI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**

### **Članak 58.**

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.

## **XII. OBAVJEŠTAVANJE RADNIKA**

### **Članak 59.**

Obavješćavanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča u prostorijama u kojima radnici obavljaju djelatnost Poslodavca, odnosno putem internog e-mail sustava ili na drugi radnicima dostupan način.

## **XIII. NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 60.**

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

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

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

- temeljitim, nedvosmislenim i ažurnim uputama za rad;

- dostavljanju pisanih uputa za rad svim izvršiocima neposredno;
- evidenciji o upoznavanju s uputama za rad;
- strogoj kontroli primjene uputa za rad.

#### **XIV. UVJETI ZA RAD SINDIKATA**

##### **Članak 61.**

61.1. 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.

61.2. 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.

##### **Članak 62.**

Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku Sindikatu osigurati slijedeće uvjete za rad:

- odgovarajući prostor za rad i održavanje sastanaka sindikata;
- pravo korištenja telefona, telefaksa, PC-ja, e-maila, interneta, te drugih tehničkih pomagala;
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska;
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, te obustavu raznih kredita uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

##### **Članak 63.**

63.1. Poslodavac je obavezan omogućiti Glavnom sindikalnom povjereniku uvid u informacije o kretanju i promjenama u plaćama radnika.

63.2. Poslodavac je obavezan Glavnom sindikalnom povjereniku omogućiti pristup svim radnim mjestima i podacima potrebnim za obnašanje njegove dužnosti, te mu omogućiti uvid u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika

##### **Članak 64.**

64.1. Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće za puno radno vrijeme ima po jedan sindikalni povjerenik na svakih 600 članova Sindikata.

64.2. Po prestanku mandata sindikalni povjerenici iz prethodnog stavka imaju pravo vratiti se na radno mjesto na kojem su radili prije odlaska na funkciju ili biti raspoređeni na drugo odgovarajuće mjesto u Banci.

64.3. Naknada plaće za povjerenike iz 1.stavka ovog članka uređuje se pisanim Sporazumom između Sindikata i Poslodavca, a ne može biti manja od plaće koju je sindikalni povjerenik kao radnik ostvarivao prije korištenja prava iz st. 1.

##### **Članak 65.**

65.1. Glavni sindikalni povjerenik, odnosno povjerenici povjereništava zbog sindikalne aktivnosti kojima se štite prava i interesi radnika, sukladno aktima sindikata ne mogu biti pozvani na bilo kakvu odgovornost ili dovedeni u nepovoljniji položaj kod Poslodavca.

65.2. U vrijeme mandata i jednu godinu nakon isteka mandata Glavnom sindikalnom povjereniku i povjerenicima povjereništava ne mogu se bez suglasnosti Sindikata:

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

## **XV. RJEŠAVANJE SPOROVA IZMEĐU POTPISNIKA UGOVORA**

### **Članak 66.**

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

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

66.3. Za vrijeme važenja ovoga Ugovora Sindikat će se sudržavati od štrajka ako se sve odredbe ovog Ugovora uredno ispunjavaju i do trenutka novih pregovora.

66.4. Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor.

66.5. Članovi Štrajkaškog odbora ne mogu za vrijeme štrajka biti raspoređeni na rad.

## **XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Vrijeme važenja i obnova Ugovora**

#### **Članak 67.**

67.1. Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31.12.2009. godine.

67.2. Nakon proteka vremena na koje je sklopljen sve odredbe ovog Ugovora primjenjuju se do sklapanja novog po pravilima o produženoj primjeni.

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

### **Izmjena i dopuna Ugovora**

#### **Članak 68.**

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

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

### **Tumačenje Ugovora**

#### **Članak 69.**

69.1. Za autentično tumačenje ovog Ugovora utemeljuje se zajednička Komisija za tumačenje sastavljena od dva predstavnika Sindikata i dva predstavnika Poslodavca.

69.2. Komisija za tumačenje Ugovora iz prethodnog stavka utemeljuje se u roku od 30 dana od dana potpisivanja Ugovora.

### **Stupanje na snagu i primjena Ugovora**

#### **Članak 70.**

70.1. Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa ovlaštenih predstavnika stranaka, a primjenjuje se od 3. rujna 2008. godine.

Za Poslodavca  
Pierre Boursot

Za Sindikat  
Petar Perković