

ERSTE & STEIERMÄRKISCHE BANK d.d., sa sjedištem u Rijeci, Jadranski trg 3a, zastupana po predsjedniku Uprave Petru Radakoviću i zamjeniku Predsjednika Uprave Tomislavu Vuiću (u daljnjem tekstu: POSLODAVAC)

SINDIKAT BANKARSKIH I FINANCIJSKIH DJELATNIKA HRVATSKE, Sindikalna podružnica Erste Steiermärkische banka, sa sjedištem u Bjelovaru, Jurja Haulika 19 a , zastupana po Ankici Matuš,
REPUBLICKI SINDIKAT RADNIKA HRVATSKE, sa sjedištem u Zagrebu, Kneza Mislava 11, zastupan po Jadranku Veharu,

SINDIKAT RADNIKA ERSTE & STEIERMÄRKISCHE BANK d.d., sa sjedištem u Zagrebu, Ulica grada Vukovara 41, zastupan po Igoru Jakupiću,

(u daljnjem tekstu: SINDIKATI), sklopili su dana 17.12.2007. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ERSTE & STEIERMÄRKISCHE BANK 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 u Erste & Steiermärkische bank d.d.

Članak 2.

2.1. Prema odredbama ovoga Ugovora, poslodavac je Erste & Steiermärkische bank 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.

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 odredbe ovoga Ugovora primjenjivati i na ostale radnike Banke koji nisu članovi Sindikata potpisnika ovoga Ugovora.

3.4. Ovaj Ugovor primjenjuje se 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 Radničkog vijeća, odnosno sindikata i Poslodavca.

Članak 5.

5.1. U slučaju statusne promjene Poslodavca, odnosno drugim slučajevima iz članka 136. Zakona o radu (N.N. br. 137/04 – pročišćeni tekst), na radnike se do sklapanja novog Ugovora nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor.

5.2. U slučajevima kada Poslodavac osniva novo društvo ili se ono osniva unutar Grupe kojoj pripada Poslodavac („Društvo Grupe“), te radnici Poslodavca postaju radnici tog Društva Grupe (bilo prijenosom ugovora sukladno članku 136. Zakona o radu ili posebno sklapanjem novog ugovora o radu), Poslodavac će osigurati da to Društvo

Grupe prizna kontinuitet staža ostvarenog kod Poslodavca, te druga prava utvrđena člankom 136. Zakona o radu (N.N. br. 137/04 -pročišćeni tekst).

5.3. U slučaju iz stavka 2. radnici koji su prešli na rad u novo osnovano Društvo Grupe pri čemu su kod Poslodavca ukinuta radna mjesta na kojima su ti radnici do tada radili kod Poslodavca zbog prestanka obavljanja određene vrste posla, ti radnici pored prava iz stavka 2. ovog članka imaju i pravo povratka na rad kod Poslodavca unutar roka od dvije godine od dana prestanka rada kod Poslodavca ako takvo novo osnovano Društvo Grupe prestane s radom, a Poslodavac preuzima nazad obavljanje posla koji je ukinuo ili će Poslodavac tim radnicima osigurati prelazak na rad u treće društvo.

Članak 6.

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

6.2. Poslodavac je obavezan radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Ugovorom.

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

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

7.2. Iznimno, Poslodavac može radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu koja ima sve elemente ugovora o radu i služi kao dokaz da je radni odnos zasnovan.

7.3. Zasnivanje radnog odnosa s novim radnikom u pravilu je moguće tek nakon prethodno provedenog internog natječaja kod Poslodavca.

7.4. Ukoliko Poslodavac raspisuje vanjski natječaj za zapošljavanje, obvezuje se o istom staviti obavijest na intranet stranice Banke.

7.5. Ukoliko Poslodavac zapošljava radnika sa specifičnim znanjima i vještinama moguće je zapošljavanje bez objave vanjskog i internog natječaja. Takvi radnici će se u pravilu zapošljavati na radnim mjestima s posebnim uvjetima ili na radnim mjestima za koja postojeći radnici Poslodavca ne posjeduju znanja i vještine.

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

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

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

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

Članak 8.

8.1. Pisani ugovor o radu mora sadržavati odredbe o:

- strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada,
- nazivu, vrsti rada na koji se radnik zapošljava,
- datumu otpočinjanja rada,
- očekivanom trajanju rada,

- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

8.2. 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 9.

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

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

9.2. Poslodavac će nastojati imati najniži mogući broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme.

9.3. Poslodavac ne smije sklopiti 1 ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva za neprekinuto razdoblje duže od 2 godine osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika.

9.4. Poslodavac će, u skladu s odredbama Zakona o radu, svaka tri mjeseca dostavljati Radničkom vijeću:

- specificirane podatke o broju sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme i razlozima takvog zapošljavanja.
- popis svih radnika koji rade na određeno vrijeme duže od 2 godine
- izvješće o zapošljavanju radnika preko agencije za posredovanje pri zapošljavanju, a u svom će izvješću precizirati o kojim se poslovima (radnim mjestima) radi i predviđenom trajanju istih.

Probni rad

Članak 10.

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

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

Članak 11.

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

11.2. 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.

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

Interno tržište rada

Članak 12.

12.1. Slobodna radna mjesta kod Poslodavca popunjavat će se u pravilu putem internog tržišta rada.

12.2. Promjena radnih mjesta unutar Poslodavca je slobodna.

12.3. U slučaju potrebe za zapošljavanjem na nekom radnom mjestu u pravilu će se objaviti interni natječaj.

12.4. Na internom natječaju prednost ima radnik koji svojim kvalifikacijama i kompetencijama najviše udovoljava zahtjevima objavljenog radnog mjesta.

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

Pripravnici

Članak 13.

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

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

Članak 14.

14.1. Pripravnik se osposobljava prema Programu stručnog osposobljavanja, koji donosi Služba za ljudske potencijale, u suradnji s pojedinim organizacijskim jedinicama.

Članak 15.

15.1. Pripravnički staž traje:

- pripravnik - VSS – do 1 godine
- pripravnik - VŠS – do 9 mjeseci
- pripravnik - SSS – do 6 mjeseci

Obrazovanje

Članak 16.

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

16.2. 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.

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

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

16.5. 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.

16.6. Za vrijeme osposobljavanja i usavršavanja na koje je radnika uputio Poslodavac, radnik ima pravo na naknadu plaće i naknadu putnih i drugih troškova koji su u neposrednoj vezi s osposobljavanjem.

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

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

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

16.10. Ukoliko je radnik sudjelovao u obrazovanju na koje ga je uputio Poslodavac izvan radnog vremena, ima pravo na nagradu u okviru stimulacije, osim u slučaju pripravnika i novozaposlenih radnika kod Poslodavca u prvoj godini rada.

16.11. Poslodavac u pravilu ne može organizirati edukaciju na dan tjednog odmora, tj. u nedjelju, osim u iznimnim i opravdanim slučajevima, kada zbog objektivnih razloga takvu edukaciju nije moguće organizirati drugačije, o čemu će se savjetovati s Radničkim vijećem.

16.12. Prethodni stavak ne odnosi se na godišnje sastanke organizacijskih dijelova Poslodavca.

RADNO VRIJEME

Raspored radnog vremena

Članak 17.

17.1. O rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac posebnom odlukom kojom će utvrditi početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena radnika Banke i na pogodan način o istom izvjesiti radnike, uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem sukladno Zakonu o radu.

17.2. U okviru rasporeda radnog vremena iz stavka 1. ovog Članka, Poslodavac će utvrditi klizno radno vrijeme u trajanju od 30 minuta.

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

17.4. Neposredni rukovoditelji u organizacijskim dijelovima koji nemaju neposredan rad s klijentima, ali pružaju podršku radnicima koji su u neposrednom kontaktu s klijentima, dužni su organizirati rad organizacijskog dijela na najoptimalniji mogući način, imajući u vidu potrebe radnika u neposrednom kontaktu s klijentima.

Puno radno vrijeme

Članak 18.

18.1. 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.

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

18.3. 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 prethodnu suglasnost Radničkog vijeća.

18.4. Odredba prethodnog stavka ne primjenjuje se na radnike zaposlene u Sektoru građanstva i Direkciji upravljanja distributivnim kanalima. U slučaju kad se tjedno radno vrijeme u Sektoru građanstva i Direkciji upravljanja distributivnim kanalima raspoređuje na šest radnih dana, primjenjivat će se odredbe Zakona o radu.

18.5 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 19.

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

Smjenski rad

Članak 20.

20.1. 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.

20.2. Druga smjena započinje najranije u 11:00 sati.

Noćni rad

Članak 21.

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

Nepuno radno vrijeme

Članak 22.

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

22.2 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.

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 23.

23.1. 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.

23.2. 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 24.

24.1. Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe.

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

24.3. O potrebi uvođenja i očekivanom trajanju prekovremenog rada neposredni rukovoditelj je dužan pravovremeno, čim to okolnosti konkretnog slučaja budu dozvoljavale a najkasnije prije početka prekovremenog rada, pisanim putem obavijestiti radnika. Radi izbjegavanja dvojbi, vrijeme provedeno u prostorijama Poslodavca izvan radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom isključivo temeljem spomenute obavijesti te obračuna stvarno utrošenih sati odobrenog sukladno odredbi stavka 8. ovog članka.

24.4. Iznimno, kada okolnosti konkretnog slučaja ne dopuštaju Poslodavcu postupanje sukladno odredbi ovog članka, radnik je obavezan raditi prekovremeno temeljem usmenog naloga neposrednog rukovoditelja, ukoliko je takav rad potreban kako bi se spriječio nastanak štete za Poslodavca. U tom slučaju Poslodavac će naknadno dostaviti obavijest radniku, u kojoj će konstatirati potrebu uvođenja prekovremenog rada i kojoj će priklopiti ukupan broj stvarno utrošenih sati.

24.5. Neposredni rukovoditelj dužan je organizirati rad radnika iz svoje nadležnosti na optimalan te troškovno i vremenski učinkovit način kako bi se izbjegla potreba za uvođenjem prekovremenog rada kadgod je to moguće.

24.6. U slučajevima prekovremenog rada sukladno odredbi stavka 3. ovog članka, radnik ima pravo na povećanu plaću sukladno članku 92. Zakona o radu (N.N. br. 137/04 – pročišćeni tekst) i članku 51. Kolektivnog ugovora.

24.7. Umjesto novčane naknade u vidu povećane plaće, Poslodavac može za prekovremeni rad radniku odobriti korištenje slobodnih sati sukladno čl.51.4. ovog Ugovora koji se moraju iskoristiti tijekom mjeseca, a najkasnije sljedeći mjesec u dogovoru radnika s neposrednim rukovoditeljem.

24.8. Plaćanje prekovremenog rada u skladu s 24.6. odobrava direktor druge razine upravljanja i direktor Službe ljudskih potencijala, na prijedlog direktora treće razine upravljanja ili neposrednog rukovoditelja radnika.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 25.

25.1. 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 s Radničkim vijećem.

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

25.3. 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 26.

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

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

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

Dnevni odmor

Članak 27.

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

Tjedni odmor

Članak 28.

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

28.2. Dan tjednog odmora je nedjelja.

28.3. Ako radnik radi na dan tjednog odmora, pripada mu jedan dan odmora u pravilu tijekom idućeg tjedna, a najkasnije tijekom dva tjedna, po mogućnosti prema želji radnika, uz suglasnost nadležnog rukovoditelja.

Godišnji odmor

Članak 29.

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

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

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

▪ **29.3.1. - dužina radnog staža**

29.3.1.1.	od 1 do 5 godina radnog staža	1 radni dan
29.3.1.2.	od 5 do 10 godina radnog staža	2 radna dana
29.3.1.3.	od 10 do 15 godina radnog staža	4 radna dana
29.3.1.4.	od 15 do 20 godina radnog staža	6 radnih dana
29.3.1.5.	od 20 do 25 godina radnog staža	8 radnih dana
29.3.1.6.	više od 25 godina radnog staža	10 radnih dana

▪ **29.3.2. - uvjeti rada**

29.3.2.1.	za rad u smjenama i dvokratni rad	1 radni dan
29.3.2.2.	ako je za rad u smjenama uključen i noćni rad	2 radna dana
29.3.2.3.	za rad u prostorijama bez dnevnog svjetla	1 radni dan

▪ **29.3.3. - posebne socijalne prilike**

29.3.3.1.	radniku za svako dijete do 12 godina starosti	po 1 dan
29.3.3.2.	radniku samohranom roditelju djece do 15 godina starosti, roditelju djeteta sa smetnjama u razvoju, invalidu rada i invalidu domovinskog rata	3 dana

▪ **29.3.4. - složenost poslova**

29.3.4.1.	Razred I, II i III	1 dan
29.3.4.2.	Razred IV i V	2 dana
29.3.4.3.	Razred VI i VII	3 dana

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

29.5. Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 40. Zakona o radu (N.N. br. 137/04 – pročišćeni tekst), za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnoga roka iz članka 50. stavka 1. ovoga Zakona, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnoga roka iz članka 50. stavka 1. ovoga Zakona,
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

29.6. Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 5. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

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

29.8. 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.

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

Članak 30.

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

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

30.3. 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.

30.4. Raspored korištenja godišnjeg odmora odobrava Poslodavac izradom Plana godišnjeg odmora, uz savjetovanje s Radničkim vijećem te uz prethodno savjetovanje s predstavnikom Sindikata sukladno članku 92. ovog Ugovora, a najkasnije do kraja ožujka tekuće godine.

30.5. 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.

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

30.7. 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.

30.8. Pisanu obavijest o odobrenom korištenju godišnjeg odmora za svakog radnika daje prvi nadležni rukovoditelj radnika 15 dana prije korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 31.

31.1. Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće za sljedeće potrebe:

31.1.1.	sklapanje braka	5 dana
31.1.2.	sklapanje braka djece	2 dana
31.1.3.	smrti djeteta, bračnog druga, roditelja, očuha ili maćehe te posvojitelja, posvojenika radnika	5 dana
31.1.4.	smrti ostalih članova uže obitelji i roditelja bračnog druga	2 dana
31.1.5.	svečana prisega u HV (otac i majka) radnim danom	1 dan
31.1.6.	rođenje djeteta	5 dana
31.1.7.	njega zbog teže bolesti člana uže obitelji koji živi u zajedničkom domaćinstvu s radnikom	5 dana
31.1.8.	preseljenje	3 dana
31.1.9.	za sudjelovanje na kulturnim, sportskim i drugim aktivnostima u organizaciji Poslodavca ili sindikata	do 3 dana
31.1.10.	za slučaj elementarne nepogode (koja je zadesila radnika)	do 5 dana
31.1.11.	za žrtve prepada	1 radni tjedan

31.2. Ostali članovi uže obitelji u smislu prethodnog stavka ovog članka jesu: srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supruzi, braća i sestre, pastorčad i usvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje te osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati. Osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici smatra se užim članom obitelji u smislu ovog članka.

31.3. Dobrovoljni darivatelji krvi imaju pravo na plaćeni dopust u trajanju od 1 dana za svako darivanje, a koriste ga u pravilu na dan darivanja krvi.

31.4. Radnik ima pravo i na plaćeni dopust u slučajevima školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja koji su od interesa Poslodavcu, a koje su odobrili direktor sektora ili službe i nadležni član Uprave Poslodavca.

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

31.6. 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 sukladno točki 3, stavku 1 ovog članka.

31.7. Obavijest o plaćenom dopustu za svakog radnika daje neposredni rukovoditelj radnika.

31.8. Radnik ima pravo na oslobođenje od radne obveze uz naknadu plaće za sudjelovanje na kulturnim, sportskim i drugim aktivnostima u organizaciji sindikata, a kako je navedeno u 31.1.9., na način da će sindikat koji takve aktivnosti organizira najmanje 30 dana ranije pisanim putem o tome izvijestiti Poslodavca. Isto tako, sindikat će dostaviti popis učesnika/radnika, a koji ne može obuhvatiti više od 10 posto radnika Banke. Radnici su obvezni pribaviti suglasnost Poslodavca za ovo pravo. Takva suglasnost može naknadno biti povučena od strane Poslodavca isključivo u slučaju više sile.

31.9. Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće do ukupno najviše sedam radnih dana u godini što se ne odnosi na slučajeve prepada. U izvanrednim slučajevima Poslodavac može na zahtjev radnika odobriti korištenje plaćenog dopusta u trajanju dužem od 7 dana, a posebno u slučaju smrti člana uže obitelji i elementarne nepogode.

Plaćeni dopust za potrebe obrazovanja

Članak 32.

32.1. Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, radniku se može odobriti do 2 radna dana plaćenog dopusta za pripreme i polaganje ispita jednom po svakom ispitu, uz suglasnost nadležnog rukovoditelja.

32.2. 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 33.

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

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

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

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 34.

34.1. 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 unaprjeđivati zaštitu na radu te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

34.3. Jednom godišnje Poslodavac je dužan o svom trošku omogućiti sistematski pregled radnika.

34.4. 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 35.

35.1 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 36.

36.1. U skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu, radnici imaju pravo izabrati povjerenike za zaštitu na radu, odnosno ukoliko povjerenici nisu izabrani, sindikati potpisnici ovoga Ugovora imaju pravo imenovati povjerenike radnika za zaštitu na radu.

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

36.3 Povjerenici radnika za zaštitu na radu između sebe biraju koordinatore povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Članak 37.

37.1. Radi nesmetana djelovanja u interesu radnika u području zaštite na radu i obavljanja dužnosti povjerenika radnika i koordinatore 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.

37.2. 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.

37.3. 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 38.

38.1. Poslodavac je dužan štiti privatnost radnika sukladno Zakonu o radu i drugim pozitivnim propisima Republike Hrvatske.

38.2. Radnik koji ne dostavi podatke važne za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa ili ne prijavi promjenu podataka ili preda neistinite podatke snosi štetne posljedice svoga postupanja.

38.3. Poslodavac uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća imenuje osobu koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s propisima koji reguliraju zaštitu osobnih podataka.

38.4. Poslodavac je obavezan Radničkom vijeću, u okviru podataka koje svaka tri mjeseca dostavlja temeljem odredbi Zakona o radu, dostaviti izvješća o opsegu posla i vrsti podataka iz stavka 3. ovog članka. Isto tako, Poslodavac je dužan podatke iz stavka 3. ovoga članka tromjesečno dostavljati predstavniku Sindikata potpisnika Kolektivnog ugovora, sukladno članku 92. ovog Ugovora.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 39.

39.1. 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.

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

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

39.4. 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 40.

40.1. Osobe ovlaštene zaprimati i rješavati pritužbe vezano uz zaštitu dostojanstva radnika su:

1. član Uprave zadužen za upravljanje ljudskim potencijalima i
2. direktor Službe ljudskih potencijala.

Članak 41.

41.1. Ukoliko osoba iz prethodnog članka zaprimi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužna je 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.

41.2. U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, osoba iz prethodnog članka obvezna je 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. O onome što je saznala, osoba će sastaviti zapisnik koji pored nje potpisuje osoba protiv koje je pritužba podnesena i radnik koji je podnio pritužbu.

Članak 42.

42.1. Poslodavac, odnosno ovlaštena osoba Poslodavca, može primijeniti sljedeće mjere radi zaštite radnika od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja:

1. upozorenje,
2. promjena mjesta rada u drugo mjesto rada ili ponuda drugog ugovora,
3. redovni otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika,
4. izvanredni otkaz,
5. onemogućavanje pristupa stranke u prostorije za rad Poslodavca,
6. uz suglasnost ili na zahtjev radnika, promjena mjesta rada uznemiravanog radnika na drugo mjesto (lokaciju) rada ili promjena poslova koje radnik obavlja.

Članak 43.

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

43.2. Osoba koja smatra da je uznemiravana ili spolno uznemiravana u postupku zaštite svojih prava ima pravo zatražiti stručnu pomoć Sindikata.

PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Plaća

Članak 44.

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

- osnovne plaće sukladno platnim razredima Poslodavca utvrđenih ovim Ugovorom,
- stimulativnog dijela plaće,
- dodatka na plaću za rad u posebnim uvjetima.

Osnovna plaća

Članak 45.

45.1. Osnovna plaća radnika utvrđuje se u skladu s platnim razredom u koji je radno mjesto razvrstano, a sukladno čl. 47. Kolektivnog ugovora.

45.2. Visina osnovne plaće radnika za radno mjesto za koje je sklopio ugovor o radu i puno radno vrijeme utvrđuje se unutar platnog razreda ovisno o složenosti poslova, znanjima i vještinama koje radnik posjeduje, uobičajenim rezultatima rada i učinka, razini odgovornosti za ljude, planove i budžet, uvjetima rada, strateškoj važnosti radnog mjesta za Poslodavca te dostupnosti odgovarajućeg profila na tržištu rada.

45.3. Osnovna plaća radnika može biti:

- minimalna osnovna plaća
- najniža osnovna plaća radnog mjesta
- najviša osnovna plaća radnog mjesta
- osnovna plaća pripravnika

45.4. Minimalna osnovna plaća je najniža plaća kod Poslodavca koja po niti jednoj osnovi ne može biti niža od 4.500,00 kn bruto.

45.5. Najniža osnovna plaća radnog mjesta je najniža plaća platnog razreda u kojem se radno mjesto nalazi.

45.6. Najviša osnovna plaća radnog mjesta je najviša plaća platnog razreda u kojem se radno mjesto nalazi.

45.7. Plaća pripravnika utvrđuje se u visini od najmanje 70% od najniže osnovne plaće platnog razreda kojem radno mjesto pripravnika pripada. Osnovna plaća pripravnika ne može biti niža od minimalne plaće kod Poslodavca niti viša od 5.700 kn bruto, osim u iznimnim slučajevima sukladno posebnoj odluci Poslodavca.

45.8 Poslodavac može za radnike koji se po prvi puta zapošljavaju kod Poslodavca, a nemaju status pripravnika, utvrditi do 20% nižu plaću od najniže osnovne plaće platnog razreda kojemu radno mjesto radnika pripada na razdoblje trajanja probnog rada, a ne duže od 6 mjeseci. Takva plaća može se utvrditi i kod internih prelazaka radnika s jednog radnog mjesta na drugi u slučajevima kada bi se zbog razlike u trenutnoj plaći radnika i donje granice platnog razreda plaća radnika trebala uvećati za 30% i više, a na rok od najviše 6 mjeseci. U takvim slučajevima, radnik treba biti obaviješten o uvjetima prelaska prije sklapanja ugovora o radu za novo radno mjesto.

45.9. Nakon probnog razdoblja provedenog na radnom mjestu u slučaju vanjskog i internog zapošljavanja te u skladu s rezultatima rada, radniku pripada plaća unutar platnog razreda kojemu radno mjesto pripada, a koja ne može biti niža od najniže osnovne plaće platnog razreda za to radno mjesto.

45.10. Radnik koji kod Poslodavca radi godinu dana ne može imati plaću nižu od 4.000,00 kn neto, u koju ne ulaze osobni odbici radnika.

Kretanje plaće unutar platnog razreda

Članak 46.

46.1. Kretanje plaće radnika na istom radnom mjestu odvija se unutar okvira platnog razreda radnog mjesta na kojem radnik radi.

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

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

1. ORIJENTACIJA NA REZULTATE
2. ZNANJE I STRUČNOST
3. ODNOS PREMA KLIJENTU
4. POTICANJE PROMJENA
5. TIMSKI RAD

46.4. Radniku se na temelju procjene učinka osnovna plaća može povećavati do najviše osnovne plaće platnog razreda ili smanjivati do najniže osnovne plaće platnog razreda kojem radno mjesto pripada.

46.5. Poslodavac je obavezan provesti postupak procjene učinka najmanje jedanput godišnje te o rezultatima istog pisanim putem obavijestiti radnika.

Platni razredi

Članak 47.

47.1. Sva radna mjesta kod Poslodavca razvrstavaju se u 7 platnih razreda.

47.2. Platni razredi definirani su kao skup srodnih radnih mjesta na temelju utjecaja koji imaju na poslovanje Poslodavca, odgovornosti, znanju, iskustvu i potrebnim vještinama za obavljanje određenog posla.

47.3. Kriterije za vrednovanje radnih mjesta te raspoređivanje u platne razrede donosi Poslodavac uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem.

Razred I.

Platni razred obuhvaća radna mjesta u okviru kojih se obavljaju rutinski poslovi koji ne zahtijevaju dodatno obrazovanje i radno iskustvo, za čije obavljanje je dovoljno minimalno uvođenje u posao.

Ovdje se ubrajaju i manje složeni poslovi koji nisu sasvim rutinski već se obavljaju prema definiranim radnim uputama uz kontrolu izvršenja.

Najniža bruto plaća ovog razreda je 4.500,00 kn bruto što je ujedno i minimalna plaća kod Poslodavca.

Razred II.

Platni razred obuhvaća radna mjesta u okviru kojih se obavljaju srednje složeni poslovi uz definirana radna uputstva, ponavljanje operacija i pojavu novih, uz kontrolu izvršenja.

Najniža bruto plaća ovog razreda je 5.500,00 kn bruto.

Razred III.

Platni razred obuhvaća radna mjesta u okviru kojih se obavljaju složeniji raznovrsniji poslovi koji se obavljaju uz djelomično definirana radna uputstva i prema danim smjernicama uz određeni stupanj samostalnosti i kontrolu u izvršavanju.

Najniža bruto plaća ovog razreda je 6.200,00 kn bruto.

Razred IV.

Platni razred obuhvaća radna mjesta u okviru kojih se obavljaju složeniji i raznovrsni poslovi koji zahtijevaju

kreativnost i inicijativu, a obavljaju se samostalno uz smjernice i općenito definirane radne upute uz utvrđeni program i kontrolu izvršenja.

Najniža bruto plaća ovog razreda je 7.500,00 kn bruto.

Razred V.

Platni razred obuhvaća radna mjesta u okviru kojih se obavljaju složeni poslovi koji zahtijevaju samostalnost, kreativnost i inicijativu, a u okviru utvrđenih ciljeva obavljaju se samostalno. U ovaj razred ubrajaju se i poslovi koordinacije složenih uredskih poslova, uz kontakte s klijentima.

Najniža bruto plaća ovog razreda je 9.300,00 kn bruto.

Razred VI.

Platni razred obuhvaća radna mjesta u okviru kojih se obavljaju vrlo složeni kreativni poslovi koji zahtijevaju inicijativu, organizacijske sposobnosti te samostalno vođenje pregovora i kontakata uz odgovarajuću odgovornost.

Razred obuhvaća koordinaciju vrlo složenih kreativnih poslova uz komunikaciju s klijentima.

Najniža bruto plaća ovog razreda je 11.200,00 kn bruto.

Razred VII.

Platni razred obuhvaća radna mjesta u okviru kojih se obavljaju najsloženiji kreativni i istraživački poslovi koji zahtijevaju visok stupanj inicijative i dodatna specijalistička znanja za određena poslovna područja.

Ovaj razred obuhvaća i eksperte i specijaliste za određeno područje koji se zadužuju za organizaciju specifičnog projekta, te specijaliste za određeno područje, koji nisu na rukovodećem položaju. Najniža bruto plaća ovog razreda je 15.400,00 kn bruto.

Članak 48.

48.1. Poslodavac se obvezuje da će u roku od dvije godine od potpisivanja ovog Ugovora rasporediti minimalno 20% svih blagajnika u razred 3.

48.2. Prethodni stavak ne odnosi se na radnike koji rade kod poslodavca manje od 1 godinu.

48.3. Poslodavac će jednom godišnje izvještavati sindikate o ispunjenju obveza iz stavaka 1., a najkasnije tijekom rujna 2009. godine započet će pregovore o statusu blagajnika

Stimulativni dio plaće

Članak 49.

49.1 Radniku pripada i stimulativni dio plaće na osnovi rezultata rada radnika, organizacijskog dijela gdje radnik radi te ukupnih rezultata poslovanja Banke.

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

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

49.4. Mjerila i kriterije za određivanje stimulativnog dijela plaće utvrđuje Poslodavac, uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem.

Članak 50.

50.1. Određivanje stimulativnog dijela plaće za svakog radnika donosi rukovoditelj organizacijskog dijela u kojem radnik radi, a uz suglasnost direktora osnovne organizacijske jedinice i nadležnog člana Uprave.

50.2. 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, u skladu s odredbom članka 15. stavka 10. ovog Ugovora.

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

Dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima

Članak 51.

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

51.1.1.	za rad noću, odnosno treću smjenu	50%
51.1.2.	za prekovremeni rad	35 %
51.1.3.	za rad nedjeljom	35%
51.1.4.	na dan Uskrsa	150%
51.1.5.	za rad u dane blagdana i dane utvrđene posebnim zakonom kao i neradne dane utvrđene ovim Ugovorom	75%
51.1.6.	za rad u smjenama ili dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat	10%

51.2. Povećanje iz prethodnog stavka izračunava se za efektivne sate rada, na osnovnu plaću radnika.

51.3. Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno prisustvo više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju.

51.4. Ukoliko se radniku za prekovremeni rad odobravaju tzv. slobodni dani, 1 sat prekovremenog rada vrijedi 1,35 sati slobodnog dana.

Dodatne nagrade

Članak 52.

52.1. Za izuzetne napore i radne učinke tijekom određenog razdoblja, radnika se može stimulirati i dodatnom nagradom.

Članak 53.

53.1. Ukoliko Poslodavac ostvari bolje rezultate poslovanja od rezultata određenih poslovnim planom za određenu godinu, isplatit će radnicima godišnju nagradu u visini koju će poslodavac utvrditi posebnom Odlukom.

53.2. U 2007. godini Poslodavac će na ime rezultata iz prethodnog stavka dodijeliti novčanu nagradu radnicima u visini od 40 do 50% iznosa individualne osnovne bruto plaće radnika.

53.3. O isplati godišnje nagrade radnicima za naredne godine Poslodavac i sindikati razgovarati će tijekom rujna svake poslovne godine.

Članak 54.

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

54.2. Prijedlog za isplatu može dati svaki radnik.

Naknade plaće

Članak 55.

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

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

Članak 56.

56.1. 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 sukladno članku 32. ovog Ugovora,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
- za rad u Radničkom vijeću i to za sate utvrđene Zakonom,
- za vrijeme obavljanja funkcije sindikalnog povjerenika sukladno članku 95. ovog Ugovora,
- za vrijeme obavljanja funkcije povjerenika radnika za zaštitu na radu sukladno ovom Ugovoru,
- u drugim slučajevima utvrđenim važećim pozitivnim propisima.

56.2. 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 57.

57.1. Za vrijeme bolovanja radnika do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u iznosu od 90% osnovice za naknadu.

57.2. Za vrijeme bolovanja radnika do 42 dana, koja se od prvog dana isplaćuju na teret Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (dalje u tekstu: HZZO), radniku pripada naknada plaće na teret HZZO-a i razlika na teret poslodavca do visine utvrđene stavkom 1. ovog članka.

57.3. Osnovicu za isplatu naknade za bolovanje čini osnovna plaća iz ugovora o radu. U navedenu osnovicu ne ulaze ostale isplate radnicima.

57.4. Naknada u 100% iznosu osnovice za naknadu pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti i povrede na radu te bolovanja uzrokovanog oružanom pljačkom, razbojstvom ili pokušajem prepada.

Članak 58.

58.1. Ukupna stopa rasta mase za povećanje plaća i stimulacija isplaćena kod Poslodavca u odnosu na prethodnu godinu biti će u visini indeksa potrošačkih cijena.

58.2. Masa za povećanja plaća i stimulacija iz stavka 1. ovog članka, raspodijelit će se na način da će 50% mase biti utrošeno na linearni rast osnovnih plaća svih radnika, a 50% na rast mase za stimulacije i plaće po Odluci poslodavca.

58.3. Stopa rasta mase za povećanje plaća i stimulacija Poslodavca iz stavaka 1. i 2. ne odnosi se na nove radnike zaposlene kod Poslodavca u tekućoj godini.

58.4. Linearni rast osnovnih plaća iz stavka 2. ovog članka obračunat će se počevši s 1. travnja 2007. godine.

58.5. Za indeks potrošačkih cijena iz ovog članka uzima se prosječna stopa rasta iz prethodne godine, sukladno objavljenim podacima Državnog zavoda za statistiku.

58.6. Poslodavac može posebnom Odlukom povećati 50% definirane mase za povećanje plaća i stimulacija.

Isplata plaće i naknade

Članak 59.

59.1. Plaća se isplaćuje jednom mjesečno i to najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

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

Učenici i studenti

Članak 60.

60.1. Učenicima i studentima za vrijeme praktičnog rada može se isplatiti nagrada do visine neoporezivog iznosa koji je propisan Pravilnikom o porezu na dohodak.

OTPREMNINE I DRUGE NAKNADE

Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu

Članak 61.

61.1. U slučaju otkaza ugovora o radu od strane Poslodavca radnik ima pravo na otpremninu uz uvjete utvrđene člankom 125. stavkom 1. Zakona o radu (N.N. br. 137/04 -pročišćeni tekst), a visina otpremnine utvrđuje se u iznosu određenom stavkom 2. istog članka uvećanom za najmanje 25%, bez ograničenja na maksimalni broj plaća za izračun otpremnine.

61.2. Ukoliko je otpremnina veća od iznosa koji se radniku može neoporezivo isplatiti, razlika između neoporezivog i ukupno plaćenog iznosa utvrđuje se u bruto iznosu.

Otpremnina radi odlaska u mirovinu

Članak 62.

62.1 Radnik kojemu radni odnos kod Poslodavca prestaje radi odlaska u mirovinu ima pravo na otpremninu u visini od 3 prosječne bruto plaće koje je ostvario tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Dnevnica za službeno putovanje

Članak 63.

63.1. 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.

63.2. Radnik ima pravo na dnevnicu ako je proveo:

- preko 8 sati do 12 sati na putu - na pola dnevnice,
- preko 12 sati do 24 sata na putu - na punu dnevnicu.

63.3. Dnevnica ne može biti manja od najvišeg neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

63.4. Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini propisanoj za tijela državne uprave.

Terenski dodatak

Članak 64.

64.1. 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.

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

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

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

64.5. Terenski dodatak i dnevica međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 65.

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

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

65.3. Iznos naknade za život odvojen od obitelji umanjuje se ako Poslodavac radniku osigura prehranu razmjerno nastalim troškovima.

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

65.5. Naknada za dnevnicu, odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 66.

66.1. 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.

66.2. 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 67.

67.1. Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u iznosu koji se može neoporezivo isplatiti sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Trošak liječenja i oporavka

Članak 68.

68.1. 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 iznosu od 5.000 kn neto.

68.2. Radnik također ima pravo 1 radni tjedan plaćenog dopusta iskoristiti za oporavak u toplicama ili lječilištu u tuzemstvu na teret Poslodavca.

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

PRIGODNE ISPLATE

Članak 69.

69.1. Poslodavac će radnicima isplatiti prigodne dodatke na plaću:

- za regres
- povodom Uskrsa
- povodom Božića.

69.2. Ukupnu visinu dodataka iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje Poslodavac svojom odlukom, s time da ukupni iznos za isplatu iznosi najmanje 50% više od najvišeg neoporezivog iznosa koji se radnicima može isplatiti na razini godine sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

69.3. Ukupna isplata iz prethodnog stavka raspoređuje se na sljedeći način:

- povodom Uskrsa 600,00 kn neto,
- za regres 2.000,00 kn neto,
- povodom Božića: dar u naravi te preostali iznos u novcu sukladno stavku 2. ovoga članka.

69.4. Ugovoreni iznos iz ovoga članka za radnike se utvrđuje u neto iznosu.

69.5. Vrijeme isplate određuje Poslodavac vodeći računa o prigodnom karakteru ovih isplata.

Poklon djeci

Članak 70.

70.1. Poslodavac će jednom godišnje osigurati radnicima poklone za njihovu djecu do 15 godina života u visini od 600,00 kn neto po djetetu. Ukoliko oba roditelja rade kod Poslodavca, pravo na poklon stječe samo 1 roditelj.

70.2. Pravo na poklon iz prethodnog stavka, radnik ima i za dijete koje je u tekućoj godini navršilo 15 godina života, kao i za dijete s teškoćama u razvoju, neovisno o dobi.

70.3. Poklon iz ovoga članka se isplaćuje početkom prosinca tekuće godine.

Jubilarna nagrada

Članak 71.

71.1. Poslodavac će radnicima isplatiti nagradu za rad kod Poslodavca, za navršenih 10 godina neprekidnog radnog staža i svakih narednih pet godina u iznosima navedenima u stavku 2. ovoga članka.

71.2. Za dugogodišnji rad kod Poslodavca radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade:

71.2.1.	za 10 godina	1.500,00 kn neto
71.2.2.	za 15 godina	2.000,00 kn neto
71.2.3.	za 20 godina	2.500,00 kn neto
71.2.4.	za 25 godina	4.000,00 kn neto
71.2.5.	za 30 godina	5.000,00 kn neto
71.2.6.	za 35 godina	6.000,00 kn neto
71.2.7.	za 40 godina	7.000,00 kn neto

Solidarne pomoći

Članak 72.

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

72.1.1.	rođenje djeteta radnika	u visini proračunske osnovice
72.1.2.	smrt radnika	10.000 kn neto
72.1.3.	smrt člana uže obitelji radnika	3.000 kn neto

72.1.4.	zbog invalidnosti radnika	2.500 kn neto godišnje
72.1.5.	neprekidno bolovanje radnika duže od 90 dana	2.500 kn neto godišnje

72.2. Članovima uže obitelji u smislu točke 2. stavka 1. ovog članka smatraju se:

- supružnici u bračnoj i izvanbračnoj zajednici,
- djeca, roditelji radnika, očuh, maćeha, posvojitelji i posvojenici, punoljetna osoba pod skrbništvom, roditelji supružnika
- te braća i sestre i bake i djedovi (ako žive u istom domaćinstvu).

72.3. Pravo na potporu zbog invalidnosti ostvaruju radnici kojima je HZMO (ovlašteno tijelo) izdalo nalaz i mišljenje o invalidnosti. Isplata će se izvršiti onim radnicima koji podnesu zahtjev, uz priloženi dokaz o invalidnosti i dokumentaciju o postojanju činjenice zbog koje se u konkretnom slučaju traži potpora (npr. zbog nabavke medicinskih pomagala, liječenja, lijekova, terapija i slično).

DRUGA MATERIJALNA I NEMATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Pomoć u školovanju djece radnika

Članak 73.

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

73.2. Odluku o isplati novčane pomoći djeci umrlih radnika donosi Poslodavac, nakon utvrđivanja materijalnog statusa obitelji. Pri utvrđivanju materijalnog statusa obitelji Poslodavac će se savjetovati s Predstavnikom sindikata sukladno članku 91. ovog Ugovora.

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

- za djecu predškolskog uzrasta (godinu dana prije škole) 450,00 kn,
- za djecu u osmogodišnjoj školi 810,00 kn
- za djecu u srednjoj školi 1.170,00 kn.

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

Članak 74.

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

74.1.1.	smrt uslijed nesretnog slučaja	najmanje EUR 10.000
74.1.2.	trajnog invaliditeta od posljedica nesretnog slučaja	najmanje EUR 20.000
74.1.3.	smrti uslijed bolesti	najmanje EUR 2.500

74.2. Poslodavac će o sklopljenom osiguranju obavezno izvijestiti sindikate.

Privatno zdravstveno osiguranje

Članak 75.

75.1. Poslodavac će o svom trošku svim radnicima omogućiti dodatno privatno zdravstveno osiguranje.

Poboljšanje životnog standarda radnika

Članak 76.

76.1. 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.

76.2. Radnik s članovima svoje obitelji ima pravo koristiti odmarališne kapacitete Poslodavca, uz dogovor sindikata potpisnika KU i Poslodavca.

Krediti za radnike

Članak 77.

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

77.2. Iznimno od odredbi iz stavka 1. ovog članka, kamata po stambenim kreditima ne može biti veća od 4% godišnje, odnosno do visine neoporezive kamate.

77.3. U slučaju ako radniku prestane radni odnos zbog smrti radnika, odlaska u mirovinu ili kao posljedica gospodarskih, tehničkih, osobnih ili organizacijskih razloga te zbog zapošljavanje u tvrtke unutar Erste grupe, radnik zadržava pravo otplate kredita prema uvjetima iz ovoga članka.

Naknade za korištenje bankarskih usluga

Članak 78.

78.1. 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 79.

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

Članak 80.

80.1 Radnik može otkazati ugovor o radu sukladno Zakonu o radu.

Otkazni rok

Članak 81.

81.1. U slučaju redovnog otkaza ugovora o radu, radnik ima pravo na otkazni rok sukladno Zakonu o radu.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 82.

82.1. 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 83.

83.1. Temeljna je obveza radnika da svoje usluge rada podredi organizacijskim zahtjevima kojima se ostvaruju ciljevi i da ugovoren rad osobno obavi prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada.

Članak 84.

84.1. 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.

84.2. Radnici su obvezni štiti imovinu i poslovne interese Poslodavca u okviru svojih mogućnosti i ovlasti.

84.3. U obavljanju svojih radnih obveza, radnici su odgovorni za posao koji obavljaju, a također su obvezni pomoći kolegama u poslovima u zajedničkom interesu.

84.4. Prilikom suradnje s kolegama radnici trebaju imati isti odnos kao i s vanjskim klijentima, odnosno tretirati svoje kolege kao interne klijente.

Obavještanje radnika

Članak 85.

85.1. Obavještanje radnika obavlja se putem internog mail sustava i 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 86.

86.1. 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.

86.2. 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.

Dostava pismena

Članak 87.

87.1. Dostava odluka, obavijest i drugih pisanih akata u vezi ostvarivanja prava i obveza radnika obavlja se neposrednom predajom radniku uz dostavnu knjigu i potpis radnika.

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

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

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

Naknada štete

Članak 88.

88.1. 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.

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

Članak 89.

89.1. 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 sljedećem:

- temeljitim, nedvosmislenim i ažurnim 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 90.

90.1. 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 91.

91.1. 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.

91.2. 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.

Savjetovanje Poslodavca sa sindikatima

Članak 92.

92.1. Sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora obvezuju se u roku od 15 dana od dana potpisa ovog ugovora imenovati Predstavnik (u daljnjem tekstu: Predstavnik) za potrebe savjetovanja s Poslodavcem.

92.2. Savjetovanje će se vršiti na način kako slijedi:

1. Poslodavac će dostaviti Predstavniku prijedlog Odluka o kojima je, sukladno ovom Ugovoru, potrebno savjetovati se sa Sindikatima.
2. Sindikati su obvezni putem svog Predstavnik dostaviti pismeno očitovanje na prijedlog odluke Poslodavca u roku od 5 radnih dana od dana primitka prijedloga Odluke.
3. Ukoliko Predstavnik ne dostavi Poslodavcu pismeno očitovanje o prijedlogu Odluke, smatrat će se da su Sindikati suglasni s navedenim prijedlogom.
4. Ukoliko Sindikati ne budu suglasni s prijedlogom Odluke Poslodavca, Poslodavac će razmotriti donošenje takve odluke te u slučaju izmjene prijedloga isti dostaviti Predstavniku sindikata na ponovno očitovanje.

Prava sindikata

Članak 93.

93.1. Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku svakom sindikatu osigurati sljedeće uvjete za rad:

- rad u postojećim radnim prostorijama u kojima sindikalni povjerenici rade,
- prostor za održavanje sindikalnih sastanaka u postojećim prostorijama Poslodavca,
- pravo na korištenje postojećih telefona, telefaksa, osobnih računala te drugih tehničkih pomagala s kojima sindikalni povjerenici raspolažu u sklopu svog radnog mjesta,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine te obustave pozajmica i kredita, uz prethodnu pisanu suglasnost sindikata i dostavu podataka Poslodavcu do 20. u mjesecu.

Prava sindikalnih povjerenika i predstavnika

Članak 94.

94.1. Svaki sindikat kod Poslodavca slobodno odlučuje o izboru i imenovanju svojih sindikalnih povjerenika i predstavnika.

94.2. Poslodavac je obvezan 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.

94.3. Sindikalni povjerenici kod Poslodavca uživaju zaštitu utvrđenu člankom 190. Zakona o radu (N.N. br. 137/04 – pročišćeni tekst) i ovim Ugovorom.

94.4. U vrijeme trajanja mandata i 6 mjeseci 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 95.

95.1. Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku:

- omogućiti odsustvovanje s rada uz naknadu plaće radi osposobljavanja (tečajevi, seminari) te prisustvovanja sastancima sindikata na teret Poslodavca u trajanju od 2 tjedna godišnje, uz prethodnu najavu odsustva s rada radnika, koja se dostavlja nadređenom rukovoditelju radnika tjedan dana unaprijed;
- prema potrebi Poslodavac može dati suglasnost za odsustvovanje s rada u svrhu osposobljavanja i prisustvovanja sastancima sindikata koji premašuju dva tjedna na razini godine;
- omogućiti radne sate za obnašanje dužnosti sindikalnog povjerenika u redovito radno vrijeme, za koje vrijeme mu pripada naknada plaće kao da je radio i to:
 - 4 (četiri) sata tjedno za povjerenika čiji sindikat kod Poslodavca broji do 300 članova
 - 8 (osam) sati tjedno za povjerenika čiji sindikat kod Poslodavca broji više od 300 članova

95.2. Sindikalni povjerenici mogu jedan drugome ustupati sate rada za obavljanje poslova sindikalnog povjerenika na način da sindikalni povjerenik kojemu se sati ustupaju može koristiti najviše 8 sati tjedno za takav rad.

RJEŠAVANJE SPOROVA IZMEĐU POTPISNIKA UGOVORA

Članak 96.

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

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

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

96.4. Obveza socijalnog mira vrijedi do početka novih kolektivnih pregovora, pod uvjetima iz prethodnog stavka.

96.5. Štrajkom rukovodi štrajkački odbor.

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

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Vrijeme važenja i obnova Ugovora

Članak 97.

97.1. Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31. prosinca 2010. godine.

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

97.3 Postupak sklapanja novog Ugovora početak će najkasnije tri mjeseca prije isteka roka važenja Ugovora, s time da ukoliko stranke ne započnu postupak sklapanja novog ugovora, ovaj Ugovor prestaje važiti istekom roka iz stavka 1. ovoga članka.

97.4. Radi izbjegavanja dvojbe, u slučaju da nije sklopljen novi kolektivni ugovor, odredbe Ugovora će se primjenjivati najdulje do 31.12.2011. godine.

Izmjena i dopuna Ugovora

Članak 98.

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

98.2. 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 99.

99.1. Za autentično tumačenje ovoga Ugovora utemeljuje se zajednička Komisija za tumačenje sastavljena od pet predstavnika Sindikata i pet predstavnika Poslodavca.

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

Stupanje na snagu, primjena Ugovora

Članak 100.

100.1. Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa ovlaštenih predstavnika stranaka, a primjenjuje se od 1. siječnja 2008. godine., osim članka 53. Ugovora koji se primjenjuje od datuma potpisivanja Ugovora.

Za Poslodavca

ERSTE & STEIERMÄRKISCHE BANK d.d.

Za sindikate

SINDIKAT BANKARSKIH I FINANCIJSKIH DJELATNIKA HRVATSKE
Sindikalna podružnica Erste Steiermärkische bank d.d.

REPUBLIČKI SINDKAT RADNIKA HRVATSKE

SINDIKAT RADNIKA ERSTE & STEIERMÄRKISCHE BANK d.d.
