

PODRAVSKA BANKA d.d., sa sjedištem u Koprivnici, Opatička 3 zastupana po predsjedniku Uprave Juliu Kurucu i glavnom izvršnom direktoru – prokuristu Morenu Marsonu (u daljnjem tekstu: POSLODAVAC)

i

SINDIKAT BANKARSKIH I FINACIJSKIH DJELATNIKA HRVATSKE, Sindikalna podružnica Podravska banka, sa sjedištem u Požegi, zastupana po glavnoj sindikalnoj povjerenici Branki Višaticki (u daljnjem tekstu: SINDIKAT),

sklopili su u Koprivnici, dana 19. studenoga 2008. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA PODRAVSKU BANKU d.d.

TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

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

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

Članak 2.

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

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

Članak 3.

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

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

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

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

Članak 4.

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. Radnik je obvezan 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.

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

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

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

6.2. 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.

6.3. O svakom raspisanom natječaju Poslodavac će pravodobno izvijestiti radnike putem internog e-mail sustava, kako bi se i radnici Poslodavca mogli kandidirati za slobodna radna mjesta

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

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

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

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

Članak 7.

7.1. Pisani ugovor o radu mora sadržavati odredbe o:

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

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

Članak 8.

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

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

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

8.3. 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 3 godine osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika.

Probni rad

Članak 9.

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

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

Članak 10.

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

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

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

Interno tržište rada

Članak 11.

11.1. Pri popunjavanju slobodnih radnih mjesta Poslodavac će posebno voditi računa i o radnicima koji su se kandidirali za slobodna radna mjesta, sukladno odredbi članka 6. ovoga Ugovora.

11.2. Ukoliko na natječaju za slobodno radno mjesto bude izabran radnik Poslodavca, nadležni rukovoditelj može odgoditi odlazak toga radnika na novo radno mjesto najduže 2 mjeseca i to samo u slučaju ako bi odlazak radnika bitno remetio proces rada u organizacijskoj jedinici u kojoj radnik radi.

Pripravnici

Članak 12.

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

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

Članak 13.

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

Članak 14.

14.1. Pripravnički staž traje u pravilu godinu dana bez obzira na stupanj stručne spreme.

Obrazovanje

Članak 15.

15.1. Tijekom rada radnici imaju pravo i obvezu školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad u skladu s potrebama Poslodavca.

15.2. Poslodavac je dužan, posebice pri uvođenju novog načina rada ili organizacije rada, odnosno uvođenju nove tehnologije, omogućiti usavršavanje i osposobljavanje radnika za rad, u skladu s mogućnostima i potrebama rada.

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

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

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

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

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

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

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

15.10. Ukoliko je radnik sudjelovao u obrazovanju na koje ga je uputio Poslodavac izvan radnog vremena, takav se rad evidentira i obračunava kao prekovremeni rad ili se za isti odobravaju slobodni dani.

RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 16.

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

16.2. Radno vrijeme u pravilu raspoređeno je na pet (5) ili šest (6) dana tjedno.

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

16.4. 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.

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, odnosno sindikalnim povjerenikom sukladno Zakonu o radu.

17.2. U okviru rasporeda radnog vremena iz stavka 1. ovog članka Poslodavac može utvrditi klizno radno vrijeme.

Dvokratni rad

Članak 18.

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

Smjenski rad

Članak 19.

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

Noćni rad

Članak 20.

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

Nepuno radno vrijeme

Članak 21.

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 22.

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

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

Prekovremeni rad

Članak 23.

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

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

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

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

23.5. Neposredno nadređeni rukovoditelj dužan je voditi evidenciju prekovremenog rada i o tome pravodobno obavijestiti službu nadležnu za obračun plaća.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 24.

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

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

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

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 25.

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

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

25.3. 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 26.

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

Tjedni odmor

Članak 27.

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

27.2. Dan tjednog odmora je nedjelja.

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

Godišnji odmor

Članak 28.

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

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

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

- 28.3.1. - dužina radnog staža

28.3.1.1.	od 3 do 5 godina radnog staža	2 radna dana
28.3.1.2.	od 5 do 10 godina radnog staža	4 radna dana
28.3.1.3.	od 10 do 15 godina radnog staža	6 radna dana
28.3.1.4.	od 15 do 20 godina radnog staža	8 radnih dana
28.3.1.5.	od 20 godina radnog staža	9 radnih dana

▪ 28.3.2. - uvjeti rada

28.3.2.1.	za noćni rad	1 radni dan
28.3.2.2.	za rad u prostorijama bez dnevnog svjetla	1 radni dan

▪ 28.3.3. - posebne socijalne prilike

28.3.3.1.	radniku za svako dijete do 10 godina starosti	po 1 dan
28.3.3.2.	roditelju djeteta sa smetnjama u razvoju, invalidu rada i invalidu domovinskog rata, ako je to povoljnije od prethodne točke.	2 dana

- 28.3.4. - složenost poslova

28.3.4.1.	Radnici profila II	1 dan
28.3.4.2.	Radnici profila III	2 dana
28.3.4.3.	Radnici profila IV	3 dana
28.3.4.4.	Radnici profila V	4 dana

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

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

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

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

Članak 29.

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

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

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

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

29.5. Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije.

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

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

29.8. Odluku o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora Poslodavac je dužan dostaviti radniku najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 30.

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

30.1.1.	sklapanje braka	5 radnih dana
30.1.2.	smrti djeteta, bračnog druga, roditelja, očuha ili maćehe te posvojitelja, posvojenika radnika, brata ili sestre	5 radnih dana
30.1.3.	smrti ostalih članova obitelji i roditelja bračnog druga	2 radna dana
30.1.4.	rođenje djeteta	5 radnih dana
30.1.5.	njega zbog teže bolesti člana uže obitelji koji živi u zajedničkom domaćinstvu s radnikom, zbrinjavanje malodobne djece do 7 godine života	2 radna dana
30.1.6.	za sudjelovanje na kulturnim, sportskim i drugim aktivnostima u organizaciji Poslodavca	3 radna dana

30.1.7.	za slučaj elementarne nepogode (koja je zadesila radnika)	5 radnih dana
30.1.8.	za žrtve prepada	1 radni tjedan
30.1.9.	u hitnim slučajevima osobne prirode, ovisno o odobrenju izravno nadređenog	5 radnih dana
30.1.10.	Za svako dobrovoljno davanje krvi	1 radni dan

30.2. 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, ako za neku od navedenih osoba nije uređeno povoljnije. Osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici smatra se užim članom obitelji u smislu ovog članka.

30.3. Radnik ima pravo i na plaćeni dopust u slučajevima školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja koji su od interesa Poslodavcu, a koje su odobrile nadležne osobe Poslodavca.

30.4. U dane plaćenog dopusta ne računaju se dani koji su prema tjednom rasporedu za radnika neradni.

30.5. 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 u 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.

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

Plaćeni dopust za potrebe obrazovanja

Članak 31.

31.1. 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 po odluci Poslodavca.

31.2. Radnik ima pravo na najviše 30 radnih dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini kada se školuje ili usavršava u zanimanju od interesa za Poslodavca.

31.3. Ako Poslodavac uputi radnika na školovanje ili usavršavanje, radnik ima pravo na plaćeni dopust za ukupno vrijeme školovanja odnosno usavršavanja.

Neplaćeni dopust

Članak 32.

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

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

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

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 33.

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

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

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

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

Članak 34.

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

Povjerenici radnika za zaštitu na radu

Članak 35.

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

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

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

Članak 36.

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

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

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

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

Zaštita privatnosti radnika

Članak 37.

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

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

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

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 38.

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

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

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

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

Članak 39.

39.1. Osobu ovlaštenu zaprimati i rješavati pritužbe vezano uz zaštitu dostojanstva radnika imenuje Poslodavac uz prethodno savjetovanje sa Sindikatom.

39.2. Ukoliko je osoba iz prethodnog stavka izravno uključena na aktivnoj ili pasivnoj strani, a vezano za predmet ovoga postupka, ista se izuzima, te se na njeno mjesto imenuje druga osoba na način utvrđen stavkom 1.

39.3. Podatke o ovlaštenoj osobi iz stavka 1. Poslodavac će javno objaviti radnicima, putem intraneta.

Članak 40.

40.1. Ukoliko ovlaštena osoba iz prethodnog članka zaprimi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužna je odmah, a najkasnije u roku od osam dana od zaprimanja

pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

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

Članak 41.

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

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

Članak 42.

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

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

PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Plaća

Članak 43.

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

- osnovne plaće sukladno platnim razredima i koeficijentima radnih mjesta utvrđenih ovim Ugovorom,
- stimulativnog dijela plaće,
- dodatka na plaću i to:
 - za rad u posebnim uvjetima,
 - za prehranu,
 - za minuli rad i druge dodatke utvrđene Ugovorom.

Članak 44.

44.1. Osnovna plaća je plaća radnika ugovorena za određenu grupu poslova / radno mjesto, ugovorom o radu, te pripada radniku za puno radno vrijeme i uobičajene radne učinke.

44.2. Sva radna mjesta / grupu poslova kod Poslodavca razvrstana su u profile i platne razrede, a svaki platni razred vrednovan je odgovarajućim koeficijentom i brojem bodova, na temelju kojega se vrši izračun plaće.

44.3. Osnovna plaća radnika se utvrđuje i izračunava na temelju odgovarajućeg koeficijenta radnog mjesta, odnosno vrijednosti izražene u bodovima, s time da se odgovarajući broj bodova radnog mjesta uvećava za dodatak na radni staž, te dodatak na prehranu, a tako dobiven ukupni broj bodova množi s vrijednošću boda utvrđenog u kunama.

44.4. Vrijednost jednog boda ne može biti manja od 12,90 kuna.

44.5. Dodatak za prehranu utvrđuje se u vrijednosti 30 bodova.

Profili

Članak 45.

45.1. Sva radna mjesta / grupe poslova kod Poslodavca razvrstavaju se u profile.

45.2. Profili se definiraju kao skup srodne grupe poslova / radnih mjesta na temelju utjecaja koji imaju na poslovanje Poslodavca, odgovornosti, znanja, iskustva i potrebnih vještina za obavljanje određenog posla.

Kretanje plaće kroz profile i platne razrede

Članak 46.

46.1. Horizontalno kretanje plaće radnika na istom radnom mjestu odvija se unutar okvira profila i dva platna razreda u koje je radno mjesto razvrstano.

46.2. Vertikalno kretanje plaće radnika na istom radnom mjestu moguće je i kretanjem u više profile i platne razrede, od profila i platnog razreda u koji je radno mjesto razvrstano.

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

46.4. 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.

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

Koeficijenti i bodovi radnih mjesta

Članak 47.

47.1. Sva radna mjesta kod Poslodavca razvrstavaju se u 5 profila, a u svakom se profilu utvrđuju 2 platna razreda sa pripadajućim koeficijentom složenosti i vrijednošću osnovne plaće izražene u bodovima, a prema sljedećoj tabeli:

PROFIL	RAZRED	KOEFICIJENT SLOŽENOSTI	OSNOVNA PLAĆA U BODOVIMA
I	1.	1,00	260
	2.	1,07	280
II	1.	1,15	300
	2.	1,23	320
III	1.	1,35	350
	2.	1,46	380
IV	1.	1,62	420
	2.	1,77	460
V	1.	2,30	600
	2.	3,08	800

47.2. Plaće za obavljanje poslova i zadatka radnog mjesta blagajnika likvidatora raspoređuju se najmanje u II profil 2. platnog razreda.

47.3. Uslijed primjene stavka 1. ovoga članka, odnosno odredbi o plaćama iz ovoga Ugovora, za vrijeme važenja ovog Ugovora radnicima se ugovorena plaća ne može smanjivati.

Stimulativni dio plaće

Članak 48.

48.1 Radniku pripada godišnji stimulativni dio plaće na osnovi rezultata rada radnika i rezultata poslovanja Banke.

48.2. Osnovica za izračun stimulacije radnika određuje se ovisno o ostvarenju godišnjeg plana poslovanja Banke i to:

- ostvarenje plana 100% do 120%, osnovica najmanje 3.000,00 kn bruto,
- ostvarenje plana 120% do 140% osnovica najmanje 4.000,00 kn bruto,
- ostvarenje plana 140% i više osnovica najmanje 5.500,00 kn bruto.

48.3. Visina stimulativne plaće pojedinog radnika ovisi o ocjeni njegova rada (procjeni učinka), kojom je radnik ocijenjen na godišnjoj razini i osnovici utvrđenoj u stavku 2. ovoga članka, a prema sljedećoj tabeli:

ocjena radnika	visina stimulativne plaće
odličan	120% osnovice
vrlo dobar	100% osnovice
dobar	90% osnovice
zadovoljava	70% osnovice
ne zadovoljava	bez dodjele

48.4. Stimulativna plaća se isplaćuje u svibnju (sa plaćom za travanj) za prethodnu godinu.

48.5. Poslodavac će radnike pravodobno upoznati sa godišnjim planom poslovanja Banke i kriterijima za ocjenjivanje radnika.

Članak 49.

49.1. Ocjenjivanje radnika vrši rukovoditelj organizacijskog dijela u kojem radnik radi, a konačnu ocjenu na temelju prijedloga rukovoditelja organizacijskog dijela i službe ljudskih resursa donosi Uprava Banke.

49.2. Ocjenjivanje radnika se vrši jednom godišnje, najkasnije do 31. ožujka za prethodnu godinu. Radnik mora biti pisano upoznat sa ocjenom, kao i obrazloženjem ocjene.

49.3. Radnik ima pravo podnijeti prigovor Upravi Banke na visinu ocjene u roku 8 dana od dana kada mu je u pisanom obliku ocjena s obrazloženjem dostavljena.

49.4. Uprava Banke dužna je očitovati se o prigovoru radnika iz stavaka 3. ovoga članka.

Dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima

Članak 50.

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

50.1.1.	za rad noću	30%
50.1.2.	za prekovremeni rad	40 %
50.1.3.	za rad u dan tjednog odmora	35%
50.1.4.	za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene posebnim zakonom i na Uskrs	50%

50.2. Povećanje plaće iz stavka 1. izračunava se za efektivne sate rada, na osnovnu plaću radnika.

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

Dodatak na radni staž, drugi dodaci

Članak 51.

51.1. Radnik ima pravo na dodatak na osnovnu plaću za radni staž u visini 0.5 % za svaku navršenu godinu rada, a ostvaruje se pri isplati prve sljedeće plaće nakon promjene u stažu radnika.

51.2. Radnik ima pravo na dodatak na osnovnu plaću za svaki dan rukovanja trezorskim ključevima u visini od 1,2 boda, te za svaki dan dežurstva na bankomatima u visini od 2,3 boda.

51.3. Radnik ima pravo na dodatak na osnovnu plaću kada je u dežurstvu /pripravnosti i treba otkloniti kvar ili odgovara na pitanja klijenata, ili dolazi osobno na posao i/ili na neku drugu lokaciju radi otklanjanja problema u visini 5,8 bodova po danu, a ako je dežuran subotom, nedjeljom, praznikom i neradnim danom 11,6 bodova po danu.

51.4. Radnik ima pravo na posebnu naknadu za intervenciju, a kada je dužan doći na radno mjesto po pozivu izvan radnog vremena radnika i izvan dežurstva, zbog obavljanja specifičnih poslova ili otklanjanja problema, koja se obračunava po provedenom vremenu na intervenciji, ali ne manje od 4 radna sata i to prekovremenog rada.

Dodatne nagrade

Članak 52.

52.1. Za izuzetne napore i radne učinke tijekom određenog razdoblja, naročito kada se radi o posebnim projektima, radnika se može stimulirati i dodatnom nagradom.

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

52.3. Prijedlog za isplatu iz prethodnog stavka može dati svaki radnik.

Naknade plaće

Članak 53.

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

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

Članak 54.

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

- za dane blagdana i neradne dane,
- za vrijeme korištenja plaćenog dopusta,
- za vrijeme odsutnosti zbog stručnog usavršavanja i obrazovanja na koje je upućen od strane Poslodavca ili sukladno članku 31. 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,
- u drugim slučajevima utvrđenim važećim pozitivnim propisima.

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

Članak 55.

55.1. Za vrijeme bolovanja radnika do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini 80% plaće.

55.2. Osnovicu za isplatu naknade za bolovanje čini plaća radnika ostvarena u mjesecu neposredno prije početka bolovanja.

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

Isplata plaće i naknade

Članak 56.

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

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

Plaća pripravnika

Članak 57.

Plaća pripravnika utvrđuje se prema Odluci poslodavca, a ne može biti niža od najniže osnovne plaće umanjene za 5% kod Poslodavca.

Učenici i studenti

Članak 58.

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

OTPREMNINE I DRUGE NAKNADE

Otpremnina radi odlaska u mirovinu

Članak 59.

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

59.2. Ukoliko otpremnina, odnosno dio otpremnine iz prethodnog stavka podliježe obvezi plaćanja poreza, prireza i doprinosa, iste će obračunati i o svome trošku platiti Poslodavac.

Dnevnica za službeno putovanje

Članak 60.

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

60.2. Radnik ima pravo na 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.

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

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

Terenski dodatak

Članak 61.

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

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

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

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

61.5. Terenski dodatak i dnevnica međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 62.

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

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

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

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

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

Naknada troškova za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 63.

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, u visini najvišeg neoporezivog iznosa.

Trošak liječenja i oporavka

Članak 64.

64.1. Radnik koji je na radnom mjestu pretrpio oružanu pljačku ili razbojstvo ili pokušaj oružane pljačke ili razbojstva ima pravo na plaćenu psihološku pomoć.

64.2. Radnik također može 1 radni tjedan plaćenog dopusta iskoristiti za oporavak u toplicama ili lječilištu u tuzemstvu na teret Poslodavca.

64.3. 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

Regres, božićnica

Članak 65.

Poslodavac će jednom godišnje radnicima isplatiti, odnosno osigurati:

- regres za korištenje godišnjeg odmora, najkasnije u lipnju tekuće godine, najmanje u visini 1.500,00 kn neto.
- božićnicu, početkom prosinca tekuće godine, najmanje u visini 1.500,00 kn neto.

Poklon djeci

Članak 66.

66.1. Poslodavac će jednom godišnje osigurati radniku dar za djecu u novcu, povodom dana sv. Nikole, najmanje u visini najvišeg neoporezivog iznosa po djetetu.

66.2. Poklon iz prethodnog stavka isplaćuje se početkom prosinca tekuće godine, a to se pravo odnosi na djecu do 15. godine života, uključujući i djecu koja su u tekućoj godini navršila 15 godina života.

Jubilarna nagrada

Članak 67.

67.1. Poslodavac će radnicima isplatiti nagradu za rad kod Poslodavca, kao i pravnih prednika Poslodavca za navršenih 10 godina neprekidnog radnog staža i svakih narednih pet godina u iznosima navedenima u stavku 2. ovog članka. Iznosi koji premašuju visinu najvišeg neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak prikazani su u neto iznosu.

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

67.2.1.	za 10 godina	1.500,00 kn
67.2.2.	za 15 godina	2.000,00 kn
67.2.3.	za 20 godina	2.500,00 kn
67.2.4.	za 25 godina	4.000,00 kn
67.2.5.	za 30 godina	5.000,00 kn
67.2.6.	za 35 godina	6.000,00 kn
67.2.7.	za 40 godina	7.000,00 kn

Solidarne pomoći

Članak 68.

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

68.1.1.	rođenje djeteta radnika	3.000 kn neto
68.1.2.	smrt radnika	10.000 kn bruto
68.1.3.	smrt člana uže obitelji radnika	3.000 kn neto
68.1.4.	nastanak invalidnosti radnika	2.500 kn neto godišnje
68.1.5.	neprekidno bolovanje radnika duže od 90 dana	2.500 kn neto

68.2. 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).

68.3. Invalidnost radnika u smislu točke 4. stavka 1. ovog članka dokazuje se rješenjem nadležnog tijela o utvrđivanju invalidnosti.

DRUGA MATERIJALNA I NEMATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Pomoć u školovanju djece radnika

Članak 69.

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

69.2. 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.

69.3. 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.

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

Osiguranje radnika

Članak 70.

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

70.1.1.	smrt uslijed nesretnog slučaja	najmanje 75.000,00 kuna
70.1.2.	trajnog invaliditeta od posljedica nesretnog slučaja	najmanje 150.000,00 kuna
70.1.3.	smrti uslijed bolesti	najmanje 30.000,00 kuna.

70.2. Poslodavac će o sklopljenom osiguranju obavezno izvijestiti sindikate.

Dodatno zdravstveno osiguranje

Članak 71.

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

Poboljšanje životnog standarda radnika

Članak 72.

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

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

Kreditni za radnike

Članak 73.

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

73.2. Kamata po stambenim kreditima za radnike Banke ne može biti veća od vrijednosti EURIBOR na bazi 6 mjeseci plus 0,5 postotnih poena.

73.3. U slučaju ako radniku prestane radni odnos zbog smrti radnika, odlaska u mirovinu ili kao posljedica poslovno i osobno uvjetovanog otkaza, radnik zadržava pravo otplate kredita prema uvjetima iz ovoga članka.

Naknade za korištenje bankarskih usluga

Članak 74.

Radnici kod Poslodavca imaju pravo na besplatne bankarske usluge.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 75.

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

75.2. Kada radni odnos otkazuje radnik redovitim otkazom, radnik ima obvezu poštivanja otkaznog roka u trajanju dva tjedna, a najduže mjesec dana kada to zahtijevaju potrebe posla, od dana dostave odluke Poslodavcu.

75.3. 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 76.

76.1. 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.

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

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

Obavješćavanje radnika

Članak 77.

Obavješćavanje 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 78.

78.1. 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.

78.2. 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.

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

Dostava pismena

Članak 79.

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

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

79.3. Ako radnik odbije primiti pošiljku ili se pošiljka vrati Poslodavcu s naznakom «nepoznat», dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca prema mjestu rada radnika na dan oglašavanja.

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

Naknada štete

Članak 80.

80.1. 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.

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

Članak 81.

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

- temeljitim, nedvosmislenim 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 82.

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 83.

83.1. 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, kao i prava predviđenih Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

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

Prava sindikata

Članak 84.

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

- uredske prostorije za rad, prema mogućnosti Poslodavca,
- prostor za održavanje sindikalnih sastanaka u postojećim prostorijama Poslodavca,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa, osobnog računala, e-maila, interneta, te drugih tehničkih pomagala,
- pravo na besplatno izvještavanje o radu, putem oglasnih ploča i uobičajenih sredstava kod Poslodavca,
- umnožavanje dokumenata,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine te obustave pozajmica i sindikalnih kredita.

Prava sindikalnih povjerenika i predstavnika

Članak 85.

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

85.2. 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.

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

85.4. 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 86.

86.1. Poslodavac je obvezan sindikalnim povjerenicima 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.

86.2. Prema potrebi Poslodavac može dati suglasnost za odsustvovanje s rada u svrhu osposobljavanja i prisustvovanja sastancima sindikata koji premašuju dva tjedna na razini godine.

86.3. Glavni sindikalni povjerenik Sindikata potpisnika ovoga Ugovora ima pravo i na oslobođenje od obveze rada po ugovoru o radu, i to najmanje 4 sata tjedno a za obnašanje dužnosti sindikalnog povjerenika u redovito radno vrijeme, za koje vrijeme mu pripada naknada plaće najmanje u iznosu kao da je radio.

86.4. Glavni sindikalni povjerenik ima pravo na odsustvovanje s rada uz naknadu plaće radi prisustvovanja sjednicama Radničkog vijeća.

RJEŠAVANJE SPOROVA IZMEĐU POTPISNIKA UGOVORA

Članak 87.

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

87.2. Sindikat ima pravo na štrajk koji je organiziran u skladu s propisima.

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

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

87.5. Štrajkom rukovodi štrajkački odbor.

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

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Vrijeme važenja i obnova Ugovora

Članak 88.

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

88.2. Nakon proteka vremena na koje je sklopljen odredbe ovog Ugovora primjenjuju se prema pravilima o produženoj primjeni, a najmanje 1 godinu od dana prestanka važenja ovog Ugovora.

88.3. Postupak pregovaranja o sklapanju novog Ugovora počet će najkasnije tri mjeseca prije isteka roka važenja Ugovora.

Izmjena i dopuna Ugovora

Članak 89.

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

89.2. 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 90.

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

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

Stupanje na snagu, primjena Ugovora

Članak 91.

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

Za Sindikat:
Glavna sindikalna povjerenica
Branka Višaticki v.r.

Za Poslodavca:
Predsjednik Uprave Banke
Julio Kuruc v.r.

Prokurist
Moreno Marson v.r.