

Sindikata zaposlenika Hrvatske narodne banke, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, OIB: 75929559528, zastupan po predsjednici Gordani Miškić (u nastavku teksta: Sindikat)

i

Hrvatska narodna banka, Zagreb, Trg hrvatskih velikana 3, OIB: 95970281739, zastupana po guverneru dr. sc. Borisu Vujčiću (u nastavku teksta: Poslodavac)

zaključili su dana 19. svibnja 2026.

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlenike Hrvatske narodne banke

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim se Kolektivnim ugovorom (u nastavku teksta: Ugovor) uređuju prava i obveze ugovornih stranaka te određena pitanja iz radnih odnosa ili u vezi s radnim odnosom.
- (2) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se u radnim odnosima između Poslodavca i svih njegovih zaposlenika.

Članak 2.

- (1) Izrazi koji se koriste u ovom Ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na ženski i muški rod.
- (2) Izraz "zaposlenik" ima isto značenje kao izraz "radnik" u Zakonu o radu (u nastavku teksta: Zakon).

Članak 3.

Ako se zakonom ili drugim propisom, općim ili pojedinačnim aktom Poslodavca koji obvezuje Poslodavca ili zaposlenike utvrde prava iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom koja su povoljnija od onih utvrđenih ovim Ugovorom, primjenjivat će se neposredno odredbe najpovoljnije za zaposlenika.

Članak 4.

- (1) Svaki je zaposlenik obavezan ugovorom o radu preuzete poslove određenoga radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno prema svojim radnim i stručnim sposobnostima, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca u skladu s prirodom i vrstom rada te općim aktima Poslodavca.
- (2) Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog zaposlenika, preuzima obvezu zadržavanja stečenih materijalnih prava zaposlenika iz radnog odnosa, a koja su regulirana odgovarajućim zakonskim i podzakonskim propisima, internim aktima Hrvatske narodne banke koji su na snazi na dan početka primjene ovog Ugovora, ugovorom o radu i ovim Ugovorom za vrijeme njegova trajanja.

Članak 5.

- (1) Poslodavac će promicati internu mobilnost svojih zaposlenika.
- (2) Zaposlenici mogu svoj interes za razvoj karijere na drugim poslovima kod Poslodavca, osim iskazom interesa prema rukovoditelju/rukovoditeljima unutar svoje organizacijske jedinice (u nastavku teksta: OJ) ili u drugoj OJ kod Poslodavca, ostvariti i prijavom na interne oglase za posao ili iskazom interesa u Direkciji za upravljanje ljudskim resursima kao i prijavom na vanjske oglase koje Poslodavac objavljuje.
- (3) Zaposlenik koji ispunjava uvjete vanjskog oglasa u odnosu na traženu kvalifikaciju, radno iskustvo i ostale uvjete, prolazi postupak odabira pod istim uvjetima kao i vanjski prijavljeni kandidati.

II. PREKOVREMENI RAD

Članak 6.

- (1) Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, za zaposlenike koji u sklopu svojega stručnog zanimanja obavljaju poslove vožnje, ili kod poslova koji su nužni zbog više sile i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, prekovremeni rad pojedinog zaposlenika može trajati duže od 180 sati, ali ne smije trajati duže od 240 sati godišnje, pri čemu zaposlenik mora dati izričitu pisanu suglasnost za takav produljeni prekovremeni rad.

III. PLAĆENI DOPUST

Članak 7.

- (1) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za važne osobne razloge, a osobito za:
 1. sklapanje braka ili životnog partnerstva 5 radnih dana
 2. rođenje ili posvojenje djeteta 5 radnih dana
 3. smrt supružnika, životnog partnera, osobe koja sa zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici, osobe koja sa zaposlenikom živi u neformalnom životnom partnerstvu, roditelja, posvojitelja, djeteta i posvojenika 5 radnih dana
 4. smrt brata i sestre, očuha i maćehe, punca i punice, odnosno svekra i svekrve, pastorka, smrt bake i djeda te ostalih srodnika po krvi u pravoj liniji 4 radna dana
 5. smrt supružnika ili životnog partnera od srodnika po krvi u pravoj liniji, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj, djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji i osobe koju je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati 2 radna dana
 6. sistematski kontrolni liječnički pregled 1 radni dan
- (2) Pravo na plaćeni dopust po osnovi rođenja ili posvojenja djeteta, sklapanja braka, sistematski kontrolni pregled i za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka zaposlenik ostvaruje neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom godine iskoristio po drugim osnovama predviđenima ovim Ugovorom.
- (3) Plaćeni dopust iz stavka 1. točke 6. ovog članka zaposlenik će koristiti prema dogovoru s neposrednim rukovoditeljem organizacijske jedinice u kojoj je zaposlen (od razine direktora.) Neposredni rukovoditelj od razine direktora direkcije/ureda ili nadređeni rukovoditelj može od zaposlenika zatražiti odgovarajući dokaz o terminu sistematskoga kontrolnog liječničkog pregleda ako je to potrebno za donošenje odluke o zahtjevu zaposlenika.
- (4) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust i za sljedeće osnove:
 1. selidbu ili preseljenje obitelji 3 radna dana
 2. elementarne nepogode (potres, poplava i sl.) kojima je prouzročena teža tjelesna povreda člana uže obitelji ili znatnija šteta na imovini 4 radna dana
 3. neodgodive privatne poslove (teža bolest člana uže obitelji, poziv suda ili drugoga javnog tijela, pratnja člana uže obitelji pri zdravstvenom pregledu / bolničkom liječenju i sl., prema okolnosti slučaja) od 1 do 2 radna dana
 4. važni osobni događaj / važnu osobnu potrebu 1 radni dan
 5. sudjelovanje na sportskim natjecanjima za sportaše I. kategorije na listi Hrvatskoga olimpijskog odbora ili Hrvatskoga paraolimpijskog odbora 7 radnih dana
 6. stručno osposobljavanje i usavršavanje na koje zaposlenika nije uputio Poslodavac 3 radna dana
 7. pružanje tehničke pomoći državnim institucijama izvan zemlje na koje zaposlenika nije uputio Poslodavac od 1 do 4 radna dana
- (5) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za osnove navedene po točkama stavka 4. ovog članka u ukupnom trajanju do 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, pri čemu se dani iskorišteni po tim osnovama međusobno kumuliraju. Korištenje dopusta odobrava neposredni rukovoditelj od razine direktora direkcije/ureda ili nadređeni rukovoditelj, a na pisani zahtjev zaposlenika. Neposredni rukovoditelj od razine direktora direkcije/ureda ili nadređeni rukovoditelj može od zaposlenika zatražiti odgovarajući dokaz ako je

to potrebno za donošenje odluke o zahtjevu zaposlenika.

- (6) Odobreni zahtjev iz prethodnog stavka ovog članka zaposlenik ili rukovoditelj dužan je u roku od najkasnije sedam dana dostaviti Direkciji za upravljanje ljudskim resursima.
- (7) Plaćeni dopust iz ovog članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava. Iznimno, u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon nastanka događaja, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s neposrednim rukovoditeljem organizacijske jedinice u kojoj je zaposlen (od razine direktora) i pisanim putem o tome obavijestiti Direkciju za upravljanje ljudskim resursima u roku od sedam dana.
- (8) Pod državnim institucijama izvan zemlje u smislu ovog članka smatraju se tijela javne vlasti drugih država, odnosno tijela državne uprave i druga javnopravna tijela izvan Republike Hrvatske.

IV. PLAĆE I PRIMICI IZ RADNOG ODNOSA

Plaća

Članak 8.

- (1) Plaća zaposlenika može se sastojati od:
 1. osnovne plaće
 2. dodatka i/ili uvećanja plaće, ako su utvrđeni Zakonom, drugim propisima, općim internim aktima ili ugovorom o radu.
- (2) Plaća zaposlenika utvrđuje se u bruto iznosu, koji se sastoji od iznosa za isplatu zaposleniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.
- (3) Mjesečna plaća isplaćena kod Poslodavca obuhvaća plaće isplaćene zaposlenicima prema stavcima 1. i 2. ovog članka te naknade plaća, kako su utvrđene Zakonom, drugim propisima i općim internim aktima, isplaćene na teret Poslodavca.
- (4) Za potrebe ovog Ugovora osnovica je prosječna mjesečna plaća svih zaposlenika Poslodavca isplaćena u posljednja tri mjeseca koji prethode mjesecu u kojemu je ostvareno pojedino materijalno pravo.
- (5) Prosječna mjesečna plaća svih zaposlenika Poslodavca izračunava se na sljedeći način:
prosječna mjesečna plaća = (bruto redovan rad + bruto bolovanje na teret poslodavca) / prosječan broj zaposlenika
prosječan broj zaposlenika = (sati rada + sati bolovanja na teret poslodavca) / fond sati u mjesecu
- (6) Osnovica iz stavka 4. ovog članka koja se primjenjuje za svaki kalendarski mjesec bit će objavljena na intranetu Poslodavca do 6. radnog dana u tekućem mjesecu.

Osnovna plaća

Članak 9.

- (1) Osnovna plaća od 1. kolovoza 2026. izračunava se na temelju bod-sata od najmanje 5,50 eura (bod-sat je umnožak vrijednosti boda i broja radnih sati u mjesecu).
- (2) Poslodavac i Sindikat posebnim će sporazumom utvrditi iznos na temelju kojega će se izračunavati osnovna plaća u 2027. pri izradi financijskog plana za 2027. na temelju provedenoga socijalnog dijaloga, uvažavajući sve okolnosti od utjecaja na financijski položaj Poslodavca i zaposlenika.

Posebna jednokratna novčana nagrada

Članak 10.

- (1) Zaposleniku će se isplatiti jednokratna novčana nagrada, na kraju kalendarske godine, kada je količina posla koju je zaposlenik obavio povećana kao posljedica preraspodjele poslova zbog odsutnosti drugog zaposlenika, roditeljnog dopusta, duže privremene nesposobnosti za rad, odlaska na neplaćeni dopust i sličnih okolnosti u trajanju duljem od 95 dana.

- (2) U slučaju iz prethodnog stavka neposredni rukovoditelj od razine direktora organizacijske jedinice, uz suglasnost nadređenog rukovoditelja, dostavlja Direkciji za upravljanje ljudskim resursima informaciju o preraspodjeli poslova, predviđenom vremenu trajanja i obujmu preraspoređenih poslova.
- (3) Iznos jednokratne novčane nagrade koja će se isplatiti zaposleniku koji je ostvaruje u skladu s uvjetima propisanim u stavku 1. ovog članka iznosi 20% bruto mjesečne plaće odsutnog zaposlenika, isplaćene u zadnjem mjesecu prije početka odsutnosti zaposlenika, pomnožene brojem mjeseci u kojima je zaposlenik obavljao dodijeljene poslove, odnosno ako rad ne traje puni mjesec, jednokratna novčana nagrada isplatit će se u iznosu predviđenom za cijeli mjesec pod uvjetom da je zaposlenik obavljao poslove odsutnog zaposlenika najmanje 15 dana.

Naknada za godišnji odmor

Članak 11.

- (1) Zaposlenik ima pravo na naknadu za godišnji odmor u visini jedne osnovice definirane člankom 8. stavkom 4. ovog Ugovora.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, naknada za godišnji odmor isplaćuje se i zaposlenicima koji su ostvarili pravo na godišnji odmor i kojima je radni odnos tijekom kalendarske godine prestao zbog odlaska u mirovinu prije isplate naknade za godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.
- (3) Naknada za godišnji odmor iz stavaka 1. i 2. ovog članka isplatit će se u lipnju 2026. i u svibnju 2027. godine.
- (4) Zaposlenici koji se kod Poslodavca zaposle nakon isplate naknade iz stavka 3. ovog članka, kao i oni zaposlenici koji se vrate na rad kod Poslodavca nakon isteka mirovanja prava i obveza iz radnog odnosa, a koji ostvare pravo na godišnji odmor za tu godinu, uključujući i zaposlenike koji ostvare pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruju pravo iz stavka 1. ovog članka u prosincu.

Božićnica

Članak 12.

- (1) Zaposlenik ima pravo na božićnicu u visini od 20% osnovice definirane člankom 8. stavkom 4. ovog Ugovora.
- (2) Božićnica iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se u prosincu.

Uskrsnica

Članak 13.

- (1) Zaposlenik ima pravo na dar u povodu blagdana Uskrsa u visini od 10% osnovice definirane člankom 8. stavkom 4. ovog Ugovora.
- (2) Dar iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se u ožujku 2027. godine.

Dar za dijete

Članak 14.

- (1) Zaposlenik koji je roditelj djeteta do 15 godina starosti, uključujući i dijete koje do kraja kalendarske godine navrší 15 godina, ima pravo na dar za svako takvo dijete u iznosu od 7% osnovice definirane člankom 8. stavkom 4. ovog Ugovora.
- (2) U slučaju da oba roditelja rade kod Poslodavca, pravo na dar za dijete iz prethodnih stavaka imaju oba roditelja.

Jednokratna potpora za rođenje djeteta

Članak 15.

- (1) Zaposlenik ima pravo na jednokratnu potporu za rođenje djeteta u visini od 40% osnovice definirane člankom 8. stavkom 4. ovog Ugovora.
- (2) Pravo na jednokratnu potporu iz prethodnog stavka ovog članka ima i zaposlenik koji je posvojio dijete.
- (3) U slučaju da oba roditelja rade kod Poslodavca, pravo na potporu za rođenje odnosno posvojenje djeteta iz prethodnih stavaka imaju oba roditelja.
- (4) Ovo pravo ostvaruje se za svu djecu zaposlenika rođenu ili posvojenu od 1. siječnja 2026., dostavom dokaza o rođenju ili posvojenju.

Jubilarnе nagrade

Članak 16.

- (1) Zaposlenik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž ostvaren kod Poslodavca, i to za:
 1. 5 godina radnog staža u iznosu od 50% osnovice
 2. 10 godina staža u iznosu od 60% osnovice
 3. 15 godina staža u iznosu od 70% osnovice
 4. 20 godina staža u iznosu od 80% osnovice
 5. 25 godina staža u iznosu od 90% osnovice
 6. 30 godina staža u iznosu od 95% osnovice i
 7. 35, 40 i 45 godina staža u iznosu od 100% osnovice.
- (2) Osnovica iz stavka 1. ovog članka jest osnovica utvrđena člankom 8. stavkom 4. ovog Ugovora.
- (3) Pravo na jubilarnu nagradu po ovom Ugovoru primjenjuje se na jubilarne nagrade počevši od jubilarnih nagrada na koje su zaposlenici ostvarili pravo u svibnju 2026., a koje se isplaćuju najkasnije do 15. lipnja 2026.

Otpremnina za odlazak u mirovinu

Članak 17.

- (1) Zaposlenik ima pravo na otpremninu za odlazak u mirovinu u visini od pet osnovica iz članka 8. stavka 4. ovog Ugovora uvećano za 5% iste osnovice za svaku navršenu godinu radnog staža kod Poslodavca.
- (2) Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se u roku od osam radnih dana od isplate zadnje plaće.
- (3) Jubilarna nagrada iz članka 16. ovog Ugovora i otpremnina iz ovog članka međusobno se ne isključuju.
- (4) Pravo na otpremnine po ovom Ugovoru primjenjuje se na otpremnine počevši od otpremnina na koje su zaposlenici ostvarili pravo u svibnju 2026., a koje se isplaćuju u lipnju 2026.

Naknada troškova prehrane

Članak 18.

- (1) Zaposlenici kojima je lokacija mjesta rada udaljena od restorana Poslodavca više od 2 kilometra, a ne žele koristiti usluge dostave hrane na lokaciju rada, imaju pravo na naknadu troškova prehrane u mjesečnoj visini od 150 eura neto.
- (2) Udaljenost iz prethodnog stavka utvrđuje se prema Google kartama dostupnima na stranici www.google.hr/maps, i to tako da se udaljenost određuje kao najkraća pješačka udaljenost.
- (3) Pravo iz stavka 1. ovog članka zaposlenik ostvaruje ako je u kalendarskom mjesecu na lokaciji mjesta rada kod Poslodavca proveo više od 10 radnih dana.
- (4) Pravo iz stavka 1. ovog članka zaposlenik ostvaruje na temelju vlastoručno potpisane izjave koja obuhvaća razdoblje od jedne kalendarske godine.

- (5) Direkcija općih poslova jednom godišnje, a najkasnije dva mjeseca prije isteka kalendarske godine, prikuplja izjave zaposlenika iz stavka 4. ovog članka i dostavlja ih Direkciji financija i računovodstva.
- (6) Zaposlenici koji s radom kod Poslodavca započinju unutar kalendarske godine pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruju na osnovi potpisane izjave u trenutku početka rada, koja obuhvaća razdoblje do kraja te kalendarske godine.
- (7) Iznimno od stavaka 4., 5. i 6. ovog članka, za 2026. godinu izjave će se dostaviti po pozivu Direkcije općih poslova, a odnosit će se na razdoblje od 1. rujna do 31. prosinca 2026.
- (8) Korištenje prava iz stavka 1. ovog članka isključuje korištenje prava na subvenciju troška prehrane pri usluzi posluživanja toplog obroka u restoranima Poslodavca, odnosno pri korištenju usluge dostave hrane na lokaciju rada.

Izvanredna pomoć

Članak 19.

- (1) Zaposlenik ima pravo na izvanrednu pomoć najmanje u visini jedne osnovice iz članka 8. stavka 4., i to u sljedećim slučajevima:
 1. smrt člana uže obitelji zaposlenika (supružnik ili životni partner, dijete, roditelj, posvojitelj i uzdržavani članovi)
 2. invalidnost zaposlenika
 3. bolovanje duže od 90 dana neprekidno
 4. elementarne i druge nepogode s većom materijalnom štetom i
 5. teško socijalno stanje zaposlenika.
- (2) Pravo iz stavka 1. točke 3. ovog članka zaposlenik može ostvariti jednom u kalendarskoj godini, pri čemu se isplata u kalendarskoj godini za bolovanje dulje od 90 dana koje se cjelokupno odnosi na prethodnu kalendarsku godinu smatra ostvarenim u prethodnoj kalendarskoj godini.
- (3) Pravo na izvanrednu pomoć u slučaju smrti zaposlenika najmanje u visini tri osnovice iz članka 8. stavka 4. ostvaruje član uže obitelji zaposlenika iz stavka 1. točke 1. ovog članka na temelju zamolbe koju upućuje Poslodavcu. Pravo na izvanrednu pomoć iz ovog članka ostvaruje se za isplate počevši od 1. lipnja 2026.

Briga o školovanju zaposlenikova djeteta

Članak 20.

- (1) U slučaju smrti zaposlenika ili drugog roditelja djeteta čiji je jedan roditelj zaposlenik Poslodavca, Poslodavac će na zahtjev djeteta ili skrbnika djeteta zaposlenika preuzeti brigu o školovanju njegove djece (odnosno pastorčadi, odnosno usvojenika) u vremenu trajanja redovnog školovanja, a najkasnije do navršene 26. godine života djeteta.
- (2) Redovnim školovanjem smatra se školovanje u osnovnoj, srednjoj školi ili studij do završetka stručnog studija, preddiplomski, odnosno diplomski sveučilišni studij, u statusu redovitog učenika ili studenta.
- (3) Visina mjesečne novčane pomoći u skladu s ovim člankom dodjeljuje se u visini iznosa od 30% osnovice iz članka 8. stavka 4.

Ostala materijalna prava

Članak 21.

- (1) Zaposlenicima se isplaćuju i primici na temelju radnog odnosa na jednoj osnovi ili više sljedećih osnova:

1. naknada troškova nastalih s osnove premije dopunškoga odnosno privatnoga zdravstvenog osiguranja uplaćenih u jedno od osiguravajućih društava u Republici Hrvatskoj odnosno Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje
 2. naknada troškova nastalih s osnove korištenja sportsko-rekreativnih programa organiziranih od registriranih pružatelja takvih usluga
 3. naknada troškova nastalih s osnove premije dobrovoljnoga mirovinskog osiguranja (dobrovoljno mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje – III. stup)
 4. naknada troškova nastalih s osnove premije životnog osiguranja uplaćenih u jedno od osiguravajućih društava u Republici Hrvatskoj
 5. naknada troškova s osnove korištenja sportsko-rekreativnih sadržaja u sklopu sklopljenih ugovora o pružanju takvih usluga koje je sklopio Poslodavac
 6. naknada troškova sistematskoga kontrolnog liječničkog pregleda
 7. jednokratna naknada troška za dodatnu opremu za rad na daljinu
 8. naknada troška nabave opreme i sudjelovanja (kotizacije, prijevoza i smještaja) zaposlenika na Sportskim susretima radnika banaka i Fine
 9. naknada troška sudjelovanja zaposlenika kao članova trkačkog tima Poslodavca na cestovnim i trail utrkama (startnina, prijevoz i smještaj, nabava sportske opreme, tisak na sportskoj opremi)
 10. naknada troška članarine za članstvo u profesionalnim udruženjima.
- (2) Zaposlenici do 31. prosinca 2026. ostvaruju pravo na naknadu troškova premije po osnovi dopunškoga odnosno privatnoga zdravstvenog osiguranja i/ili troška premije po osnovi životnog osiguranja u neto iznosu od 35,00 eura mjesečno ili pravo na iznos uplate premija dobrovoljnoga mirovinskog osiguranja u neto iznosu od 67,00 eura mjesečno ili pravo na naknadu troška premije po osnovi dopunškoga odnosno privatnoga zdravstvenog osiguranja i/ili trošak premije po osnovi životnog osiguranja u neto iznosu od 15,00 eura mjesečno i na iznos uplate premija dobrovoljnoga mirovinskog osiguranja u neto iznosu od 38,00 eura. Zaposlenici od 1. siječnja 2027. ostvaruju pravo na naknadu troškova premije po osnovi dopunškoga odnosno privatnoga zdravstvenog osiguranja i/ili troška premije po osnovi životnog osiguranja u neto iznosu od 52,00 eura mjesečno ili pravo na iznos uplate premija dobrovoljnoga mirovinskog osiguranja u neto iznosu od 84,00 eura mjesečno ili pravo na naknadu troška premije po osnovi dopunškoga odnosno privatnoga zdravstvenog osiguranja i/ili trošak premije po osnovi životnog osiguranja u neto iznosu od 15,00 eura mjesečno i na iznos uplate premija dobrovoljnoga mirovinskog osiguranja u neto iznosu od 69,00 eura.
- (3) Zaposlenici imaju pravo na naknadu po točki 5. stavku 1. u ukupnom neto iznosu od 33 eura mjesečno neto.
- (4) Zaposlenik ne gubi pravo na naknadu po točki 3. iz stavka 1. ako dokaže da je sva sredstva iz jednoga dobrovoljnog mirovinskog fonda prebacio u drugi, bez povlačenja sredstava.
- (5) Zaposlenici za točku 6. iz stavka 1. ovog članka imaju pravo na ukupnu naknadu od 600 eura neto jednom godišnje.
- (6) Naknada troškova iz točke 6. odnosi se na račun za samostalno obavljene sistematski pregled.
- (7) Zaposlenici po točki 7. iz stavka 1. ovog članka (jednokratna naknada troška za dodatnu opremu za rad na daljinu, odnosno za rad od kuće) imaju pravo na ukupnu naknadu u iznosu od 10% osnovice iz članka 8. stavka 4. ovog Ugovora, jednom u pet godina, počevši od 1. siječnja 2027.

Članak 22.

Svi primici iz radnog odnosa predviđeni ovim Ugovorom koji se izračunavaju u postotnom iznosu od osnovice definirane člankom 8. stavkom 4. ovog Ugovora zaokružuju se na prvi veći cijeli broj.

V. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 23.

S ciljem promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava zaposlenika, članovi Sindikata imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme u trajanju od najmanje 16 (šesnaest) plaćenih sati tijekom kalendarske godine.

Članak 24.

Poslodavac se obvezuje da će, bez naknade troškova, Sindikatu osigurati sljedeće:

1. prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka i skupština
2. obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine prema popisu članstva
3. pravo na uporabu telefona, računala i pristup internetu u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije
4. slobodu sindikalnog izvješćivanja putem e-pošte, intraneta i podjele sindikalnog tiska
5. slobodu sindikalnog anketiranja.

Članak 25.

- (1) Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti, i to dva sata po članu Sindikata godišnje.
- (2) Ako je imenovano više sindikalnih povjerenika, ukupan broj sati za obavljanje sindikalnih aktivnosti dijeli se između njih, na način o kojemu Sindikat mora obavijestiti Poslodavca.
- (3) Poslodavac je sindikalnom povjereniku dužan omogućiti izostanak s rada, uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminarara, kongresa i konferencija u tuzemstvu i inozemstvu u trajanju od 12 dana godišnje.
- (4) Ako je imenovano više sindikalnih povjerenika, ukupan broj dana iz stavka 3. ovog članka dijeli se između njih, na način o kojemu Sindikat mora obavijestiti Poslodavca.

Članak 26.

Poslodavac je obavezan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži, a najkasnije u roku od osam dana i pružiti mu raspoložive informacije važne za položaj zaposlenika.

VI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA I NAČELA SOCIJALNOG MIRA

Članak 27.

- (1) Za vrijeme primjene i trajanja ovog Ugovora stranke utvrđuju da će poštovati načela socijalnog mira i da neće poduzimati nikakav oblik industrijske akcije.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, Sindikat zadržava pravo na poduzimanje industrijskih akcija u slučaju iz članka 9. stavka 2. ovog Ugovora.

VII. PRAVO NA ŠTRAJK

Članak 28.

- (1) Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova.
- (2) Zaposlenik ima pravo odazvati se pozivu Sindikata na štrajk.

Članak 29.

U organiziranju i provedbi štrajka Sindikat je dužan pridržavati se odredbi važećih propisa.

VIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 30.

- (1) Ovaj Ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od 1. lipnja 2026.
- (2) Ovaj Ugovor objavit će se na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Poslodavca.

Članak 31.

- (1) Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31. prosinca 2027.
- (2) Nakon isteka roka iz stavka 1. ovog članka ovaj Ugovor nastavlja se produženo primjenjivati do sklapanja novoga kolektivnog ugovora.
- (3) Pregovori o sklapanju novoga kolektivnog ugovora započet će najkasnije tri mjeseca prije isteka ovog Ugovora.

Članak 32.

- (1) Svaka ugovorna strana ima pravo za vrijeme dok je Ugovor na snazi predložiti njegove izmjene i dopune.
- (2) Prijedlog izmjena i dopuna dostavlja se drugoj ugovornoj strani, koja je dužna odgovoriti u roku od 30 dana od dana dostave prijedloga.

Članak 33.


Sindikat će dostaviti ovaj Ugovor radi evidentiranja u ministarstvo nadležno za poslove rada u roku od 15 dana od dana njegova sklapanja.

Gordana Miškić za SZHNB



Sindikat zaposlenika Hrvatske narodne banke Zagreb
SZHNB

Boris Vujčić za HNB



Hrvatska narodna banka
HNB