

Pročišćeni tekst Pravilnika o plaćama i ostalim primicima u Hrvatskoj narodnoj banci obuhvaća Pravilnik o plaćama i ostalim primicima u Hrvatskoj narodnoj banci, ev. broj 310/2020 od 2. 1. 2020. i Pravilnik o dopuni Pravilnika o plaćama i ostalim primicima u Hrvatskoj narodnoj banci, ev. broj 325/2020 od 7. 7. 2020.

## **P R A V I L N I K O P L A Ć A M A I O S T A L I M P R I M I C I M A U H R V A T S K O J N A R O D N O J B A N C I**

(pročišćeni tekst)

### **I. TEMELJNE ODREDBE**

#### Članak 1.

(1) Ovim se Pravilnikom propisuju osnove i mjerila za obračun plaća, način obračunavanja i isplaćivanja plaća, slučajevi i uvjeti za isplatu naknada plaća te ostale isplate u Hrvatskoj narodnoj banci (u daljnjem tekstu: Banka).

(2) Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Pravilniku koriste u muškom rodu su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog spola.

#### Članak 2.

(1) Za obavljeni rad zaposleniku Banke pripada plaća, a za slučaj opravdane spriječenosti za rad zaposleniku pripada naknada plaće.

(2) Zaposlenik iz stavka 1. ovog članka ima pravo i na ostale primitke utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom, drugim propisima ili ugovorom o radu.

#### Članak 3.

(1) Plaća zaposlenika, naknada plaće i ostali primici zaposlenika utvrđuju se ugovorom o radu.

(2) Primici zaposlenika iz stavka 1. ovog članka utvrđeni ugovorom o radu ne smiju biti manji od primitaka određenih ovim Pravilnikom.

(3) Ako ugovorom o radu nije uređeno neko pitanje u vezi sa plaćom, naknadom plaće ili ostalim primicima zaposlenika, na ta se pitanja primjenjuju odredbe ovog Pravilnika.

### **II. PLAĆE ZAPOSLENIKA**

#### Članak 4.

(1) Plaća zaposlenika sastoji se od:

- osnovne plaće,
- dodatka na plaću za radni staž,
- dodatka na plaću za rad u uvjetima težim od uobičajenih koji zahtijevaju posebne psihofizičke napore zaposlenika,

- dodataka na plaću po osnovi komparativne vrijednosti plaća,
- dodataka na plaću za rad u posebno otežanim uvjetima izravnog nadzora nad poslovanjem kreditne institucije i posebno otežanim uvjetima nadzora u prostorijama subjekta nadzora sukladno ovlastima iz Zakona o sanaciji kreditnih institucija i investicijskih društava.

(2) Prosječna mjesečna plaća isplaćena u Banci obuhvaća plaće isplaćene zaposlenicima prema stavku 1. ovog članka te naknade plaća iz članka 17. ovog Pravilnika, isplaćene na teret Banke.

## 1. Osnovna plaća

### Članak 5.

(1) Osnovna plaća utvrđuje se na temelju složenosti poslova u okviru određenog zanimanja.

(2) Osnovna plaća utvrđena ovim Pravilnikom pripada zaposleniku za puno radno vrijeme i redoviti radni učinak.

### Članak 6.

(1) Osnovna plaća u smislu članka 5. ovog Pravilnika, za stručna i ostala zanimanja utvrđena Pravilnikom o stručnim i ostalim zanimanjima te poslovima dužnosnika u Hrvatskoj narodnoj banci, izražava se u bodovima na temelju složenosti poslova.

(2) Osnovna plaća zaposlenika po pojedinim stručnim i ostalim zanimanjima, utvrđuje se sljedećim rasponom broja bodova:

poslovni direktor	1335- 1790
izvršni direktor sektora	1085- 1340
direktor Ureda guvernera	995- 1340
direktor ureda	995- 1240
direktor Centra za posjetitelje	985 - 1210
direktor direkcije	865 - 1040
zamjenik direktora direkcije	775 - 975
vođa odjela	555 - 730
viši savjetnik u Uredu guvernera	985 - 1260
savjetnik u Uredu guvernera	875 - 1210
glavni savjetnik	775 - 975
viši savjetnik	655 - 790
savjetnik	555 - 690
glavni stručni suradnik	485 - 610
viši stručni suradnik	435 - 560
stručni suradnik	375 - 480
glavni referent	305 - 420
viši referent	285 - 360
referent	245 - 310
vozač, domar, električar, rukovalac centralnog grijanja	255 - 440
pomoćni radnik	205 - 260

(3) Osnovna plaća pripravnika utvrđuje se sa brojem bodova, kako slijedi:

- za pripravnika koji ima visoku stručnu spremu odnosno završeni diplomski studij i za pripravnike u Sektoru za informatičke tehnologe koji imaju završenu višu stručnu spremu odnosno završeni preddiplomski studij (manje od 240 ECTS) informatičke struke, utvrđuje se 337 bodova;

- za pripravnika koji ima završenu višu stručnu spremu odnosno završeni preddiplomski studij (manje od 240 ECTS), utvrđuje se 267 bodova;
- za pripravnika koji ima završeno srednjoškolsko obrazovanje, utvrđuje se 207 bodova.

(4) Broj bodova osnovne plaće za stručna zanimanja glavnog stručnog suradnika, savjetnika, višeg savjetnika, glavnog savjetnika, voditelja odjela, zamjenika direktora direkcije, direktora direkcije, izvršnog direktora sektora, savjetnika u Uredu guvernera i višeg savjetnika u Uredu guvernera te glavnog ekonomista iz područja rada jednog od sljedećih sektora: Sektora istraživanja, Sektora statistike, Sektora za centralnobankarske operacije, Sektora bonitetne regulative i metodologije, Sektora bonitetne supervizije, Sektora specijalističke supervizije i nadzora, Ureda za koordinaciju poslova bonitetne supervizije, nadzora i upravljanja rizicima, Sektora platnog prometa, Sektora za međunarodne odnose, Ureda za procjenu mogućnosti sanacije kreditnih institucija i Ureda za reguliranje deviznog poslovanja utvrđuje se sljedećim rasponom broja bodova:

glavni ekonomist	1505 - 1890
izvršni direktor sektora	1085 - 1510
direktor ureda	995 - 1340
direktor direkcije	865 - 1190
zamjenik direktora direkcije	775 - 1080
voditelj odjela	555 - 830
viši savjetnik u Uredu guvernera	985 - 1300
savjetnik u Uredu guvernera	875 - 1240
glavni savjetnik	775 - 1080
viši savjetnik	655 - 880
savjetnik	555 - 775
glavni stručni suradnik	485 - 680

(5) Broj bodova osnovne plaće za stručna zanimanja savjetnika, višeg savjetnika, glavnog savjetnika, glavnog pravnog savjetnika, voditelja odjela i direktora direkcije u Sektoru pravnih poslova, utvrđuje se sljedećim rasponom broja bodova:

direktor direkcije	865 - 1190
voditelj odjela	555 - 830
glavni pravni savjetnik	865 - 1190
glavni savjetnik	775 - 1080
viši savjetnik	655 - 880
savjetnik	555 - 775

(6) Broj bodova osnovne plaće za stručna zanimanja glavnog stručnog suradnika, savjetnika, višeg savjetnika, glavnog savjetnika i voditelja odjela u Sektoru za informatičke tehnologije, utvrđuje se sljedećim rasponom broja bodova:

voditelj odjela	555 - 830
glavni savjetnik	775 - 1080
viši savjetnik	655 - 880
savjetnik	555 - 775
glavni stručni suradnik	485 - 680

(7) Broj bodova osnovne plaće stručnog suradnika nakon položenog pripravničkog ispita u Banci može se utvrditi do maksimalno 477 bodova u Sektoru istraživanja, Sektoru statistike, Sektoru za centralnobankarske operacije, Sektoru bonitetne regulative i metodologije, Sektoru bonitetne supervizije, Sektoru specijalističke supervizije i nadzora, Uredu za koordinaciju poslova bonitetne supervizije, nadzora i upravljanja rizicima, Sektoru platnog prometa, Sektoru za međunarodne odnose,

Uredu za procjenu mogućnosti sanacije kreditnih institucija i Uredu za reguliranje deviznog poslovanja, a u ostalim organizacijskim dijelovima Banke do maksimalno 417 bodova.

#### Članak 7.

(1) Osnovna plaća guvernera, zamjenika guvernera i viceguvernera Banke izražava se u bodovima na temelju složenosti poslova.

(2) Osnovna plaća guvernera, zamjenika guvernera i viceguvernera Banke utvrđuje se sljedećim brojem bodova:

- guverner 2327
- zamjenik guvernera 2267
- viceguverner 2197.

(3) Sve ostale odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na guvernera, zamjenika guvernera i viceguvernera Banke.

## 2. Promjena osnovne plaće

#### Članak 8.

(1) Osnovna plaća unutar raspona bodova istog zanimanja može se povećati uz uvjet ispunjenja najmanje dva od navedenih kriterija:

- konstantnog napretka u ostvarivanju rezultata koji proizlaze iz radnog iskustva na poslovima zanimanja koje zaposlenik obavlja (ovladavanje poslovnim procesima, brzini, sigurnosti u radu),
- trajnog proširenja obima poslova unutar iste složenosti,
- kontinuiranog usvajanja i dokazane primjene novih znanja i vještina u obavljanju poslova.

(2) Osnovna plaća može se povećati promocijom u više zanimanje u slučaju povećanja složenosti posla kojeg zaposlenik obavlja (sadržaja posla/odgovornosti, stupnja samostalnosti u radu, potrebnih znanja, vještina, sposobnosti i ispunjenja formalnih uvjeta).

(3) Povećanje plaće sukladno stavku 1. i 2. ovog članka ili promocija u više zanimanje bez povećanja plaće, moguće je isključivo ako je zaposlenik za procjenjivano razdoblje (kalendarska godina koja prethodi godini u kojoj se povećanje plaće/promocija predlaže) procijenjen najmanje s "efektivna radna uspješnost".

(4) Obrazloženi prijedlog iz stavka 1. i 2. ovog članka podnosi rukovoditelj organizacijske jedinice, odnosno guverner, zamjenik guvernera, nadležni viceguverner, glavni ekonomist ili poslovni direktor.

#### Članak 9.

(1) Odluku o visini sredstava za plaće, kao i korekciju plaća donosi guverner Banke.

(2) Osnovna plaća svakog zaposlenika utvrđuje se množenjem broja bodova za obavljanje pojedinih poslova i zadataka sa obračunskim satima i vrijednošću boda.

### 3. Dodaci na osnovnu plaću

#### Članak 10.

(1) Osnovna plaća zaposlenika određena ugovorom o radu uvećava se za 0,5% od osnovne plaće izražene u bodovima za svaku navršenu godinu radnog staža.

(2) Radni staž u smislu stavka 1. ovog članka je vrijeme provedeno u radnom odnosu, vrijeme obavljanja samostalne djelatnosti i vrijeme provedeno na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, a koje se računa u mirovinski staž kao staž osiguranja.

(3) Staž osiguranja koji se računa s povećanim trajanjem računa se kao radni staž u smislu stavka 1. ovog članka, samo u stvarnom trajanju.

(4) Iznimno, radni staž u smislu stavka 1. je i vrijeme provedeno na radu u Međunarodnom monetarnom fondu, ako je zaposlenika na rad predložila Banka.

#### Članak 11.

(1) Dodatak na plaću po osnovu otežanih uvjeta rada iznosi 10% od osnovne plaće zaposlenika izražene brojem bodova.

(2) Rad pod otežanim uvjetima rada u smislu prethodnog stavka smatra se:

- rad u smjenama,
- rad koji zahtijeva psihofizički napor uvjetovan rukovanjem i čuvanjem ključeva trezora tijekom 24 (dvadesetčetiri) sata,
- rad za strojem prilikom brojenja, sortiranja i rezanja novčanica te sustava za odvožnju izrezanih novčanica,
- rad operatera koji zahtijeva psihofizički napor uvjetovan otvaranjem, zatvaranjem i operativnim upravljanjem platnim sustavima,
- rad koji zahtijeva psihofizički napor uvjetovan rukovanjem gotovim novcem i ostalim vrijednostima (zlatnici i srebrnjaci i sl.).

(3) U slučaju da se rad zaposlenika obavlja uz istodobno postojanje više otežanih uvjeta rada iz prethodnog stavka, dodatak na plaću može iznositi najviše 20% od osnovne plaće zaposlenika izražene brojem bodova.

(4) Pravo na dodatak plaći sukladno ovom članku zaposlenici ostvaruju ukoliko je posebnom odlukom guvernera Banke ili ugovorom o radu sklopljenim sa pojedinim zaposlenikom utvrđeno da radi pod otežanim uvjetima rada iz stavka 2. ovog članka.

#### Članak 12.

(1) Zaposlenici koji obavljaju izravni nadzor nad poslovanjem kreditne institucije u posebno otežanim uvjetima izravnog nadzora po ocjeni nadležnog viceguvernera ostvaruju pravo na dodatak na plaću za dane provedene u tom nadzoru.

(2) Zaposlenici Ureda za procjenu mogućnosti sanacije kreditnih institucija koji sukladno ovlaštima iz Zakona o sanaciji kreditnih institucija i investicijskih društava obavljaju nadzor u prostorijama subjekta nadzora u posebno otežanim uvjetima nadzora po ocjeni nadležnog viceguvernera ostvaruju pravo na dodatak na plaću za dane provedene u tom nadzoru.

(3) Osnovica za izračun dodatka na plaću iz stavka 1. i 2. ovog članka utvrđuje se u fiksnom bruto iznosu u visini jedne prosječne mjesečne isplaćene bruto plaće po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u posljednjem mjesecu za koji su objavljeni službeni podaci, koja se množi sa određenim koeficijentom.

(4) Zaposlenik koji ostvaruje dodatak na plaću te iznos koeficijenata iz prethodnog stavka utvrđuje guverner posebnom odlukom, a na obrazloženi prijedlog nadležnog viceguvernera koji se podnosi putem Direkcije za upravljanje ljudskim resursima.

### Članak 13.

(1) Osnovna plaća zaposlenika izražena u bodovima uvećava se u sljedećim slučajevima:

- za rad noću ..... 30%
- za rad nedjeljom ..... 35%
- za rad blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi..... 100%
- za prekovremeni rad ..... 50%

(2) Prekovremenim radom smatra se svaki rad duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati.

(3) Redovni mjesečni fond radnih sati u smislu stavka 2. ovog članka su sati koje radnik treba odraditi u tekućem mjesecu na bazi punog, odnosno nepunog radnog vremena. Mjesečni fond radnih sati utvrđuje se množenjem broja radnih dana u tekućem mjesecu s 8 sati, odnosno s ugovorenim radnim satima.

(4) Dodaci na osnovnu plaću izraženu bodovima se kumuliraju ukoliko se rad zaposlenika obavlja uz istodobno postojanje više slučajeva.

(5) Ako se zaposlenik i poslodavac tako dogovore, prekovremeni rad zaposlenika može se umjesto kroz uvećanje plaće iz stavka 1. alineje 4. ovog članka vrednovati kroz slobodne sate i dane u kojem slučaju se ostvareni sati prekovremenog rada uvećavaju na način opisan u stavku 1. ovog članka.

### Članak 14.

(1) Dodatak na plaću po osnovi komparativne vrijednosti plaća predstavlja uvećanje osnovne plaće zaposlenika utvrđene brojem bodova. Dodatak se može utvrditi za pojedine zaposlenike određenih organizacijskih jedinica od zanimanja glavnog stručnog suradnika na više ukoliko postoji opravdana potreba usklađivanja njihovih plaća sa visinom plaće koju za iste ili slične poslove ostvaruju zaposlenici u poslovnim bankama, drugim financijskim institucijama ili društvima.

(2) Iznimno, dodatak na plaću po osnovi komparativne vrijednosti plaća pod uvjetima iz prethodnog stavka može se utvrditi i za zaposlenike od stručnog zanimanja glavnog referenta do višeg stručnog suradnika, ako se radi o zaposleniku koji ostvaruje najviši broj bodova za određeno zanimanje i ne ispunjava uvjete za napredovanje u više stručno zanimanje.

(3) Dodatak na plaću iz ovog članka može iznositi do 20% osnovne plaće zaposlenika izražene brojem bodova.

(4) Obrazloženi prijedlog koji obuhvaća naziv organizacijske jedinice, stručna zanimanja, imena zaposlenika u tim stručnim zanimanjima i postotak povećanja osnovne plaće po ovom osnovu, podnosi guverner, zamjenik guvernera, nadležni viceguverner, glavni ekonomist ili poslovni direktor u suradnji sa Direkcijom za upravljanje ljudskim resursima, polazeći od sljedećih kriterija:

- značaja konkretnih poslova koje zaposlenik obavlja,
- potrebe za zadržavanjem ili pridobivanjem zaposlenika u Banku.

(5) O prijedlogu iz prethodnoga stavka odlučuje guverner Banke posebnom odlukom.

#### Članak 15.

(1) Zaposlenici koji po odluci izvršnog direktora Sektora bonitetne regulative i metodologije, Sektora bonitetne supervizije, Sektora specijalističke supervizije i nadzora obavljaju poslove voditelja tima u Sektoru bonitetne regulative i metodologije, Sektoru bonitetne supervizije, Sektoru specijalističke supervizije i nadzora, ostvaruju pravo na dodatak na plaću za vrijeme obavljanja tih poslova. Dodatak na plaću utvrđuje se u vrijednosti izraženoj brojem bodova.

(2) Iznos i način isplate dodatka iz prethodnog stavka ovoga članka utvrđuje guverner posebnom odlukom.

(3) Izvršni direktor sektora je dužan dopisom izvijestiti Direkciju za upravljanje ljudskim resursima i Direkciju računovodstva o imenovanim i razriješenim voditeljima timova.

#### 4. Solidarnost

#### Članak 16.

Zaposlenik stariji od 60 (šezdeset) godina i/ili zaposlenik kojem nedostaje do 5 (pet) godina mirovinskog staža za stjecanje prava na punu starosnu mirovinu, može se rasporediti na obavljanje drugih poslova, pri čemu zadržava dosadašnju plaću ako je to za njega povoljnije.

### III. NAKNADA PLAĆE

#### Članak 17.

Zaposleniku pripada naknada plaće kada je zbog opravdanih razloga predviđenih zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim propisom odsutan s rada, odnosno kada je spriječen raditi.

#### Članak 18.

(1) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće tijekom plaćenog dopusta, državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, školovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja i usavršavanja na koje ga je uputila Banka u visini plaće koju bi ostvario da je radio.

(2) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće koja mu pripada u mjesecu korištenja godišnjeg odmora, odnosno u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca, ako je to za zaposlenika povoljnije.

(3) U slučaju prestanka ugovora o radu, zaposlenik koji nije iskoristio godišnji odmor ima pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, određenu na način na koji bi bila određena naknada za godišnji odmor u posljednjem mjesecu u kojem je zaposlenik bio u radnom odnosu.

## Članak 19.

(1) Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad koja se isplaćuje na teret Zavoda za zdravstveno osiguranje, određuje se od osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju.

(2) Ako se naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad isplaćuje na teret Banke, naknada iznosi 95% od osnovice koju čini prosjek plaće isplaćene u šestomjesečnom razdoblju koje prethodi nastanku privremene spriječenosti za rad, a u slučaju kad je zaposleniku prije nastanka privremene spriječenosti za rad isplaćeno manje od šest plaća, ali najmanje jedna plaća, kao osnovica za obračun naknade plaće uzima se osnovica koju čini prosjek plaće isplaćene u razdoblju koje prethodi privremenoj spriječenosti za rad.

(3) Ukoliko je zaposlenik prije nastanka privremene spriječenosti za rad proveo na radu manje od mjesec dana, a naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad se isplaćuje na teret Banke, kao osnovica za obračun naknade plaće iz prethodnog stavka uzima se plaća koju bi zaposlenik ostvario da je radio taj mjesec.

(4) Zaposleniku starijem od 65 godina, naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad nakon 42 dana, određuje se od osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju za naknadu plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad koja se za zaposlenike do 65 godina isplaćuje na teret Zavoda za zdravstveno osiguranje.

(5) U slučaju kad je izračun iznosa naknade plaće iz stavaka 1. i 4. ovog članka veći od maksimalno dozvoljenog iznosa prema propisima Zavoda za zdravstveno osiguranje, razlika naknade plaće, kao i pripadajuće zakonske obveze isplatit će se na teret sredstava Banke.

(6) Odredba prethodnog stavka ne odnosi se na slučajeve privremene spriječenosti za rad zbog korištenja prava na roditeljni dopust.

## Članak 20.

(1) Za dane službenog izostanka sa rada, organiziranog sistematskog pregleda, dobrovoljnog davanja krvi, traženja zaposlenja tijekom otkaznog roka te u drugim slučajevima kada nije drugačije određeno, zaposleniku pripada naknada plaće u visini njegove plaće koju bi imao da je u tom mjesecu redovno radio.

(2) Naknada plaće za razdoblje službenog izostanka sa rada radi poziva nadležnih ureda ili tijela isplaćuje se iz sredstava Banke, a nakon isplate može se zahtijevati povrat isplaćenih sredstava od ureda ili tijela koja su uputila poziv zaposleniku.

## IV. OSTALI PRIMICI ZAPOSLENIKA

### 1. Jednokratni dodatak za godišnji odmor

#### Članak 21.

(1) Zaposlenicima u Banci može se isplatiti jednokratni dodatak za godišnji odmor.

(2) Odluku o visini i isplati jednokratnog dodatka iz prethodnog stavka donosi guverner Banke.



## **2. Isplate za posebne radne rezultate**

### **Članak 22.**

(1) U slučaju kada zaposlenik obavlja poslove u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene radne rezultate, može mu se isplatiti bonus ili jednokratna novčana nagrada.

(2) Bonus se može isplatiti kao jednogodišnja nagrada za iznimnu radnu uspješnost u protekloj godini.

(3) Jednokratna novčana nagrada se može isplatiti za uspješno obavljene zadatke koji izlaze iz okvira redovnih poslova zaposlenika i/ili za uspješno obavljene zadatke koji se odnose na kratkotrajno povećani obim poslova.

(4) Iznos bonusa i jednokratne novčane nagrade koji će se isplatiti zaposlenicima po osnovu ovog članka određuje guverner, zamjenik guvernera, nadležni viceguverner, glavni ekonomist ili poslovni direktor u okviru sredstava Banke predviđenih za te namjene.

## **3. Subvencija toplog obroka**

### **Članak 23.**

(1) Zaposlenicima koji koriste usluge restorana Banke za topli obrok, Banka može subvencionirati dio prodajne cijene hrane, odnosno toplog obroka.

(2) Odluku o subvenciji toplog obroka u restoranu Banke iz prethodnog stavka donosi guverner Banke.

## **4. Otpremnina**

### **Članak 24.**

Zaposlenik ima pravo na otpremninu u slučajevima i uz uvjete utvrđene zakonom, ugovorom o radu ili programom zbrinjavanja viška zaposlenika.

### **Članak 25.**

Prilikom odlaska u mirovinu zaposlenik ima pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Banci u prethodna tri mjeseca.

## **5. Jubilarne nagrade**

### **Članak 26.**

(1) Pravo na jubilarnu nagradu pripada zaposleniku za određeni broj godina provedenih na radu u Banci.

- (2) Pravo na nagradu iz stavka 1. ovog članka stječe se nakon:
- 10 godina neprekidnog rada u iznosu od 50%
  - 15 godina neprekidnog rada u iznosu od 60%

- 20 godina neprekidnog rada u iznosu od 70%
- 25 godina neprekidnog rada u iznosu od 80%
- 30 godina neprekidnog rada u iznosu od 90%
- 35, 40 i 45 godina neprekidnog rada u iznosu od 100%

od prosječne mjesečne plaće isplaćene u Banci u prethodna tri mjeseca koji prethode mjesecu u kojem je ostvareno pravo na jubilarnu nagradu.

(3) Pod prekidom rada, u smislu prethodnog stavka, ne smatraju se slučajevi u kojima prava i obveze zaposlenika iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, kao i u slučajevima kada zaposleniku radni odnos u Banci prestane na temelju sporazuma uz istovremeno utvrđivanje prava povratka zaposlenika na rad u Banku. U navedenim se slučajevima neprekinuti rad zaposlenika u Banci izračunava tako da se uzme u obzir vrijeme prije i vrijeme nakon prestanka mirovanja radnog odnosa, odnosno vrijeme prije prestanka radnog odnosa i vrijeme nakon povratka na rad u Banku.

(4) Jubilarna nagrada se dodjeljuje u novcu.

(5) Jubilarna nagrada za vrijeme provedeno na radu u Banci i otpremnina prilikom odlaska u mirovinu međusobno se ne isključuju.

## **6. Darovi djeci zaposlenika**

### **Članak 27.**

(1) U povodu božićnih blagdana zaposlenicima se isplaćuje novčani iznos i/ili daje dar za svako dijete mlađe od 15 (petnaest) godina, kao i za dijete koje do 31.12. tekuće godine navršava 15 (petnaest) godina.

(2) Odluku o visini i isplati iz prethodnog stavka donosi guverner Banke.

(3) U slučaju kada su oba roditelja zaposlenici Banke, pravo na dar iz stavka 1. ovog članka ima onaj roditelj koji Direkciji za upravljanje ljudskim resursima dostavi pisanu izjavu o suglasnosti da primi isplatu dara za dijete potpisanu od oba roditelja.

## **7. Izvanredna pomoć**

### **Članak 28.**

(1) Zaposlenik kojemu umre član uže obitelji (supružnik ili životni partner, dijete, roditelj i uzdržavani članovi), zaposlenik kod kojega nastupi invalidnost, dugotrajna bolest zbog koje je zaposlenik privremeno nesposoban za rad duže od 90 (devedeset) dana, teško ga pogodi elementarna ili druga nepogoda kojom je izazvana veća materijalna šteta ili teško socijalno stanje za zaposlenika, ima pravo na izvanrednu pomoć u visini najmanje jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u posljednjem mjesecu za koji su objavljeni službeni podaci.

(2) Odluku o isplati izvanredne pomoći u slučaju nastupa invalidnosti, elementarne ili druge nepogode kojom je izazvana veća materijalna šteta ili teško socijalno stanje za zaposlenika te u slučaju dugotrajne bolesti zbog koje je zaposlenik privremeno nesposoban za rad duže od 90 (devedeset) dana, donosi guverner Banke na molbu zaposlenika.

(3) U slučaju smrti člana uže obitelji izvanrednu pomoć isplaćuje Direkcija računovodstva na molbu zaposlenika.

(4) Uža obitelj umrlog zaposlenika ima pravo na izvanrednu pomoć u visini najmanje tri prosječne mjesečne plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u posljednjem mjesecu za koji su objavljeni službeni podaci.

(5) Odluku o isplati izvanredne pomoći iz stavka 4. ovog članka donosi guverner na molbu zaposlenikove uže obitelji.

(6) Izvanredna pomoć iz stavka 1. ovoga članka u slučaju dugotrajne bolesti zbog koje je zaposlenik privremeno nesposoban za rad duže od 90 (devedeset) dana ostvaruje se jednom u kalendarskoj godini.

(7) Prava utvrđena ovim člankom ostvaruju se i u odnosu na izvanbračnog druga i neformalnog životnog partnera pri čemu se status ovih zajednica dokazuje pravomoćnom presudom u izvanparničnom sudskom postupku.

#### Članak 29.

(1) U slučaju smrti zaposlenika, Banka će na zahtjev djeteta ili skrbnika djeteta zaposlenika preuzeti brigu o školovanju njegove djece (odnosno pastoračadi, odnosno usvojenika) u vremenu trajanja redovnog školovanja, a najkasnije do navršene 26. godine života djeteta.

(2) Pod redovnim školovanjem smatra se školovanje u osnovnoj, srednjoj školi ili studiju do završetka stručnog studija, preddiplomskog, odnosno diplomskog sveučilišnog studija, u statusu redovitog učenika ili studenta.

(3) Odluku iz stavka 1. ovog članka donosi guverner Banke.

(4) Visina mjesečne novčane pomoći u skladu sa ovim člankom dodjeljuje se u visini iznosa 50% neto mjesečne plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u posljednjem mjesecu za koji su objavljeni službeni podaci.

### 8. Dnevnice i troškovi službenih putovanja

#### Članak 30.

Dnevnice i ostali troškovi službenih putovanja zaposleniku se isplaćuju u skladu sa Pravilnikom o naknadi putnih i drugih troškova.

### 9. Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

#### Članak 31.

(1) Zaposlenici Banke imaju pravo na naknadu troškova mjesnog javnog prijevoza koji im omogućuje dolazak na posao i povratak s posla, u visini troškova mjesečne prijevozne karte.

(2) Mjesni javni prijevoz je prijevoz u mjestu u kojem zaposlenik stanuje i/ili radi.

(3) Zaposlenici koji stanuju i rade u istom mjestu, imaju pravo na naknadu troškova mjesnog javnog prijevoza pod uvjetom da udaljenost od adrese stanovanja do adrese rada iznosi najmanje 0,5 km. Zaposlenici kojima je mjesto stanovanja različito od mjesta rada također imaju pravo na naknadu troškova mjesnog javnog prijevoza i to u mjestu stanovanja i u mjestu rada, ako je udaljenost od adrese stanovanja i/ili adrese rada do stanice međumjesnog javnog prijevoza kojeg koriste najmanje 0,5 km.

(4) Zaposlenici koji stanuju i rade u Zagrebu, a udaljenost od adrese stanovanja do adrese rada je veća od 7 km, imaju pravo za dolazak i odlazak s posla koristiti i dodatni prijevoz željeznicom za prometno područje grada Zagreba, ako je vremenski prihvatljivije za redoviti dolazak na posao i odlazak s posla, uvažavajući racionalnost troškova.

(5) Udaljenosti iz prethodnih stavaka utvrđuje se prema Google kartama dostupnim na stranici [www.google.hr/maps](http://www.google.hr/maps) i to na način da se udaljenost iz stavka 3. određuje kao najkraća pješačka udaljenost, a udaljenost iz stavka 4. kao najkraća udaljenost prijevoznim sredstvom.

(6) Uvjet udaljenosti za ostvarivanje prava na naknadu troškova prijevoza ne primjenjuje se na zaposlenike s tjelesnim oštećenjem donjih ekstremiteta te na slijepu osobu, a utvrđeno prema općim propisima.

(7) Osim prava na naknadu troškova mjesnog javnog prijevoza, zaposlenici kojima je mjesto stanovanja različito od mjesta rada i koji za dolazak i odlazak s posla moraju koristiti međumjesni javni prijevoz, imaju pravo i na naknadu troškova međumjesnog javnog prijevoza kojeg koriste, a na temelju dokaza o cijeni mjesečne prijevozne karte (računa, odluka, potvrda o cijeni karte ovlaštenog prijevoznika i drugog), priloženog izjavi iz stavka 12. ovog članka.

(8) U slučaju iz prethodnog stavka, ako na određenoj relaciji kojom zaposlenik putuje na posao i s posla prometuje više prijevoznika iste vrste prijevoza (više autobusnih prijevoznika) ili prijevoznici različitih vrsta prijevoza (npr. vlak i autobus) zaposleniku se nadoknađuju troškovi u visini cijene mjesečne karte prema dostavljenom dokazu iz prethodnog stavka, koja je vremenski najprihvatljivija za redoviti dolazak na posao i odlazak s posla, uvažavajući racionalnost troškova.

(9) Ako zaposlenik koristi i mjesni i međumjesni prijevoz sukladno stavcima 3. i 7. ovog članka, ima pravo na kumuliranu naknadu troškova prijevoza.

(10) Ako je mjesni i međumjesni prijevoz organiziran na način da mjesečna karta obuhvaća mjesni i međumjesni prijevoz (tzv. prijevozne zone) zaposlenik ima pravo samo na naknadu u visini cijene mjesečne karte zonskog prijevoza.

(11) Ako na određenoj relaciji nema javnog prijevoza, a zaposlenik objektivno ima troškove u vezi s plaćanjem prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla, guverner će povodom zahtjeva zaposlenika, a na prijedlog stručnih službi iz stavka 17. ovog članka odrediti novčani iznos naknade troškova koji će se zaposleniku isplatiti, vodeći računa o iznosima koji se za približno jednake udaljenosti isplaćuju drugim zaposlenicima.

(12) Radi ostvarivanja prava na naknadu troška javnog prijevoza iz ovog članka zaposlenik je dužan dati posebnu pisanu izjavu u kojoj će navesti podatke o svom prebivalištu, odnosno boravištu, potvrditi da s navedene adrese prebivališta, odnosno boravišta putuje na posao i s posla te navesti vrstu javnog prijevoza, naziv javnog prijevoznika, dionicu i troškove prijevoza, vezano uz koje potražuje prava na naknadu sukladno ovom članku. O svakoj promjeni zaposlenik je dužan odmah pisano obavijestiti Direkciju za upravljanje ljudskim resursima.

(13) Davanje neistinitih podataka u izjavi iz prethodnog stavka te neobavještanje ili nepravodobno obavještanje o promjeni podataka predstavlja osobito tešku povredu radne obveze.

(14) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se zaposleniku unatrag zajedno s plaćom za protekli mjesec u visini troškova mjesečne prijevozne karte.

(15) Pravo na naknadu troškova prijevoza u visini mjesečne prijevozne karte na posao i s posla zaposlenik ne ostvaruje u slučaju kada je odsutan s rada cijeli kalendarski mjesec za koje vrijeme prima naknadu plaće.

(16) Pravo na naknadu troškova prijevoza ne ostvaruju zaposlenici koji ostvaruju prava prema Pravilniku o davanju na korištenje vozila u vlasništvu HNB za službene i privatne svrhe. Također, pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ne ostvaruju zaposlenici utvrđeni posebnom odlukom guvernera.

(17) Za provedbu ovog članka Pravilnika zadužuju se Direkcija za upravljanje ljudskim resursima i Direkcija računovodstva u suradnji s Direkcijom za opće pravne poslove.

## 10. Stručna praksa

### Članak 32.

(1) Radi potpore budućim, mladim stručnjacima u stjecanju praktičnih znanja i radnih iskustava, Banka može odobriti obavljanje stručne prakse studentima/učenicima, pod uvjetom da studijski odnosno srednjoškolski program odgovara poslovnim potrebama i iskazanom interesu organizacijskih jedinica Banke.

(2) Uvjeti i kriteriji za obavljanje stručne prakse i način odabira kandidata reguliraju se odlukom guvernera te se u tu svrhu raspisuje i objavljuje javni natječaj.

(3) Guverner posebnom odlukom može odobriti obavljanje stručne prakse i bez provođenja javnog natječaja, u slučaju posebne poslovne potrebe i kandidata sa istaknutim akademskim postignućima, na obrazloženi prijedlog Direkcije za upravljanje ljudskim resursima.

(4) Uvjeti i kriteriji za obavljanje učeničke prakse reguliraju se odlukom guvernera, a odobravaju prema redoslijedu zaprimanja zahtjeva.

(5) Učenicima i studentima koji su u Banci obavili stručnu praksu te su marljivo i uspješno ispunili svoje dužnosti može se isplatiti nagrada.

(6) Odluku o visini i isplati nagrade iz prethodnog stavka donosi guverner Banke.

## 11. Stipendiranje

### Članak 33.

(1) U cilju potpore budućim mladim stručnjacima određenog profila potrebnog za rad u Banci, u skladu s poslovnim interesima i mogućnostima, Banka kao poslodavac koji ulaže u obrazovanje, može odobriti dodjeljivanje stipendija studentima.

(2) Uvjeti i kriteriji za dodjeljivanje stipendija i visina stipendije reguliraju se odlukom guvernera te se u tu svrhu raspisuje i objavljuje javni natječaj.

## 12. Izvanredne isplate

### Članak 34.

(1) U slučaju dobrih poslovnih rezultata guverner može donijeti odluku o izvanrednim prigodnim isplatama, po osnovama utvrđenim tom odlukom.

(2) U slučaju obavljanja poslova od posebnog interesa za Banku, guverner može donijeti odluku o izvanrednoj prigodnoj isplati, u iznosu utvrđenom tom odlukom.

### Članak 35.

Odluke iz članka 21. stavka 2. i članka 32. stavka 5. guverner donosi početkom kalendarske godine za tu godinu, ukoliko su za te namjene planirana sredstva.

## V. EVIDENCIJE, OBRAČUNI I ISPLATA PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I OSTALIH PRIMITAKA ZAPOSLENIKA

### Članak 36.

Obračun i isplata plaća, naknada plaća i ostalih primitaka zaposlenika te sastavljanje i vođenje pripadajućih evidencija obavljaju se prema važećim propisima.

### Članak 37.

(1) Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima i na način određen ovim Pravilnikom i ugovorom o radu, osim ako zakonom ili drugim propisom nije drugačije određeno.

(2) Plaća se isplaćuje u roku od pet radnih dana po proteku mjeseca za koji je ostvarena, u cijelosti na jedan tekući račun zaposlenika.

(3) Naknada plaće koju zaposleniku isplaćuje Banka, isplaćuje se zajedno s plaćom.

(4) Ostali primici zaposlenika utvrđeni ovim Pravilnikom isplaćuju se najkasnije do petnaestog u mjesecu po proteku mjeseca u kojem je zaposlenik stekao pravo na primitak, u cijelosti na tekući račun zaposlenika na koji mu se isplaćuje plaća.

(5) Iznimno od prethodnog stavka, ostali primici koje zaposlenici ostvaruju sukladno drugim internim aktima Banke, isplatit će se na način i u rokovima utvrđenim pojedinim aktom.

(6) Obračun plaće, naknade plaće i ostalih primitaka, zaposleniku se izdaje u formi elektroničkog zapisa i dostavlja putem elektroničke pošte isporukom u zaposlenikov službeni osobni pretinac elektroničke pošte. Isporukom obračuna u službeni osobni pretinac elektroničke pošte zaposlenika dostava se smatra izvršenom, a može se utvrditi putem elektroničkog zapisa o isporučenosti. Zaposleniku koji obavlja poslove pomoćnog radnika u Direkciji općih poslova te zaposleniku koji je slijep ili slabovidan obračun plaće, naknade plaće i ostalih primitaka izdaje se i dostavlja dodatno i u pisanoj formi.

(7) Iznimno od stavka 6. ovoga članka, obračun plaće, naknade plaće i ostalih primitaka se izdaje i dostavlja u pisanoj formi zaposleniku koji nema službeni osobni pretinac elektroničke pošte, u slučaju kada

iz razloga tehničkih poteškoća dostava obračuna elektroničkom poštom nije moguća, kao i zaposleniku koji to na temelju opravdanog razloga pisanim putem zatraži od Direkcije računovodstva.

(8) Iznimno od stavka 6. ovoga članka, ako Banka na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili drugi primitak ili ih ne isplati u cijelosti, obračun iznosa koje je bila dužna isplatiti se izdaje u pisanoj formi sa svim propisanim elementima ovršne isprave.

#### Članak 38.

(1) Plaća zaposlenika utvrđena ugovorom o radu je tajna.

(2) Podatke o plaćama zaposlenika može ovlaštenim državnim tijelima ili trećim osobama koje za to imaju pristanak zaposlenika ili na zakonom utemeljeni razlog priopćavati samo direktor Direkcije za upravljanje ljudskim resursima, direktor Direkcije računovodstva, ovlašteni zaposlenici Direkcije računovodstva ili osoba koju posebnom odlukom ovlasti guverner Banke.

(3) Zaposlenik ima pravo na uvid u svu dokumentaciju vezanu uz obračun i uplatu doprinosa za mirovinsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje.

### VI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Članak 39.

Eventualna suprotnost neke od odredbi ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa, ne utječe na njegovu valjanost u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu ili drugom propisu neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona ili drugog propisa.

#### Članak 40.

Plaću, naknadu plaće i ostale primitke za mjesec siječanj 2020. godine, a čija će se isplata izvršiti nakon stupanja na snagu ovog Pravilnika, zaposlenici ostvaruju temeljem odredbi Pravilnika o plaćama i ostalim primicima u Hrvatskoj narodnoj banci, ev. broj 262/2018 od 21. 2. 2018., Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o plaćama i ostalim primicima u Hrvatskoj narodnoj banci, ev. broj: 276/2018 od 23. 7. 2018., Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o plaćama i ostalim primicima u Hrvatskoj narodnoj banci, ev. broj: 284/2018 od 16. 10. 2018. i Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o plaćama i ostalim primicima u Hrvatskoj narodnoj banci, ev. broj: 297/2019 od 24. 5. 2019.

#### Članak 41.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o plaćama i ostalim primicima u Hrvatskoj narodnoj banci, ev. broj 262/2018 od 21. 2. 2018., Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o plaćama i ostalim primicima u Hrvatskoj narodnoj banci, ev. broj: 276/2018 od 23. 7. 2018., Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o plaćama i ostalim primicima u Hrvatskoj narodnoj banci, ev. broj: 284/2018 od 16. 10. 2018. i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o plaćama i ostalim primicima u Hrvatskoj narodnoj banci, ev. broj: 297/2019 od 24. 5. 2019.

#### Članak 42.

Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči Hrvatske narodne banke, a stupa na snagu 1. veljače 2020., osim članka 29. ovoga Pravilnika koji stupa na snagu 30. lipnja 2020.

*Iz Pravilnika o dopuni Pravilnika o plaćama i ostalim primicima u Hrvatskoj narodnoj banci, ev.br. 325/2020 od 7. 7. 2020.*

Članak 2.

Ovlašćuje se Direkcija za upravljanje ljudskim resursima da izradi i utvrdi pročišćen tekst Pravilnika o plaćama i ostalim primicima u Hrvatskoj narodnoj banci.

Članak 3.

Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči Hrvatske narodne banke i stupa na snagu osmog dana od dana objave.

Pročišćeni tekst Pravilnika o plaćama i ostalim primicima u Hrvatskoj narodnoj banci izradila je i utvrdila Direkcija za upravljanje ljudskim resursima.

Direktorica



Željka Majher

Zagreb, 5. 11. 2020.