

Na temelju članka 14. stavka 1. točke 9. Statuta Hrvatske narodne banke, guverner Hrvatske narodne banke donosi

P R A V I L N I K
O PLAĆAMA I PRIMICIMA
U HRVATSKOJ NARODNOJ BANCII
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 primitke na temelju radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom, drugim propisima ili ugovorom o radu.

Članak 3.

(1)Plaća zaposlenika, naknada plaće i primici na temelju radnog odnosa 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 primicima na temelju radnog odnosa zaposlenika, na ta se pitanja primjenjuju odredbe ovog Pravilnika.

II. PLAĆE ZAPOSLENIKA

Članak 4.

(1) Plaća zaposlenika može se sastojati od:

- osnovne plaće,
- dodatka za radni staž,
- dodatka za rad u uvjetima težim od uobičajenih koji zahtijevaju posebne psihofizičke napore zaposlenika,
- dodatka po osnovi obavljanja dodatnih poslova od posebnog interesa za Banku i/ili potrebe za zadržavanjem i/ili pridobivanjem novih zaposlenika,
- dodatka 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,
- ostalih dodataka (prekovremeni rad, rad noću, rad nedjeljom, rad blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, rad u smjenama i sl.),
- ostalih primitaka, ako su isti utvrđeni zakonom, ovim Pravilnikom, drugim propisima ili ugovorom o radu.

(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.

(3) Plaća zaposlenika se utvrđuje u bruto iznosu, koji se sastoji od iznosa za isplatu zaposleniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

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:

glavni ekonomist	1505-1890
poslovni direktor	1335- 1790
izvršni direktor sektora	1085- 1510
direktor Ureda guvernera	995- 1340
direktor ureda	995- 1340
direktor Centra za posjetitelje	985 – 1210
direktor Informacijsko-edukacijskog centra Moneterra-Muzej novca Hrvatske narodne banke	985 - 1210
direktor direkcije	985 - 1210
zamjenik direktora direkcije	775 - 1080
voditelj odjela	555 – 860
glavni savjetnik u Uredu guvernera	1050 - 1610
viši savjetnik u Uredu guvernera	985 – 1300
savjetnik u Uredu guvernera	875 - 1240
glavni pravni savjetnik	865-1240
glavni savjetnik	775 - 1080
viši savjetnik	655 - 880
savjetnik	575 - 800
glavni stručni suradnik	500 - 680
viši stručni suradnik	465 - 580
stručni suradnik	405 - 520
glavni referent	335 – 480
vozač, domar, električar, rukovalac centralnog grijanja	335 - 480
viši referent	315 - 420
referent	275 - 380
pomoćni radnik	235 – 300

(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 informatičke struke, utvrđuje se 400 bodova;
- za pripravnika koji ima završenu višu stručnu spremu odnosno završeni preddiplomski studij , utvrđuje se 330 bodova;
- za pripravnika koji ima završeno srednjoškolsko obrazovanje, utvrđuje se 260 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 viceguvernere 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

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) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, u radni staž se uračunava i radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se on računa u Republici Hrvatskoj u staž osiguranja za mirovinu odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i pojedinih drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije nakon 1. srpnja 2013. ili se radi o stažu ostvarenom u institucijama Europske unije, Europskog gospodarskog prostora i u Švicarskoj Konfederaciji te međunarodnim organizacijama i institucijama, i pod uvjetom da je Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje izdao potvrdu o razdoblju osiguranja navršenih u inozemstvu.

(4) U svrhu priznavanja radnog staža ostvarenog u inozemstvu iz stavka 3. ovog članka, zaposlenik je dužan dostaviti potvrdu Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje o razdoblju osiguranja navršenih u inozemstvu.

(5) Pravo na dodatak na plaću za radni staž ostvaren u inozemstvu priznaje se od dana kada je zaposlenik dostavio potvrdu iz prethodnog stavka ovog članka.

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

(7) Iznimno, radni staž u smislu stavka 1. je i vrijeme provedeno na radu u Međunarodnom monetarnom fondu, Europskoj središnjoj banci i vrijeme provedeno na radu u drugim institucijama i agencijama Europske unije te međunarodnim organizacijama i institucijama, ako je zaposlenika na rad predložila Banka.

(8) U svrhu priznavanja radnog staža ostvarenog u inozemstvu iz stavka 7. ovog članka, zaposlenik je dužan dostaviti potvrdu iz koje je vidljivo vrijeme provedeno na radu Međunarodnom monetarnom fondu, Europskoj središnjoj banci i vrijeme provedeno na radu u drugim institucijama i agencijama Europske unije te međunarodnim organizacijama i institucijama te iz koje je vidljivo da je zaposlenika na rad predložila Banka.

(9) Pravo na dodatak na plaću za radni staž ostvaren u inozemstvu priznaje se od dana kada je zaposlenik dostavio potvrdu iz prethodnog stavka ovog članka.

Članak 11.

(1) Dodatak 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 koji zahtijeva psihofizički napor uvjetovan rukovanjem i čuvanjem šiframa 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 može iznositi najviše 20% od osnovne plaće zaposlenika izražene brojem bodova.

(4) Pravo na dodatak sukladno ovom članku zaposlenici ostvaruju ukoliko je posebnom odlukom guvernera Banke ili ugovorom o radu sklopljenim s 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 za dane provedene u tom nadzoru.

(2) Zaposlenici Ureda za sanaciju kreditnih institucija koji sukladno ovlastima 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 za dane provedene u tom nadzoru.

(3) Osnovica za izračun dodatka 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 s određenim koeficijentom.

(4) Zaposlenika koji ostvaruje dodatak te iznos koeficijenata iz prethodnog stavka utvrđuje guverner posebnom odlukom, a na obrazloženi prijedlog nadležnog zamjenika guvernera, viceguvernera, glavnog ekonomista i poslovnog direktora 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 50%
- za rad blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi..... 100%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad u smjenama u skladu s Odlukom o rasporedu radnog vremena u Hrvatskoj narodnoj banci10%

(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 zaposlenik 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 kumuliraju se ukoliko se rad zaposlenika obavlja uz istodobno postojanje više slučajeva iz stavka 1.

(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.

(6) Pravo na dodatak za rad u smjenama sukladno ovom članku zaposlenici ostvaruju ukoliko je posebnom odlukom guvernera Banke ili ugovorom o radu sklopljenim s pojedinim zaposlenikom utvrđeno da radi u smjenama.

Članak 14.

(1) Dodatak po osnovi obavljanja dodatnih poslova od posebnog interesa za Banku koji izlaze iz okvira redovnih poslova stručnog zanimanja zaposlenika i/ili potrebe za zadržavanjem zaposlenika i/ili potrebe za pridobivanjem novih zaposlenika u Banku 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, ako se radi o zaposleniku koji ostvaruje najviši broj bodova za određeno zanimanje.

(2) Iznimno, dodatak po osnovi 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 može iznositi do 20% osnovne plaće zaposlenika izražene brojem bodova po osnovi obavljanja dodatnih poslova od posebnog interesa za Banku koji izlaze iz okvira redovnih poslova stručnog zanimanja zaposlenika koje zaposlenik obavlja, odnosno do 30% osnovne plaće zaposlenika izražene brojem bodova po osnovi potrebe za zadržavanjem zaposlenika ili pridobivanje novih zaposlenika u Banku.

(4) Prijedlog za ostvarivanje dodatka iz ovog članka koji obuhvaća obrazloženje, naziv organizacijske jedinice, stručno zanimanje, ime i prezime zaposlenika i postotak povećanja osnovne plaće po ovom osnovu, podnosi rukovoditelj organizacijske jedinice uz suglasnost nadređenog rukovoditelja putem Direkcije za upravljanje ljudskim resursima.

(5) Obrazloženje prijedloga iz prethodnog stavka treba sadržavati jasno navedene činjenice i okolnosti koje opravdavaju dodjelu dodatka po osnovi obavljanja dodatnih poslova od posebnog interesa za Banku koji izlaze iz okvira redovnih poslova stručnog zanimanja zaposlenika koje zaposlenik obavlja, a u slučaju potrebe za zadržavanjem zaposlenika ili pridobivanje novih zaposlenika u Banku obrazloženje prijedloga treba sadržavati podatke o specifičnim znanjima, vještinama i iskustvu koje zaposlenik ima, na koji način ta specifična znanja, vještine i iskustvo primjenjuje ili će primjenjivati pri obavljanju svih poslova, koje certifikate (ili slično) zaposlenik ima, a da su mu potrebna za obavljanje poslova u Banci i koji bi bio efekt dolaska zaposlenika u Banku odnosno odlaska zaposlenika iz Banke u smislu kontinuiteta rada u Banci.

(6) O prijedlogu iz prethodnog stavka odlučuje guverner Banke posebnom odlukom.

(7) Ukoliko zaposlenik prestane ispunjavati uvjete iz stavka 6. ovog članka, rukovoditelj organizacijske jedinice uz suglasnost nadređenog rukovoditelja obavještava o istom Direkciju za upravljanje ljudskim resursima na temelju čega se odlukom guvernera stavlja izvan snage odluka o dodatku.

Članak 15.

(1) Zaposlenici koji po odluci izvršnog direktora Sektora bonitetne regulative, metodologije i neposrednog nadzora, Sektora bonitetne supervizije, Sektora specijalističke supervizije i nadzora obavljaju poslove voditelja tima u Sektoru bonitetne regulative, metodologije i neposrednog nadzora, Sektoru bonitetne supervizije, Sektoru specijalističke supervizije i nadzora, ostvaruju pravo na dodatak za vrijeme obavljanja tih poslova. Dodatak se utvrđuje 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 financija i 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 bruto iznosa plaće koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

(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 se za vrijeme privremene spriječenosti za rad 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 rodiljni dopust.

Članak 20.

(1) Za dane službenog izostanka s 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 bruto iznosa njegove plaće koju bi imao da je u tom mjesecu redovno radio.

(2) Naknada plaće za razdoblje službenog izostanka s 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. PRIMICI ZAPOSLENIKA NA TEMELJU RADNOG ODNOSA

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 može se isplatiti za uspješno obavljene zadatke čiji rezultati nadmašuju postavljeni standard u jednom ili više postavljenih parametara (kvaliteta i/ili rok i/ili količina, ako je definirana) na sljedeće načine: kada je ostvarena neočekivana dodatna vrijednost, kada je cilj ostvaren prije planiranog roka, kada je cilj ostvaren u količinski većem obujmu od planiranog tijekom duljeg/cijelog planskog razdoblja, kada je cilj ostvaren unatoč izraženim objektivnim poteškoćama koje su uvjetovale povećane napore u njihovom otklanjanju, kada je tijekom rada na postavljenom cilju zaposlenik unutar istog cilja dobio dodatne odgovornosti i/ili poslove koje je uspješno obavio.

(4) Izuzev od stavka 3. ovog članka, zaposleniku će se isplatiti jednokratna novčana nagrada, na kraju kalendarske godine, kada je količina posla koju je zaposlenik obavio povećana kao posljedica preraspodjele poslova uslijed odsutnosti drugog zaposlenika zbog rodiljnog dopusta, duže privremene nesposobnosti za rad, odlaska na neplaćeni dopust i sličnih okolnosti u trajanju duljem od 95 dana.

(5) U slučaju iz prethodnog stavka neposredni rukovoditelj od razine direktora organizacijske jedinice, uz suglasnost zaposlenika koji preuzima dodatne poslove i nadređenog rukovoditelja, dostavlja Direkciji za upravljanje ljudskim resursima informaciju o preraspodjeli poslova i predviđenom vremenu trajanja te obimu preraspoređenih poslova.

(6) Iznos bonusa i jednokratne novčane nagrade koji će se isplatiti zaposlenicima po osnovu stavka 1., 2. i 3. ovog članka određuje guverner, zamjenik guvernera, nadležni viceguverner, glavni ekonomist ili poslovni direktor u okviru sredstava Banke predviđenih za te namjene.

(7) Iznos jednokratne novčane nagrade koja će se isplatiti zaposleniku koji je ostvaruje sukladno uvjetima propisanim u stavku 4. ovoga članka iznosi 20 % bruto mjesečne plaće odsutnog zaposlenika, isplaćene u zadnjem mjesecu prije početka odsustva zaposlenika, pomnožene brojem mjeseci u kojima je zaposlenik obavljao dodijeljene poslove, odnosno ukoliko se ne radi o punom mjesecu, jednokratna novčana nagrade će se isplatiti u iznosu predviđenom za cijeli mjesec ukoliko je zaposlenik obavljao poslove odsutnog zaposlenika više od 15 dana.

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.

3.a Naknada troškova prehrane

Članak 23.a

(1) Zaposlenici koji nisu u mogućnosti koristiti usluge restorana Banke za topli obrok iz članka 23. Pravilnika, za vrijeme kada obavljaju poslove neposrednog nadzora odnosno neposredne kontrole nad poslovanjem subjekta nadzora odnosno kontrole u mjestu koje nije različito od mjesta rada ili mjesta prebivališta/boravišta zaposlenika, imaju pravo na naknadu troškova prehrane.

(2) Zaposlenici kojima je lokacija mjesta rada udaljena od restorana Banke više od 2 kilometra, a ne žele koristiti usluge dostave hrane na lokaciju rada, imaju pravo na mjesečnu naknadu troškova prehrane u visini od 150 EUR neto.

(3) Udaljenost iz prethodnog stavka se utvrđuje prema Google kartama dostupnim na stranici www.google.hr/maps i to na način da se udaljenost određuje kao najkraća pješačka udaljenost.

(4) Pravo iz stavka 2. ovoga članka zaposlenik ostvaruje ukoliko je u kalendarskom mjesecu na lokaciji mjesta rada u Banci proveo više od 10 radnih dana.

(5) Pravo iz stavka 2. ovoga članka zaposlenik ostvaruje na temelju vlastoručno potpisane izjave koja obuhvaća razdoblje od jedne kalendarske godine.

(6) Direkcija općih poslova jednom godišnje, najkasnije dva mjeseca prije isteka kalendarske godine, prikuplja izjave zaposlenika iz stavka 3. ovog članka i iste dostavlja Direkciji financija i računovodstva.

(7) Zaposlenici koji s radom u Banci započinju unutar kalendarske godine, pravo iz stavka 2. ovog članka ostvaruju temeljem potpisane izjave u trenutku početka rada i ista obuhvaća razdoblje do kraja te kalendarske godine.

(8) Korištenje prava iz stavka 2. ovoga članka isključuje korištenje prava na subvenciju troška prehrane pri usluzi posluživanja toplog obroka u restoranima Banke, odnosno pri korištenju usluge dostave hrane na lokaciju rada.

(9) Odluku o naknadi troškova prehrane iz stavka 1., ovoga članka 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 financija i 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 ili drugog roditelja djeteta čiji je roditelj zaposlenik Banke, Banka 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) 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 s 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 s 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, najviše za 11 mjeseci tijekom kalendarske godine.

(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 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 slijepe osobe, 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, najviše za 11 mjeseci tijekom kalendarske godine, a na temelju dokaza o cijeni mjesečne prijevozne karte (računa, odluka, potvrda o cijeni karte ovlaštenog prijevoznika i drugog), priloženog izvaji 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. Za mjesec prosinac zaposlenicima neće biti isplaćena naknada troškova prijevoza, osim ukoliko je zaposleniku zbog korištenja godišnjeg odmora za tu kalendarsku godinu već bila obustavljena isplata naknade troškova prijevoza za najmanje jedan mjesec u kojem je zaposlenik sve dane tog mjeseca koristio godišnji odmor ili zaposlenik u toj kalendarskoj godini zbog duljine trajanja zaposlenja u HNB-u nije stekao pravo na korištenje godišnjeg odmora u trajanju od najmanje jedan mjesec.

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

(16) Zaposlenici koji ostvaruju prava prema Pravilniku o kontinuiranom korištenju vozila za osobni prijevoz te zaposlenici koji pravo na naknadu troškova prijevoza ostvaruju temeljem posebne odluke guvernera ne mogu tijekom istog mjeseca ostvarivati i pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u skladu s ovim člankom.

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

10. Izvanredne isplate

Članak 32.

(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 33.

Odluke iz članka 21. stavka 2. i članka 36. stavka 6. guverner donosi ukoliko su za te namjene planirana sredstva

11. Ostala materijalna prava

Članak 34.

(1) Zaposlenicima Banke mogu se isplatiti primitci na temelju radnog odnosa po jednoj ili više sljedećih osnova:

- naknada troškova nastalih s osnove premije dopunskog odnosno privatnog zdravstvenog osiguranja uplaćenih u jedno od osiguravajućih društava u Republici Hrvatskoj odnosno Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje,
- naknada troškova nastalih s osnove korištenja sportsko-rekreativnih programa organiziranih od strane registriranih pružatelja takvih usluga,
- naknada troškova nastalih s osnove premije dobrovoljnog mirovinskog osiguranja (dobrovoljno mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje – III stup),
- naknada troškova nastalih s osnova premije životnog osiguranja uplaćenih u jedno od osiguravajućih društava u Republici Hrvatskoj,
- naknada troškova sistematskog kontrolnog liječničkog pregleda,
- jednokratna naknada troška za dodatnu opremu za rad na izdvojenom mjestu rada/obavljanje poslova kod kuće,
- primitak po osnovi isplate božićnice povodom blagdana Božića,

- primitak po osnovi prigodnog darivanja zaposlenika Banke,
- primitak po osnovi isplate uskrsnice povodom blagdana Uskrsa,
- naknada troška nabave opreme i sudjelovanja (kotizacije, prijevoza i smještaja) zaposlenika Banke na Sportskim susretima radnika banaka i FINE, sukladno Pravilniku o uvjetima financiranja i sudjelovanja zaposlenika Hrvatske narodne banke i FINE,
- naknada troška sudjelovanja zaposlenika Banke kao članova trkačkog tima Banke na cestovnim i trail utrkama (startnina, prijevoz i smještaj, nabava sportske opreme, tisak na sportskoj opremi),
- naknade troška članarine za članstvo u profesionalnim udruženjima,
- subvencija kamata na stambene kredite temeljem Pravilnika o rješavanju stambenih potreba zaposlenika Hrvatske narodne banke i njegovim izmjenama i dopunama i
- naknada troškova nastalih zbog obavljanja poslova rada kod kuće kada taj rad traje duže od sedam radnih dana tijekom jednog kalendarskog mjeseca, u iznosu utvrđenom u ugovoru o radu, a koji iznos u pravilu odgovara visini maksimalnog dnevnog odnosno mjesečnog paušalnog neoporezivog iznosa za tu namjenu utvrđenu poreznim propisima.

(2) Primici iz prethodnog stavka, alineja 1 do 12, mogu se isplatiti sukladno odlukama guvernera kojima se pojedini primitak detaljnije uređuje.

Članak 35.

(1) Određenim kategorijama zaposlenika Banke mogu se isplatiti primici na temelju radnog odnosa po jednoj ili više sljedećih osnova:

- naknada troška nabave posebne radne odjeće za određene kategorije zaposlenika,
- primici po osnovi Pravilnika o kontinuiranom korištenju vozila za osobni prijevoz,
- primici po osnovi prava na korištenje u službene i privatne svrhe parkirnih mjesta i garaža u zakupu Banke,
- primitak u naravi po osnovi sudjelovanja u radu ili organizaciji konferencija i
- naknada troškova premije životnog osiguranja i dopunskog osiguranja od nesretnog slučaja.

(2) Primici iz prethodnog stavka mogu se isplatiti sukladno odlukama guvernera kojima se pojedini primitak detaljnije uređuje.

V. PRIMICI PO OSNOVI STRUČNE PRAKSE I STIPENDIRANJA

Članak 36.

(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 s 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.

Članak 37.

(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.

VI. EVIDENCIJE, OBRAČUNI I ISPLATA PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I PRIMITAKA

Članak 38.

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

Članak 39.

(1)Plaća, naknada plaće i 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 transakcijski račun zaposlenika.

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

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

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

(6)Obračun plaće, naknade plaće, otpremnine i naknade za neiskorišten godišnji odmor, 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, otpremnine i naknade za neiskorišten godišnji odmor izdaje se i dostavlja dodatno i u pisanoj formi.

(7)Iznimno od stavka 6. ovoga članka, obračun plaće, naknade plaće, otpremnine i naknade za neiskorišteni godišnji odmor izdaje se 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 financija i računovodstva.

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

Članak 40.

(1)Plaća zaposlenika utvrđena ugovorom o radu je tajna. Tajnost se ne odnosi na osnove i mjerila za isplatu plaće zaposlenika.

(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 financija i računovodstva, ovlašteni zaposlenici Direkcije financija i računovodstva ili osoba koju posebnom odlukom ovlasti guverner Banke.

VII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 41.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, zaposlenicima kojima je ugovorom o radu utvrđen broj bodova niži od početnog raspona bodova utvrđenog ovim Pravilnikom, ponudit će se sklapanje aneksa ugovora o radu radi usklađenja s odredbama ovoga Pravilnika.

Članak 42.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, zaposlenicima kojima je ugovorom o radu utvrđen broj bodova niži od najvišeg broja bodova za određeno zanimanje i ostvaruju pravo na dodatak na plaću sukladno članku 14. ovog Pravilnika, zadržavaju pravo na dodatak na plaću prema odlukama o pravu na dodatak na plaću važećim u trenutku stupanja na snagu ovog Pravilnika.

Članak 43.

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 44.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o plaćama i primicima u Hrvatskoj narodnoj banci, ev. broj: 405/2024 od 22. 4. 2024., Pravilnik o izmjeni Pravilnika o plaćama i primicima u Hrvatskoj narodnoj banci, ev. broj: 407/2024 od 29. 5. 2024., Pravilnik o dopuni Pravilnika o plaćama i primicima u Hrvatskoj narodnoj banci, ev. broj: 412/2024 od 7. 10. 2024. i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o plaćama i primicima u Hrvatskoj narodnoj banci, ev. broj: 422/2025 od 26. 3. 2025.

Članak 45.

Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči Hrvatske narodne banke, a stupa na snagu 1. 6. 2026., izuzev članka 23. a stavaka 2., 3., 4., 5., 6., 7. i 8. ovoga Pravilnika koji stupaju na snagu 1. 9. 2026.

Boris Vujčić
guverner



Ev. br. 447/2026
Zagreb, 18. 5. 2026.