

Harburg-Freudenberger Belišće d.o.o.
Belišće, Radnička 5
OIB: 12507002907

(u daljnjem tekstu: Poslodavac) s jedne strane i

NOVI SINDIKAT
Zagreb, Park Stara Trešnjevka 2,
OIB: 50244479249

i

SINDIKAT METALACA HRVATSKE-INDUSTRIJSKI SINDIKAT
Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV br. 2
OIB: 97064188151

(u daljnjem tekstu zajednički: Sindikat)

s druge strane

KOLEKTIVNI UGOVOR
o pravima i obvezama radnika i poslodavaca

U Belišću, 1.7.2026. godine

Temeljem članka 192. Zakona o radu (Narodne novine 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022, 46/2023 i 64/2023) i članka 7. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata («Narodne novine» 93/14 i 26/15)

Harburg-Freudenberger Belišće d.o.o., Belišće, Radnička 5, OIB: 12507002907, zastupano po Zoranu Uranjeku – članu uprave i Marku Banu – članu uprave, (u daljnjem tekstu: Poslodavac) s jedne strane te

NOVI SINDIKAT, Zagreb, Park Stara Trešnjevka 2, OIB: 50244479249, zastupan po Ivanu Biliću, glavnom sindikalnom povjereniku

i

SINDIKAT METALACA HRVATSKE - INDUSTRIJSKI SINDIKAT, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV broj 2, OIB: 97064188151, podružnica SMH-IS 'BELIŠĆE HFB' zastupana po Vladimiru Kolariću, glavnom sindikalnom povjereniku i Antunu Štiviću, regionalnom povjereniku

(u daljnjem tekstu zajednički: Sindikat)

s druge strane

sklopili su u Belišću, 1.7.2026. godine slijedeći

**KOLEKTIVNI UGOVOR
o pravima i obvezama radnika i poslodavca u trgovačkom društvu
Harburg-Freudenberger Belišće d.o.o.**

(dalje u tekstu: Kolektivni ugovor)

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Uviđajući potrebu sporazumnog i dogovornog uređenja prava i obveza iz radnih odnosa u svrhu promicanja socijalne i ekonomske sigurnosti radnika kod Poslodavca, potpisnici ovog Kolektivnog ugovora izražavaju volju i spremnost zajedničkog uređenja međusobnih odnosa radnika i poslodavca.

Članak 2.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor obvezuje i primjenjuje se na stranke koje su ga sklopile.

(2) Područje primjene ovog Kolektivnog ugovora je Republika Hrvatska, a sklapa se na razini Poslodavca.

(3) Izrazi koji se koriste u ovom Kolektivnom ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na ženski i muški rod.

(4) Kada se radnik upućuje na rad u inozemstvo Kolektivni ugovor se primjenjuje kad to nije u suprotnosti s propisima ili kolektivnim ugovorom zemlje rada.

Članak 3.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor obvezuje ugovorne strane, a normativne odredbe istog primjenjuju se na sve radnike zaposlene kod Poslodavca, neovisno o tome jesu li ugovorom o radu zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

(1a) Ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog (agencijskog) radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem odnosno nepovoljnijem od plaće niti nepovoljniji od drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom.

(1b) Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika u smislu stavka 1a uključuju radno vrijeme, odmore i dopuste, blagdane i druge dane za koje je zakonom određeno da se ne radi, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštitu trudnica, roditelja, posvojitelja i maloljetnika te zaštitu od nejednakog postupanja u skladu s propisima o suzbijanju diskriminacije.

(2) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora ne primjenjuju se na članove Uprave kod poslodavaca i voditelje druge razine.

Voditelji druge razine odgovorni su za organizaciju i vođenje rada svojih odjela te za uredno, zakonito i učinkovito obavljanje poslova iz djelokruga odjela. Za svoj rad neposredno odgovaraju Upravi. Plaća im se ugovara u bruto iznosu, kao i članovima Uprave, čime se ističe njihov rukovodeći status i razina odgovornosti.

Članak 4.

(1) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina prava za radnike nisu povoljnije uređena drugim izvorima radnog prava (zakoni, pod zakonski akti, pravilnik o radu ili ugovori o radu i sl.).

(2) U svezi s pravima i obvezama iz radnog odnosa koja nisu propisana ovim Kolektivnim ugovorom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, posebnih propisa, te opći akti Poslodavca koji nisu u suprotnosti s odredbama ovog Kolektivnog ugovora, Zakona o radu i posebnih propisa.

(3) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Kolektivnog ugovora, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 5.

(1) Poslodavac u smislu odredaba ovog Kolektivnog ugovora je trgovačko društvo Harburg-Freudenberger Belišće d.o.o., Belišće, Radnička 5.

(2) Radnik u smislu odredaba ovog Kolektivnog ugovora je svaka fizička osoba koja na temelju ugovora o radu za poslodavca u radnom procesu obavlja određene poslove za poslodavca.

(3) Mjesto rada u smislu odredaba ovog Kolektivnog ugovora je sjedište i pogoni poslodavca u Belišću, na adresi Radnička 5, te pogon u Valpovu, na adresi Ulica bana Josipa Jelačića 32, a po potrebi i na drugim mjestima rada, po odluci osoba ovlaštenih za zastupanje poslodavca i osoba ovlaštenih za donošenje odluka vezanih uz ostvarivanje radno-statusnih prava zaposlenika.

(4) Privremeno obavljanje poslova, odnosno privremeno upućivanje radnika na rad izvan mjesta rada iz stavka (3) ovoga članka, u trajanju do najdulje 90 dana, ne smatra se promjenom ugovorenog mjesta rada, već se određuje i provodi u skladu sa Zakonom o radu.

II. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 6.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da radniku osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju što podrazumijeva i poduzimanje preventivnih mjera.

(2) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova (treće osobe).

Članak 7.

(1) Poslodavac je dužan uz savjetovanje radničkog vijeća imenovati dvije osobe različitog spola, sukladno Zakonu o radu, ovlaštene kod poslodavca primiti i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika o čemu će obavijestiti Sindikate.

(2) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, Poslodavac će se savjetovati o imenovanju osobe koja je ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezano za zaštitu dostojanstva radnika sa sindikalnim povjerenikom većinskog sindikata koji djeluje kod poslodavca. Savjetovanja na imenovanje osoba zadužene za primitak i rješavanja pritužbi vezanih uz dostojanstvo radnika dat će većinski sindikat koji djeluje kod poslodavca.

(3) U slučaju odsutnosti osobe imenovane za zaštitu dostojanstva radnika, pritužbe će rješavati druga imenovana osoba za zaštitu dostojanstva radnika. Na zahtjev radnika, poslodavac će osigurati da postupak provodi osoba traženog spola, privremenim imenovanjem druge ovlaštene osobe.

(4) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno dostojanstvo ili da je spolno uznemiravan, o tome može usmeno na zapisnik ili pismeno obavijestiti nadređenu osobu, te može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik sindikata kojeg je član ili druga ovlaštena osoba sindikata kojeg je član.

(5) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno dostojanstvo ili da je spolno uznemiravan, o tome može usmeno na zapisnik ili pisanim putem obavijestiti nadređenu osobu te može zahtijevati da, tijekom cijelog postupka i po vlastitom izboru, bude prisutan sindikalni povjerenik sindikata čiji je član, o čemu će ga poslodavac prilikom zaprimanja prijave odgovarajuće i informirati.

(6) Osobe ovlaštene od poslodavca dužne su u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika ako utvrdi da ono postoji.

(7) Poslodavac je dužan donijeti opći akt u kojem će utvrditi način provođenja postupka zaštite dostojanstva radnika.

(8) Svi podatci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, a sam postupak se provodi u strogoj diskreciji. Povreda tajnosti navedenih podataka predstavlja povredu radne obveze.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 8.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

(2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati najmanje sve bitne sastojke u skladu s pozitivnim zakonskim propisima.

Članak 9.

(1) Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme.

(2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 10.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme kada je zbog objektivnog razloga, sukladno Zakonu o radu, potreba za obavljanjem posla privremena. S istim radnikom može se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme, čije ukupno trajanje ne smije biti duže od tri godine, osim u slučajevima propisanim Zakonom o radu.

Članak 11.

(1) Ukoliko radnik radi kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor iz članka 5. stavak 3. ovog Kolektivnog ugovora, a koji je dogovoren između radnika i Poslodavaca, Poslodavac je u obvezi sklopiti sa radnikom ugovor o radu/aneks ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada sa svim obveznim uglavcima utvrđenim u Zakonu o radu.

Članak 12.

(1) Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvo, Poslodavac je u obvezi, sklopiti sa radnikom ugovor o radu/aneks ugovora o radu prije radnikovog odlaska u inozemstvo sa svim obveznim uglavcima utvrđenim u Zakonu o radu. Takav ugovor/aneks mora, dodatno, uz sve obvezne uglavke utvrđene u Zakonu o radu, sadržavati i propis i kolektivni ugovor koji se primjenjuje.

Članak 13.

(1) Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled, a Poslodavac se obvezuje redovito, sukladno posebnim propisima koji uređuju zaštitu na radu, upućivati takve radnike na liječničke preglede.

(2) Za ostale poslove, radnik se može uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti.

(3) Sve troškove zdravstvenih pregleda snosi Poslodavac.

Članak 14.

(1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

(2) Prije stupanja na rad poslodavac mora radniku omogućiti upoznavanje sa sadržajem ovog Kolektivnog ugovora i sadržajem drugih propisa i općih akata poslodavca kojima su uređena njegova prava i obveze sukladno posebnim propisima.

Članak 15.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne smije trajati duže od šest mjeseci osim iznimno, u slučajevima propisanim Zakonom o radu.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust.

(3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

(4) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

(5) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

(6) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

IV. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 16.

(1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

(3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

(4) Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

V. RADNO VRIJEME

Članak 17.

(1) Puno radno vrijeme s uključenom stankom traje 40 sati tjedno.

(2) Radni tjedan traje 5 radnih dana, izuzev rada u smjenama.

(3) Odluku o rasporedu radnog vremena na radne dane i o početku i završetku radnog vremena donosi Poslodavac.

Prekovremeni rad

Članak 18.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika, dok je prekovremeni rad trudnica, roditelja s djetetom do osam godina života kao i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca dopušten samo po pisanoj izjavi o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(4) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, dok matični poslodavac može takvom radniku naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(5) Prekovremeni rad pojedinog radnika može trajati više od 180 sati godišnje do maksimalno 250 sati godišnje, pri čemu je za rad iznad 180 sati potrebna pisana suglasnost radnika.

Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 19.

(1) Poslodavac može odlukom odrediti nejednaki raspored radnog vremena.

(2) Razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 60 sati, uključujući prekovremeni rad.

(4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od 6 uzastopnih mjeseci ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(5) Nejednaki raspored radnog vremena poslodavac može urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavka 3. i 4. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od 6 mjeseci.

(6) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

(7) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

(8) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

(9) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od šest mjeseci iz stavaka 3. i 4. ovoga članka.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 19 a.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(3) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

(4) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(5) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(6) Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 4. ovoga članka.

(7) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 6 mjeseci.

(8) Razdoblje preraspodjela planira se planom godišnjeg fonda radnih sati, u sklopu kojeg je poslodavac dužan odrediti vrijeme u kojem se neće raditi, kao kompenzaciju za razdoblje produljenog rada. Plan preraspodjele radnog vremena poslodavac donosi uz suglasnost radničkog vijeća ako je utemeljeno ili uz suglasnost sindikalnog povjerenika sindikata s najvećim brojem članova.

(9) Poslodavac je dužan odlukom odrediti vrijeme u kojem se neće raditi ili će kraće raditi, kao kompenzaciju za razdoblje produljenog rada. Odluku o preraspodjeli radnog vremena poslodavac donosi uz suglasnost sindikalnog povjerenika sindikata s najvećim brojem članova.

(10) Radnici kojima je određena fiksna plaća prema ugovoru o radu, ista se isplaćuje svaki mjesec jednako, bez obzira na stvarne sate rada u tom mjesecu, za vrijeme trajanja preraspodjele radnog vremena.

(11) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

VI. ODMORI, DOPUSTI I STANKE

Stanke, dnevni i tjedni odmor

Članak 20.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta. Raspored korištenja stanke određuje Poslodavac.

(2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka uračunava se u radno vrijeme.

(3) Tijekom vremenskog razdoblja od 24 (dvadeset četiri) sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno. Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata, kojem se pribraja dnevni odmor od 12 (dvanaest) sati.

Godišnji odmor

Članak 21.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju osim ako se radnik i poslodavac, uz pisanu suglasnost drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(3) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog stavka radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine osim ako godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(4) Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome pisano obavijesti poslodavca najmanje tri radna dana prije njegovog korištenja. Ako radnik ne ispoštuje navedeni rok, njegovo izbjivanje s rada smatra se neopravdanim izostankom.

(5) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(6) Ukoliko bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 22.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada kod tog poslodavca.

Članak 23.

(1) Na početnu osnovicu od najmanje četiri tjedna dodaju se dani godišnjeg odmora prema dužini radnog staža kako slijedi:

- za navršenih 5 godina	2 dana
- za navršenih 10 godina	4 dana
- za navršenih 15 godina	6 dana
- za navršenih 20 godina	8 dana
- za navršenih 25 godina	9 dana
- za navršenih 30 godina	10 dana

(2) Za rad noću u trajanju od 20 dana tijekom godine dodaju se 2 radna dana godišnjeg odmora u slijedećoj kalendarskoj godini.

(3) Ukupan godišnji odmor pojedinog radnika, određen po zakonskoj osnovi te uvećan po kriterijima iz ovog Ugovora ne može iznositi više od 32 radna dana za svaku kalendarsku godinu.

Članak 24.

(1) Radnik s invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Plaćeni dopust

Članak 25.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju do 7 (sedam) dana godišnje za važne osobne potrebe i to:

- | | |
|---|---------------|
| 1. sklapanja braka ili životnog partnerstva | 5 radnih dana |
| 2. smrti supružnika/životnog partnera te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici/neformalnom životnom partnerstvu, djeteta pastorka i posvojenika, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, roditelja, očuha i maćehe, posvojitelja | 5 radnih dana |
| 3. smrt braće i sestara | 3 radna dana |
| 4. smrt roditelja supružnika / životnog partnera, djedova i baka, unuka (van mjesta stanovanja udaljenog minimalno 100 km) | 2 radna dana |
| 5. smrt roditelja supružnika / životnog partnera, djedova i baka, unuka (unutar mjesta stanovanja) | 1 radni dan |
| 6. njega člana obitelji radi teške bolesti | 1 radna dana |
| 7. preseljenje | 2 radna dana |
| 8. otklanjanje posljedica prirodne nepogode na stambenom objektu u kojem radnik ima prijavljeno prebivalište, ako je prirodna nepogoda za to područje proglašena odlukom nadležnog tijela i ako je šteta na tom objektu konačno utvrđena i upisana u Registar šteta od prirodnih nepogoda, uz obvezu radnika da u roku od 5 radnih dana od zaprimanja dokaza o konačnom upisu isti dostavi poslodavcu | 1 radni dan |

(1 a) Ako radnik u istoj kalendarskoj godini ostvari pravo na plaćeni dopust po osnovama iz točaka 2., 3., 4. i 5. ovoga članka, ima pravo koristiti plaćeni dopust za svaku pojedinu osnovu, neovisno o ograničenju ukupnog godišnjeg trajanja iz ovoga članka.

(2) Glavni sindikalni povjerenik, zamjenici glavnog sindikalnog povjerenika te sindikalni povjerenici imaju pravo na plaćeni dopust za potrebe sindikalnog rada ili rada u radničkom vijeću, uz prethodnu suglasnost poslodavca i uzimajući u obzir potrebe organizacije rada. Plaćeni dopust iz ovog stavka može se odobriti u ukupnom godišnjem trajanju:

– glavni sindikalni povjerenik: **do 4 radnih dana**

– ostali sindikalni povjerenici: **do 3 radna dana**

Odobrovanje i raspored korištenja plaćenog dopusta utvrđuje poslodavac, vodeći računa o nesmetanom odvijanju procesa rada.

(3) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan slobodan radni dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan (ako je darivanje u popodnevnim satima), osim ako se s Poslodavcem ne dogovori drugačiji uvjet rasporeda korištenja.

(4) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

(5) Radnik ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan radni dan po osnovi darivanja krvi neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

Odsutnost s posla

Članak 26.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini zbog osobito važnog i hitnog osobnog razloga.

(2) Radnik je dužan, čim sazna za okolnost iz stavka 1. ovoga članka, bez odgode obavijestiti Poslodavca.

(3) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

VII. PLAĆE

Plaća

Članak 27.

(1) Poslodavac je dužan radniku za njegov rad isplatiti plaću.

(2) Plaća se sastoji od:

1. osnovne plaće
2. dodataka na osnovnu plaću
3. ostalih primitaka

(3) Plaća/naknada plaće se isplaćuje jednom mjesečno. Rok za isplatu plaće/naknade plaće je do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

(3) Plaća/naknada plaće se isplaćuje jednom mjesečno. Rok za isplatu plaće/naknade plaće je do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec. Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan obračun plaće učiniti radniku dostupnim za pregled i preuzimanje putem HR net aplikacije.

(4) Kod svih dodataka kao osnovica obračuna uzima se osnovna plaća.

Osnovna plaća

Članak 28.

(1) Osnovnu bruto plaću radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem radnik radi čini umnožak osnovice, koeficijenta složenosti poslova za određeno radno mjesto.

(2) Osnovica za obračun osnovne mjesečne bruto plaće iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se u visini minimalne plaće koja za 2026. godinu iznosi 1.050,00 € za sva radna mjesta i sve koeficijente složenosti poslova. Poslodavac se obvezuje da se radnicima obuhvaćenima ovim Kolektivnim ugovorom neće smanjivati postojeći koeficijenti za obračun plaće koji su na snazi na dan sklapanja ovoga Kolektivnog ugovora.

(3) Osnovica iz stavka 2. ovog članka utvrđuje se u visini koja osigurava da osnovna bruto plaća radnika s najnižim koeficijentom složenosti jedan (1,0) iznosi najmanju zakonom propisanu minimalnu bruto plaću u Republici Hrvatskoj.

(4) U slučaju izmjene propisanog iznosa minimalne plaće, osnovica za obračun osnovne mjesečne bruto plaće se usklađuje povećanjem za postotak povećanja propisanog iznosa minimalne plaće, počevši od dana stupanja na snagu novog iznosa minimalne plaće.

(5) Radnik ostvaruje pravo na povećanje osnovne plaće za 0,4 % za svaku godinu radnog staža kod poslodavca potpisnika kolektivnog ugovora (minuli rad), pri čemu se navedeno pravo primjenjuje od 1. siječnja 2027. godine, a radni staž se za potrebe obračuna tog povećanja računa od istog datuma, bez obzira na radni staž radnika ostvaren do 31.12.2026.

Dodatak za rad u otežanim uvjetima

Članak 29.

(1) Radnik koji radi u otežanim radnim uvjetima ima pravo na dodatak za svaki odrađeni sat u tim uvjetima. Visina dodatka utvrđuje se ovim Ugovorom.

(2) Prikaz otežanih radnih uvjeta s pripadajućim iznosima dodataka na plaću:

Radno mjesto /Otežani radni uvjeti	Opis otežanog uvjeta rada	Dodatak na plaću
Rad na visini	Rad na visini većoj od 3 metra od tla	30% bruto plaće
Zavarivač	Izloženost visokim temperaturama, dimu i UV zračenju	0,40 EUR bruto po satu
Lakirer	Izloženost kemijskim tvarima i isparenjima	0,40 EUR bruto po satu
Sačmirer	Buka, vibracije i prašina	0,40 EUR bruto po satu
Izolater	Rad s opasnim materijalima (npr. staklena vuna)	0,40 EUR bruto po satu

Dodatak za rad na blagdane, prekovremeni, noćni, smjenski rad i dr.

Članak 30.

(1) Radnik za rad u vrijeme blagdana, prekovremenog, noćnog i smjenskog rada ima pravo na uvećanje za:

1. Rad noću	40%
2. Prekovremeni rad	50%
3. Rad nedjeljom	75%
4. Rad subotom (ne odnosi se na 4-smjenski rad)	50%
5. Rad u 2. smjeni	10%
6. Rad na dane blagdana i neradne dane određene zakonom	150%

(2) Ako postoji više uvjeta istovremeno, dodaci se zbrajaju, izuzev za rad nedjeljom i blagdanom kada se primjenjuje dodatak koji je povoljniji za radnika.

Naknada za intervenciju

Članak 31.

(1) Radniku koji obavlja intervenciju radi otklanjanja iznenadnog kvara ili zastoja u proizvodnji isplaćuje se naknada za intervenciju, neovisno o njenom trajanju.

(2) Naknada za intervenciju iznosi:

- 3 sata redovnog rada za intervenciju na radni dan,
- 4 sata redovnog rada za intervenciju nedjeljom, blagdanom ili neradnim danom određenim zakonom.
- Uz naknadu za intervenciju, isplaćuje se i broj prekovremenih sati koje je radnik proveo na radnom mjestu za vrijeme intervencije te naknada za putni trošak.

Dodatak za mentorstvo

Članak 32.

(1) Radnik koji obavlja obuku novozaposlenih radnika pripada dodatak u iznosu 12,5% bruto plaće radnika. Dodatak se obračunava radniku za vrijeme za koje je obavljao obuku.

Članak 33.

(1) Poslodavac će radnicima isplaćivati naknadu po osnovi ocjene učinka, pri čemu su kriteriji, način utvrđivanja i isplate uređeni Prilogom 1 ovog Kolektivnog ugovora, koji čini njegov sastavni dio.

(2) Ocjena učinka primjenjuje se na radnike i/ili organizacijske cjeline utvrđene Prilogom 1 ovog Kolektivnog ugovora odnosno odlukom poslodavca.

(3) Poslodavac može mijenjati i dopunjavati Prilog 1 ovog Kolektivnog ugovora te u tom smislu provoditi reviziju kriterija ocjene učinka (KPI-jeva), uz prethodno savjetovanje sa sindikatom, pri čemu konačnu odluku donosi poslodavac.

Naknada plaće

Članak 34.

(1) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad uslijed bolesti (bolovanje), radnik ima pravo na naknadu plaće na teret poslodavca do ukupno 42 (četrdeset dva) dana u neprekidnom trajanju i to u iznosu:

- 70% od osnovice za bolovanje do 42 (četrdeset dva) dana; uz iznimke predviđene posebnim zakonom,
- 100% od osnovice u slučaju profesionalnog oboljenja i nesreće na radu

(2) Osnovica iz prethodnog stavka ovog članka određuje se na način reguliran posebnim zakonom.

Članak 35.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosjeka plaće radnika ostvarene u zadnja tri mjeseca u sljedećim slučajevima:

- Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora
- Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

(2) Za navedene stavke naknada se plaća u visini osnovne plaće koja se utvrđuje umnoškom osnovice i koeficijenta složenosti.

- Za dane blagdana i neradne dane određene Zakonom;
- Za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust
- Kad radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu;
- Za vrijeme traženja zaposlenja u slučaju otkaza ugovora o radu u opsegu i trajanju propisanom zakonom
- Za vrijeme odsutnosti s rada radi toga što je pozvan na vojnu vježbu
- Za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika, pod uvjetom da je radnik bio spreman raditi, a poslodavac mu nije omogućio rad
- Obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama i nalogom poslodavca;
- Za rad u sindikatu u svojstvu sindikalnog povjerenika kod poslodavca, povjerenika za zaštitu na radu

(3) Za vrijeme kad radnik ne radi jer Poslodavac nije poduzeo mjere za sprečavanje

uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik ima pravo prekinuti rad sukladno zakonu, pod uvjetom da je u roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca.

Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio.

(4) Naknadu plaće poslodavac radniku isplaćuje zajedno s plaćom.

PRODUKTIVNOST RADA I OPTIMIZACIJA RADNIH PROCESA

Članak 36.

(1) Radnik je dužan obavljati poslove svog radnog mjesta savjesno, stručno i pravodobno, vodeći računa o postizanju optimalne produktivnosti rada, sukladno uputama i nalogima poslodavca.

(2) Radnik je dužan, prema nalogu poslodavca, ako za isto postoji opravdana potreba te su ispunjeni tehnološki preduvjeti, istovremeno upravljati s više strojeva, pod uvjetom da su za takav rad ispunjeni svi propisani uvjeti zaštite na radu te da takav način rada izravno ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika niti drugih osoba, u skladu s važećim propisima iz područja zaštite na radu.

(3) Radnik je dužan, prema potrebi i nalogu poslodavca, istovremeno obavljati i druge poslove koji su srodni poslovima ugovorenog radnog mjesta, a koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, znanju i sposobnostima, ako je to potrebno radi osiguranja kontinuiteta procesa rada i postizanja potrebne razine produktivnosti.

(4) Radnik je dužan, prema nalogu poslodavca, privremeno obavljati ugovorene i srodne poslove i na drugim mjestima rada, ukoliko za to postoji opravdana potreba organizacije rada, pod uvjetom da takav rad ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika.

(5) Prilikom optimizacije radnih procesa, poslodavac se obvezuje organizirati rad na način kojim se osigurava zaštita života, zdravlja i sigurnosti radnika, sukladno odredbama Zakona o radu i propisa iz područja zaštite na radu, osobito vodeći računa o procjeni rizika, osposobljenosti radnika za rad na siguran način te primjeni svih propisanih mjera zaštite.

VIII. OSTALA NOVČANA PRAVA RADNIKA

Otpremnine

Članak 37.

(1) Radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada ima pravo na otpremninu. Iznimno, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršених 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

(2) Iznos otpremnine određuje se u visini jedne trećine prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

(3) Radniku koji ima više od 13 godina neprekidnog radnog staža kod poslodavca pripada i dodatni iznos od 3.000,00 EUR neto, koji se isplaćuje povrh iznosa otpremnine iz stavka 2. ovoga članka.

(4) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije kojemu poslodavac ne može osigurati druge odgovarajuće poslove za koje je radno sposoban i koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je taj radnik radio, ima pravo na otpremninu u najmanje dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu sukladno odredbama Zakona o radu.

(5) Otpremninu je Poslodavac dužan isplatiti s posljednjom plaćom, odnosno najkasnije mjesec dana po prestanku radnog odnosa.

(6) Pod radnim stažem kod istog Poslodavca podrazumijeva se rad u trgovačkom društvu osnivača poslodavca kao i sa njime povezanim trgovačkim društvima sukladno Zakonu o trgovačkim društvima.

Članak 38.

(1) Prilikom odlaska u mirovinu, radniku se isplaćuje otpremnina u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Jubilarne nagrade

Članak 39.

(1) Poslodavac je dužan radniku isplatiti jubilarne nagrade za neprekidni radni staž kod Poslodavca, u visini najvišeg neoporezivih iznosa određenih poreznim propisima za te namjene, prema navedenom:

- 10 godina radnog staža
- 15 godina radnog staža
- 20 godina radnog staža
- 25 godina radnog staža
- 30 godina radnog staža
- 35 godina radnog staža
- 40 godina radnog staža

(2) Poslodavac je dužan jubilarnu nagradu isplatiti radniku najkasnije s plaćom za mjesec u kojem je stekao pravo na jubilarnu nagradu.

(3) Pod radnim stažem kod istog Poslodavca podrazumijeva se rad u trgovačkom društvu osnivača poslodavca kao i sa njime povezanim trgovačkim društvima sukladno Zakonu o trgovačkim društvima.

Solidarne pomoći i potpore

Članak 40.

(1) Poslodavac će radniku ili njegovoj obitelji isplatiti jednokratnu pomoć u visini najvišeg neoporezivog iznosa za tu namjenu u sljedećim slučajevima:

1. smrti radnika;
2. smrt člana uže obitelji radnika (djece, bračnog druga i roditelja)
3. nakon navršenih 90 dana bolovanja radi pokrića troškova liječenja u visini $\frac{1}{4}$ godišnjeg neoporezivog iznosa, a nakon 180 dana do maksimalnog neoporezivog iznosa
4. za potporu zbog invalidnosti radnika - invalida rada (kao posljedica nesreće na poslu ili profesionalnog oboljenja) nakon utvrđivanja invalidnosti.

(2) Obitelj umrlog radnika ima pravo na naknadu troškova pokopa, ako je smrt posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, bez obzira na mjesto pokopa.

Troškovi prijevoza na posao i s posla

Članak 41.

- (1) Poslodavac isplaćuje radniku naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za dane provedene na radu, a prema zonama koje je poslodavac definirao uz savjetovanje sa sindikatom s najvećim brojem članova.
- (2) Detaljni prikaz zona i iznosa naknada za svaku zonu bit će priložen kao sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora.

Prigodne nagrade

Članak 42.

- (1) Radnik ima pravo na isplatu prigodnih nagrada i to:
 - božićnica u iznosu 450,00 € neto
 - uskrsnica u iznosu 85,00 € neto i 85,00 € u bonu
 - Radnik ima pravo na regres za godišnji odmor u iznosu od 40% prosjeka isplaćenih bruto plaća društva za prvih pet mjeseci tekuće godine, pri čemu se navedeni izračun ne primjenjuje na članove Uprave i prokuriste te njihov prosjek plaća ne utječe na visinu regresa

Članak 43.

- (1) Radnik ima pravo na paušalnu novčanu naknadu za podmirivanje troškova prehrane u iznosu od 20,00 EUR neto mjesečno, a navedeno pravo primjenjuje se počevši od 1. siječnja 2027. godine.

Dar djeci radnika

Članak 44.

- (1) Poslodavac će jednom godišnje radniku koji ima dijete koje do 31.12. tekuće godine još nije navršilo 15 godina starosti, osigurati prigodni dar u iznosu od 50,00 € neto, a isplaćuje se u prosincu tekuće godine.
- (2) Poslodavac će djeci radnika (studentima) za redovito školovanje u tuzemstvu i inozemstvu na višim i visokim školama, te fakultetima koja su od vitalnog interesa za razvoj same firme odobriti stipendiju u visini 150,00 € mjesečno.
- (3) Poslodavac može godišnje odobriti najviše pet (5) stipendija, ovisno o poslovnim i financijskim mogućnostima Poslodavca.
- (4) Kriteriji za dodjelu stipendija i način njihova vrednovanja utvrđuju se internim pozivom za dodjelu stipendija koji Poslodavac donosi u dogovoru sa Sindikatom. Kriteriji osobito uključuju uspjeh tijekom školovanja, područje studija, potrebe Poslodavca za određenim zanimanjima i stručnim profilima te socijalne i materijalne prilike kandidata, pri čemu se mogu utvrditi i drugi kriteriji.
- (5) Odluka o dodjeli stipendija donosi se na temelju javno objavljenog internog poziva i utvrđenih kriterija te provedenog postupka odabira.
- (6) Stipendija se dodjeljuje za razdoblje jedne akademske godine te se može ponovno odobriti pod uvjetima utvrđenim internim pozivom i ovisno o mogućnostima Poslodavca.

- (7) Stipendist i Poslodavac sklapaju ugovor o stipendiranju kojim se uređuju međusobna prava i obveze, način isplate stipendije te uvjeti prestanka i eventualnog povrata stipendije.

Službena putovanja

Članak 45.

- (1) Sva prava i obveze radnika u svezi službenih putovanja određuju se prema internom aktu poslodavca - Pravilniku o službenim putovanjima - kojim su detaljno propisani postupci i pravila u svezi službenih putovanja radnika.

Korištenje privatnog osobnog automobila u službene svrhe

Članak 46.

- (1) Radnik kojem je odobreno korištenje privatnog osobnog automobila za službene svrhe, ima pravo za svaki prijeđeni kilometar na naknadu koja je određena Pravilnikom o radu.

IX. PRAVA SINDIKATA I SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA

Članak 47.

- (1) Sindikat kao socijalni partner i pregovaračka strana djeluje kod poslodavca na način utvrđen njegovim Statutom.

- (2) Radnik se slobodno odlučuje o svojem pristupanju Sindikatu i istupanju iz njega.

- (3) Nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u sindikatu, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti sindikata, a osobito nije dopušteno:

- ugovor o radu s određenim radnikom sklopiti pod uvjetom da on ne stupi u sindikat, odnosno pod uvjetom da istupi iz sindikata,
- otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti radnika u nepovoljniji položaj od ostalih radnika, zbog njegovog članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima izvan radnoga vremena, a uz suglasnost poslodavca i za vrijeme radnoga vremena.

- (4) Članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata ne smije biti okolnost na kojoj poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, promjeni poslova koje radnik obavlja, odnosno mjesta rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu.

- (5) Poslodavac, direktor ili neko drugo tijelo te zastupnik poslodavca, ne smije se koristiti prisilom u korist ili protiv bilo kojega sindikata.

- (6) Poslodavac provodi obvezu obavješćivanja sindikalnog povjerenika koji, sukladno Zakonu o radu, preuzima prava i obveze radničkog vijeća, u opsegu, na način i u rokovima propisanim Zakonom o radu.

Članak 48.

- (1) Poslodavac je dužan sindikatu osigurati najmanje slijedeće:

- Odgovarajući prostor za rad i održavanje sastanaka bez naknade troškova,
- Stručne, tehničke i administrativne usluge za rad sindikata, s mogućnosti izravnog komuniciranja,

- Obračun i naplatu sindikalne članarine te drugih novčanih obveza radnika prema sindikatu, uz prethodnu pisanu suglasnost radnika
- Slobodu sindikalnog izvještavanja i distribucije sindikalnog materijala (npr. biltena, novina i obavijesti), uključujući njegovu distribuciju putem oglasnih ploča i elektroničke pošte, pri čemu poslodavac ne sudjeluje u izradi ni distribuciji takvog materijala, ne snosi troškove povezane s njime te ne odgovara za njegov sadržaj. Sindikalne aktivnosti provode se na odgovornost sindikata, uz obvezu da se njima ne ometa radni proces
- Održavanje sastanaka sa radnicima uz prethodnu najavu poslodavcu, vodeći računa da se time ne ometa radni proces.

(2) Sindikat je dužan odluku o izboru, odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika dostaviti poslodavcu.

(3) Poslodavac je obavezan sindikalnog povjerenika po isteku obnašanja dužnosti vratiti na radno mjesto, najmanje iste razine poslova i plaće, na kojem je radio prije nastupa na sindikalnu dužnost.

(4) Sindikalnom povjereniku za vrijeme trajanja mandata i 9 mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće otkazati ugovor o radu ili na drugi način biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

(5) Zbog rada u sindikatu povjereniku poslodavac ne može smanjiti plaću, niti dati otkaz ugovora o radu radi sindikalne aktivnosti.

Članak 49.

(1) Sindikalni povjerenik je osoba ovlaštena za zastupanje članova Sindikata kod Poslodavca.

(2) Za vrijeme profesionalnog obnašanja dužnosti sindikalni povjerenik ostvaruje pravo na plaću radnog mjesta na kojem je radio prije izbora za sindikalnog povjerenika sukladno sporazumu sindikata i poslodavca.

(3) Međusobna prava i obveze između Poslodavca i sindikalnog povjerenika, a u svezi s obnašanjem dužnosti urediti će se posebnim dodatkom ugovora o radu.

(4) Ukoliko Sindikalni povjerenik ne obnaša dužnost profesionalno, pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće na teret poslodavca sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata kod poslodavca, i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na najmanje dva sata aktivnosti s naknadom plaće svoga radnog mjesta tijekom kalendarske godine.

X. UVJETI I ZAŠTITA NA RADU I ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 50.

(1) Povjerenik radnika za zaštitu na radu djeluje na način utvrđen Zakonom o zaštiti na radu i ovim Kolektivnim ugovorom.

(2) Izbor povjerenika, kao i broj povjerenika, obavlja se sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

(3) Povjerenici radnika za zaštitu na radu imenuju svog koordinatora.

(4) Poslodavac mora omogućiti koordinatoru za zaštitu na radu prisustvovanje sjednicama Odbora za zaštitu na radu.

Članak 51.

(1) Poslodavac je dužan povjereniku radnika za zaštitu na radu osigurati potrebno vrijeme za nesmetano obnašanje dužnosti, davati sve potrebne obavijesti i omogućiti mu uvid u sve propise i isprave iz zaštite na radu te osigurati uvijete za nesmetano obnašanje dužnosti.

(2) Za obnašanje dužnosti povjerenika radnika ZNR isti ima pravo na naknadu plaće najmanje četiri (4) sata tjedno, a bez mogućnosti ustupanja tog prava drugom povjereniku. Poslodavac nije u obvezi snositi trošak sastanaka i sl.

Članak 52.

(1) U odnosu na provođenje mjera zaštite na radu, povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo:

- Biti obaviješten o svim promjenama koje utječu na sigurnost i zdravlje radnika;
- Primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu;
- Biti nazočan kod inspekcijskih pregleda i obavješćivati inspektora o svojim zapažanjima i
- zapažanjima radnika čiji je povjerenik;
- Pozvati inspektora rada kada ocjeni da su ugroženi životi i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti;
- Stavljati prigovore na inspekcijski nalaz i mišljenje;
- Osposobljavati se za obavljanje poslova povjerenika isključivo u skladu sa zakonskim obvezama iz područja zaštite na radu, na trošak Poslodavca;
- pratiti i prikupljati informacije značajne za rad;
- Svojim djelovanjem poticati ostale radnike na rad na siguran način.

(2) Prigodom stupanja na rad radnik mora biti upoznat s mjerama zaštite na radu i svojim pravima i obvezama glede zaštite na radu, odnosno mora biti upoznat s korištenjem zaštitnih sredstava na radnom mjestu na koje je primljen odnosno raspoređen.

Članak 53.

(1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

(2) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika.

(3) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

(4) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca ili povjerenika radnika za zaštitu na radu o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 54.

(1) Radnici su obvezni poslodavcu u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, kao i podatke: za obračun poreza iz dohotka, prireza, određivanje osobnih odbitaka, o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, o zdravstvenom stanju (ako utječe na izvršenje radnih obaveza) i invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem i podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

Članak 55.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi poslodavca.

Članak 56.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, sukladno zakonskim propisima.

XI OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 57.

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje poslodavca.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 58.

(1) Sve odluke koje se tiču radnog odnosa poslodavac je dužan dostavljati radniku u pisanom obliku s poukom o načinu i rokovima za ulaganje zahtjeva za zaštitu prava.

(2) Odluke o otkazu ugovora o radu dostavljaju se u poslovnim prostorima poslodavca, za radnog vremena.

(1) Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, putem javnog bilježnika ili elektroničkom poštom na adresu koju je radnik dostavio poslodavcu. Elektronička pošta smatra se dostavljenom u trenutku slanja.

(2) Dostava preporučenom poštom smatra se izvršenom i ako je odluku zaprimio punoljetni član radnikovog kućanstva ili istekom roka za preuzimanje pošiljke.

(4) U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca. Prije izvršenja dostave isticanjem pismena na oglasnoj ploči poslodavca, poslodavac se obvezuje učiniti još jedan pokušaj dostave radniku na e-mail adresu radnika ako mu je ista poznata.

(5) Poslodavac može dostavljati pismena iz stavka 1. ovog članka i putem elektroničke pošte ukoliko mu je radnik dostavio e – mail adresu i dao svoj izričit pristanak na takvu vrstu dostave.

(6) Istekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči, smatra se daje dostavljanje izvršeno.

(7) Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 59.

- (1) Poslodavac će prije svakog pisanog upozorenja usmeno upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, osim ako postoje okolnosti zbog kojih se od poslodavca ne očekuje da to učini. Ukoliko radnik unatoč usmenom upozorenju nastavi sa kršenjem radnih obveza poslodavac će pisano upozoriti radnika. U slučaju kada radnik koji unazad dvije godine počev od prve pisane opomene, dobije drugu, zadnju pisanu opomenu, poslodavac ima mogućnost poduzimati daljnje radnje sukladno zakonu o radu.
- (2) Opomena zbog povrede obveza iz radnog odnosa prestaje proizvoditi pravne učinke istekom 24 mjeseca od dana uručenja radniku
- (3) Iznimno, opomene zbog teških povreda obveza iz radnog odnosa, utvrđenih Pravilnikom o radu, ne prestaju proizvoditi pravne učinke istekom roka iz stavka 1., već se mogu uzeti u obzir pri ocjeni radnikova ponašanja i donošenju odluka iz radnog odnosa.
- (4) Naknadu stvarne štete koju radnik prouzroči poslodavcu svojim ponašanjem, uključujući štetu zbog narušavanja ugleda poslodavca, poslodavac može ostvarivati sporazumno s radnikom ili putem nadležnog suda, sukladno važećim propisima.

XIII. ZABRANA NATJECANJA S POSLODAVCEM

Članak 60.

- (1) Radnik ne smije bez pisanog odobrenja Poslodavca za svoji ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).
- (2) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).
- (3) Ugovor iz prethodnog stavka ovog članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa i obvezatno se mora sklopiti u pisanom obliku.

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 61.

- (1) Poslovno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.
- (2) Ugovor o radu prestaje na način utvrđen Zakonom o radu.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se na zahtjev radnika ili poslodavca, u pisanom obliku, a potpisuju ga radnik i osoba ovlaštena za zastupanje poslodavca.
- (4) Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik, po postupku i pod uvjetima predviđenim Zakonom o radu i Pravilnikom o radu.

Članak 62.

- (1) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 63.

(1) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, kada se radi o radnim mjestima sa više zaposlenih radnika, poslodavac mora voditi računa o sljedećim kriterijima:

1. neprekidnom trajanju radnog odnosa kod poslodavca,
2. starosti,
3. obvezama uzdržavanja,
4. uspješnosti u radu,
5. stručnoj spremi,
6. posebnim znanjima i sposobnostima.

O bodovanju gore navedenih kriterija poslodavac će se savjetovati sa sindikatima.

Redoviti otkaz radnika

Članak 64.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

(2) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 65.

(1) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, bez navođenja razloga. Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 66.

Na tijek, početak i prekid otkaznog roka primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Zaštita starijih radnika

Članak 67.

(1) Ugovor o radu radnika koji je navršio najmanje dvadeset godina neprekidnog rada kod poslodavca ili najmanje trideset godina ukupnog radnog staža, a pod uvjetom da se radi o radniku starijem od 60 godina, sadrži uglavak o zaštiti plaće, tako da prilikom ponude, dopune ili novog ugovora o radu kod poslodavca, radnik ima pravo zadržati povoljniju plaću za isto radno vrijeme.

XV. TUMAČENJE I PRAĆENJE OVOG KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 68.

(1) Za tumačenje i praćenje primjene ovog Kolektivnog ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana od potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora.

(2) Komisija ima tri člana, svaka strana imenuje po jednog člana dok se odluke donose jednoglasno.

(3) Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja Komisije.

XVI. TRAJANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 69.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na 3 godine, a počinje se primjenjivati od 1.7.2026. godine.

(2) Poslodavac se obvezuje isplatiti jednokratnu stimulaciju u iznosu od 250,00 eura neto svim radnicima koji su na dan 1. srpnja 2026. godine u radnom odnosu kod Poslodavca, neovisno o vrsti ugovora o radu ili radnom vremenu.

(3) Jednokratna stimulacija isplatit će se najkasnije uz isplatu plaće za mjesec srpanj 2026. godine, odnosno najkasnije do 5. kolovoza 2026. godine.

(4) Isplata iz stavka 1. ovoga članka ne smatra se dijelom osnovne plaće niti predstavlja osnovicu za obračun drugih materijalnih prava radnika, osim ako posebnim propisom ili ovim Kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

(5) Ugovorne strane suglasne su da će Poslodavac u roku od 60 dana od dana potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora uskladiti provedbene opće akte u društvu s ovim Kolektivnim ugovorom.

XVII. IZMJENE, DOPUNE, OTKAZ I OBNOVA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 70.

(1) Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora.

(2) Prijedlog izmjena i dopuna iz stavka 1. ovog članka mora biti podnesen u pisanom obliku i obrazložen.

(3) Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog kolektivnog ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni i dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

(4) U koliko druga strana ne prihvati prijedlog izmjena i dopuna ili se o istome ne očituje u roku od 30 dana, predlagateljica može započeti postupak mirenja.

Članak 71.

(1) Svaka ugovorna strana može jednostrano otkazati ovaj Kolektivni ugovor.

(2) Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostave otkaza drugoj strani.

(3) Otkaz Kolektivnog ugovora drugoj strani dostavlja se u pisanom obliku.

(4) Strana koja je otkazala kolektivni ugovor dužna je pokrenuti nove kolektivne pregovore za vrijeme trajanja otkaznog roka.

(1) Ovaj kolektivni ugovor može se otkazati s otkaznim rokom od 3 mjeseca.

(2) Ukoliko stranke ne postignu dogovor u roku od 6 mjeseci od dana kada je kolektivni ugovor otkazan, odredbe ovog kolektivnog ugovora prestaju važiti.

XVIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 72.

Ovaj Kolektivni ugovor sastavljen je u osam istovjetnih primjeraka, a određeni potreban broj primjeraka dostavlja se na evidenciju nadležnom tijelu u skladu s pozitivnim propisima Republike Hrvatske.

Članak 73.

U znak prihvatanja ovog Kolektivnog ugovora, ovlaštteni predstavnici ugovornih strana isti vlastoručno potpisuju.

Članak 74.

Sastavni i neodvojivi dijelovi ovoga Kolektivnog ugovora su:

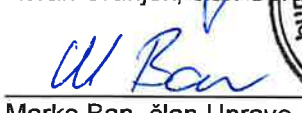
- Prilog 1 – Sistematizacija radnih mjesta s opisima poslova i uvjetima za njihovo obavljanje;
- Prilog 2 – Odluka o načinu utvrđivanja i izračuna ocjene učinka radnika;
- Prilog 3 – Punomoć Novog sindikata za kolektivno pregovaranje i sklapanje ovoga Kolektivnog ugovora

Članak 75.

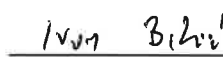
Temeljem punomoći Izvršnog odbora, ovaj kolektivni ugovor potpisuje glavni sindikalni povjerenik Novog sindikata u HFB Ivan Bilić. Njegovim potpisom kolektivni ugovor je za Novi sindikat pravovaljan, a punomoć postaje sastavni dio Kolektivnog ugovora kojem se prilaže.

U Belišću, 1.7.2026. godine

Za Harburg-Freudenberger Belišće d.o.o.:


Zoran Uranjek, član Uprave

Marko Ban, član Uprave


Novi Sindikat


Ivan Bilić


Sindikat metalaca Hrvatske


Vladimir Kolarić
