

Na osnovu člana 137. stav (1), člana 138., a u vezi sa članom 182. stav (1) Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH" broj 26/16), člana 14. i člana 32. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH" broj 62/16), Samostalni sindikat šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: reprezentativni granski sindikat) sa jedne strane, i vlade kantona u Federaciji BiH, odnosno osnivači šumsko-privrednih preduzeća (u daljem tekstu: poslodavac), sa druge strane usaglašavaju sa Zakonom o radu i Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH i zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I RADNIKA U OBLASTI ŠUMARSTVA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

I - OPĆE ODREDBE

Član 1.

- (1) Ovim kolektivnim ugovorom u oblasti šumarstva (u daljem tekstu: ugovor), uređuju se prava i obaveze radnika, te prava i obaveze poslodavaca prema radnicima koji kod njih rade, odnosno prava i obaveze ugovornih strana koje su zaključile ovaj ugovor.
- (2) Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se i primjenjuje na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine u skladu sa odredbama Zakona o radu i drugim pozitivnim propisima.
- (3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu ili drugim zakonom, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, ovim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim u slučaju niže od najniže plaće, utvrđene u članu 32. ovog kolektivnog ugovora.

II - POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

Član 2.

Strane su dužne iskazati dobru volju u pregovorima, pripremanju i zaključivanju ovog ugovora u vezi sa pitanjima koja, prema Zakonu o radu, mogu biti predmet njegovog regulisanja.

Član 3.

- (1) Za provođenje postupka pregovaranja strane će odrediti pregovaračke odbore sastavljene od tri do pet članova u ime svake strane.
- (2) Pregovarački odbori iz stava (1) ovog člana samostalno utvrđuju način svog rada i donošenja odluka, a zajednički dogovaraju pregovaračke sastanke na kojima razmatraju iznesene prijedloge koji se odnose na specifične uslove mogućih sporazuma o pitanjima koja su predmet i sadržaj ovog ugovora.

Član 4.

Lica koja zastupaju potpisnike ovog ugovora moraju imati punomoć u pisanoj formi za pregovaranje i zaključivanje ovog ugovora.

III - PRIMJENA UGOVORA

Član 5.

Prava iz ovog ugovora ostvaruju svi radnici poslodavaca koji su ga zaključili, kao i svih drugih poslodavaca koji mu naknadno pristupe.

IV - ZASNIVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 6.

- (1) Radni odnos zasniva se stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu.
- (2) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi.
- (3) Ugovor o radu obavezno sadrži podatke utvrđene zakonima i pravilnikom o radu.
- (4) Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti u skladu sa zakonima.
- (5) Poslodavac je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopiju prijave na obavezno osiguranje u roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i promjenu osiguranja koja se tiče radnika.

Član 7.

- (1) Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.
- (2) Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku odnosno poslodavcu.
- (3) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri mjeseca kada poslodavac daje otkaz.

Član 8.

- (1) Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu poslodavac će konsultovati reprezentativni granski sindikat, odnosno Vijeće zaposlenika na način i u rokovima utvrđenim zakonima, drugim propisima i

pravilnikom o radu.

- (2) Ako poslodavac ne postupi u skladu sa stavom (1) ovog člana, odluka o otkazu ugovora o radu će se smatrati ništavnom.

Član 9.

- (1) Sindikalnim povjerenikom smatra se radnik koji je ovlaštenu predstavnik sindikata organizovanog kod poslodavca u skladu sa propisima o organizovanju i djelovanju reprezentativnog granskog sindikata i Zakonom o radu.
- (2) Poslodavac ne može sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti sindikalnog povjerenika u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na tu funkciju, bez prethodne saglasnosti Federalnog ministarstva rada i socijalne politike.
- (3) Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati saglasnost iz stava (2) ovog člana, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

Član 10.

- (1) Ako poslodavac otkáže ugovor o radu na neodređeno vrijeme nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, a otkaz nije uslijedio zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, radnik ima pravo na otpremninu.
- (2) Pod otkazom u smislu stava (1) ovog člana ne smatra se otkaz s ponudom izmjenjenog ugovora o radu i u slučaju prestanka ugovora o radu radi odlaska u penziju.

Član 11.

- (1) Otpremnina iz člana 10. ovog ugovora se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.
- (2) Otpremnina iz stava (1) ovog člana ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (3) Povoljnije pravo u odnosu na stavove (1) i (2) ovog člana se može regulisati pravilnikom o radu u skladu sa Zakonom o radu.
- (4) Način, uslovi i rokovi isplate otpremnine iz stavova (1) i (2) ovog člana utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

Član 12.

- (1) Ako poslodavac otkazuje radni odnos radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost usljed povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za 100% od iznosa koji mu pripada u skladu sa članom 11. ovog ugovora, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

- (2) Ako poslodavac otkazuje radni odnos radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost usljed bolesti, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za 50% od iznosa koji mu pripada u skladu sa članom 11. ovog ugovora, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.
- (3) Način korištenja ovih prava će se regulisati pravilnikom o radu.

Član 13.

- (1) Probni rad, kao uslov za zasnivanje radnog odnosa, određuje poslodavac pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Probni rad može trajati najduže šest mjeseci.
- (3) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

V - PRAVA I OBAVEZE POSLODAVACA I RADNIKA

Član 14.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku sa kojim je zaključio ugovor o radu obezbijediti i dati posao, obezbijediti mu zdrav i bezbjedan rad, sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu i za obavljene rad isplatiti radniku plaću, kao i obezbijediti druga prava utvrđena zakonom, podzakonskim aktima i kolektivnim ugovorima.
- (2) Poslodavac je dužan na prikladan način omogućiti radniku da se prije stupanja na rad upozna sa propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu.
- (3) Poslodavac je dužan da na prikladan način radnicima učini dostupnim propise o zaštiti na radu, kolektivne ugovore i pravilnik o radu.
- (4) Poslodavac utvrđuje radno mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Član 15.

Radnik je obavezan, prema zaključenom ugovoru o radu, uputama poslodavca, datim u skladu sa naravi i vrstom rada, lično izvršavati preuzeti posao i poštovati organizaciju rada i način poslovanja.

Član 16.

Poslodavac će omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad u skladu sa Zakonom o radu.

VI - RADNO VRIJEME

Član 17.

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za poslodavca.
- (2) Poslodavac do 31. 12. tekuće godine donosi kalendar radnih dana za narednu godinu.
- (3) Puno radno vrijeme radnika iznosi najduže 40 sati sedmično.

Član 18.

Početak i završetak radnog vremena, preraspodjela radnog vremena, vrijeme korištenja odmora u toku trajanja rada i način izmjene smjena, dužinu trajanja smjena za poslove koji zbog svoje prirode zahtijevaju različite rasporede radnog vremena tokom kalendarske godine, određuje poslodavac u skladu sa zakonom i pravilnikom o radu, uz konsultaciju sa sindikatom.

Član 19.

- (1) U slučaju elementarne nepogode, potreba procesa rada i drugih okolnosti koje su utvrđene kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, poslodavac, s obzirom na okolnosti i potrebu hitnog obavljanja određenih poslova obavezno donosi odluku o uvođenju pripravnosti u kojoj navodi razloge i vrijeme pripravnosti, broj radnika određenog profila koji su neophodni u obavljanju posla i visinu naknade.
- (2) Poslodavac odluku o pripravnosti dostavlja radniku.
- (3) Pripravnost je vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se za to ukaže potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se poslovi obavljaju, niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.
- (4) Radnik koji je u pripravnosti obavezan je odazvati se na poziv poslodavca bez odgode i doći na radno mjesto, najkasnije u roku od dva sata.
- (5) Pripravnost radnim danom traje do 16 radnih sati, a subotom, nedjeljom i praznikom 24 sata. Za vrijeme provedeno u pripravnosti radniku pripada naknada za pripravnost.
- (6) Visina naknade za pripravnost biće utvrđena pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca.

Član 20.

- (1) Zbog prirode poslovanja, naročito zbog vremenskih uslova i prirode obavljanja posla, puno i nepuno radno vrijeme preraspoređuje se tako da tokom kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena ili radnik u određenom razdoblju ne radi, s tim da prosječno radno vrijeme tokom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično.

- (2) Razdoblje u kojem, po osnovu preraspodjele, radno vrijeme traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci u toku jedne kalendarske godine.
- (3) Poslodavac donosi odluku o uvođenju preraspodjele sa planom preraspodjele.
- (4) Odluku i plan preraspodjele radnog vremena poslodavac donosi uz konsultaciju sa sindikatom.
- (5) Odluku o uvođenju preraspodjele poslodavac dostavlja radniku prije uvođenja preraspodjele.
- (6) Preraspodjela radnog vremena u smislu ovog člana ne smatra se prekovremenim radom.

VII - ODMORI I ODSUSTVA

Član 21.

- (1) Radnik koji radi duže od šest sati dnevno ima svakog dana pravo na odmor od 30 minuta, čiji raspored određuje poslodavac pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Vrijeme odmora iz stava (1) ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.
- (3) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.
- (4) Na sezonskim poslovima, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana može biti najmanje 10 sati neprekidno, a za maloljetne radnike najmanje 12 sati neprekidno.
- (5) Sedmični odmor traje najmanje 24 sata neprekidno.
- (6) Ako je neophodno da radnik radi na dan svog sedmičnog odmora, mora mu se osigurati jedan dan odmora u periodu određenom prema dogovoru između poslodavca i radnika.

Član 22.

- (1) Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.
- (2) Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.
- (3) Radnik koji radi na poslovima koji podrazumijevaju otežane uvjete rada ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 23 radna dana. Način korištenja ovog prava biće utvrđen pravilnikom o radu i drugim aktima poslodavca.
- (4) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se pravilnikom o radu, tako da se na minimum dana iz stava (1) ovog člana dodaje broj dana za radni staž i druge uslove.
- (5) Poslodavac uz prethodnu konsultaciju sa reprezentativnim sindikatom ili vijećem zaposlenika utvrđuje plan godišnjih odmora za tekuću godinu, uzimajući u obzir potrebe posla i opravdane zahtjeve radnika.
- (6) Prilikom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet

radnih dana u sedmici.

- (7) Poslodavac je dužan najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora radniku dostaviti odluku o godišnjem odmoru.

Član 23.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela. Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, vodeći računa o potrebama i izraženim željama radnika.
- (2) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz najavu poslodavcu najmanje tri dana ranije.

VIII – ZAŠTITA RADNIKA

Član 24.

- (1) Poslodavac je dužan održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizovati rad u skladu sa posebnim zakonima i drugim propisima u vezi posla koji se kod njega obavlja.
- (2) Prilikom stupanja na rad radnika poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima iz oblasti zaštite na radu.
- (3) Radnik je dužan da se pridržava uputstava i mjera zaštite na radu i da radi na način koji mu osigurava zaštitu života i zdravlja, te sprječava nastanak nesreće.
- (4) Poslodavac je obavezan pridržavati se propisa iz Zakona o radu, a u vezi zaštite žena i materinstva i maloljetnika.
- (5) Poslodavac je dužan da vodi računa o zaštiti radnika koji je privremeno ili trajno nesposoban za rad zbog pretrpljene povrede na radu ili profesionalne bolesti, u skladu sa zakonom.

Član 25.

- (1) Način organizovanja zaštite na radu mora biti propisan općim aktom poslodavca u konsultaciji sa sindikatom.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova poslodavac može uputiti radnika na ljebarski pregled, a troškove ljebarskog pregleda snosi poslodavac.

IX – PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Član 26.

- (1) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti, bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, regionalnu, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost i opredjeljenje.
- (2) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenog ovim kolektivnim ugovorom ili pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, osim u slučajevima predviđenim ovim kolektivnim ugovorom.
- (3) Plaće radnika utvrđuju se kolektivnim ugovorima, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.
- (4) Poslodavac je dužan radniku uručiti pismeni obračun bruto i neto plaće prilikom njene isplate.
- (5) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću ili je ne isplati u cjelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće radniku uručiti obračun iznosa plaće koji je bio dužan isplatiti.
- (6) Obračun iz stava (5) ovog člana ima snagu izvršne isprave.
- (7) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada u pravilu jedanput mjesečno, s tim da periodi isplate plaće ne mogu biti duži od 30 dana.

Član 27.

- (1) Podaci o plaćama su javni, a pojedinačne isplate plaće nisu javne.
- (2) Plaće se obavezno obračunavaju u bruto iznosu.
- (3) Poslodavac je dužan, uz pismenu saglasnost radnika, obračunati i iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu, te je uplaćivati na račune sindikata, u skladu sa odlukama i uputama reprezentativnog granskog sindikata.

Član 28.

Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće u skladu sa Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 29.

- (1) Najniža plaća se utvrđuje u iznosu od 55% prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu za mjesečni fond od 176 sati te se koriguje za efektivni fond sati za tekući (obračunski) mjesec.
- (2) U slučaju povećanja Indeksa potrošačkih cijena mjerenih od strane Federalnog zavoda za statistiku, većih od 5%, osnovica za utvrđivanje plaća može se utvrđivati i mjesečno.

Član 30.

- (1) Osnovna plaća je najniži iznos koji je poslodavac dužan isplatiti radniku za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće grupe složenosti, normalne uvjete rada i normalan radni učinak.
- (2) Osnovna plaća je proizvod najniže neto plaće i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje radnik obavlja i ostvarenog fonda sati u skladu sa pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (3) Složenost poslova radnog mjesta u smislu odredbi ovog kolektivnog ugovora sadrži:
 - značaj radnog mjesta u poslovanju,
 - potreban stepen obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta,
 - stepen odgovornosti radnog mjesta,
 - zahtjevani stepen kreativnosti, inicijativnosti i vještina,
 - ostale psihofizičke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu.
- (4) Normalnim radnim učinkom podrazumijeva se izvršenje radnih zadataka na radnom mjestu na koje je radnik raspoređen, a na osnovu ugovora o radu, plana i programa rada, organizacije posla, te uputa i naloga odgovornih osoba poslodavca.
- (5) Pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavac utvrđuje radna mjesta, platne razrede i sistematizaciju radnih mjesta, s tim da se odnos između osnovice utvrđuje u rasponu od 1 do 4, a uz konsultaciju sa reprezentativnim granskim sindikatom.
- (6) U Komisiju za utvrđivanje grupa složenosti poslova imenuje se i predstavnik sindikata.

Član 31.

- (1) Radni učinak radnika se na osnovu ocjene obavljenog rada radnika utvrđuje na osnovu sljedećih elemenata:
 - kvaliteta izvršenih poslova;
 - obima obavljenog posla;
 - roka izvršenja posla i
 - odnosa radnika prema radnim obavezama.
- (2) Pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu ili ugovorom o radu razradiće se svaki od navedenih elemenata za ocjenu radnog učinka za svako radno mjesto.
- (3) Općim aktom poslodavca koji se donosi uz konsultaciju sa sindikatom utvrdiće se visina uvećanja plaće po osnovu učinka.
- (4) Odluku o ostvarenom radnom učinku radnika iznad normalnog radnog učinka utvrđuje poslodavac na način propisan općim aktom.

Član 32.

- (1) Izuzetno, može se utvrditi niža od najniže plaće utvrđene u članu 29. ovog kolektivnog ugovora u slučaju kada poslodavac ostvaruje gubitak u poslovanju, nalazi se u krizi uvjetovanoj elementarnim ili drugim nepogodama ili zbog nepovoljnih tržišnih uvjeta rada, što može uvjetovati poslovni gubitak ili gubitak radnih mjesta kod poslodavca.

- (2) U slučaju okolnosti iz stava (1) ovog člana poslodavac je dužan uraditi program konsolidacije u konsultaciji sa sindikatom te ga primjenjivati u periodu od tri mjeseca tokom kojeg će primjenjivati osnovicu za obračun plaće koja ne može biti manja od 70% od najniže plaće utvrđene u članu 29. ovog kolektivnog ugovora. U slučaju potrebe program konsolidacije će se implementirati na dodatnih tri mjeseca tokom kojih će primjenjivati osnovicu za obračun plaće koja ne može biti manja od 63% od najniže plaće utvrđene u članu 29. ovog kolektivnog ugovora.
- (3) Tamo gdje postoji potreba pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca može se utvrditi primjena ovih odredbi i na drugačiji način.

Član 33.

Poslodavac može radniku isplatiti i stimulativni dio plaće po osnovu radnog učinka, na osnovu kriterija koji se utvrđuju pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Član 34.

Za svaku navršenu godinu staža, plaća radnika se povećava za 0,5% na osnovnu plaću radnika kod poslodavca sa kojim ima zaključen ugovor o radu.

Član 35.

- (1) Radnik ima pravo na povećanu plaću za:
- prekovremeni rad, najmanje 25% neto satnice,
 - noćni rad, najmanje 25% neto satnice,
 - rad na dan sedmičnog odmora, najmanje 15% neto satnice,
 - rad u dane praznika koji su po zakonu državnih praznici, najmanje 40% neto satnice.
- (2) Dodaci se međusobno ne isključuju.
- (3) Pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavac može utvrditi veći nivo prava od prava utvrđenih u stavu (1) ovog člana, kao i drugačija prava u odnosu na specifičnost radnog mjesta.

Član 36.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada je odsutan s posla iz opravdanih razloga i to: u slučajevima korištenja godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, državnih praznika i neradnih dana određenih zakonom, u visini plaće koju bi ostvario kao da je radio, u skladu sa Zakonom o radu.

Član 37.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada u slučaju zastoja u proizvodnji, smanjenog obima posla ili prekida rada uslijed pomanjkanja sirovina, nestanka električne energije, zastoja na tržištu, bitno otežanih uslova izvoza, restriktivnih mjera Vijeća ministara BiH i Vlade Federacije BiH ili zakonodavca, na način utvrđen općim aktom poslodavca uz konsultaciju sa reprezentativnim granskim sindikatom.

Član 38.

Radnik ima pravo na uvećanu osnovnu plaću po osnovu otežanih uvjeta rada, čiji uvjeti i visina će se utvrditi internim aktom poslodavca uz konsultaciju sa reprezentativnim granskim sindikatom.

Član 39.

- (1) Radniku pripada novčana naknada u slučajevima privremene spriječenosti za rad uslijed bolesti u skladu sa zakonom.
- (2) U slučaju bolovanja prouzrokovanog povredom na radu i profesionalnim oboljenjem, radniku će se isplatiti naknada u visini 100% osnovice osnovne plaće u prethodnom mjesecu.
- (3) Radniku sa utvrđenom smanjenom radnom sposobnošću poslodavac je dužan osigurati povoljnije uslove za rad u skladu sa svojim internim aktima i odgovarajućim zakonskim propisima.

Član 40.

- (1) Poslodavac koji zaključi ugovor o radu sa pripravnikom, dužan je pripravniku utvrditi plaću pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (2) Plaća pripravnika zavisi od doprinosa u radu, s tim da ne može biti manja od 70% osnovne plaće odgovarajućeg stepena složenosti poslova za koje se osposobljava.

X - OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Član 41.

Prilikom odlaska u penziju (starosnu, prijevremenu, invalidsku) isplaćuje se radniku otpremnina u iznosu od tri prosječne isplaćene plaće u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu.

Član 42.

- (1) U slučaju smrti radnika, članovi njegove uže porodice imaju pravo na naknadu plaće u visini od dvije do četiri prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema zadnjem objavljenom statističkom podatku za prethodnu godinu.
- (2) Članom uže porodice radnika smatraju se bračni i vanbračni drug ako žive u zajedničkom domaćinstvu, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje do 18 godina, odnosno do 26 godina starosti ako se nalazi na redovnom školovanju i nije u radnom odnosu, a djeca nesposobna za rad, bez obzira na starosnu dob), roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i usvojitelji), braća i sestre bez roditelja do 18 godina, odnosno do 26 godina starosti ako se nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih prihoda, već ih korisnik naknade stvarno izdržava, ili je obaveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob, pod uvjetom da s njima žive u zajedničkom domaćinstvu i unučad ako nemaju roditelja i žive u zajedničkom domaćinstvu sa radnikom.
- (3) Naknada iz stava (1) ovog člana isplaćuje se i u slučaju smrti člana uže porodice radnika.

- (4) Naknada plaće u smislu stava (1) i (3) ovog člana isplaćuje se u visini jednog pripadajućeg iznosa, bez obzira na broj članova domaćinstva umrlog radnika i broja radnika koji rade kod istog poslodavca u slučaju smrti člana uže porodice radnika ili na drugi način kako je utvrđeno internim aktom poslodavca.
- (5) Pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktima poslodavca može se utvrditi isplata drugih naknada koje nisu regulisane ovim kolektivnim ugovorom, uključujući i uslove i visinu naknade plaće zbog odsustva sa rada žene za vrijeme trudnoće u slučaju kada ne može biti raspoređena na druge poslove, kao i naknadu za vrijeme porodiljskog odsustva.

Član 43.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku osigurati ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).
- (2) Ukoliko poslodavac ne osigura ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu od najmanje 8,00 KM.

Član 44.

- (1) Pravilnikom, odnosno ugovorom o radu poslodavac je dužan utvrditi naknadu troškova prijevoza radnika na posao i sa posla.
- (2) U slučaju kada poslodavac osigurava radnicima besplatan prijevoz na posao i s posla, radnik nema pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana.

Član 45.

- (1) Radnik koji je privremeno raspoređen na rad van mjesta stalnog boravka više od dva mjeseca i ne može svakodnevno putovati, ima pravo na naknadu za odvojeni život od porodice, koji mu se isplaćuje radi pokrivanja povećanih troškova života.
- (2) Naknada za odvojeni život iznosi 70% prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca u Federaciji BiH.
- (3) Ako je radniku obezbijeđen smještaj, naknada se umanjuje za 10%, a ako mu je obezbijeđena i besplatna ishrana, naknada se umanjuje za još 10%.
- (4) Naknada za odvojeni život i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Član 46.

Radniku pripada naknada za službeni put i to: dnevnicu, troškovi prijevoza, troškovi upotrebe privatnog automobila u službene svrhe, prenoćišta koje je u kategoriji hotela sa najmanje tri zvjezdice, te druge troškove po osnovu dostavljenih računa na način i u visini utvrđenim općim aktom poslodavca.

Član 47.

Radniku pripada pravo na regres za godišnji odmor u visini 50% prosječne plaće u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu, pod uvjetom da

poslodavac prethodnu poslovnu godinu nije poslovao sa gubitkom.

Član 48.

Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu poslodavac će urediti visinu i način korištenja prava po osnovu tzv. kišnih dana, kao i druga materijalna prava radnika.

XI - NAKNADA ŠTETE

Član 49.

- (1) Ako je šteta na radu prouzrokovana namjerno ili zbog krajnje nepažnje od strane jednog ili više radnika, isti su dužni štetu nadoknaditi poslodavcu.
- (2) Pravilnikom o radu može se predvidjeti da se visina naknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, ako se njena visina ne može utvrditi u tačnom iznosu.
- (3) Visinu štete i način njene naknade utvrđuju nadležni organ i poslodavac. Šteta se može nadoknaditi u više rata, s tim da mjesečni iznos ne može prelaziti jednu trećinu plaće radnika.

Član 50.

Ako radnik pretrpi na radu ili u vezi sa radom štetu, poslodavac je dužan nadoknaditi štetu radniku po općim propisima obligacionog prava.

Član 51.

Radnik se može osloboditi od obaveze naknade štete, odnosno iznos utvrđene štete mu se može umanjiti na način i pod uslovima utvrđenim pravilnikom o radu.

XII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 52.

Poslodavac ili drugo ovlašteno lice, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom odlučuje o pravima i obavezama iz radnog odnosa.

Član 53.

- (1) Postupci vezani za teže i lakše prijestupe u smislu povrede radnih obaveza regulisaće se općim aktom poslodavca u skladu sa odgovarajućim odredbama Zakona o radu.

- (2) Upozorenja u smislu lakših prijestupa i povreda radnih obaveza poništavat će se nakon šest mjeseci od donošenja istih.

Član 54.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa zaštitu povrijeđenog prava može ostvariti u skladu sa Zakonom o radu.

Član 55.

- (1) Poslodavac i radnik mogu sporazumno rješavati nastale međusobne sporove.
- (2) Ukoliko dođe do sporazumnog rješenja spora strane pisanim sporazumom utvrđuju način rješavanja nastalog spora.
- (3) U rješavanju sporova iz stava (1) ovog člana učestvuje i predstavnik reprezentativnog granskog sindikata.

Član 56.

Radnik je dužan da pravovremeno, disciplinovano i kvalitetno izvršava svoje radne obaveze u duhu poslovnog morala, pravila struke i profesionalne odgovornosti i da čuva sredstva poslodavca i svu drugu imovinu koja se nalazi u prometu.

XIII - PRAVILNIK O RADU

Član 57.

- (1) Pravilnik o radu donosi poslodavac ako zapošljava više od 30 radnika.
- (2) U skladu sa zakonom i ovim ugovorom, pravilnikom se uređuju pitanja radnog vremena, odmori i odsustva, plaće, organizacija rada i druga pitanja značajna za radnike i poslodavca.
- (3) Prilikom donošenja pravilnika o radu poslodavac se obavezno konsultuje s Vijećem zaposlenika, odnosno sindikatom.
- (4) Pravilnikom o radu ne mogu se urediti pitanja plaća i drugih uslova nepovoljnije od uslova pod kojima su ta pitanja uređena ovim kolektivnim ugovorom.
- (5) Vijeće zaposlenika, odnosno sindikalni povjerenik može od nadležnog suda zatražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

XIV - SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Član 58.

Ako kod poslodavca nije formirano Vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja Vijeća zaposlenika u skladu sa zakonom.

XV - USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 59.

- (1) Radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih prava i interesa, zaposleni imaju pravo organizovati sindikalnu organizaciju ili drugi oblik sindikalnog organizovanja kod poslodavca.
- (2) Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad i sindikalno organizovanje zaposlenih.
- (3) Sindikat se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi, a poslodavac iste respektovati u skladu sa ratifikovanim konvencijama, zakonima i ovim ugovorom.

Član 60.

- (1) Sindikalni povjerenik i članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo i obavezu kod poslodavca štititi i unaprjeđivati prava i interese članova sindikata, utvrđene ovim kolektivnim ugovorom i zakonom.
- (2) Poslodavac i sindikalni povjerenik dužni su na zahtjev jedne od strana primiti na razgovor drugu stranu i razmotriti sva pitanja vezana za prava i interese radnika, naročito pitanja materijalne prirode i sva pitanja sindikalne aktivnosti.
- (3) Poslodavac je dužan omogućiti sindikalnom povjereniku pristup podacima koji su od značaja za ostvarivanje i zaštitu prava članova sindikata.
- (4) Radi sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, članovi izvršnog tijela sindikata (povjereništva) imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme, pod uslovom da isti ne ugrožavaju proces rada.
- (5) Sindikat ima pravo na sindikalni zbor svih članova za vrijeme trajanja rada najmanje dva sata od radnog vremena dva puta u godini, pod uslovom da isti ne ugrožavaju proces rada.
- (6) Sindikalni povjerenik reprezentativnog sindikata ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada najmanje tri dana u godini, dok se prava iz ovog stava za ostale sindikalne predstavnike i radnike utvrđuju posebnim aktom poslodavca.
- (7) U slučaju odsustva sa posla iz stava (6) ovog člana sindikalni povjerenik je dužan poslodavcu dostaviti pisani poziv organizatora sastanka, seminarara ili druge edukativne aktivnosti.

- (8) U skladu sa odlukom poslodavca sindikalnom povjereniku, tj. predsjedniku sindikalne organizacije priznaje se četiri sata sedmično za obavljanje njegove funkcije na teret poslodavca.

Član 61.

- (1) Mišljenja, prijedlozi, žalbe i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada rješavat će se direktnim pregovorima između poslodavca i sindikata.
- (2) Predsjedniku reprezentativnog granskog sindikata i predsjedniku kantonalnog odbora reprezentativnog granskog sindikata koji nisu radnici kod poslodavca, čiji sindikat ima članove kod poslodavca dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je taj pristup potreban za obavljanje sindikalne aktivnosti.

Član 62.

Pisanim sporazumom poslodavac i sindikat uređuju uvjete rada sindikata u vezi sa:

- prostorom za rad i održavanje sastanaka sindikalne organizacije i njenih organa,
- korištenjem telefona, telefaksa, aparata za umnožavanje i drugih tehničkih sredstva neophodnih za provođenje sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava radnika,
- obračunom i doznačavanjem sindikalne članarine.

XVI - RJEŠAVANJE SPOROVA

Član 63.

U slučaju kolektivnog radnog spora nastalog između potpisnika ovog ugovora, sprovodi se postupak mirenja u skladu sa Zakonom o radu.

Član 64.

Rješavanje kolektivnog radnog spora strane u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži u skladu sa Zakonom o radu.

XVII - ŠTRAJK

Član 65.

- (1) Ukoliko sindikat ocijeni da se ne ostvaruju prava radnika utvrđena ovim ugovorom, stupiće u pregovore sa poslodavcem i zahtijevati da se preduzmu odgovarajuće mjere.
- (2) Ako sporna pitanja ne budu riješena putem pregovora i mirnog rješavanja spora, sindikat će tražiti izjašnjenje radnika - članova sindikata o stupanju u štrajk.

- (3) Štrajk organizuje i vodi sindikat u skladu sa Zakonom o štrajku, Zakonom o radu, Pravilima sindikata o štrajku i Statutom Samostalnog sindikata šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine.

Član 66.

- (1) Svaki poslodavac dužan je propisati minimum poslova koji se moraju obavljati i koji se ne smiju prekidati u vrijeme štrajka. To su proizvodno-održavajući i neophodni poslovi, a posebno:
- poslovi protivpožarne i imovinske zaštite,
 - poslovi održavanja uređaja i instalacija koji kontinuirano rade (kotlovnice, sušionice, parionice i sl.),
 - poslovi vezani za sigurnost i zdravlje ljudi,
 - poslovi vezani za zaštitu okoline,
 - poslovi isporuke robe namijenjene izvozu,
 - poslovi gdje je nužna zaštita sirovina i proizvoda od propadanja.

Član 67.

- (1) Za vrijeme trajanja štrajka radnici ostvaruju prava iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom o štrajku.
- (2) Radniku iz stava (1) ovog člana može se umanjiti plaća srazmjerno vremenu provedenom u štrajku, ukoliko radno vrijeme u štrajku nije nadoknađeno, i to za učešće u štrajku do tri radna dana, najviše do 50% od osnovne plaće.
- (3) Dodatna prava kao i način korištenja prava iz stava (1) ovog člana biće uređena pravilnikom o radu.

Član 68.

Radnik koji odbija postupiti po odredbama zakona, ovog ugovora, Pravila sindikata o štrajku i Statuta Samostalnog sindikata šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine, neće imati zaštitu reprezentativnog granskog sindikata, ako poslodavac pokrene postupak za utvrđivanje njegove odgovornosti zbog radnji učinjenih u toku trajanja štrajka.

XVIII - ZAKLJUČIVANJE I TRAJANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 69.

- (1) Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na period od jedne godine.
- (2) Ukoliko se ovaj kolektivni ugovor ne produži do njegovog isteka primjenjivaće se 90 dana nakon isteka roka na koji je zaključen.

Član 70.

Ovaj ugovor smatra se zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu nadležni organi ugovornih strana.

Član 71.

- (1) Prijedlog za izmjene i dopune, odnosno produženje primjene ovog ugovora mogu dati ugovorne strane potpisnice ovog ugovora.
- (2) Strana kojoj je podnesen prijedlog može se očitovati u roku od 45 dana od dana prijema prijedloga. Ukoliko se ta strana ne očituje smatrat će se da nije prihvatila prijedlog za izmjene i dopune kolektivnog ugovora.
- (3) Ugovorne strane mogu samo sporazumno promijeniti odredbe ovog kolektivnog ugovora ili otkazati njegovu primjenu.
- (4) Otkaz i izmjene ovog kolektivnog ugovora ne mogu se tražiti 60 dana prije prestanka važenja ovog kolektivnog ugovora.

Član 72.

Sve izmjene i dopune ovog ugovora vrše se po postupku po kojem je ovaj ugovor zaključen.

Član 73.

- (1) Svaka strana potpisnica ima pravo pismenim putem uputiti inicijativu za izmjene i dopune ili zaključivanje novog kolektivnog ugovora, ali ne kasnije od 60 dana prije isteka roka na koji je ovaj kolektivni ugovor zaključen.
- (2) Ukoliko druga strana ne odgovori na ovu inicijativu u roku od 15 dana nakon upućivanja iste, smatrat će se da nije prihvatila inicijativu za izmjene i dopune ili zaključivanje novog kolektivnog ugovora.

Član 74.

Za primjenu, provođenje i tumačenje odredbi ovog ugovora strane imenuju zajedničku komisiju koju čine po jedan član svakog potpisnika ovog ugovora.

Član 75.

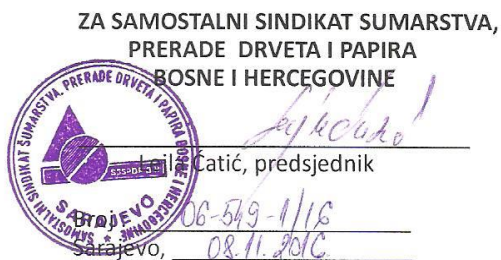
Kolektivni ugovor je obavezan za strane koje su ga zaključile, kao i za strane koje su mu naknadno pristupile.

Član 76.

Poslodavac se obavezuje da pravilnik o radu i ugovore o radu uskladi sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 90 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Član 77.

Ovaj ugovor objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH" i stupa na snagu osmog dana od dana njegovog objavljivanja.



ZA VLADU ZENICKO-DOBOJSKOG KANTONA

[Signature]
Himzo Smajić, ministar poljoprivrede,
šumarstva i vodoprivrede

Broj: 02-34-17827-1/16
Sarajevo, 08.11.2016

ZA VLADU SREDNJO-BOSANSKOG KANTONA

[Signature]
Salkan Merdžanić, ministar poljoprivrede,
vodoprivrede i šumarstva

Broj: [Signature]
Sarajevo, 08.11.2016.

ZA VLADU TUZLANSKOG KANTONA

[Signature]
Abdulah Zukić, ministar poljoprivrede,
šumarstva i vodoprivrede

Broj: 02/1-14-25662-1/16
Sarajevo, 08.11.2016.god

ZA VLADU BOSANSKO-PODRINJSKOG
KANTONA GORAŽDE

Emir Oković, premijer

Broj: 05-34-1737-11/16
Sarajevo, 08.11.2016.

