

Na osnovu člana 138. Zakona o radu FBiH (Službene novine FBiH broj 26/16), te člana 14. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH (Službene novine FBiH broj 48/16), reprezentativno Udruženje poslodavaca Federacije BiH – Grupacija za preradu drveta i papir na strani poslodavaca i reprezentativni Samostalni sindikat šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine na strani radnika zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DJELATNOST DRVNE I PAPIRNE INDUSTRIJE U FEDERACIJI BiH

I - OSNOVNE ODREDBE

Predmet ugovora

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze strana koje ga zaključuju te prava i obaveze iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom poslodavaca i radnika privrednih društava u djelatnosti drvne i papirne industrije na teritoriji FBiH, kao i djelovanje i uvjeti rada sindikata, pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova, u skladu sa zakonom, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju FBiH i drugim propisima.

Pravni subjekti na koje se primjenjuje ovaj kolektivni ugovor

Član 2.

Ovaj kolektivni ugovor je obavezujući i važi za sve poslodavce, bez obzira na strukturu kapitala, koji posluju u oblasti drvne i papirne industrije na teritoriji Federacije BiH.

Zaključivanje kolektivnog ugovora za jedno privredno društvo

Član 3.

Sindikat privrednog društva i poslodavac privrednog društva u djelatnosti drvne i papirne industrije mogu zaključiti kolektivni ugovor za to privredno društvo, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom i njihovim radnim i proizvodnim specifičnostima.

Primjena za radnika najpovoljnijeg prava

Član 4.

Ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom za privredno društvo, pravilnikom o radu i ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih Zakonom o radu i Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, ako zakonom nije drugačije predviđeno.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom za privredno društvo, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim u slučajevima primjene člana 24. ovog kolektivnog ugovora.

II - ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 5.

Radni odnos zasniva se stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu. 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 zakonom.

Probni rad

Član 6.

Poslodavac može uvesti probni rad u skladu sa članom 21. Zakona o radu.

Ako je ugovorom o radu predviđen probni rad, poslodavac je dužan odrediti stručno lice ili tijelo koje će pratiti i ocijeniti rad radnika za vrijeme trajanja probnog rada.

Provjera stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika u toku probnog rada provodi se nadzorom nad radom radnika, uvidom u rezultate njegovog rada, praćenjem radne discipline i na druge načine pogodne za sticanje uvida u stručne i radne sposobnosti radnika.

Ocjenu probnog rada stručno lice ili tijelo iz stava 1. ovog člana dužno je saopćiti radniku do isteka probnog rada.

Ako se ocjena iz stava 3. ovog člana ne saopći radniku do navedenog roka, smatraće se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Prijem pripravnika

Član 7.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.

Ugovor o radu iz stava 1. ovog člana zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže do roka koji je predviđen za stručnu spremu za koju se radnik obrazovao, ako zakonom, propisom kantona ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Poslodavac pravilnikom o radu utvrđuje način osposobljavanja pripravnika i polaganja stručnog ispita, ako zakonom ili propisom kantona nije drugačije određeno.

Po završetku pripravničkog staža poslodavac može odrediti da pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom čiji sastav određuje poslodavac ili stručnom osobom poslodavca, u skladu sa pravilnikom o radu, ako zakonom ili propisom kantona nije drugačije određeno.

Pripravniku koji nije položio stručni ispit prestaje radni odnos sa danom uručenja odluke o tome da nije zadovoljio na stručnom ispitu.

Poslodavac može primiti lice na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa u skladu sa Zakonom.

Rad izvan prostorija poslodavca

Član 8.

Za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica ili ne ugrožavaju radnu okolinu može se zaključiti ugovor o radu radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), u skladu sa pravilnikom o radu.

Privremeni i povremeni poslovi

Član 9.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, ako su isti predviđeni pravilnikom o radu poslodavca, pod uvjetom:

1. da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u kolektivnom ugovoru privrednog društva ili u pravilniku o radu;
2. da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traje duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

III - PRAVA I OBAVEZE POSLODAVCA I RADNIKA

Član 10.

Poslodavac je obavezan radniku sa kojim je zaključio ugovor o radu obezbijediti posao i za obavljeni rad isplatiti plaću.

Poslodavac je obavezan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu sa posebnim zakonom i drugim propisima.

Poslodavac ima pravo odrediti mjesto i način obavljanja rada radnika uvažavajući svoju organizaciju, poštujući pri tom prava i dostojanstvo radnika.

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

Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad

Član 11.

Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Radnik koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju koje u skladu sa svojim mogućnostima organizira poslodavac.

Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad uređuju se kolektivnim ugovorom privrednog društva ili pravilnikom o radu.

IV - RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Član 12.

Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za poslodavca.

Radno vrijeme traje do 40 sati sedmično, a raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Rad sa nepunim radnim vremenom

Član 13.

Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i radnik sa punim radnim vremenom, osim prava koje zavisi od dužine radnog vremena (plaća, naknada i sl.), u skladu sa pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Organiziranje rada u smjenama

Član 14.

Ako je rad organiziran u smjenama, izmjena smjena se uređuje odlukom poslodavca prema potrebama posla.

Poslodavci koji za to imaju potrebu, svojim internim aktom će definisati vrijeme pripravnosti i visinu naknade koja pripada radniku za vrijeme pripravnosti. U tom smislu, vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova se ne smatra radnim vremenom.

Preraspodjela radnog vremena

Član 15.

Preraspodjelu radnog vremena utvrđuje poslodavac odgovarajućim aktom, s tim da prosječno radno vrijeme ne može trajati duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično. Internim aktom poslodavac može odrediti period u kojem prosječno radno vrijeme ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena, ali ne duže od perioda kalendarske godine.

Poslodavac je dužan donijeti pisanu odluku o preraspodjeli radnog vremena koju dostavlja radniku na način i u skladu sa pravilnikom o radu.

V - ODMORI I ODSUSTVA

Način i vrijeme korištenja odmora u toku radnog dana i rad na dan sedmičnog odmora

Član 16.

Način i vrijeme korištenja odmora u toku radnog dana uređuje se internim aktom poslodavca u skladu sa potrebama i organizacijom posla.

Internim aktom, poslodavac može predvidjeti slučajeve u kojima od radnika može zahtijevati rad na dan svog sedmičnog odmora, pored slučajeva definisanih članom 46. Zakona o radu.

Trajanje godišnjeg odmora duže od 20 radnih dana

Član 17.

Ako je rad organiziran u manje od šest radnih dana u sedmici, pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na onoliki broj radnih dana na koliko je stvarno rad organiziran.

Raspored radnog vremena i trajanje odmora dužem od 20 dana uređuje se kolektivnim ugovorom privrednog društva i pravilnikom o radu.

Član 18.

Radnik koji se prvi put zaposli, a nije radio šest mjeseci neprekidno, ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duže od 60 (šezdeset) dana, ima pravo koristiti najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Plaćeno i neplaćeno odsustvo

Član 19.

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada uz naknadu plaće do 7 (sedam) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u skladu sa internim aktom poslodavca, uvažavajući odredbe Zakona o radu.

Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice ili domaćinstva, radnik ima pravo na plaćeno odsustvo bez obzira da li je u toj godini iskoristio sedam radnih dana plaćenog odsustva po drugim osnovama.

Poslodavac svojim internim aktom uređuje uvjete i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva radnika.

VI – ZAŠTITA RADNIKA

Član 20.

Poslodavac je dužan donijeti Pravilnik o zaštiti na radu uz konsultaciju sa sindikatom.

VII - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Osnovna pravila za obračun i isplatu plaća

Član 21.

Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenog ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom privrednog društva, pravilnikom o radu, osim u slučajevima predviđenim u članu 24. ovog kolektivnog ugovora.

Najniža satnica utvrđuje se pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili internim aktom poslodavca s tim da neto satnica prije oporezivanja ne može biti manja od 2,31 KM.

Član 22.

Plaća za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećanja plaće utvrđene kolektivnim ugovorom privrednog društva, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.

Osnovna plaća i plaća za radni učinak

Član 23.

Osnovna plaća je novčani iznos koji poslodavac isplaćuje radniku za rad sa punim radnim vremenom, za odgovarajući posao i uz normalne uvjete rada.

Osnovna plaća, kao i dio plaće za radni učinak, uvažavajući prirodu posla, utvrđuje se pravilnikom o radu poslodavca ili drugim internim aktom koji uređuje plaće radnika, kolektivnim ugovorom za privredno društvo ako je isti potpisan u privrednom društvu, odnosno, ugovorom o radu.

Pravilnikom o radu ili drugim aktom kojim se utvrđuje sistematizacija radnih mjesta poslodavac utvrđuje grupe složenosti poslova u skladu sa svojim specifičnostima rada.

Niža od najniže plaće

Član 24.

Izuzetno, može se utvrditi niža od najniže plaće utvrđene u Općem kolektivnom ugovoru za teritoriju FBiH.

Nižu od najniže plaće iz stava 1. ovog člana poslodavac može utvrditi i isplaćivati za sve radnike isključivo u slučajevima:

- kada ostvaruje gubitak u poslovanju,
- smanjenog obima posla u odnosu na mjesečni i/ili godišnji plan i
- u slučaju elementarne nepogode i prirodne nesreće.

Primjena niže od najniže plaće iz stava 2. ovog člana može trajati do 6 mjeseci u kalendarskoj godini.

Poslodavac je obavezan da napravi sanacioni program u cilju prevazilaženja postojećeg stanja.

Poslodavac je dužan da o nastaloj situaciji obavijesti Sindikat (potpisnik ovog Kolektivnog ugovora).

Poslodavac utvrđuje procenat odstupanja najniže plaće iz stava 2. ovog člana, s tim da iznos tako utvrđene niže od najniže satnice prije oporezivanja ne može biti niži od 1,62 KM. Najniža satnica sastoji se od neto satnice sa uračunatim porezom na dohodak koji plaća radnik.

Pravo na povećanu osnovnu plaću za otežane uvjete rada

Član 25.

Radnik ima pravo na povećanu osnovnu plaću za otežane uvjete rada.

Povećanje plaće iz stava 1. ovog člana utvrđuje se:

- za uticaj okoline (mikroklimatski uvjeti-ekstremno visoke i niske temperature, dim, buka izvan zakonom propisanih granica, posebno blještava vještačka svjetlost, mračne prostorije, hemijske i biološke štetnosti, zračenje i sl.);
- za opterećenje (povećani fizički napor, psihofizički napor, opterećenje čula);
- za rad sa opasnim tvarima.

Povećanje osnovne plaće po osnovima iz stava 2. ovog člana iznosi 3-5%.

Povećanje plaće po osnovu prekovremenog rada

Član 26.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za :

- prekovremeni rad – najmanje 25% neto satnice,
- noćni rad – najmanje 30% neto satnice,
- rad na dan sedmičnog odmora - najmanje 15% neto satnice,

- rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici – najmanje 40% neto satnice. Satnica iz prethodnog stava je satnica koja se primjenjuje po osnovu Ugovora o radu ili drugim aktom poslodavca i u koju je uračunat porez na dohodak, a ne sadrži doprinose iz plaće u skladu sa posebnim Zakonima. Dodaci se međusobno ne isključuju.

Pravo na povećanje plaće za godine radnog staža

Član 27.

Osnovna plaća poveća se za svaku godinu radnog staža kod poslodavca sa kojim radnik ima zaključen ugovor o radu za najmanje 0,4%.

Pod radnim stažom u smislu stava 1. ovog člana podrazumijeva se i radni staž proveden kod poslodavca u slučaju statusne promjene poslodavca ili njegovog pravnog položaja (npr. zbog prodaje, nasljeđivanja, spajanja, pripajanja, te promjene oblika društva).

Naknade plaće

Član 28.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom, općim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Osnovica za isplatu navedenih naknada je osnovna plaća.

Naknade u slučaju smrti radnika i člana uže porodice i teške invalidnosti radnika

Član 29.

Radnik ili njegova porodica imaju pravo na naknadu na teret poslodavca u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika, u visini najmanje tri prosječne isplaćene plaće kod poslodavca iz prethodnog mjeseca;
- smrti bračnog ili vanbračnog supružnika, djeteta, roditelja, unučadi bez roditelja i članova zajedničkog domaćinstva, u visini najmanje dvije prosječne isplaćene plaće kod poslodavca iz prethodnog mjeseca.

Uslov za isplatu naknade za slučaj smrti člana uže porodice je da radnik do isplate nije po istom osnovu ostvarivao pravo kod tog poslodavca, da drugi član uže porodice koji je zaposlen kod poslodavca nije ostvario pravo na naknadu po istom osnovu, da je radnik priložio kućnu listu kojom se dokazuje da član uže porodice živi ili izjavi da je živio sa radnikom u zajedničkom domaćinstvu, odnosno izjavu da on snosi dodatne troškove po osnovu teške bolesti, invalidnosti i smrti člana uže porodice.

Naknade po osnovu drugih slučajeva poslodavac može urediti internim aktom.

Nagrađivanje i stimulisanje radnika

Član 30.

Poslodavac može nagraditi i stimulirati radnike povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika, kao i po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada.

Nagrada za vjernost privrednom društvu

Član 31.

Poslodavac može isplatiti nagradu za vjernost privrednom društvu u novčanom iznosu, u skladu sa internim aktom poslodavca.

Pravo na ishranu u toku radnog vremena (topli obrok)

Član 32.

Poslodavac je obavezan radniku obezbijediti ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).

Ukoliko poslodavac ne obezbjeđuje ishranu, radniku se isplaćuje mjesečna naknada u dnevnom iznosu za dane prisustva na poslu najmanje 0,6% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, koji iznos se utvrđuje najkasnije do 31.12. u tekućoj godini za narednu i primjenjuje se za cijelu narednu godinu.

Prijevoz na posao i sa posla

Član 33.

Troškovi prijevoza radnika na posao i sa posla ostvaruju se u skladu sa pravilnikom o radu ili drugim internim aktom poslodavca.

Regres za godišnji odmor

Član 34.

Radnik može ostvariti regres za korištenje godišnjeg odmora u skladu sa pravilnikom o radu, pojedinačnim kolektivnim ugovorom ako je isti potpisan u privrednom društvu, odnosno, ugovorom o radu.

Pravo na dnevnice

Član 35.

Radniku pripada pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja, u skladu sa Uredbom o naknadama troškova za službena putovanja („Službene novine FBiH“, broj 44/16), koja važi za sve porezne obveznike.

Naknada za rad na terenu (terenski dodatak)

Član 36.

Radnik koji je zbog prirode posla koji obavlja upućen na rad na terenu van mjesta zaposlenja ostvaruje pravo na terenski dodatak u skladu sa pozitivnim propisima i internim aktima poslodavca.

Pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju

Član 37.

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju najmanje u visini tri prosječne plaće poslodavca isplaćene u prethodnoj godini.

Član 38.

Naknadu za vrijeme trudnoće žena ostvaruje u skladu sa pozitivnim zakonskim propisima.

Član 39.

Poslodavac će radniku obezbijediti ljekarske preglede u skladu sa važećim propisima iz oblasti zaštite na radu.

VIII - NAKNADA ŠTETE

Utvrđivanje visine naknade štete u paušalnom iznosu

Član 40.

Ako se naknada štete, koju je radnik odnosno više radnika, na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokovao poslodavcu, ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina naknade štete utvrđuje se u paušalnom iznosu.

Paušalni iznos naknade štete sporazumno utvrđuju poslodavac i radnik odnosno grupa radnika koji su prouzrokovali štetu.

Ako poslodavac i radnik, odnosno grupa radnika, koji su prouzrokovali štetu, ne uspiju sporazumno utvrditi paušalni iznos naknade štete, strane u sporu mogu rješavanje spora povjeriti arbitraži, koju sporazumno imenuju.

Član 41.

Poslodavac može smanjiti ili osloboditi radnika od obaveze naknade štete.

Kolektivnim ugovorom privrednog društva i pravilnikom o radu utvrđuju se uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obaveze naknade štete.

IX - OTKAZ UGOVORA O RADU

Vrste težih i lakših povreda radnih obaveza

Član 42.

Pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom za privredno društvo utvrđuju se vrste:

- težih prijestupa ili težih povreda radnih obaveza iz ugovora o radu zbog kojih poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos;
- lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu zbog kojih poslodavac ne može otkazati ugovor o radu bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

Pisano upozorenje poslodavca radniku zbog lakšeg prijestupa ili lakše povrede radnih obaveza obavezno sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koju se radnik smatra odgovornim,

izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja bez davanja predviđenog otkaznog roka. Nakon proteka šest mjeseci poništava se pisano upozorenje u smislu stava 2. ovog člana, koje ne može biti razlog otkaza ugovora o radu.

Trajanje otkaznog roka

Član 43.

U slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu, dužina otkaznog roka se određuje pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom za poslodavca, odnosno, ugovorom o radu, s tim da ne može biti kraći od definisanog Zakonom o radu FBiH.

U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, poslodavac može osloboditi radnika otkaznog roka ili dijela otkaznog roka.

Iznos otpremnine u slučaju otkaza ugovora o radu

Član 44.

Ako dođe do otkaza zaključenog ugovora o radu 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 u skladu sa odredbama Zakona o radu FBiH.

X - OSTAVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 45.

O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje, u skladu sa Zakonom o radu, ovim kolektivnim ugovorom i drugim propisima, poslodavac ili drugo ovlašteno lice određeno statutom ili aktom o osnivanju.

Postupak mirnog rješavanja radnog spora

Član 46.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa mora u pisanoj formi zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava, u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojim je povrijeđeno njegovo pravo.

Ako poslodavac ne udovolji zahtjevu radnika ili radnik ne bude zadovoljan odlukom poslodavca, radnik i poslodavac će nastali spor rješavati mirnim putem u narednih 30 dana.

Radnika u postupku iz stava 2. ovog člana može zastupati sindikat.

Zaštitu povrijeđenog prava pred sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije ispoštovao proceduru iz stava 1. i stava 2. ovog člana.

Odredbe se odnose i u slučaju naknade štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

XI – DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Pravo radnika na sindikalno organizovanje

Član 47.

Radnici kod poslodavca mogu organizovati sindikat sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova, u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i Statutom ovog sindikata, bez ikakvog predhodnog odobrenja poslodavca.

Radnici slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata.

Poslodavac ne može na bilo koji način onemogućiti radnike da se po svom slobodnom izboru učlane u sindikat i organizuju sindikat u privrednom društvu.

Poslodavac ne može radnike privrednog društva staviti u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu.

Sindikato je obavezan da djeluje u skladu sa zakonom, Statutom granskog sindikata i ovim kolektivnim ugovorom.

Zakonita djelatnost sindikata ne može se trajno ni privremeno zabraniti.

Član 48.

Radi sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, članovi izvršnog tijela sindikata (povjereništva) imaju pravo održati sastanke u radno vrijeme dva puta godišnje.

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada najmanje 3 dana u godini uz naknadu plaće u dogovoru sa poslodavcem.

Poslodavac će obračunati i iz plaće radnika odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu saglasnost radnika, te je uplaćivati na račun sindikata.

Član 49.

Mišljenja, prijedlozi, žalbe i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada rješavat će se direktnim pregovorima između poslodavca i sindikata.

Sindikalnim predstavnicima koji nisu radnici kod poslodavca, ali čiji sindikat ima članove kod poslodavca dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je taj pristup potreban za obavljanje sindikalne aktivnosti.

Zaštita sindikalnih predstavnika

Član 50.

Poslodavac, samo uz predhodnu saglasnost federalnog ministarstva nadležnog za rad može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.

Poslodavac, samo uz predhodnu saglasnost povjereništva sindikalne podružnice može otkazati ugovor o radu članu povjereništva sindikalne podružnice za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.

XII - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Komisija za primjenu i tumačenje Kolektivnog ugovora

Član 51.

Za primjenu i tumačenje odredbi ovog kolektivnog ugovora njegovi potpisnici imenuju zajedničku komisiju u koju svaki potpisnik imenuje po dva člana.

Vremensko trajanje Kolektivnog ugovora

Član 52.

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na period od 12 mjeseci.

Važenje ovog kolektivnog ugovora počinje teći od dana njegovog objavljivanja u "Službenim novinama FBiH".

Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti promjenu ili dopunu ovog kolektivnog ugovora i to u pisanom obliku, ali ne kasnije od 60 dana prije isteka roka na koji je ovaj kolektivni ugovor zaključen.

Druga strana je obavezna očitovati se na predložene izmjene ili dopune u roku od 30 (trideset) dana.

Svaka strana potpisnica ovog kolektivnog ugovora može, zbog promjenjenih okolnosti, otkazati ovaj kolektivni ugovor u kojem slučaju otkazni rok iznosi 4 (četiri) mjeseca od dana dostave pisane obavijesti o otkazu.

Ugovorne strane saglasno utvrđuju da se ovaj kolektivni ugovor neće otkazivati u prvoj godini trajanja.

Ukoliko se ovaj kolektivni ugovor ne produži ili ne zaključi novi nakon isteka roka definisanog stavom 1. ovog člana, primjenjivaće se najviše do 6 mjeseci od dana njegovog isteka.

Nadzor nad primjenom kolektivnog ugovora

Član 53.

Nadzor nad primjenom ovog kolektivnog ugovora obavlja nadležni federalni, odnosno kantonalni inspektor rada.

Radnik, sindikat, vijeće zaposlenika i poslodavac mogu zahtjevati od inspektora rada provođenje inspeksijskog nadzora.

Rok za usklađivanje pravilnika o radu

Član 54.

Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu sa odredbama ovog kolektivnog ugovora, u roku od tri mjeseca od dana njegovog stupanja na snagu.

Poslodavci su dužni u roku od četiri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora ponuditi radniku zaključivanje ugovora o radu, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.

Član 55.

O svim pitanjima za koja je ovim ugovorom predviđeno da će biti regulisana pojedinačnim kolektivnim ugovorom, poslodavac i sindikat dužni su zaključiti takav kolektivni ugovor u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

Član 56.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije Bosne i Hercegovine".

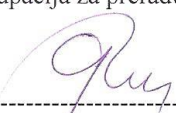
Samostalni sindikat šumarstva,
prerade drveta i papira
Bosne i Hercegovine



Lejla Čatić, predsjednik

Broj: 06-670-1 /16.
Sarajevo, 14. novembra 2016. godine

Udruženje poslodavaca Federacije BiH –
Grupacija za preradu drveta i papir



Ramiz Grapkić, predsjednik

Broj: I-268 /16
Sarajevo, 14. novembra 2016. godine