



Godina XXIII - Broj 6

ZENICA, četvrtak, 26.04.2018.god.

SKUPŠTINA**VLADA****128.**

Na temelju članka 37. stavak 1. točka f) i g) Ustava Zeničko-dobojskog kantona, Skupština Zeničko-dobojskog kantona, na 59. sjednici, održanoj dana 24.04.2018. godine, donosi:

ZAKON**o dopuni Zakona o porezu na promet nekretnina****Članak 1.****(Dopuna članka 6. Zakona)**

U članku 6. Zakona o porezu na promet nekretnina („Službene novine Zeničko-dobojskog kantona“, broj: 6/09 i 6/13), iza točke n), dodaje se nova točka o), koja glasi:

“kad osoba starosne dobi do navršenih 35 godina života, prvi put i isključivo radi rješavanja svoga stambenog pitanja, stiče nekretninu na području Zeničko-dobojskog kantona, sukladno odredbama članka 3. ovog zakona, i to stan do 80 m² ili kuću tlocrtno površine do 80 m² ili zemljište za gradnju kuće do 600 m².”.

Članak 2.**(Stupanje na snagu)**

Zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavlivanja u “Službenim novinama Zeničko-dobojskog kantona”.

Broj: 01-02-6985/18
Datum: 24.04.2018. godine
Zenica

PREDSJEDATELJ
Jasmin Duvnjak, v.r

129.

Na temelju članka 16. stavak 2. Zakona o Vladi Zeničko-dobojskog kantona-Pročišćeni tekst (“Službene novine Zeničko-dobojskog kantona”, broj: 7/10), a u svezi sa člankom 137. stavak (1) i člankom 138. stavak (4) Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj: 26/16), na prijedlog Ministarstva za poljoprivredu, šumarstvo i vodoprivredu, Vlada Zeničko-dobojskog kantona, na 139. sjednici, održanoj dana 05.04.2018. godine, donosi

ODLUKU

o davanju suglasnosti na Kolektivni ugovor o pravima i obvezama poslodavca i radnika u JP „Šumsko-privredno društvo Zeničko-dobojskog kantona“ d.o.o. Zavidovići

Članak 1.**(Predmet)**

Vlada Zeničko-dobojskog kantona daje suglasnost na Kolektivni ugovor o pravima i obvezama poslodavca i radnika u JP „Šumsko-privredno društvo Zeničko-dobojskog kantona“ d.o.o. Zavidovići koji je parafiran dana 06.03.2018. godine od strane učesnika u postupku pregovaranja i to Samostalnog sindikata šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine i ovlaštenih predstavnika Vlade Zeničko-dobojskog kantona.

Članak 2.**(Ovlaštenje za potpis)**

Ovlaštava se Jasmin Devedžić, ravnatelj JP „Šumsko-privredno društvo Zeničko-dobojskog kantona“ d.o.o. Zavidovići da u ime Vlade Zeničko-dobojskog kantona potpiše Kolektivni ugovor iz članka 1. ove odluke sa Samostalnim sindikatom šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine.

Članak 3.**(Stupanje na snagu)**

Ova odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u „Službenim novinama Zeničko-dobojskog kantona“.

Broj: 02-34-5983/18.

Datum: 05.04.2018. godine

Zenica

PREMIJER**Miralem Galijašević, v.r****130.**

Na temelju članka 137. stavak (1) i članka 138. stavak (4) Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH" broj: 26/16), Samostalni sindikat šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine – Sindikalni odbor JP "Šumsko-privrednog društva Zeničko-dobojskog kantona" d.o.o. Zavidovići (u daljem tekstu: reprezentativni Sindikat) i JP "Šumsko-privredno društvo Zeničko-dobojskog kantona" d.o.o. Zavidovići (u daljem tekstu: Poslodavac), dana 23. 04. 2018. godine zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

**O PRAVIMA I OBEVZAMA POSLODAVCA I RADNIKA
U JP "ŠUMSKO – PRIVREDNO DRUŠTVO
ZENIČKO-DOBOJSKOG KANTONA"
D.O.O. ZAVIDOVIĆI**

I - OPĆE ODREDBE**Članak 1.**

- (1) Ovim kolektivnim ugovorom u oblasti šumarstva (u daljem tekstu: ugovor), uređuju se prava i obveze radnika, te prava i obveze Poslodavca prema radnicima koji kod njega rade, odnosno prava i obveze ugovornih strana koje su zaključile ovaj ugovor.
- (2) Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se i primjenjuje kod Poslodavca sukladno 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, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim u slučaju niže od najniže plaće, utvrđene u članku 32. ovog kolektivnog ugovora.

II - POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA**Članak 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 reguliranja.

Članak 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 stavka (1) ovog članka samostalno utvrđuju način svog rada i donošenja odluka, a zajednički dogovaraju pregovaračke sastanke na kojima razmatraju iznesene prijedloge koji se odnose na specifične uvjete mogućih sporazuma o pitanjima koja su predmet i sadržaj ovog ugovora.

Članak 4.

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

III - PRIMJENA UGOVORA**Članak 5.**

Prava iz ovog ugovora ostvaruju svi radnici Poslodavca.

IV - ZASNIVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA**Članak 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 obvezno sadrži podatke utvrđene zakonima i pravilnikom o radu.
- (4) Nakon zaključivanja ugovora o radu Poslodavac je dužan prijaviti radnika na mirovinsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti sukladno zakonima.
- (5) Poslodavac je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopiju prijave na obvezno osiguranje u roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i promjenu osiguranja koja se tiče radnika.

Članak 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) 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.

Članak 8.

- (1) Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu Poslodavac će konsultirati reprezentativni Sindikat, na način i u rokovima utvrđenim zakonima, drugim propisima i pravilnikom o radu.
- (2) Ako Poslodavac ne postupi sukladno stavku (1) ovog članka, odluka o otkazu ugovora o radu će se smatrati ništavnom.

Članak 9.

- (1) Sindikalnim povjerenikom smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik Sindikata organiziranog kod Poslodavca sukladno propisima o organiziranju i djelovanju reprezentativnog granskog sindikata i Zakonu 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 suglasnosti Federalnog ministarstva rada i socijalne politike.
- (3) Ukoliko mjerodavno ministarstvo uskrati suglasnost iz stavka (2) ovog članka, Poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da suglasnost zamijeni sudska odluka.

Članak 10.

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

Članak 11.

- (1) Otpremnina iz članka 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 stavka (1) ovog članka 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 stavke (1) i (2) ovog članka se može regulirati pravilnikom o radu sukladno Zakonu o radu.
- (4) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stavka (1) i (2) ovog članka utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

Članak 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 sukladno članku 11. ovog ugovora, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza 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 sukladno članku 11. ovog ugovora, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane radnika.
- (3) Način korištenja ovih prava će se regulirati pravilnikom o radu.

Članak 13.

- (1) Probni rad, kao uvjet 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.

Članak 19.**V - PRAVA I OBVEZE POSLODAVCA I RADNIKA****Članak 14.**

- (1) Poslodavac je obavezan radniku sa kojim je zaključio ugovor o radu osigurati i dati posao, osigurati mu zdrav i siguran rad, sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu i za obavljeni rad isplatiti radniku plaću, kao i osigurati 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, ovaj kolektivni ugovor i pravilnik o radu.
- (4) Poslodavac utvrđuje radno mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Članak 15.

Radnik je obavezan, prema zaključenom ugovoru o radu, uputama Poslodavca, datim sukladno naravi i vrstom rada, osobno izvršavati preuzeti posao i poštovati organizaciju rada i način poslovanja.

Članak 16.

Poslodavac će omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad sukladno Zakonu o radu.

VI - RADNO VRIJEME**Članak 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 tjedno.

Članak 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 sukladno zakonu i pravilniku o radu, uz konsultaciju sa Sindikatom.

- (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 obvezno 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 bit će utvrđena pravilnikom o radu ili drugim aktom Poslodavca.

Članak 20.

- (1) Zbog prirode poslovanja, naročito zbog vremenskih uvjeta 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 tjedno, a za sezonske poslove najduže 60 sati tjedno.
- (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 članka ne smatra se prekovremenim radom.

VII - ODMORI I ODSUSTVA**Članak 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 stavka (1) ovog članka 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) Tjedni odmor traje najmanje 24 sata neprekidno.
- (6) Ako je neophodno da radnik radi na dan svog tjednog odmora, mora mu se osigurati jedan dan odmora u periodu određenom prema dogovoru između Poslodavca i radnika.

Članak 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 stavka (1) ovog članka dodaje broj dana za radni staž i druge uvjete.
- (5) Poslodavac uz prethodnu konsultaciju sa reprezentativnim Sindikatom 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 tjednu.
- (7) Poslodavac je dužan najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora radniku dostaviti odluku o godišnjem odmoru.

Članak 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**Članak 24.**

- (1) Poslodavac je dužan održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad sukladno posebnim zakonima i drugim propisima u svezi 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, sukladno zakonu.

Članak 25.

- (1) Način organiziranja 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 lječnički pregled, a troškove lječničkog pregleda snosi Poslodavac.

IX – PLAĆE I NAKNADE PLAĆA**Članak 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, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, osim u slučajevima predviđenim ovim kolektivnim ugovorom.
- (3) Plaće radnika utvrđuju se, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, sukladno ovom kolektivnom ugovoru.
- (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 stavka (5) ovog članka 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.

Članak 27.

- (1) Podaci o plaćama su javni, a pojedinačne isplate plaće nisu javne.
- (2) Plaće se obvezno obračunavaju u bruto iznosu.
- (3) Poslodavac je dužan, uz pismenu suglasnost radnika, obračunati i iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu, te je uplaćivati na račune sindikata, sukladno odlukama i naputcima reprezentativnog granskog Sindikata.
- (2) Osnovna plaća je proizvod najniže neto plaće i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje radnik obavlja i ostvarenog fonda sati sukladno pravilniku o radu i ugovoru o radu.
- (3) Složenost poslova radnog mjesta u smislu odredbi ovog kolektivnog ugovora sadrži:
- značaj radnog mjesta u poslovanju,
 - potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta,
 - stupanj odgovornosti radnog mjesta,
 - zahtjevani stupanj 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 Sindikatom.
- (6) U Povjerenstvo za utvrđivanje grupa složenosti poslova imenuje se i predstavnik Sindikata.

Članak 28.

Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće sukladno Zakonu o radu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

Članak 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.

Članak 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.

Članak 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 obvezama.
- (2) 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.

Članak 32.

- (1) Izuzetno, može se utvrditi niža od najniže plaće utvrđene u članku 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 stavka (1) ovog članka 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 članku 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 članku 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.

Članak 33.

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

Članak 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.

Članak 35.

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

Članak 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, sukladno Zakonu o radu.

Članak 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 uvjeta izvoza, restriktivnih mjera Vijeća ministara BiH i Vlade Federacije BiH ili zakonodavca, na način utvrđen općim aktom poslodavca uz konsultaciju sa reprezentativnim Sindikatom.

Članak 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 Sindikatom.

Članak 39.

- (1) Radniku pripada novčana naknada u slučajevima privremene spriječenosti za rad uslijed bolesti sukladno zakonu.
- (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 uvjete za rad sukladno svojim internim aktima i odgovarajućim zakonskim propisima.

Članak 40.

- (1) Kada Poslodavac zaključi ugovor o radu sa pripravnikom, dužan je pripravniku isplatiti plaću sukladno pravilniku o radu ili ugovoru o radu.
- (2) Plaća pripravnika zavisi od doprinosa u radu, s tim da ne može biti manja od 70% osnovne plaće odgovarajućeg stupnja složenosti poslova za koje se osposobljava.

X - OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**Članak 41.**

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

Članak 42.

- (1) U slučaju smrti radnika, članovi njegove uže obitelji 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 obitelji radnika smatraju se bračni i izvanbračni drug ako žive u zajedničkom domaćinstvu, dijete (bračno, izvanbračno, 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 obveza 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 stavka (1) ovog članka isplaćuje se i u slučaju smrti člana uže obitelji radnika.
- (4) Naknada plaće u smislu stavka (1) i (3) ovog članka 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 obitelji radnika ili na drugi način kako je utvrđeno internim aktom poslodavca.
- (5) Pravilnikom o radu ili drugim aktima poslodavca može se utvrditi isplata drugih naknada koje nisu regulirane ovim kolektivnim ugovorom, uključujući i uvjete 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 porodijskog odsustva.

Članak 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.

**Članak 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 stavka (1) ovog članka.

Članak 45.

- (1) Radnik koji je privremeno raspoređen na rad izvan mjesta stalnog boravka više od dva mjeseca i ne može svakodnevno putovati, ima pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji, koji mu se isplaćuje radi pokrića 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 osiguran smještaj, naknada se umanjuje za 10%, a ako mu je osigurana i besplatna ishrana, naknada se umanjuje za još 10%.
- (4) Naknada za odvojeni život i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 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.

Članak 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 poslovaio sa gubitkom.

Članak 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**Članak 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 točnom iznosu.

- (3) Visinu štete i način njene naknade utvrđuju mjerodavni organ i Poslodavac. Šteta se može nadoknaditi u više rata, s tim da mjesečni iznos ne može prelaziti jednu trećinu plaće radnika.

Članak 50.

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

Članak 51.

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

XII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 52.

Poslodavac ili druga ovlaštena osoba, sukladno zakonu i ovom ugovoru odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa.

Članak 53.

- (1) Postupci vezani za teže i lakše prijestupe u smislu povrede radnih obveza regulirat će se općim aktom Poslodavca sukladno odgovarajućim odredbama Zakona o radu.
- (2) Upozorenja u smislu lakših prijestupa i povreda radnih obveza poništavat će se nakon šest mjeseci od donošenja istih.

Članak 54.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa zaštitu povrijeđenog prava može ostvariti sukladno Zakonu o radu.

Članak 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 stavka (1) ovog članka sudjeluje i predstavnik reprezentativnog granskog sindikata.

Članak 56.

Radnik je dužan da pravovremeno, disciplinovano i kvalitetno izvršava svoje radne obveze 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

Članak 57.

- (1) Pravilnik o radu donosi Poslodavac ako zapošljava više od 30 radnika.
- (2) Sukladno zakonu i ovom ugovoru, 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 obvezno konsultira sa reprezentativnim Sindikatom.
- (4) Pravilnikom o radu ne mogu se urediti pitanja plaća i drugih uvjeta nepovoljnijih od uvjeta pod kojima su ta pitanja uređena ovim kolektivnim ugovorom.
- (5) Sindikalni povjerenik može od mjerodavnog suda zatražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

XIV - SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 58.

Ako kod Poslodavca nije formirano Vijeće zaposlenika, Sindikat ima obveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja Vijeća zaposlenika sukladno zakonu.

XV - UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 59.

- (1) Radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih prava i interesa, radnici imaju pravo organizirati sindikalnu organizaciju ili drugi oblik sindikalnog organizovanja kod Poslodavca.
- (2) Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad i sindikalno organiziranje zaposlenih.
- (3) Sindikat se obvezuje da će svoje aktivnosti provoditi, a Poslodavac iste respektirati sukladno ratificiranim konvencijama, zakonima i ovim ugovorom.

Članak 60.

- (1) Sindikalni povjerenik i članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo i obvezu 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 (povjerenstva) imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme, pod uvjetom 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 uvjetom 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 stavka za ostale sindikalne predstavnike i radnike utvrđuju posebnim aktom poslodavca.
- (7) U slučaju odsustva sa posla iz stavka (6) ovog članka sindikalni povjerenik je dužan poslodavcu dostaviti pisani poziv organizatora sastanka, seminara ili druge edukativne aktivnosti.
- (8) Sukladno odluci Poslodavca sindikalnom povjereniku, tj. predsjedniku sindikalne organizacije priznaje se četiri sata tjedno za obavljanje njegove funkcije na teret Poslodavca.

Članak 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 reprezentativnog 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.

Članak 62.

Pisanim sporazumom Poslodavac i Sindikat uređuju uvjete rada Sindikata u svezi 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

Članak 63.

U slučaju kolektivnog radnog spora nastalog između potpisnika ovog ugovora, sprovodi se postupak mirenja sukladno Zakonu o radu.

Članak 64.

Rješavanje kolektivnog radnog spora strane u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži sukladno Zakonu o radu.

XVII – ŠTRAJK

Članak 65.

- (1) Ukoliko Sindikat ocijeni da se ne ostvaruju prava radnika utvrđena ovim ugovorom, stupiće u pregovore sa Poslodavcem i zahtijevati da se poduzmu 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 štrajku.
- (3) Štrajk organizira i vodi sindikat sukladno Zakonu o štrajku, Zakonu o radu, Pravilima sindikata o štrajku i Statutom Samostalnog sindikata šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine.

Članak 66.

- (1) Poslodavac je dužan 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 protupožarne 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.

Članak 67.

- (1) Za vrijeme trajanja štrajka radnici ostvaruju prava iz radnog odnosa sukladno Zakonu o štrajku.
- (2) Radniku iz stavka (1) ovog članka 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 stavka (1) ovog članka bit će uređena pravilnikom o radu.
- (4) Otkaz i izmjene ovog kolektivnog ugovora ne mogu se tražiti 60 dana prije prestanka važenja ovog kolektivnog ugovora.

Članak 72.

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

Članak 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.

Članak 74.

Za primjenu, provođenje i tumačenje odredbi ovog ugovora strane imenuju zajedničko Povjerenstvo od 4 (četiri) člana, koju čine po dva člana svakog potpisnika ovog ugovora.

Članak 75.

Kolektivni ugovor je obvezan za strane koje su ga zaključile.

Članak 76.

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

Članak 77.

Ovaj ugovor objavljuje se u Službenom novinama Zeničko-dobojskog kantona.

Članak 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**Članak 69.**

- (1) Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na period od 01.03.2018. godine do 01.03.2019. godine.
- (2) Ukoliko se ovaj kolektivni ugovor ne produži do njegovog isteka primjenjivaće se 90 dana nakon isteka roka na koji je zaključen.

Članak 70.

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

Članak 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.

**ZA SINDIKALNI ODBOR
JP «ŠUMSKO-PRIVREDNO DRUŠTVO
ZENIČKO-DOBOJSKOG KANTONA» d.o.o. Zavidovići**

Džemal Sačić, zamjenik glavnog povjerenika

**ZA JP «ŠUMSKO-PRIVREDNO DRUŠTVO
ZENIČKO-DOBOJSKOG KANTONA» d.o.o. Zavidovići**

Jasmin Devedžić, ravnatelj

Broj : _____

Datum : _____

**ZA SAMOSTALNI SINDIKAT SUMARSTVA
PRERADE DRVETA I PAPIRA
BOSNE I HERCEGOVINE**

Lejla Ćatić, predsjednik

Broj : _____

Datum : _____

131.

Na temelju članka 16. stavak 2. Zakona o Vladi Zeničko-dobojskog kantona-Pročišćeni tekst («Službene novine Zeničko-dobojskog kantona», broj: 7/10), članka 11. stavak 2. Zakona o koncesijama-Pročišćeni tekst («Službene novine Zeničko-dobojskog kantona», broj: 5/03), na prijedlog Ministarstva za gospodarstvo, Vlada Zeničko-dobojskog kantona, na 140. sjednici, održanoj 12.04.2018. godine, donosi

O D L U K U

o izmjeni Odluke o dodjeli koncesije za eksploataciju mineralne sirovine – ceruzita, na proširenom istražno-eksploatacionom polju ležišta “Očekalj” i “Prgoševo” K.O. Dugandžići, općina Olovo

Članak 1.

(Izmjena članka 2.)

U Odluci o dodjeli koncesije za eksploataciju mineralne sirovine – ceruzita, na proširenom istražno-eksploatacionom polju ležišta “Očekalj” i “Prgoševo” K.O. Dugandžići, općina Olovo (“Službene novine Zeničko-dobojskog kantona”, broj: 2/17 i 4/18), u članku 2. stavak (1), točka P1 mijenja se i glasi:

„Točka P1 Y= 6 550 518,670 X= 4 883 898,813“

Članak 2.

(Stupanje na snagu)

Odluka stupa na snagu danom donošenja i bit će objavljena u „Službenim novinama Zeničko-dobojskog kantona“.

Broj: 02-18-6352 /18.

Datum: 12.04.2018. godine

Zenica

PREMIJER

Miralem Galijašević, v.r

132.

Na temelju članka 16. stavak 2. Zakona o Vladi Zeničko-dobojskog kantona – Pročišćeni tekst („Službene novine Zeničko-dobojskog kantona“, broj: 7/10), a u svezi sa člankom 49. Zakona o izvršavanju Proračuna Zeničko-dobojskog kantona za 2018. godinu („Službene novine Zeničko-dobojskog kantona“, broj: 1/18), Vlada Zeničko-dobojskog kantona, na prijedlog Ministarstva za obrazovanje, znanost, kulturu i sport, na 140. sjednici, održanoj 12.04.2018. godine, d o n o s i