

**ŠUMSKO-PRIVREDNO DRUŠTVO
ZENIČKO-DOBOJSKOG KANTONA****686.**

Na osnovu člana 137. stav (1) i člana 138. st. 4. Zakona o radu Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj: 26/16, 89/18 i 44/22), Samostalni sindikat šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine – Sindikalni odbor Javnog preduzeća „Šumsko-privredno društvo Zeničko-dobojskog kantona“ d.o.o. Zavidovići (u daljem tekstu: reprezentativni Sindikat) i Javno preduzeće „Šumsko-privredno društvo Zeničko-dobojskog kantona“ d.o.o. Zavidovići (u daljem tekstu: Poslodavac), na osnovu Odluke Vlade Zeničko – dobojskog kantona broj:02-30-16058/22 od 28.10.2022. godine, zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR
O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVCA I
RADNIKA U JAVNOM PREDUZEĆU „ŠUMSKO-
PRIVREDNO DRUŠTVO ZENIČKO-DOBOJSKOG
KANTONA“ d.o.o. ZAVIDOVIĆI****I - OPĆE ODREDBE****Predmet
Član 1.**

- (1) Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ugovor), uređuju se međusobna prava, obaveze i odgovornosti radnika i poslodavca, koje proističu iz rada i po osnovu rada, međusobni odnosi ugovornih strana, postupak izmjena i dopuna ovog kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za radnike i poslodavca, odnosno prava i obaveze ugovornih strana koje su zaključile ovaj ugovor.
- (2) Ovaj ugovor zaključuje se i primjenjuje kod Poslodavca 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, granskim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, ovim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ukoliko to nije izričito zabranjeno Zakonom.

(4) Ovaj ugovor sastoji se od sljedećih dijelova i to:

1. Opće odredbe;
2. Postupak kolektivnog pregovaranja;
3. Primjena ugovora;
4. Zasnivanje radnog odnosa;
5. Prestanak ugovora o radu;
7. Prava i obaveze poslodavca i radnika;
8. Učešće radnika u odlučivanju;
9. Zaštita od diskriminacije i osiguranje dostojanstva radnika
10. Radno vrijeme;
11. Odmori i odsustva;
12. Zaštita radnika;
13. Plaće i naknade plaća;
14. Ostala materijalna prava radnika;
15. Naknada štete;
16. Ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa;
17. Pravilnik o radu;
18. Uslovi za rad Sindikata;
19. Rješavanje sporova;
20. Štrajk;
21. Zaključivanje i trajanje kolektivnog ugovora;
22. Prelazne i završne odredbe.

II - POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA**Ugovorne strane
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.

**Pregovarački postupak
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.

Ovlaštenje**Član 4.**

Lica koja zastupaju potpisnike ovog ugovora moraju imati ovlaštenje u pisanoj formi za pregovaranje i zaključivanje, odnosno potpisivanje ovog ugovora.

III - PRIMJENA UGOVORA**Primjena ugovora****Član 5.**

- (1) Prava i obaveze iz ovog ugovora odnose se na ugovorne strane i sve radnike Poslodavca.
- (2) Strane koje su zaključile ovaj ugovor moraju se brinuti za izvršenje i poštivanje odredbi ovog ugovora.

Pojam poslodavca i radnika**Član 6.**

- (1) Poslodavcem u smislu ovoga ugovora smatra se Javno preduzeće „Šumsko-privredno društvo Zeničko-dobojskog kantona“ d.o.o. Zavidovići u području registrovane djelatnosti na teritoriji Kantona.
- (2) Pod pojmom radnik u smislu ovoga ugovora smatra se fizičko lice koje je zaposleno kod Poslodavca iz prethodnog stava.
- (3) Odredbe ovog ugovora odnose se podjednako na lica muškog i ženskog pola, bez obzira na rod imenice upotrebljen u tekstu ovog ugovora.

IV - ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**Plan zapošljavanja****Član 7.**

- (1) Godišnjim planom poslovanja Poslodavac utvrđuje broj radnika potrebnih za realizaciju plana.
- (2) Poslodavac u skladu sa Pravilnikom o radu donosi odluku o raspisivanju javnog oglasa za prijem radnika na upražnjena radna mjesta u skladu sa Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.
- (3) Poslodavac u skladu sa Pravilnikom o radu imenuje Komisiju za izbor kandidata za prijem u radni odnos koja se sastoji najmanje od tri člana od kojih je jedan član predstavnik sindikata.
- (4) Pravilnikom o radu utvrđuje se postupak bodovanja kandidata prilikom prijema u radni odnos.

Zasnivanje radnog odnosa**Član 8.**

- (1) Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu, a nakon provedene procedure prijema propisane Zakonom o radu i Uredbom o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Zeničko-dobojskom kantonu.
- (2) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi.
- (3) Ugovor o radu obavezno sadrži podatke utvrđene zakonom 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 zakonom.

Probni rad**Član 9.**

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (2) Ugovorom o radu uz probni rad određuje se lice iz reda radnika (mentor), koje će biti zaduženo da prati probni rad i predloži ocjenu probnog rada, odnosno ocjeni da li radnik zadovoljava ili ne zadovoljava na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada.
- (3) Lice iz stava (2) ovog člana obavezno je u roku od 7 dana od dana isteka probnog rada, podnijeti pisani Izvještaj o praćenju sa ocjenom, na osnovu kojeg će se donijeti Odluka, na koju radnik može podnijeti prigovor.
- (4) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok za Poslodavca i radnika je sedam dana.
- (5) Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.
- (6) Radnik ima sva prava iz radnog odnosa, kao i ostali radnici.

Ugovor o radu**Član 10.**

- (1) Poslodavac može sa radnikom zaključiti ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme.
- (2) Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa Poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi sa Poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatraće se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je zaključen.
- (4) Radnik koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima sva prava, obaveze i odgovornosti kao i radnici koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o privremenim i povremenim poslovima**Član 11.**

- (1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova Poslodavac može sa licem zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova u skladu sa Pravilnikom o radu.
- (2) Privremeni i povremeni poslovi utvrđuju se Pravilnikom o radu i ne mogu biti poslovi za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od šezdeset dana u toku kalendarske godine.

V – PRESTANAK UGOVORA O RADU**Prestanak radnog odnosa****Član 12.**

Radni odnos radniku prestaje u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom i općim aktima Poslodavca.

Otkazni rok**Član 13.**

- (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.

Konsultacija**Član 14.**

- (1) Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu poslodavac će konsultovati reprezentativni sindikat na način i u rokovima utvrđenim zakonima, drugim propisima i pravilnikom o radu, kao i zatražiti prethodnu saglasnost reprezentativnog sindikata u postupku konsultacije ako se ugovor o radu otkazuje članu povjereništvu sindikalne podružnice, radniku kod kojeg postoji promjenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, radniku starijem od 55 godina života i ženi starijoj od 50 godina.
- (2) Ako poslodavac ne postupi u skladu sa stavom (1) ovog člana, odluka o otkazu ugovora o radu će se smatrati ništavnom.
- (3) Pojam „konsultacija“ iz stava (1) ovog člana, kao i u svim drugim odredbama ovog ugovora gdje se to pominje, znači da će poslodavac reprezentativnom sindikatu dostaviti opšti akt ili drugi dokument koji se donosi i pozvati ga da na isti u roku od 10 (deset) dana može dostaviti prijedloge i primjedbe.
- (4) Ako se Sindikat u roku od 10 dana od dana dostave prijedloga Poslodavca za izjašnjenje ne izjasni, vezano za sva pitanja pomenuta u odredbama iz ovog ugovora u kojima je neophodna konsultacija sa sindikatom, odnosno ne dostavi svoju saglasnost u izuzetnim slučajevima iz stava (1) ovog člana, smatra se da je saglasan sa odlukom poslodavca.
- (5) Poslodavac dostavljene prijedloge i primjedbe može prihvatiti, djelimično prihvatiti ili odbaciti što će konstatovati u izvještaju o provedenim konsultacijama, koji će dostaviti reprezentativnom sindikatu
- (6) Poslodavac je dužan obrazložiti razloge neprihvatanja ili djelimičnog prihvatanja prijedloga i primjedbi Sindikata u konsultacijama i dostaviti sindikatu odgovor u pisanoj formi.

Sindikalni povjerenik**Član 15.**

- (1) Sindikalnim povjerenikom smatra se radnik koji je ovlašten 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 i reprezentativnog granskog sindikata.

- (3) Ukoliko nadležno ministarstvo i reprezentativni granski sindikat uskrate saglasnost iz stava (2) ovog člana, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

Pravo na otpremninu**Član 16.**

- (1) Radnik koji je sa Poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojim Preduzeće otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa Poslodavcem.
- (2) Pod otkazom u smislu stava (1) ovog člana ne smatra se otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu i u slučaju prestanka ugovora o radu radi odlaska u penziju.

Visina otpremnine**Član 17.**

- (1) Otpremnina iz člana 16. 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.

Otpremnina radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti**Član 18.**

- (1) Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost uslijed 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 17. ovog ugovora, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika i razloga iz člana 16. stav 2. ovog Ugovora.
- (2) Ako poslodavac otkazuje radni odnos radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost uslijed bolesti, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za 60% od iznosa koji mu pripada u skladu sa članom 17. ovog ugovora, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika i razloga iz člana 16. stav 2. ovog Ugovora.
- (3) Način korištenja ovih prava će se regulisati pravilnikom o radu.

VI - PRAVA I OBAVEZE POSLODAVCA I RADNIKA**Obaveze poslodavca****Član 19.**

- (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 obavljeni rad isplatiti radniku plaću, kao i obezbijediti druga prava utvrđena zakonom, podzakonskim aktima i ovim ugovorom.
- (2) Poslodavac je dužan izvršavati svoje obaveze savjesno i na vrijeme u skladu sa Zakonom, te snosi odgovornost za postupanje suprotno zakonu, općim aktima Kantona, ovom ugovoru i Pravilniku o radu.

- (3) Poslodavac je dužan prilikom stupanja radnika na rad omogućiti radniku da se upozna sa ovim ugovorom, Pravilnikom o radu i organizacijom i sistematizacijom te drugim aktima kojima se reguliše radno-pravni status radnika, propisima iz oblasti zaštite na radu i drugim propisima od interesa za radnike.
- (4) Poslodavac utvrđuje radno mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Obaveze radnika

Član 20.

- (1) 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 kod Poslodavca, kao i zakone i opće akte Poslodavca.
- (2) 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.

Osposobljavanje i usavršavanje

Član 21.

- (1) Poslodavac može omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad kod poslodavca, u skladu sa potrebama rada i mogućnostima poslodavca.
- (2) Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- (3) Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.
- (4) Pitanja obrazovanja i osposobljavanja za rad kod poslodavca detaljnije se uređuju pravilnikom o radu ili drugim općim aktom poslodavca.

VII - UČEŠĆE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Učešće radnika putem predstavnika

Član 22.

- (1) Radnici učestvuju u odlučivanju putem sindikalnih predstavnika u skladu sa Zakonom o radu i Zakonom o vijeću zaposlenika i aktima Sindikata.

- (2) Prije donošenja odluke značajne za prava i interese radnika poslodavac se obvezno konsultuje sa reprezentativnim sindikatom o namjeravanoj odluci u skladu sa Zakonom.

VIII - ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I OSIGURANJE DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zabrana diskriminacije

Član 23.

- (1) Zabranjena je svaka vrsta diskriminacije radnika kao i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo.
- (2) Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u vezi s obavljanjem poslova svog radnog mjesta.
- (3) Privatnost i zaštita dostojanstva radnika štiti se od uznemiravanja ili polnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, saradnika i osoba s kojima radnik redovno dolazi u kontakt u obavljanju svojih poslova.
- (4) U ostvarivanju ovog prava, strane ovog ugovora obavezuju se promovisati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva radnika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojima se takvi odnosi narušavaju, opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionisati.

Član 24.

- (1) Zabranjeno je uznemiravanje i polno uznemiravanje radnika.
- (2) Uznemiravanje je svako ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje radnika.
- (3) Uznemiravanjem iz stava (1) ovog člana smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik direktno ili indirektno stavlja u nepovoljniji položaj od drugog radnika na osnovu rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obaveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

- (4) Polno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje polne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe radnika smatra se namjerno ili nehatno ponašanje koje uključuje ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, uvrede, prijetnje, psovke, omalovažavanje, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad i sl.
- (6) Nasilje na osnovu pola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti polova na radu ili u vezu s radom.
- (7) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa.

Obaveze poslodavca u zaštiti dostojanstva radnika

Član 25.

U svrhu stvaranja klime tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika, poslodavac će voditi posebnu brigu o informisanju radnika o zaštiti dostojanstva te o edukaciji ovlaštenih osoba.

IX - RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Član 26.

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik po 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 traje najduže 40 sati sedmično.

Raspored i trajanje radnog vremena

Član 27.

- (1) 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 obaveznu konsultaciju sa sindikatom, na način definisan ovim ugovorom.

Pripravnost

Član 28.

- (1) U slučaju elementarne nepogode, potreba procesa rada i drugih okolnosti koje su utvrđene ovim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, s obzirom na okolnosti i potrebu hitnog obavljanja određenih poslova koji ne trpe odlaganje poslodavac 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 donosi po nastupanju okolnosti zbog kojih se uvodi pripravnost i istu dostavlja radniku i na oglasnu tablu poslodavca u svim radnim jedinicama.
- (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) Za svaki sat proveden u pripravnosti radniku pripada naknada za pripravnost, a koja se utvrđuje na način da je osnovica za određivanje naknade visina satnice, utvrđene na bazi prosječne plaće u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku za prethodnu godinu, na osnovu fonda sati za tekući mjesec, a ista iznosi 10% osnovice, odnosno 15% osnovice subotom, nedjeljom i praznikom.

- (7) Vrijeme koje radnik, kojem je određena pripravnost, provede na radnom mjestu obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom i plaća kao prekovremeni rad.

Preraspodjela radnog vremena

Član 29.

- (1) Zbog prirode poslovanja, naročito zbog vremenskih uslova i prirode obavljanja posla, puno i nepuno radno vrijeme može se prerasporediti tako da tokom kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, 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 reprezentativnim 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.
- (7) Ako je tokom godine uvedena preraspodjela radnog vremena radnik na kraju kalendarske godine mora imati isplaćene sve obaveze po osnovu plaće sa dodacima i druge naknade (topli obrok i sl.) kao da je radio redovno radno vrijeme bez preraspodjele.

Noćni rad

Član 30.

Noćni rad u periodu između 22-06 sata smatra se kao rad u posebnim okolnostima za koji radnik ostvaruje pravo na uvećanu osnovnu plaću.

Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto

Član 31.

- (1) U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadnog povećanja obima posla, sprječavanja nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i slično), poslodavac može donijeti jednostranu odluku o privremenom rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.
- (2) U slučaju iz stava 1. ovog člana plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu ili radnog mjesta iz odluke o privremenom rasporedu ukoliko je to za njega povoljnije.
- (3) Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stava 1. ovog člana ne odlaže njeno izvršenje.

X - ODMORI I ODSUSTVA

Odmor u toku radnog vremena

Član 32.

- (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.

Dnevni i sedmični odmor

Član 33.

- (1) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Na sezonskim poslovima, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana može biti najmanje 10 sati neprekidno, a za maloljetne radnike najmanje 12 sati neprekidno.
- (3) Sedmični odmor traje najmanje 24 sata neprekidno.
- (4) 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.

Godišnji odmor**Član 34.**

- (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) U trajanje godišnjeg odmora radnicima se omogućava korištenje 1-3 dana u skladu sa Zakonom o pravima demobiliziranih boraca i članova njihovih porodica.
- (6) Poslodavac uz prethodnu konsultaciju sa reprezentativnim Sindikatom utvrđuje plan godišnjih odmora za tekuću godinu, uzimajući u obzir potrebe posla i opravdane zahtjeve radnika.
- (7) Prilikom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana u sedmici.
- (8) Poslodavac je dužan najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora radniku dostaviti rješenje o korištenju godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora**Član 35.**

- (1) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.
- (3) Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora u smislu stava 2. ovog člana, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.
- (4) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti neposrednog rukovodioca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

- (5) Korištenje prava iz prethodnog stava ovog člana uslovljeno je nesmetanim odvijanjem procesa rada.

Nepovoljni vremenski uslovi**Član 36.**

- (1) Ako rad na terenu nije moguć zbog kiše, snijega, vjetra ili drugih vremenskih nepogoda (takozvani kišni dani) ni nakon dva sata čekanja (na radilištu, u šumariji i slično), radnicima se evidentira elementarna nepogoda (EN) i vraćaju se sa posla, s tim što su dužni taj dan dan namiriti odnosno odraditi u tekućem ili najkasnije u narednom mjesecu.
- (2) Za dan kada se vrati sa posla i nije radio, a koji je dužan odraditi subotom u roku iz prethodnog stava, radniku se privremeno obračunava akontacija u visini dnevnice na bazi najniže plaće iz ovog ugovora, pripada mu pravo na topli obrok i naknada za prevoz.
- (3) Radniku za namireni dan pripada plaća proporcionalno broju sati rada obračunata u skladu sa pravilnikom uvećana za 20% njegove osnovne plaće s tim što se privremeno obračunata akontacija iz prethodnog stava briše.
- (4) Ako se dani za koje je obračunata akontacija iz stava 2. ovog člana ne odrade u propisanom roku, pomenuta akontacija smatra se konačnim obračunom i isplatom.
- (5) Ako su radnici u toku dana započeli sa obavljanjem poslova i u toku obavljanja istih nastupe nepovoljni vremenski uslovi iz stava 1. ovog člana zbog kojih se rad prekida, provedeno vrijeme na radu platiti će se po ostvarenom učinku za ostatak radnog vremena u kojem se nije radilo isplatit će se naknada shodno broju sati čije je osnovica najniža plaća iz ovog ugovora, te im pripada pravo na topli obrok i naknada za prevoz.
- (6) Radniku koji nije radio zbog okolnosti u smislu odredbi ovog člana, poslodavac nema pravo bez saglasnosti radnika evidentirati kao godišnji odmor.

XI – ZAŠTITA RADNIKA NA RADU**Sigurnost i zaštita na radu****Član 37.**

- (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 u smislu ovog ugovora.
- (3) Radnik je dužan da se pridržava upustava 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 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.
- (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 (4) 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 40.

- (1) Zbirni 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.

Pravo na plaću

Član 41.

- (1) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od :
 - osnovne plaće,
 - dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i
 - uvećane plaće u skladu sa odredbama Zakona o radu, ovim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

- (2) Radni učinak definiše poslodavac pravilnikom o radu ili drugim aktom koji će biti sastavni dio pravilnika o radu..

Osnovica za obračun plaće – najniža plaća

Član 42.

- (1) Najniža plaća se utvrđuje u iznosu od 55% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine 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 i Agencije za statistiku, većih od 5%, osnovica za utvrđivanje plaća

Obaveze radnika i poslodavca

Član 38.

- (1) Način organizovanja zaštite na radu mora biti propisan općim aktom poslodavca koji se donosi uz prethodnu konsultaciju sa reprezentativnim sindikatom.
- (2) Poslodavac organizuje za sve radnike ljekarski sistematski pregled u skladu sa zakonskim, podzakonskim aktima i internim aktima poslodavca iz oblasti zaštite na radu.
- (3) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled, a troškove ljekarskog pregleda snosi poslodavac.

XII – PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Plaća, jednakost plaća i obračun

Član 39.

- (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 ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, osim u slučajevima predviđenim ovim ugovorom.
- (3) Plaće radnika utvrđuju se pravilnikom o radu i ugovorom o radu, u skladu sa ovim ugovorom.
- (4) Poslodavac je dužan radniku uručiti pismeni obračun bruto i neto plaće prilikom njene isplate.

će se usklađivati mjesečno sporazumom Sindikata i poslodavca, shodno finansijskom stanju preduzeća o čemu će poslodavac informisati Sindikat vjerodostojnim i tačnim finansijskim izvještajima i pokazateljima.

Osnovna plaća radnika

Član 43.

- (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 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 lica Poslodavca.
- (5) Poslodavac se obavezuje da će linearno povećati plaću svim radnicima, na dan stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora, na način da će izvršiti povećanje koeficijenata utvrđenih postojećim aktima poslodavca za 0,20 za svako radno mjesto.
- (6) Shodno odredbi iz prethodnog stava, najniži koeficijent svake grupe složenosti poslova utvrđeni postojećim Pravilnikom o radu poslodavca uvećavaju se za 0,20 .
- (7) Pravilnikom o radu ili drugim aktom Poslodavac utvrđuje radna mjesta, platne razrede i sistematizaciju radnih mjesta, s tim da se odnos između najniže osnovice utvrđuje u rasponu od 1,20 do 4, a uz konsultaciju sa reprezentativnim sindikatom.

- (8) U Komisiju za izradu pravilnika o radu imenuje se obavezno i predstavnik sindikata.

Radni učinak

Član 44.

- (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) 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 reprezentativnim 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.

Niža od najniže plaće

Član 45.

- (1) Izuzetno, može se utvrditi niža od najniže plaće utvrđene u članu 42. ovog kolektivnog ugovora u slučaju kada poslodavac ostvaruje gubitak u poslovanju, nalazi se u krizi uslovljenoj elementarnim i drugim nepogodama ili zbog nepovoljnih tržišnih uslova rada, što može dovesti do poslovnog gubitka ili gubitka radnih mjesta kod poslodavca.
- (2) U slučaju okolnosti iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan sačiniti program konsolidacije, u konsultaciji sa sindikatom, te ga primjenjivati u periodu do tri mjeseca tokom kojeg će primjenjivati osnovicu za obračun plaće koja ne može biti manja od 70% od najniže plaće utvrđene u članu 42. ovog kolektivnog ugovora.
- (3) U slučaju potrebe program konsolidacije će se implementirati na dodatnih do tri mjeseca tokom kojih poslodavac može primjenjivati osnovicu za obračun plaće koja ne može biti manja od 63% od najniže plaće utvrđene u članu 42. ovog kolektivnog ugovora.

Stimulacija**Član 46.**

Poslodavac može radniku isplatiti i stimulatívni dio plaće po osnovu iskazanog dodatnog radnog učinka, odnosno obima obavljenog posla, na osnovu uslova i kriterija koji se utvrđuju pravilnikom o radu.

Pravo na povećanu plaću za navršene godine staža**Član 47.**

(1) Za svaku navršenu godinu penzijskog staža, plaća radnika se povećava za 0,6% na osnovnu plaću radnika, s tim da ukupno povećanje plaće po ovom osnovu ne može biti veće od 20%.

(2) Pod penzijskim stažom podrazumjeva se staž stečen tokom trajanja radnog odnosa i u isti se ne uračunava ni poseban staž, ni beneficirani staž.

Pravo na povećanu plaću na osnovu posebnog rada**Član 48.**

(1) Radnik ima pravo na povećanu plaću za:

- prekovremeni rad, najmanje 40% neto satnice,
- noćni rad, najmanje 30% neto satnice,
- rad na dan sedmičnog odmora, najmanje 25% neto satnice,
- rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici, najmanje 50% neto satnice.

(2) Visina dodataka po osnovu rada u posebnim okolnostima iz prethodnog stava utvrđuje se tako što se ostvareni sati rada u tim okolnostima obračunati kao sati za redovan rad, uvećavaju za utvrđeni procenat.

(3) Dodaci iz ovog člana se međusobno ne isključuju.

(4) 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.

Pravo na naknadu plaće**Član 49.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada je odsutan s posla iz opravdanih razloga i to:

- za vrijeme prekida rada,
- za vrijeme plaćenog odsustva,
- za vrijeme praznika za koje je zakonom određeno da se ne radi,

- za vrijeme godišnjeg odmora,

- za vrijeme odsutnosti sa posla od obrazovanja i prekvalifikacije, na koje ga je uputilo Preduzeće,

- za vrijeme spriječenosti za rad usljed bolesti,

- za vrijeme porodijskog odsustva,

- za vrijeme odbijanja rada, jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu,

- u drugim slučajevima utvrđenim zakonima i Pravilnikom o radu.

Naknada plaće za vrijeme prekida rada za koji radnik**nije kriv****Član 50.**

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada u slučaju zastoja u proizvodnji, smanjenog obima posla ili prekida rada usljed pomanjkanja sirovina, nestanka električne energije, zastoja na tržištu, bitno otežanih uslova izvoza, restriktivnih mjera Vijeća ministara BiH i Vlade Federacije BiH ili zakonodavca, u visini najniže plaće iz ovog ugovora.

(2) Kada tokom radnog dana nastupi prekid rada iz razloga navedenih u prehodnom stavu i u članu 36. ovog ugovora koji traje najviše tri sata, radnik za taj dan ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće kao da je radio puno radno vrijeme.

Naknada plaće za vrijeme plaćenog odsustva**Član 51.**

Za vrijeme plaćenog odsustva i za vrijeme praznika za koje je zakonom određeno da se ne radi, radniku pripada naknada plaće u visini njegove osnovne plaće i dodatka za navršene godine staža shodno članu 47. ovog ugovora.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora**Član 52.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radniku pripada naknada plaće u visini plaće koju bi primio da je radio.

Naknada plaće za vrijeme obrazovanja, stručnog obrazovanja i prekvalifikacije**Član 53.**

Za vrijeme obrazovanja, stručnog obrazovanja i prekvalifikacije radnika, na koje ga je uputio Poslodavac, radniku pripada naknada plaće u visini njegove ostvarene plaće iz prethodnog mjeseca

Pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada**Član 54.**

Radnik ima pravo na uvećanu osnovnu plaću po osnovu otežanih uvjeta rada, čiji uvjeti i visina će se utvrditi Pravilnikom o radu Poslodavca ili drugim općim aktom poslodavca koji je sastavni dio Pravilika o radu koji se donosi uz prethodno obavljenu konsultaciju sa reprezentativnim Sindikatom.

Pravo radnika na naknadu plaće u uvjetima privremene spriječenosti za rad**Član 55.**

- (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, komplikacija prouzrokovanih trudnoćom i porođajem, bolovanja zbog transplantacije živog tkiva i organa u korist druge osobe 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.

Naknada za vrijeme porodijskog odsustva**Član 56.**

Radnica – žena majka koja je u radnom odnosu za vrijeme dok odsustvuje sa posla radi porođaja ima pravo na naknadu plaće u skladu sa posebnim zakonom, a poslodavac može pravilnikom o radu ili drugim aktom utvrditi i pravo isplate razlike do pune plaće na teret poslodavca.

XIII - OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**Otpremnina za odlazak u penziju****Član 57.**

- (1) Pri odlasku u penziju radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od četiri prosječne neto plaće radnika ostvarene u prethodnom tromjesečju ili četiri prosječne neto plaće Federacije Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku ostvarene u mjesecu koji prethodi ostvarivanju prava radnika, ako je to za njega povoljnije.
- (2) Radniku koji želi iskoristiti pravo za odlazak u prijevremenu penziju, u skladu sa nekim od zakona, može se isplatiti stimulatívna otpremnina i u većem iznosu od otpremnine iz prethodnog stava, o čemu će se sporazumjeti radnik i poslodavac.

Jednokratna pomoć**Član 58.**

- (1) U slučaju smrti radnika, članovi njegove uže porodice imaju pravo na pomoć u visini od četiri prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema zadnjem objavljenom statističkom podatku za prethodnu godinu.
- (2) U slučaju smrti člana uže porodice radnik ostvaruje pravo na naknadu u visini dvije prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema zadnjem objavljenom statističkom podatku za prethodnu godinu.
- (3) 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.
- (4) U slučaju smrti roditelja (otac, majka, očuh, maćeha i usvojitelji) sa kojima radnik ne živi u zajedničkom domaćinstvu, ima pravo na naknadu u visini jedne prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine iz stava 2. ovog člana prema zadnjem objavljenom statističkom podatku za prethodnu godinu.
- (5) Naknada plaće u smislu stava 1, 2. i 4. 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.
- (6) Radnik može ostvariti pravo na novčanu pomoć u iznosu od najmanje jedne prosječne plaće ostvarene kod Poslodavca u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem radnik ostvaruje pravo u slučaju nastanka materijalne štete usljed nesreće prouzrokovane elementarnom nepogodom, požarom ili drugom nesrećom koja je prouzrokovala veću štetu radniku, a na osnovu potvrde nadležnog državnog organa.

Naknada za ishranu (topli obrok)

Član 59.

- (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 11,00 KM.
- (3) Poslodavac može u toku kalendarske godine drugim aktom utvrditi i veći iznos naknade za ishranu.

Naknada troškova prijevoza na posao i sa posla

Član 60.

- (1) Radniku pripada pravo na naknadu za troškove prijevoza na posao putem mjesečne karte prijevoznika koji vrši javni linijski prijevoz na relaciji od mjesta stanovanja do mjesta rada.
- (2) Radniku koji ne koristi javni prijevoz pripada pravo na naknadu za troškove prijevoza na posao u visini 60% cijene koštanja mjesečne karte javnog prevoza na relaciji od mjesta stanovanja do mjesta rada.
- (3) U slučaju kada poslodavac osigurava radnicima besplatan prijevoz na posao i s posla, radnik nema pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana.
- (4) Preciziranje uvjeta i načina korištenja prava naknade troškova prevoza regulisat će se pravilnikom o radu poslodavca.

Pravo na naknadu za odvojeni život

Član 61.

- (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 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 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.

Naknada za službeni put

Član 62.

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.

Naknada za godišnji odmor (regres)

Član 63.

- (1) Radniku pripada pravo na regres za godišnji odmor u visini 50% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu, pod uslovom da poslodavac prethodnu poslovnu godinu nije poslovao sa gubitkom.
- (2) Izuzetno, poslodavac može isplatiti regres iako je prethodnu poslovnu godinu poslovao s gubitkom, o čemu odluku donosi poslodavac.
- (3) Poslodavac će isplatiti regres u smislu stav 1. ovog člana najkasnije do kraja tekuće godine.

Druge naknade

Član 64.

Pravilnikom o radu, odlukom ili drugim općim aktom poslodavca može se utvrditi isplata i drugih naknada i pomoći koje nisu regulisane ovim ugovorom.

XIV - NAKNADA ŠTETE

Odgovornost za štetu

Član 65.

- (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.

Pravo radnika na naknadu štete**Član 66.**

- (1) Ako radnik pretrpi na radu ili u vezi sa radom štetu, poslodavac je dužan nadoknaditi štetu radniku po općim propisima oblagacionog prava.
- (2) Poslodavac nije dužan nadoknaditi štetu radniku ako se dokaže da se radnik nije ozlijedio na radu ili u vezi sa radom, a radnik je dužan izvršiti poslodavu povrat isplaćene naknade ukoliko se naknadno utvrdi da je radnik zloupotrijebio to pravo odnosno neosnovano stekao isplaćenu naknadu.

Oslobađanje radnika odgovornosti za štetu**Član 67.**

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.

XV - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA**Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa****Član 68.**

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

Povrede obaveza iz radnog odnosa od strane radnika**Član 69.**

- (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.

Zaštita prava iz radnog odnosa**Član 70.**

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

Mirno rješavanje spora**Član 71.**

- (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.

XV - PRAVILNIK O RADU**Obaveza donošenja pravilnika o radu****Član 72.**

- (1) Poslodavac donosi pravilnik o radu .
- (2) U skladu sa zakonom i ovim ugovorom, pravilnikom o radu 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 sa reprezentativnim sindikatom.
- (4) Pravilnikom o radu ne mogu se urediti pitanja plaća i drugih uslova nepovoljnije od uslova pod kojima su ta pitanja uređena ovim ugovorom.
- (5) Sindikalno povjereništvo, odnosno sindikalni odbor može od nadležnog suda zatražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim

XVII - USLOVI ZA RAD SINDIKATA**Pravo radnika na sindikalno organizovanje****Član 73.**

- (1) Radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih prava i interesa, radnici 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.

Uvjeti i način rada Sindikata**Član 74.**

- (1) Sindikalni povjerenik i članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo i obavezu kod poslodavca štititi i unaprjeđivati prava i interese članova sindikata, utvrđene ovim 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 reprezentativnog Sindikata.
- (4) Radi sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, članovi izvršnog tijela reprezentativnog Sindikata (povjereništva) imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme, pod uslovom da isti ne ugrožavaju proces rada.
- (5) Reprezentativni 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 i članovi povjereništva, te izabrani predstavnici sekcija mladih i sekcije žena reprezentativnog sindikata ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada najmanje pet dana u godini.
- (7) Sindikalni povjerenik, zamjenik ili drugi izabrani član sindikalne podružnice u organima Samostalnog sindikata šumarstva, prerade drveta i papira BiH na svim razinama organizovanja ima pravo na plaćeno odsustvo za učešće na sastancima, skupovima i sl. najmanje 12 dana u godini.
- (8) U slučaju odsustva sa posla iz stava (6) i (7) ovog člana sindikalni povjerenik i članovi povjereništva, te izabrani predstavnici sekcija mladih i sekcije žena reprezentativnog sindikata i/ili drugi član je dužan poslodavcu dostaviti pisani poziv organizatora sastanka, seminara ili druge edukativne aktivnosti.
- (9) Sindikalnim povjerenicima i glavnom povjereniku sindikalne podružnice priznaje se osam sati sedmično za obavljanje njegovih funkcija na teret Poslodavca.
- (2) Predsjedniku granskog reprezentativnog 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.

Sporazum

Član 76.

- (1) Pisanim sporazumom Poslodavac i reprezentativni 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.
- (2) Sindikalnim predstavnicima dozvoljeno je da kod poslodavca bez naknade koriste:
- slobodan prostor (kancelariju, salu i ostalo) za sindikalni rad i održavanje sastanaka sindikalne organizacije i njenih organa,
 - korištenje telefona, telefaksa, aparata za umnožavanje i drugih tehničkih sredstava neophodnih za provođenje sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava radnika.
- (3) Poslodavac se obavezuje da će obračunavati i doznačavati sindikalnu članarinu u skladu sa Odlukom o visini, raspodjeli i načinu uplate članarine Samostalnog sindikata šumarstva, prerade drveta i papira BiH.
- (4) Sindikalno rukovodstvo podružnice usmeno, a po potrebi i pismeno dogovarat će sa poslodavcem način, termin i održavanje sastanaka, pregovora i sl. na svim nivoima organizovanja.

XVIII - RJEŠAVANJE SPOROVA

Mirno rješavanje kolektivnih sporova

Član 77.

Partnerski odnos sindikata i poslodavca

Član 75.

- (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.
- (1) U slučaju kolektivnog radnog spora nastalog između potpisnika ovog ugovora, sprovodi se postupak mirenja u skladu sa Zakonom o radu i Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova (“Službene novine Federacije BiH”, br.:49/21).

- (2) Rješavanje kolektivnog radnog spora strane u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži u skladu sa Zakonom o radu.
- (3) Dodatna prava kao i način korištenja prava iz stava (1) ovog člana biće uređena pravilnikom o radu.

XIX – ŠTRAJK

Pravo na štrajk

Član 78.

- (1) Ukoliko reprezentativni 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, reprezentativni Sindikat će tražiti izjašnjavanje radnika - članova sindikata o stupanju u štrajk.
- (3) Štrajk organizuje i vodi reprezentativni 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.

Poslovi koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka

Član 79.

- (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 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 izvan granica Bosne i Hercegovine,
 - poslovi gdje je nužna zaštita sirovina i proizvoda od propadanja.

Prava radnika za vrijeme štrajka

Član 80.

- (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

Pravo na zaštitu člana sindikata za vrijeme štrajka

Član 81.

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.

XX - ZAKLJUČIVANJE I TRAJANJE

KOLEKTIVNOG UGOVORA

Trajanje ugovora

Član 82.

- (1) Ovaj ugovor zaključuje se na period od tri (3) godine.
- (2) Ukoliko se ovaj ugovor ne produži do njegovog isteka primjenjivaće se 90 dana nakon isteka roka na koji je zaključen.

Zaključivanje ugovora

Član 83.

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

Izmjene i dopune, odnosno produženje primjene

ugovora

Član 84.

- (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 ovog ugovora.
- (3) Ugovorne strane mogu samo sporazumno promijeniti odredbe ovog ugovora ili sporazumno raskinuti ugovor prije isteka roka na koji je zaključen.
- (4) Otkaz i izmjene ovog ugovora ne mogu se tražiti 60 dana prije prestanka važenja ovog ugovora.

Član 85.

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

Član 86.

- (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 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 ugovora.
- (3) Postupak zaključivanja novog kolektivnog ugovora počet će najkasnije 15 (petnaest) dana prije isteka roka na koji je zaključen.

Primjena, provođenje i tumačenje ugovora

Član 87.

Za primjenu, provođenje i tumačenje ovog ugovora strane imenuju zajedničku komisiju od 4 (četiri) člana, koju čine po 2 člana svakog potpisnika ovog ugovora.

Sindikalni odbor

JP „ŠPD ZDK“ d.o.o. Zavidovići

Glavni povjerenik

Mufid Delić

Broj: _____

Dana; _____/22

Obaveznost ugovora

Član 88.

Ovaj ugovor je obavezan za strane koje su ga zaključile.

XXI – PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 89.

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

Član 90.

Ovaj ugovor objavljuje se u “Službenim novinama Zeničko-dobojskog kantona”, i stupa na snagu osmog dana od dana njegovog objavljivanja, a primjenjivat će se počev od 01.10.2022.godine.

Direktor

JP „ŠPD ZDK „ d.o.o. Zavidovići

Devedžić Jasmin,dipl.pravnik

Broj:03- _____/22

Dana; _____/22

.....