

Prijedlog

**KOLEKTIVNI UGOVOR
O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVCA I RADNIKA U
ŠUMSKOPRIVREDNO DRUŠTVO "SREDNJOBOSANSKE ŠUME" /
ŠUMSKOGOSPODARSKO DRUŠTVO „ŠUME SREDIŠNJE BOSNE“
D.O.O. DONJI VAKUF**

Donji Vakuf, januar 2023. godine

Na osnovu člana 137. stav (1) i člana 138. st. 4. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH" broj 26/16, 89/18, 44/22) Samostalni sindikat šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine – Sindikalni odbor Šumskoprivrednog društva "Srednjobosanske šume" / Šumskogospodarskog društva "Šume Središnje Bosne" / Шумскопривредног друштва "Срењобосанске шуме" d.o.o., Donji Vakuf (u daljem tekstu: reprezentativni Sindikat) i Šumskoprivredno društvo "Srednjobosanske šume" / Šumskogospodarsko društvo "Šume Središnje Bosne" / Шумскопривредно друштво "Срењобосанске шуме" d.o.o., Donji Vakuf (u daljem tekstu: Poslodavac), u skladu sa Zaključkom Vlade Srednjobosanskog kantona/ Kantona Središnja Bosna _____, godine dana _____ 202____, godine zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR
O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVCA I RADNIKA U
ŠUMSKOPRIVREDNOM DRUŠTVU "SREDNJOBOSANSKE ŠUME" /
ŠUMSKOGOSPODARSKOM DRUŠTVU "ŠUME SREDIŠNJE BOSNE" /
ШУМСКОПРИВРЕДНОМ ДРУШТВУ "СРЕЊОБОСАНСКЕ ШУМЕ"
D.O.O., DONJI VAKUF**

I - OPĆE ODREDBE

(Predmet)

Član 1.

- (1) Kolektivnim ugovorom o pravima i obavezama poslodavca i radnika u Šumskoprivrednom Društvu "Srednjobosanske šume" / Šumskogospodarskom Društvu "Šume Središnje Bosne" / Шумскопривредном друштву "Срењобосанске шуме" d.o.o. Donji Vakuf (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor), uređuju se međusobna prava, obaveze i odgovornosti radnika i poslodavca, koje proističu iz rada i po osnovu rada, međusobni odnosi ugovornih strana, rad Sindikata, 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 Kolektivni ugovor.
- (2) Ovaj Kolektivni 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, 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 članu 38. ovog ugovora, i ukoliko to nije izričito zabranjeno Zakonom.
- (4) Ovaj ugovor sastoji se od sljedećih dijelova i to:
- a. Opće odredbe;
 - b. Postupak kolektivnog pregovaranja;
 - c. Primjena ugovora;
 - d. Zasnivanje i prestanak radnog odnosa;
 - e. Prava i obaveze poslodavca i radnika;
 - f. Učešće radnika u odlučivanju;
 - g. Radno vrijeme;
 - h. Odmori i odsustva;
 - i. Zaštita radnika;
 - j. Plaće i naknade;
 - k. Ostala materijalna prava radnika;
 - l. Naknada štete;
 - m. Ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa;
 - n. Pravilnik o radu;
 - o. Uslovi za rad Sindikata;
 - p. Rješavanje sporova;

- q. Štrajk;
- r. Zaključivanje i trajanje kolektivnog ugovora.

II - POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

(Ugovorne strane)

Član 2.

Strane su dužne iskazati dobru volju u pregovorima, pripremanju i zaključivanju ovog Kolektivnog 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 Kolektivnog ugovora.

(Ovlaštenje)

Član 4.

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

III - PRIMJENA UGOVORA

(Primjena Kolektivnog ugovora)

Član 5.

Prava i obaveze iz ovog ugovora odnose se na ugovorne strane i sve radnike kod Poslodavca.

(Pojmovi poslodavac i radnik)

Član 6.

- (1) Poslodavcem u smislu ovoga Kolektivnog ugovora smatra se Šumskoprivredno društvo "Srednjobosanske šume"/ Šumskogospodarsko društvo "Šume Središnje Bosne"/ Шумскопривредно друштво "Срењобосанске шуме" d.o.o., Donji Vakuf d.o.o. Donji Vakuf, u području registrovane djelatnosti na teritoriji Srednjobosanskog kantona (u daljem tekstu: Kanton).
- (2) Radnikom, u smislu ovog Kolektivnog ugovora smatra se fizičko lice koje je zaposleno kod Poslodavca na osnovu ugovora o radu.
- (3) Odredbe ovog ugovora odnose se podjednako na lica muškog i ženskog pola, bez obzira na rod imenice upotrebljen u tekstu ovog Kolektivnog ugovora.

IV - ZASNIVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

(Zapošljavanje)

Član 7.

- (1) Poslodavac obavezno donosi plan zapošljavanja radnika uz predhodnu konsultaciju sa

reprezentativnim sindikatom.

- (2) Na temelju stava (1) ovog člana, a u skladu sa pravilnikom o radu, Poslodavac donosi odluku o raspisivanju javnog oglasa za prijem radnika na upražnjena radna mjesta u skladu sa sistematizacijom i organizacijom.
- (3) Poslodavac u skladu sa pravilnikom o radu, imenuje članove komisije za izbor kandidata za prijem u radni odnos, a komisija se sastoji najmanje od tri člana od kojih je jedan član predstavnik Sindikata, kojeg bira i predlaže Sindikalni odbor reprezentativnog sindikata kod Poslodavca.

(Zasnivanje radnog odnosa)

Član 8.

- (1) Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu, a nakon provedene procedure prijema propisane Zakonom o radu ("Službene novine FBiH" br.: 28/16, 89/18 i 44/22) i Uredbom o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Srednjobosanskom kantonu ("Službene novine Srednjobosanskog kantona", br.: 7/19).
- (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.
- (5) Poslodavac je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopiju prijave na obavezno osiguranje odmah na početku rada.

(Otkazni rok)

Član 9.

- (1) Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, niti kraći od 14 dana u slučaju da Poslodavac otkazuje ugovor o radu.
- (2) Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza radniku.
- (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 ugovora o radu.

(Konsultacija)

Član 10.

- (1) Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu, Poslodavac će konsultovati reprezentativni Sindikat, odnosno zatražit će saglasnost reprezentativnog Sindikata na način i u rokovima utvrđenim zakonom.
- (2) Ako Poslodavac ne postupi u skladu sa stavom (1) ovog člana, odluka o otkazu ugovora o radu će se smatrati ništavnom.

(Sindikalni povjerenik)

Član 11.

- (1) Sindikalnim povjerenikom smatra se radnik koji je ovlašteni predstavnik sindikata organizovanog kod poslodavca u skladu sa propisima o organizovanju i djelovanju reprezentativnog granskog sindikata i Zakonom o radu.
- (2) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti Poslodavac ne može 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 12.

Ako Poslodavac otkáže ugovor o radu na neodređeno vrijeme nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, a otkaz nije uslijedio zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu, radnik ima pravo na otpremninu.

(Visina otpremnine)

Član 13.

- (1) Otpremnina iz člana 12. ovog Kolektivnog 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.
- (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 14.

- (1) Ako Poslodavac otkazuje ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost usljed povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za 100% od iznosa koji mu pripada u skladu sa članom 13. ovog Kolektivnog ugovora, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa od strane radnika ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu.
- (2) Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost usljed bolesti, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za 70% od iznosa koji mu pripada u skladu sa članom 13. ovog Kolektivnog ugovora, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa od strane radnika ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu.
- (3) Način korištenja prava iz stava (1) i (2) ovog člana regulisat će se pravilnikom o radu.

(Probni rad)

Član 15.

- (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, koje će biti zaduženo da prati probni rad i predloži ocjenu probnog rada, odnosno ocjeni da li radnik zadovoljava ili nezadovoljava na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada.
- (3) Lice iz stava (2) ovog člana obavezno je u roku od sedam dana od dana isteka probnog rada, podnijeti pisani izvještaj o praćenju, sa ocjenom, na osnovu kojeg će se donijeti odluka da li je radnik zadovoljio ili nije zadovoljio probni rad, na koju radnik može podnijeti prigovor Poslodavcu.
- (4) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok za Poslodavaca i radnika je sedam dana.
- (5) Radnik ima pravo da prekine probni rad, a time i zaključeni ugovor o radu i nije dužan obrazlagati razloge, isto pravo zadržava i Poslodavac.
- (6) Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o radu.
- (7) Radnik ima sva prava iz radnog odnosa, kao i ostali radnici.

(Pojam pripravnika)

Član 16.

- (1) Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno sa završenim fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je, prema zakonu, obavezno položiti pripravnički ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.
- (2) Pod pojmom pripravnika ne podrazumjeva se samo lice koje se prvi put zapošljava, već i lice koje ima radnog iskustva na drugim poslovima, ali po prvi put zasniva radni odnos u novostečenom zanimanju i za koje treba položiti pripravnički ispit ili kojem je za obavljanje tog zanimanja potrebno radno iskustvo.
- (3) Pravilnikom o radu uređuje se radnopravni statut pripravnika, polaganje pripravničkog ispita, te novčana naknada za vrijeme obavljanja pripravničkog staža.
- (4) Plaća pripravnika ne može biti manja od 70% osnovne plaće odgovarajućeg stepena složenosti poslova za koje se osposobljava.

V - PRAVA I OBAVEZE POSLODAVCA I RADNIKA

(Obaveze poslodavca)

Član 17.

- (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 osigurati druga prava utvrđena zakonom, podzakonskim aktima i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Poslodavac je dužan na prikladan način, najkasnije u roku od 15 dana od dana zasnivanja radnog odnosa omogućiti radniku da se upozna sa ovim Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu sa organizacijom i sistematizacijom te drugim aktima kojima se reguliše radnopravni status radnika, propisima iz oblasti zaštite na radu i drugim propisima značajnim za radnike.
- (3) Poslodavac utvrđuje radno mjesto i način obavljanja rada, poštujući, pri tome, prava i njegovo dostojanstvo.

(Obaveze radnika)

Član 18.

Radnik je obavezan, prema zaključenom ugovoru o radu, uputama Poslodavca, datim u skladu sa prirodom i vrstom rada, lično obavljati preuzeti posao te poštovati organizaciju rada i način poslovanja.

(Osposobljavanje i usavršavanje)

Član 19.

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

VI - UČEŠĆE RADNIKA U ODLUČIVANJU

(Učešće radnika putem predstavnika)

Član 20.

- (1) Radnici učestvuju u odlučivanju preko sindikalnih predstavnika u skladu sa Zakonom o radu i Zakonom o vijeću zaposlenika.
- (2) Prije donošenja odluke značajne za prava i interese radnika poslodavac se obvezno konsultuje sa reprezentativnim Sindikatом o namjeravanoj odluci u skladu sa zakonom.

VII - RADNO VRIJEME

(Pojam radnog vremena)

Član 21.

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za Poslodavca.
- (2) Poslodavac do 31. decembra 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 22.

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

(Pripravnost)

Član 23.

- (1) S obzirom na okolnosti i potrebu hitnog obavljanja određenih poslova u slučaju elementarne nepogode, potreba procesa rada i drugih okolnosti koje su utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, 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 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.
- (6) Radniku pripada naknada za vrijeme provedeno u pripravnosti.
- (7) Naknada iz stava (6) ovog člana utvrđuje se u odnosu na osnovnu plaću radnog mjesta radnika i iznosi kako slijedi:

- 16 sati radnim danom	10%
- 24 sata subotom, nedjeljom i praznikom	15%
- (8) 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 24.

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

(Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto)

Član 25.

(1) Ako izvanredne potrebe rada to zahtijevaju, bez izmjene ugovora o radu radnik može privremeno obavljati poslove drugog radnog mjesta koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnoj sposobnosti posebno u slučajevima:

- a) privremenog povećanja ili smanjenja obima posla,
- b) zastoja u obavljanju određenih poslova,
- c) kvara na sredstvu za rad,
- d) zamjene privremeno odsutnog radnika,
- e) obavljanja poslova za vrijeme remonta,
- f) u drugim slučajevima kad to zahtijevaju interesi procesa rada.

(2) Radnik se privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto u smislu stava (1) ovog člana, na osnovu posebne odluke poslodavca, dok se ne otklone razlozi zbog kojih je došlo do privremenog rasporeda, a najduže 60 dana u toku jedne kalendarske godine.

(3) Radnik koji je privremeno raspoređen na drugo radno mjesto u smislu stavova (1) i (2) ovog člana za vrijeme obavljanja poslova u trajanju od 60 dana ima pravo na plaću koja je za njega povoljnija.

(4) Odredbe ovog člana ne odnose se na radnike kojima je izrečena disciplinska mjera što se uređuje posebnim aktom poslodavca.

VIII - ODMORI I ODSUSTVA

(Odmor u toku radnog vremena)

Član 26.

- (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 27.

- (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 odmo)

Član 28.

- (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 («Sl. Novine FBiH, br. 54/19 »)
- (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 odluku o godišnjem odmoru.

(Korištenje godišnjeg odmora)

Član 29.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.
- (2) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, vodeći računa o potrebama i izraženim željama radnika.
- (3) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine.
- (4) Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora ne svojom krivicom ima pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.
- (5) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz najavu Poslodavcu najmanje tri dana ranije.

IX – ZAŠTITA RADNIKA NA RADU

(Sigurnost i zaštita na radu)

Član 30.

- (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 Kolektivnog 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 iz Zakona o radu, a u vezi zaštite žena i materinstva i maloljetnika.
- (5) Poslodavac je dužan da vodi računa o zaštiti radnika koji je privremeno ili trajno nesposoban za rad zbog pretrpljene povrede na radu ili profesionalne bolesti, u skladu sa zakonom.

(Obaveze radnika i poslodavca)

Član 31.

- (1) Način organizovanja zaštite na radu mora biti propisan općim aktom poslodavca koji se donosi uz prethodnu pribavljenu saglasnost reprezentativnog Sindikata.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled, a troškove ljekarskog pregleda snosi Poslodavac.

X – PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

(Plaća, jednakost plaća i obračun)

Član 32.

- (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 Kolektivnim ugovorom.
- (4) Poslodavac je dužan radniku uručiti pismeni obračun bruto i neto plaće prilikom njene isplate.
- (5) Ako Poslodavac 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.

Član 33.

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

(Pravo na plaću)

Član 34.

- (1) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od :
 - a) osnovne plaće ;
 - b) dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i
 - c) uvećane plaće u skladu sa članom 76. Zakona o radu, ovim Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Radni učinak definiše poslodavac u skladu sa općim propisima, ovim Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

(Osnovica za obračun plaće)

Član 35.

- (1) Osnovica za obračun plaće se utvrđuje u iznosu od 57% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u Srednjobosanskom kantonu prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu za prosječni mjesečni fond od 174 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 ili tromjesečno u dogovoru ili sporazumom sa reprezentativnim Sindikatom.

(Osnovna plaća radnika)

Član 36.

- (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 osnovice i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje radnik obavlja i ostvarenog fonda sati u skladu sa pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (3) Složenost poslova radnog mjesta u smislu odredbi ovog Kolektivnog ugovora sadrži:

- a) značaj radnog mjesta u poslovanju;
 - b) potreban stepen obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta;
 - c) stepen odgovornosti radnog mjesta;
 - d) zahtjevani stepen kreativnosti, inicijativnosti i vještina;
 - e) 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) Pravilnikom o radu Poslodavac utvrđuje radna mjesta, platne razrede i sistematizaciju radnih mjesta, s tim da se odnos između koeficijenata utvrđuje u rasponu od najmanje 1 do 4, s tim da najniža plaća radnika koji rade na najjednostavnijim poslovima kod Poslodavca ne može biti niža od najniže plaće utvrđene propisom na nivou Federacije BiH.
- (6) U Komisiju za utvrđivanje i izradu pravilnika o radu imenuje se i predstavnik reprezentativnog Sindikata.

(Radni učinak)

Član 37.

- (1) Radni učinak radnika se na osnovu ocjene obavljenog rada radnika utvrđuje na osnovu elemenata: kvaliteta izvršenih poslova, obima obavljenog posla, roka izvršenja posla, odnosa radnika prema radnim obavezama i drugim elementima koje propisuje Poslodavac pravilnikom o radu.
- (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 Sindikatом 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 osnovne plaće)

Član 38.

- (1) Izuzetno, može se utvrditi niža od osnovne plaće utvrđene u članu 36. ovog Kolektivnog ugovora u ako Poslodavac ostvaruje gubitak u poslovanju, nalazi se u krizi uvjetovanoj elementarnim ili drugim nepogodama (proglašenja vanrednog stanja, epidemije i sl.) ili zbog nepovoljnih tržišnih uvjeta rada, što može uvjetovati poslovni gubitak ili gubitak radnih mjesta kod Poslodavca.
- (2) U slučaju okolnosti iz stava (1) ovog člana poslodavac je dužan uraditi program konsolidacije u konsultaciji sa sindikatом te ga primjenjivati u periodu od tri mjeseca tokom kojeg će primjenjivati osnovicu za obračun plaće koja ne može biti manja od 70% od osnovne plaće utvrđene u članu 35. 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 65% od najniže plaće utvrđene u članu 35. ovog kolektivnog ugovora, s tim da najniža plaća kod poslodavca ne može biti niža od plaće utvrđene propisom na nivou Federacije BiH.

(Stimulacija)

Član 39.

Poslodavac može radniku isplatiti i stimulativni dio plaće po osnovu radnog učinka na temelju odluke direktora Društva a na osnovu kriterija koji se utvrđuju pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(Pravo na povećanu plaću za navršene godine staža)

Član 40.

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

(Pravo na povećanu plaću na osnovu posebnog rada)

Član 41.

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

(Pravo na naknadu plaće)

Član 42.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada je odsutan s posla iz opravdanih razloga i to:
 - a) za vrijeme godišnjeg odmora,
 - b) za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
 - c) za vrijeme porođajnog odsustva,
 - d) za plaćeno odsustvo i praznike,
 - e) za prekid rada (koji nije prouzrokovao radnik),
 - f) i u drugim slučajevima, utvrđenim zakonima, Pravilnikom o radu ili odlukom nadzornog odbora.
- (2) Radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće u slučajevima iz stave (1) ovog člana u visini plaće koju bi ostvario kao da je radio, u skladu sa Zakonom o radu.

(Naknada plaće za vrijeme prekida rada za koji radnik nije kriv)

Član 43.

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

(Pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada)

Član 44.

Radnik ima pravo na uvećanu osnovnu plaću po osnovu otežanih uvjeta rada, čiji uvjeti i visina će se utvrditi pravilnikom o radu Poslodavca uz predhodno pribavljenu saglasnost reprezentativnog Sindikata.

(Pravo radnika na naknadu plaće u uvjetima privremene spriječenosti za rad)

Član 45.

- (1) Radniku pripada novčana naknada u slučajevima privremene spriječenosti za rad uslijed bolesti u skladu sa zakonom.
- (2) U slučaju bolovanja prouzrokovanog povredom na radu i profesionalnim oboljenjem, radniku će se isplatiti naknada u visini 100% plaće.
- (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.

XI - OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

(Otpremnina za odlazak u penziju)

Član 46.

- (1) Pri odlasku u penziju radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri neto prosječne plaće radnika ostvarene u prethodnom tromjesečju ili najmanje tri neto prosječne plaće na nivou poslodavca ostvarene u mjesecu koji prethodi ostvarivanju prava radnika ili najmanje tri neto prosječne plaće u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, za prethodnu godinu, ako je to za njega povoljnije, a do iznosa koji je neoporeziv u skladu sa propisima iz oblasti finansija.
- (2) Radnik koji želi iskoristiti povoljnije pravo za odlazak u penziju (prijevremena penzija), u skladu sa nekim od zakona kojim se utvrđuje pravo na prijevremeno penzionisanje, ima mogućnost na isplatu stimulativne otpremnine u visini četiri svojih prosječnih neto mjesečnih plaća ili četiri prosječnih neto plaća u Federaciji BiH, prema posljednjem statističkom podatku, ako je to povoljnije za radnika.

(Jednokratna pomoć)

Član 47.

- (1) U slučaju smrti radnika, članovi njegove uže porodice imaju pravo na pomoć u visini od četiri prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH 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 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) Pomoć u smislu stava (1) i (2) ovog člana isplaćuje se u visini jednog pripadajućeg iznosa, bez obzira na broj članova domaćinstva umrlog radnika i broja radnika koji rade kod Poslodavca u slučaju smrti člana uže porodice 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 regulisane ovim Kolektivnim ugovorom, uključujući i uslove i visinu naknade plaće zbog odsustva sa rada žene za vrijeme trudnoće u slučaju kada ne može biti raspoređena na druge poslove, kao i naknadu za vrijeme porodijskog odsustva.

(Naknada za ishranu - topli obrok)

Član 48.

- (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 1% prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu.

(Naknada troškova prijevoza na posao i sa posla)

Član 49.

- (1) Radniku pripada pravo na naknadu za troškove prevoza na posao i sa posla u visini cijene koštanja mjesečne karte (kupona) gradskog ili međugradskog prevoza na određenoj relaciji.
- (2) U slučaju kada poslodavac osigurava radnicima besplatan prijevoz na posao i s posla, radnik nema pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana.

(Pravo na naknadu za odvojeni život)

Član 50.

- (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 Srednjobosanskom kantonu.
- (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 51.

Radniku pripada naknada za službeni put i to: dnevnica, 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 za organe uprave FBiH.

(Naknada za godišnji odmor - regres)

Član 52.

- (1) 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 poslovaao sa gubitkom.
- (2) Naknada za regres se isplaćuje srazmjerno broju dana provedenim na godišnjem odmoru u tekućoj godini.
- (3) Poslodavac će isplatiti regres u smislu stava 1. ovog člana najkasnije do 31. decembra tekuće godine.

(Naknade u slučaju elementarnih nepogoda)

Član 53.

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.

XII - NAKNADA ŠTETE

(Odgovornost za štetu)

Član 54.

- (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 utvrđuje 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 55.

(1) Ako radnik pretrpi na radu ili u vezi sa radom štetu, poslodavac je dužan nadoknaditi štetu radniku po općim propisima obligacionog 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 56.

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.

XIII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

(Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa)

Član 57.

O pravima i obavezama iz radnog odnosa odlučuje Poslodavac, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

(Povrede obaveza iz radnog odnosa od strane radnika)

Član 58.

(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 i Zakona javnim preduzećima.

(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 59.

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 60.

(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.

(4) 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).

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

(Obaveze radnika)

Član 61.

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.

XIV - PRAVILNIK O RADU

(Obaveza donošenja pravilnika o radu)

Član 62.

- (1) U skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu se uređuju pitanja radnog vremena, odmori i odsustva, plaće, organizacija rada i druga pitanja značajna za radnike i poslodavca.
- (2) Prilikom donošenja pravilnika o radu poslodavac obavezno konsultuje sa reprezentativnim Sindikatom.
- (3) Pravilnikom o radu ne mogu se urediti pitanja u vezi sa plaćama i drugih uslovima rada radnika nepovoljnije od uslova pod kojima su ta pitanja uređena ovim Kolektivnim ugovorom.
- (4) Sindikalno povjereništvo, odnosno sindikalni odbor može od nadležnog suda zatražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

XV - USLOVI ZA RAD SINDIKATA

(Pravo radnika na sindikalno organizovanje)

Član 63.

- (1) Radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih prava i interesa, radnici imaju pravo sindikalno se organizovati i djelovati kod Poslodavca.
- (2) Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad i sindikalno organizovanje radnika.
- (3) Sindikat se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi, a Poslodavac iste respektovati u skladu sa ratifikovanim konvencijama, zakonima i ovim Kolektivnim ugovorom.

(Uvjeti i način rada Sindikata)

Član 64.

- (1) Sindikalni povjerenik i članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo i obavezu kod poslodavca štititi i unaprijediti 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 u vezi sa sindikalnim aktivnostima.
- (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) Sindikalnom povjereniku, tj. povjereniku sindikalne podružnice priznaje se dvanaest sati sedmično za obavljanje njegove funkcije na teret poslodavca.

(Partnerski odnos sindikata i poslodavca)

Član 65.

- (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 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 66.

- (1) Pisanim sporazumom Poslodavac i reprezentativni Sindikat uređuju uvjete rada Sindikata u vezi sa:
 - a) prostorom za rad i održavanje sastanaka sindikalne organizacije i njenih organa,
 - b) korištenjem telefona, telefaksa, aparata za umnožavanje i drugih tehničkih sredstava
 - c) 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:
 - a) slobodni prostor (kancelariju, salu i ostalo) za sindikalni rad i održavanje sastanaka sindikalne podružnice i njenih organa,
 - b) 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 kao i Sindikalni odbor, usmeno a po potrebi i pismeno dogovarat će sa poslodavcem način, termin i održavanje sastanaka, pregovora i slično na svim nivoima organizovanja.
- (5) Na pismeni upit, zahtjev ili drugi podnesak sindikalnog rukovodstva upućen poslodavcu u vezi sa organizovanjem sastanaka, skupova i sl. poslodavac će se očitovati najkasnije u roku od 7 dana od dana upućivanja akta. u protivnom se smatra da je poslodavac prihvatio određeni zahtjev.

XVI - RJEŠAVANJE SPOROVA

(Mirno rješavanje kolektivnih sporova)

Član 67.

- (1) U slučaju kolektivnog radnog spora nastalog između potpisnika ovog ugovora, sprovodi se postupak mirenja u skladu sa Zakonom o radu.
- (2) Rješavanje kolektivnog radnog spora strane u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži u skladu sa Zakonom o radu.

(Pravo na štrajk)

Član 68.

- (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 69.

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

(Prava radnika za vrijeme štrajka)

Član 70.

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

(Pravo na zaštitu člana sindikata za vrijeme štrajka)

Član 71.

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

(Trajanje ugovora)

Član 72.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovora zaključuje se na period od jedne 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 73.

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

(Izmjene i dopune, odnosno produženje primjene ugovora)

Član 74.

- (1) Prijedlog za izmjene i dopune, te produženje primjene ovog Kolektivnog ugovora mogu dati ugovorne strane potpisnice ovog ugovora.
- (2) Strana kojoj je podnesen prijedlog u smislu stava (1) ovog člana treba se očitovati u roku od 15 dana od dana prijema prijedloga.
- (3) Ukoliko druga strana ne odgovori na zaprimljeni prijedlog u smislu stava (2) ovog člana, smatrat će se da nije prihvatila inicijativu za izmjene i dopune ili zaključivanje novog ugovora.
- (4) Ugovorne strane mogu samo sporazumno promijeniti odredbe ovog ugovora ili sporazumno raskinuti ugovor prije isteka roka na koji je zaključen.
- (5) Strane potpisnice ovog Kolektivnog ugovora mogu zaključiti i novi kolektivni ugovor kojim će utvrditi primjenu istog i eventualno stavljanje van snage ranijeg kolektivnog ugovora.
- (6) Otkaz i izmjene ovog kolektivnog ugovora ne mogu se tražiti 60 dana prije prestanka važenja ovog Kolektivnog ugovora.

Član 75.

Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se po postupku po kojem je ovaj ugovor zaključen.

(Primjena, provođenje i tumačenje ugovora)

Član 77.

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

(Obaveznost ugovora)

Član 78.

Ovaj ugovor je obavezan za strane koje su ga zaključile.

XIX – PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 79.

- (1) Poslodavac se obavezuje da donese Pravilnik o radu u roku od 90 dana.
- (2) Poslodavac se obavezuje da ugovore o radu uskladi sa ovim ugovorom u roku od 90 dana od dana donošenja Pravilnika o radu.

Član 80.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor objavljuje se u "Službenim novinama Srednjobosanskog kantona" i stupa na snagu narednog dana od dana njegovog objavljivanja, a primjenjivat će se počev od 01.04.2023.godine.

(2) Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prastaje primjena Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavca i radnika u Šumskoprivrednom Društvu "Srednjobosanske šume" / Šumskogospodarskom Društvu "Šume Središnje Bosne" / Шумскопривредном друштву "Срењобосанске шуме" d.o.o. Donji Vakuf ugovora („Službene novine Srednjobosanskog kantona“, br 12/2021).

ZA ŠUMSKOPRIVREDNO DRUŠTVO
"SREDNJOBOSANSKE ŠUME" /
ŠUMSKOGOSPODARSKO DRUŠTVO
„ŠUME SREDIŠNJE BOSNE“ D.O.O.
DONJI VAKUF

Vildan Hajić, direktor

ZA SINDIKALNI ODBOR
ŠUMSKOPRIVREDNOG DRUŠTVA
"SREDNJOBOSANSKE ŠUME" /
ŠUMSKOGOSPODARSKOG DRUŠTVA
„ŠUME SREDIŠNJE BOSNE“
DONJI VAKUF

Senad Ibreljić, glavni povjerenik