

442

Na osnovu člana 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99 i 32/00), člana 1. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 19/00), Samostalni sindikat šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine i Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, zaključili su

KOLEKTIVNI UGOVOR

O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I ZAPOSLENIKA U OBLASTI ŠUMARSTVA, PRERADE DRVETA I PAPIRA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

I - OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom u oblasti šumarstva, prerade drveta i papira (u daljem tekstu: ugovor), uređuju se prava i obaveze zaposlenika, te prava i obaveze poslodavaca prema zaposlenicima koji kod njih rade, odnosno prava i obaveze ugovornih strana koje su zaključile ovaj ugovor.

II - POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

Član 2.

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

Član 3.

Za provođenje postupka pregovaranja strane će odrediti pregovaračke odbore sastavljene od 3-5 članova ispred svake strane.

Pregovarački odbori iz stava 1. ovog člana samostalno utvrđuju način svog rada i donošenja odluka, a zajednički dogovaraju pregovaračke sastanke na kojima razmatraju iznesene prijedloge koji se odnose na specifične uslove mogućih sporazuma o pitanjima koja su predmet i sadržaj ovog ugovora.

Član 4.

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

Član 5.

Ovaj ugovor obavezno se zaključuje u pismenoj formi.

Član 6.

Po zaključivanju ovog ugovora strane su dužne o njegovom sadržaju obavijestiti sve poslodavce i zaposlenike na koje se on primjenjuje, te obavezne ispunjavati njegove odredbe.

III - PRIMJENA UGOVORA

Član 7.

Ovaj ugovor primjenjuje se na teritoriji Federacije BiH.

Član 8.

Ovaj ugovor na strani Vlade Federacije BiH obavezuje sve poslodavce iz djelatnosti šumarstva, prerade drveta i papira sa državnim, odnosno većinskim državnim kapitalom.

Član 9.

Na strani Sindikata, samo članovi Sindikata potpisnika ovog ugovora ostvaruju prava iz ovog ugovora.

IV - ZASNIVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 10.

Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu između poslodavaca i zaposlenika.

Član 11.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj ili usmenoj formi.

Član 12.

Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Izuzetno, ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme kada postoji opravdan razlog, posebno kada se radi o:

sezonskom poslu,

zamjeni privremeno odsutnog zaposlenika,

radu na određenom projektu,

privremenom povećanju obima poslova,

ostvarivanju određenog poslovnog poduhvata,

drugim slučajevima utvrđenim pravilnikom o radu.

Član 13.

Ugovor o radu prestaje na način utvrđen zakonom.

U slučajevima kada radni odnos zaposlenika prestaje otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, otkazni rok traje od 14 dana do 6 mjeseci.

Član 14.

Ugovor o radu sadrži podatke utvrđene zakonom i pravilnikom o radu.

Član 15.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor pod uslovima utvrđenim zakonom.

Član 16.

Prije davanja otkaza ugovora o radu, poslodavac je obavezan da o tome pribavi mišljenje Sindikata ili vijeća zaposlenika.

Ako poslodavac nije pribavio mišljenje Sindikata ili vijeća zaposlenika, odluka o otkazu ugovora o radu je ništavna.

Član 17.

Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti, ukoliko nije dobivena prethodna saglasnost Sindikata.

Član 18.

Ako dođe do otkaza zaključenog ugovora o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, a otkaz nije uslijedio zbog krivnje obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane zaposlenika, zaposlenik ima pravo na otpremninu.

Član 19.

Otpremnina iz člana 18. ovog ugovora iznosi najmanje 55% prosječne mjesečne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Način, uslovi i rokovi isplate otpremnine iz stava 1. ovog člana utvrđuju se pismenim ugovorom između zaposlenika i poslodavca.

Član 20.

Ako poslodavac otkazuje radni odnos zaposleniku nakon pretrpljene povrede na radu, odnosno zaposleniku koji je obolio od profesionalne bolesti, zaposlenik ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa koji mu pripada u skladu sa članom 19. ovog ugovora.

Član 21.

Probni rad, kao uslov za zasnivanje radnog odnosa, određuje poslodavac pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Probni rad može trajati najduže šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi najmanje mjesec dana.

VI - PRIJEM PRIPRAVNIKA

Član 22.

Osposobljavanje pripravnika, polaganje stručnog ispita i druga pitanja vezana za ovu materiju regulisat će se pravilnikom o radu.

VII - RADNO VRIJEME

Član 23.

Puno radno vrijeme zaposlenika iznosi najduže 40 sati sedmično.

Član 24.

O rasporedu i preraspodjeli radnog vremena, zavisno od procesa rada, odlučuje poslodavac pravilnikom o radu ili odlukom u pismenoj formi.

VIII - ODMORI I ODSUSTVA

Član 25.

Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu, ima svakog dana pravo na odmor od 30 minuta, čiji raspored određuje poslodavac pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 26.

Između dva uzastopna radna dana zaposlenik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Na sezonskim poslovima, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana može biti najmanje 10 sati neprekidno, a za maloljetne zaposlenike najmanje 12 sati neprekidno.

Član 27.

Sedmični odmor traje najmanje 24 sata neprekidno.

Ako je neophodno da se radi na dan sedmičnog odmora, mora se za svaku radnu sedmicu osigurati jedan dan odmora, u periodu određenom prema dogovoru između poslodavca i zaposlenika.

Član 28.

Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Maloljetni zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Zaposlenik koji radi na poslovima na kojima se, uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se pravilnikom o radu, tako da se na minimum dana određenog zakonom dodaje broj dana za radni staž i druge uslove.

Član 29.

Zaposlenik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela. Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, vodeći računa o potrebama i izraženim željama zaposlenika.

Jedan dan godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo koristiti kada on to želi, uz najavu poslodavcu najmanje tri dana ranije.

Član 30.

Plaćeno odsustvo zaposlenik može koristiti najviše do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini za lične potrebe, a posebno u slučajevima: zaključenja braka, rođenja djeteta, teške bolesti ili smrti člana uže porodice, elementarne nepogode i zaključenja braka djeteta.

Pravilnikom o radu izvršit će se konkretna razrada slučajeva navedenih u stavu 1. ovog člana.

IX - ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Član 31.

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.

Član 32.

Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku 30 dana od dana stupanja zaposlenika na rad.

Član 33.

Zaposlenik je dužan da se pridržava uputstava i mjera zaštite na radu i da radi na način koji mu osigurava zaštitu života i zdravlja, te sprečava nastanak nesreće.

Član 34.

Poslodavac je obavezan pridržavati se propisa iz Zakona o radu, a u vezi zaštite žena i materinstva i maloljetnika.

Poslodavac je dužan da vodi računa o zaštiti zaposlenika koji je privremeno ili trajno nesposoban za rad zbog pretrpljene povrede na radu ili profesionalne bolesti, u skladu sa zakonom.

X - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Član 35.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada u pravilu jedanput mjesečno, s tim da periodi isplate plaće ne mogu biti duži od 30 dana.

Član 36.

Podaci o plaćama su javni, a pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Član 37.

Plaće se obavezno obračunavaju u bruto iznosu.

Osim obaveza obračuna doprinosa utvrđenih zakonom, poslodavac je dužan obračunati i isplaćivati sindikalnu članarinu u iznosu utvrđenom odlukom granskog Sindikata.

Član 38.

Plaća zaposlenika utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata rada, vrste i složenosti poslova, cijene radne snage i uslova rada u skladu sa ostvarenom dobiti društva, odnosno poslodavca.

Član 39.

Osnovna najniža neto plaća za najjednostavnije poslove i zadatke ne može biti manja od 55% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, za puno radno vrijeme i puni učinak.

Član 40.

Osnovna plaća je najniži iznos koji se zaposleniku mora isplatiti za posao pripadajuće grupe složenosti za puno radno vrijeme i normalne rezultate rada, a utvrđuje se po grupama složenosti kao proizvod osnovne plaće i koeficijenta složenosti.

Odnos između osnovice najniže i najviše vrednovanih poslova iznosi najmanje 1:4.

Svaka grupa poslova utvrđena je donjom granicom koeficijenta, tj. najnižim koeficijentom kako slijedi:

I grupa složenosti poslova podrazumijeva jednostavne rutinske poslove sastavljene od manjeg broja različitih i kratkotrajnih operacija koje se obavljaju po jednostavnom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada.

Najniži koeficijent složenosti poslova je 1,00.

II grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove u proizvodnji, zajedničkim službama i upravi, koji se ponavljaju i izvode s jednostavnim i mehanizovanim sredstvima rada i bez njih. Ova grupa poslova ima po pravilu specifičnu organizaciju i podjelu rada.

Najniži koeficijent složenosti je 1,25.

III grupa podrazumijeva srednje složene poslove u proizvodnji, poslove s različitim mašinama, alatima i napravama, u stručnim službama, upravi i slično, na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova.

Najniži koeficijent složenosti je 1,60.

IV grupa podrazumijeva složene i raznovrsnije poslove koji se obavljaju u proizvodnji sa različitim oruđima i napravama, poslove kod pripreme rada i pri obezbjeđenju proizvodnje, poslovnih i odgovarajućih procesa, poslove za raspoređivanje i kontrolu rada, za pripremu materijala i alata za manje složene poslove.

Obavljanje ovih poslova zahtijeva razumijevanje uputstava iz pisanih, usmenih i grafičkih oblika i njihov prenos za rješavanje manje složenih, srednje složenih i složenih poslova.

Najniži koeficijent složenosti je 2,00.

V grupa poslova podrazumijeva složene poslove koji zahtijevaju veći stepen samostalnosti u izvršavanju zadataka. To su poslovi sa raznovrsnim operacijama, sa različitim mašinama i sredstvima, uvođenje visoko mehanizovanih i automatizovanih sredstava niže stepena automatizacije i nadzor nad njima, poslovi organizovanja, vođenja, pripreme rada, posebni zadaci u oblasti usluga. Poslovi koji značajno utiču na radnu uspješnost kod drugih poslova i na uspješnost poslovanja.

Najniži koeficijent složenosti je 2,30.

VI grupa podrazumijeva složene i specijalizirane poslovi koji se izvode sa različitim mašinama i sredstvima, poslovi na pripremi, projektovanju, analiziranju i operativnom i stručnom vođenju radnih procesa, rukovođenju poslovanja jedinice, analitičkog proučavanja proizvodnje, specijalnih i administrativnih procesa, rukovanja procesom kontrole. Obavljane poslova traži samo smjernice za rad. Potrebno je teoretsko i praktično znanje za obavljanje poslova veće specijalnosti.

Najniži koeficijent složenosti je 2,65.

VII grupa poslova podrazumijeva složenene i visokosloženene raznovrsne operacije za koje je potrebno zaokruženo znanje i sposobnost sistematskog obrzovanja i naučnog rada, zaokruženo teoretsko i praktično znanje koje omogućava obavljanje vrlo složenih poslova, razumijevanje i objašnjenje stručnih rezimea i pronalazaka.

To su složeniji poslovi stručnog vođenja, pripreme, analize, kontrole organizacije poslovnog procesa. Postoji potreba za koordiniranje, rukovođenje, raspoređivanje, nadzor i savjetovanje u proizvodnom i poslovnom procesu. To su poslovi analize i promocije proizvoda na tržištu, samostalnog vođenja stručnih timova, samostalnog pripremanja odluka.

Najniži koeficijent složenosti je 3,00.

VIII grupa poslova podrazumijeva vrlo složene stručne poslove s potpunom složenom samostalnog pripremanja odluka. Neophodno je specijalističko znanje, potrebno za izvođenje visoko stručnih i složenih poslova, za rad na naučno-istraživačkim projektima, složenijim i vrlo složenim poslovima rukovođenja, raspoređivanja, kontrole i koordinacije poslovnog procesa.

Najniži koeficijent složenosti je 3,40.

IX grupa poslova podrazumijeva visoko složene kreativne poslove na analitičkom proračunavanju, teoretsko i praktično znanje i sposobnosti koje omogućavaju nova saznanja na stručno složenim oblastima organizovanja, projektovanja i koordinacije privrednih i drugih poslovnih sistema, rješavanje najkomplikovanijih problema i oblikovanja modela za prenos teoretskih znanja i rješavanja u praksi.

Najniži koeficijent složenosti je 3,70.

X grupa poslova podrazumijeva najslabije poslove na organizovanju i učestvovanju u razvojnom i naučnom istraživanju, vođenju istraživačkih projekata i vođenje organizacionih jedinica za istraživanje, organizovanje i koordinaciju rada privrednog sistema.

Najniži koeficijent složenosti je 4,00.

Član 41.

Plaće se obavezno usklađuju ukoliko se troškovi života u posljednja tri mjeseca povećavaju najmanje 5%.

Član 42.

Kada zbog ekonomskih teškoća ne može obezbijediti plaće zaposlenicima u skladu sa čl. 38. i 39. ovog ugovora, a ima program koji garantuje savladavanje

problema, poslodavac se može sa zaposlenicima dogovoriti o isplati i manje najniće plaće za vrijeme realizacije programa konsolidacije koji ne može biti duži od 3 mjeseca.

Sindikata i poslodavac utvrđuju procenat odstupanja najniće plaće iz stava 1. ovog člana, vrijeme tog odstupanja i vrijeme realizacije programa konsolidacije društva, s tim da tako dogovorena najnića plaća ne može iznositi manje od 80% iznosa najniće plaće utvrđene u članu 39. ovog ugovora.

Član 43.

Poslodavac može zaposleniku isplatiti i stimulatívni dio plaće, na osnovu kriterija koje utvrđuje poslodavac u pravilniku o radu ili ugovoru o radu.

Član 44.

Za svaku navrēenu godinu stāa, plaća zaposlenika se povećava za 0,6% na osnovnu plaću zaposlenika, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Član 45.

Zbog posebnih uslova zaposlenik ima pravo na dodatke na osnovnu plaću:

za noćni rad, najmanje 30%,

za prekovremeni rad, najmanje 50%,

za rad na dan sedmičnog odmora, najmanje 30%,

za rad neradnim danom određenim zakonom, najmanje 50%.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Član 46.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi, u slučajevima korićenja godiņnjeg odmora, plaćenog odsustva, državnih praznika i neradnih dana određenih zakonom, u visini plaće koju bi primao da je radio.

Član 47.

Za slučaj zastoja u proizvodnji, smanjenog obima posla ili prekida rada usljed pomanjkanja sirovina, nestanka električne energije, zastoja na tržištu, bitno otežanih uslova izvoza, restriktivnih mjera Vlade BiH i Vlade Federacije BiH ili zakonodavca, zaposlenicima će se isplatiti naknada u visini najniće plaće utvrđene na način propisan ovim ugovorom.

Član 48.

Zaposlenik ima pravo na uvećanu osnovnu plaću po osnovu otežanih uslova rada, kako slijedi:

za teže uslove rada kao što su npr. dim, par, otrovne hemijske supstance, pepeo, prašina, vlaga, visoke i niske temperature, jaka buka, posebno blještava vještačka rasvjeta, mračne prostorije, rad pri obojenoj svjetlosti ili fizički teški naponi, rad na visinama, najmanje 4% od osnovne plaće;

za rad gdje je propisana primjena sredstava zaštitne na radu, kao što su npr. zaštitne naočale, gasna maska, maska protiv prašine, aparati za dovod svježeg vazduha, zaštitna sredstva od štetnog djelovanja kiselina, visokih i niskih temperatura i sl., najmanje 5% od osnovne plaće;

za povećanu opasnost, kao što su npr. požar, eksplozije, poplave i sl., najmanje 7% od osnovne plaće.

Član 49.

Zaposleniku pripada novčana naknada u slučajevima privremene spriječenosti za rad usljed bolesti u skladu sa zakonom.

U slučaju bolovanja prouzrokovanog povredom na radu i profesionalnim oboljenjem, zaposleniku će se isplatiti naknada u visini 100% osnovice osnovne plaće u prethodnom mjesecu.

Ako je zaposleniku smanjena radna sposobnost zbog godina starosti, invaliditeta i profesionalne bolesti, poslodavac je dužan osigurati povoljnije uslove za rad, kao naprimjer: lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i slično, vodeći računa o visini njegove plaće.

Visina naknade u slučaju porodijskog odsustva utvrđuje se posebnim zakonom.

Član 50.

Za izum, odnosno tehničko unapređenje koje zaposlenik ostvari na radu ili u vezi sa radom, zaposlenik ima pravo na primjernu naknadu koja se utvrđuje posebnim ugovorom.

Član 51.

Izum koji nije ostvaren na radu ili u vezi sa radom, ako je u vezi sa djelatnošću poslodavca, obavezuje zaposlenika da upozna poslodavca, te mu pismeno ponudi ustupanje prava na izum.

Poslodavac je dužan izjasniti se o ponudi zaposlenika u roku od mjesec dana od dana obavještenja iz stava 1. ovog člana radi korištenja obaveznog prava prečepkupnje.

Član 52.

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

Član 53.

Učenicima i studentima na obaveznom proizvodnom radu i praksi pripada naknada u skladu sa pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 54.

Za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcije sindikalnom povjereniku (puno radno vrijeme) pripada plaća u visini plaće koju bi zaposlenik imao da je radio na svom radnom mjestu uvećana za prosječni dio stimulacije organizacione jedinice u kojoj je zaposlenik radio prije preuzimanja profesionalne funkcije.

XI - OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Član 55.

Prilikom odlaska u penziju (starosnu, privremenu, invalidsku) isplaćuje se zaposlenom otpremnina u iznosu tri prosječne isplaćene plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku ili u visini tri prosječne plaće radnika, ako je to za njega povoljnije.

Član 56.

Zaposlenik ili njegova porodica imaju pravo na solidarnu pomoć na teret poslodavca u sljedećim slučajevima:

smrti zaposlenika, u visini najmanje tri prosječne isplaćene plaće kod poslodavca iz prethodnog mjeseca;

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

Zaposleniku se može isplatiti solidarna pomoć zbog bolovanja dužeg od 90 dana, radi pokrića troškova liječenja, kao i elementarne nepogode ili požara, jednom

godišnje u visini najmanje prosječne isplaćene plaće kod poslodavca iz prethodnog mjeseca.

Član 57.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za ishranu u toku rada.

Ukoliko se ishrana - topli obrok ne obezbijedi u društvu, poslodavac je obavezan da zaposleniku obezbijedi naknadu za topli obrok u visini najmanje 25% prosječno isplaćene plaće u prethodna tri mjeseca u Federaciji BiH ili u tom iznosu obezbijedi davanje u naturi.

Član 58.

Pravilnikom, odnosno ugovorom o radu poslodavac je dužan utvrditi naknadu troškova prevoza zaposlenika na posao i sa posla.

U slučaju kada poslodavac osigurava zaposlenicima besplatan prevoz na posao i s posla, zaposlenik nema pravo na naknadu iz stava 1. ovog člana.

Član 59.

Za vrijeme rada van sjedišta društva ili van mjesta rada zaposlenika, koji traje duže od 7 dana, zaposlenik ima pravo na terenski dodatak radi povećanih troškova života i boravka na terenu u visini od najmanje 75% iznosa dnevnice koja se isplaćuje u tom periodu.

Terenski dodatak se isplaćuje unaprijed, najkasnije posljednji dan u mjesecu za sljedeći mjesec.

Dnevnicu i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Član 60.

Zaposlenik koji je privremeno raspoređen na rad van mjesta stalnog boravka više od dva mjeseca i ne može svakodnevno putovati, ima pravo na naknadu za odvojeni život od porodice, koji mu se isplaćuje radi pokrivanja povećanih troškova života.

Naknada za odvojeni život iznosi 70% prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca u Federaciji BiH.

Ako je zaposleniku obezbjeđen smještaj, naknada se umanjuje za 10%, a ako mu je obezbjeđena i besplatna ishrana, naknada se umanjuje za još 10%.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Član 61.

Za službeno putovanje u zemlji zaposleniku pripada pravo na naknadu troškova prevoza u visini stvarnih troškova, dnevnica u visini od 10% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku i naknada za noćenje u visini punog iznosa računa, osim hotela "de-lux" kategorije.

Naknada putnih troškova, troškova noćenja i dnevnica za službeno putovanje u inostranstvo utvrđuje se na način propisan za organe uprave u Federaciji BiH.

Dnevnica za službeni put se umanjuje 30%, ako je obezbjeđena besplatna hrana.

Član 62.

Naknada za korištenje privatog automobila u službene svrhe isplaćuje se zaposleniku u visini 20% cijene litra benzina "super" po pređenom kilometru.

Član 63.

Poslodavac može isplatiti nagradu za vjernost u novčanom iznosu.

Nagrada za vjernost isplaćuje se za neprekidni rad kod poslodavca i to:

za 10 godina staža, jednu prosječnu plaću u Federaciji BiH za prethodni obračunski period,

za 20 godina staža, dvije prosječne plaće u Federaciji BiH za prethodni obračunski period,

za 30 godina staža, tri prosječne plaće u Federaciji BiH za prethodni obračunski period,

za 40 godina staža, tri i po prosječne plaće u privredi Federaciji BiH za prethodni obračunski period.

Član 64.

Zaposleniku pripada pravo na regres za godišnji odmor u visini od 70% prosječne plaće u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 65.

Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu poslodavac može urediti i druga materijalna prava za zaposlenike.

Član 66.

U slučaju stečaja ili drugog načina prestanka društva, poslodavac je dužan da izmiri obaveze prema zaposleniku nastale do dana otvaranja stečajnog postupka, odnosno do dana prestanka društva na drugi način.

XII - NAKNADA ŠTETE

Član 67.

Ako je šteta na radu prouzrokovana namjerno ili zbog krajnje nepažnje od strane jednog ili više zaposlenika, isti su dužni štetu naknaditi poslodavcu.

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.

Visinu štete i način njene naknade utvrđuju nadležni organ i poslodavac. Šteta se može naknaditi u više rata, s tim da mjesečni iznos ne može prelaziti jednu trećinu plaće zaposlenika.

Član 68.

Ako zaposlenik pretrpi na radu ili u vezi sa radom štetu, poslodavac je dužan naknaditi štetu zaposleniku po općim propisima obligacionog prava.

Član 69.

Zaposlenik 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

Član 70.

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

Član 71.

Zaposlenik ima pravo zahtijevati zaštitu svojih prava pred organima u društvu, nadležnim sudom, Sindikatom, inspeksijskim organima i drugim organima u skladu sa zakonom u roku od 15 dana od dana dobijanja odluke sa kojom je nezadovoljan, odnosno kojom su povrijeđena njegova prava.

U slučaju nemogućnosti sporazumnog rješavanja nastalih međusobnih sporova, nezadovoljna strana nadležnom sudu može podnijeti zahtjev za zaštitu svojih prava u daljem roku od 15 dana.

Član 72.

Poslodavac i zaposlenik mogu sporazumno rješavati nastale međusobne sporove.

Ukoliko dođe do sporazumnog rješavanja spora, taj sporazum ima snagu izvršne isprave.

U rješavanju sporova iz stava 1. ovog člana učestvuje i predstavnik Sindikata.

Član 73.

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

XIV - PRAVILNIK O RADU

Član 74.

Pravilnik o radu donosi poslodavac ako zapošljava više od 15 zaposlenika.

U skladu sa zakonom i ovim ugovorom, pravilnikom se uređuju pitanja radnog vremena, odmori i odsustva, plaće, organizacija rada i druga pitanja značajna za zaposlenike i poslodavca.

Prilikom donošenja pravilnika o radu poslodavac se obavezno konsultuje s vijećem zaposlenika, odnosno Sindikatom.

Pravilnikom o radu ne mogu se urediti pitanja plaća i drugih uslova nepovoljnije od uslova pod kojima su ta pitanja bila uređena na dan zaključivanja ovog ugovora.

Vijeće zaposlenika, odnosno sindikalni povjerenik može od nadležnog suda zatražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

XV - SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU

Član 75.

Poslodavac koji redovno zapošljava najmanje 15 zaposlenika, može formirati vijeće zaposlenika koje će zastupati zaposlenike kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

Vijeće zaposlenika formira se na zahtjev najmanje 20% zaposlenika ili Sindikata.

Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, Sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika u skladu sa zakonom.

XVI - USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 76.

Radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih prava i interesa, zaposleni imaju pravo organizovati sindikalnu organizaciju ili drugi oblik sindikalnog organizovanja kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad i sindikalno organizovanje zaposlenih.

Sindikat sa obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi, a poslodavac iste respektovati u skladu sa ratifikovanim konvencijama, zakonom i ovim ugovorom.

Član 77.

Poslodavac se obavezuje da će uvažavati potrebe 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 zaposlenika,

obračunom i doznačavanjem sindikalne članarine,

naknadom plaće sindikalnom povjereniku za vrijeme provedeno u obavljanju sindikalnih aktivnosti.

Član 78.

Sindikalni povjerenik obavlja svoje aktivnosti u radnom vremenu i prima naknadu plaće u skladu sa ovim ugovorom i ugovorom o radu.

Poslodavac se obavezuje obezbijediti naknadu plaće u punom iznosu najviše jednom glavnom sindikalnom povjereniku kada ovaj predstavlja više od 500 zaposlenih članova sindikalne organizacije.

Poslodavac i Sindikat će posebnim sporazumom utvrditi broj sindikalnih povjerenika sa pravom na rad do četiri sata sedmično radi obavljanja sindikalnih aktivnosti na teret sindikalne organizacije, zavisno od broja članova sindikalne organizacije rada i oblika organizovanja njenih aktivnosti, te tehničko- tehnološke organizacije i materijalnih mogućnosti poslodavca.

Poslodavac će obezbijediti i naknadu plaće za vrijeme najviše do sedam dana u kalendarskoj godini, provedeno na obrazovanju i osposobljavanju sindikalnog povjerenika za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

XVII - RJEŠAVANJE SPOROVA

Član 79.

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

Mirenje iz stava 1. ovog člana provodi mirovno vijeće.

Mirovno vijeće sastoji se od tri člana i to: predstavnika poslodavca, Sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu sa liste koju utvrđuje federalni ministar u oblasti za koju se zaključuje ovaj ugovor.

Mirovno vijeće formira se za period primjene ovog ugovora.

Član 80.

Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i dejstvo ovog ugovora.

Član 81.

Rješavanje kolektivnog radnog spora, strane u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži.

Za sprovođenje arbitražnog postupka formira se arbitražno vijeće koje broji sedam arbitara.

Svaka ugovorna strana imenuje po dva arbitra, a sedmog nezavisnog člana biraju sporazumno iz reda uglednih stručnjaka iz oblasti koja je predmet spora.

Član 82.

Odluka arbitraže je konačna i ima snagu ovog ugovora.

XVIII - STRAJK

Član 83.

Ukoliko Sindikat ocijeni da se ne ostvaruju prava zaposlenika utvrđena ovim ugovorom, stupiće u pregovore sa poslodavcem i zahtijevati da se preduzmu odgovarajuće mjere.

Ako sporna pitanja ne budu riješena putem pregovora i mirnog rješavanja spora, sindikat će tražiti izjašnjavanje zaposlenika - članova Sindikata o stupanju u štrajk.

Štrajk organizuje i vodi Sindikat u skladu sa Zakonom o štrajku, Pravilima sindikata o štrajku i Statutom Samostalnog sindikata šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine.

Član 84.

Svaki poslodavac dužan je propisati minimum poslova koji se moraju obavljati i koji se ne smiju prekidati u vrijeme štrajka. To su proizvodno održavajući neophodni poslovi, a posebno:

poslovi protivpožarne i imovinske zaštite,

poslovi održavanja uređaja i instalacija koji kontinuirano rade (kotlovnice, sušionice, parionice i sl.),

poslovi vezani za sigurnost i zdravlje ljudi,

poslovi vezani za zaštitu okoline,

poslovi isporuke robe namijenjene izvozu,

poslovi gdje je nužna zaštita sirovina i proizvoda od propadanja.

Član 85.

Za vrijeme trajanja štrajka zaposlenici ostvaruju prava iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom o štrajku.

Zaposleniku 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 3 radna dana, najviše do 50% od osnovne plaće,

za učešće u štrajku preko 3 radna dana, najviše do 30% od osnovne plaće.

Konkretno umanjeње plaće iz stava 2. ovog člana utvrđuje se pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

Član 86.

Zaposlenik koji odbija postupiti po odredbama zakona, ovog ugovora, Pravila sindikata o trajku i Statuta Samostalnog sindikata umarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine, neće imati zaštitu Sindikata, ako poslodavac pokrene postupak za utvrđivanje njegove odgovornosti zbog radnji učinjenih u toku trajanja trajka.

XIX - ZAKLJUČIVANJE I TRAJANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 87.

Ovaj ugovor zaključuje se na određeno vrijeme od godinu dana.

Član 88.

Ovaji ugovor smatra se zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate nadležni organi ugovornih strana i potpisuju ovlaštena lica.

Član 89.

Ugovorne strane mogu sporazumno da promijene odredbe ovog ugovora.

Inicijativu za izmjene i dopune ovog ugovora može dati svaka strana. Inicijativa se podnosi u pismenoj formi, a strana kojoj je upućena inicijativa, dužna se o inicijativi izjasniti u roku od 15 dana od dana prijema inicijative.

Član 90.

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

Član 91.

Strane će najmanje 30 dana prije isteka roka na koji je zaključen ovaj ugovor, započeti pregovore o njegovoj obnovi.

Strane su saglasne da će sve odredbe ovog ugovora primjenjivati i nakon proteka vremena na koje je zaključen, sve do zaključenja novog ugovora.

Član 92.

Za primjenu, provođenje i tumačenje odredabi ovog ugovora strane imenuju zajedničku komisiju od tri člana od kojih svaka strana imenuje po jednog člana.

Član 93.

Ovaj ugovor, te njegove izmjene i dopune dostavljaju se nadležnom Federalnom ministarstvu, prema postupku propisanom u njegovom pravilniku.

Član 94.

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

Broj 06-187 /2000 25. oktobra 2000. godine Sarajevo

Broj 13-02-3894-4/99 25. oktobra 2000. godine Sarajevo

Samostalni Sindikat šumarstva, prerade drveta i papira BiH Predsjednik Salem
Hujić, s. r.

Federalno ministarstvo energije, rudarstva i industrije Ministar Mirsad Salkić, s. r.
Broj 01-02-2086/00 25. oktobra 2000. godine Sarajevo Federalno ministarstvo
poljoprivrede, vodoprivrede i šumarstva Faruk Mekić, s. r.