

Kolektivni ugovor za djelatnost drvne i papirne industrije u Federaciji BiH

Na osnovu člana 137., člana 138. stav 2. i člana 141. Zakona o radu (Službene novine Federacije BiH broj 26/16, 89/18), ugovorne strane:

NA STRANI POSLODAVACA: Udruženje poslodavaca Federacije BiH/Grupacija poslodavaca za djelatnost drvne i papirne industrije, koju zastupa predsjednik Pregovaračkog tima Udruženja poslodavaca Federacije BiH Suhad Ećo,

i

NA STRANI RADNIKA: Samostalni sindikat šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine koji zastupa Lejla Ćatić, predsjednica Samostalnog sindikata šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine

u Sarajevu, dana 21.09.2021. godine zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DJELATNOST DRVNE I PAPIRNE INDUSTRIJE U FEDERACIJI BiH

I - OSNOVNE ODREDBE

Predmet ugovora

Član 1.

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

Pravni subjekti na koje se primjenjuje ovaj kolektivni ugovor

Član 2.

Ovaj kolektivni ugovor je obavezujući i važi za sve poslodavce, bez obzira na strukturu kapitala, u kompanijama koje posluju u oblasti drvne i papirne industrije na teritoriji Federacije BiH za djelatnosti označene šiframa 16., 17. i 31. prema važećoj Klasifikaciji djelatnosti BiH 2010.

Zaključivanje pojedinačnog kolektivnog ugovora

Član 3.

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

Primjena za radnika najpovoljnijeg prava

Član 4

- (1) Ovim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih Zakonom o radu ako zakonom nije drugačije predviđeno.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu, ovim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim u slučajevima primjene člana 25. ovog kolektivnog ugovora.

II - ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 5.

- (1) Radni odnos zasniva se stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu.
- (2) Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti u skladu sa zakonom.

Probni rad

Član 6.

- (1) Poslodavac može uvesti probni rad u skladu sa članom 21. Zakona o radu.
- (2) Ako je ugovorom o radu predviđen probni rad, poslodavac je dužan odrediti stručno lice ili tijelo koje će pratiti i ocijeniti rad radnika za vrijeme trajanja probnog rada.
- (3) Provjera stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika u toku probnog rada provodi se nadzorom nad radom radnika, uvidom u rezultate njegovog rada, praćenjem radne discipline i na druge načine pogodne za sticanje uvida u stručne i radne sposobnosti radnika.
- (4) Ocjenu probnog rada stručno lice ili tijelo iz stava 1. ovog člana dužno je saopćiti radniku do isteka probnog rada.

- (5) Ako se ocjena iz stava 4. ovog člana ne saopći radniku do navedenog roka, smatraće se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Prijem pripravnika

Član 7.

- (1) Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.
- (2) Ugovor o radu iz stava 1. ovog člana zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže do roka koji je predviđen za stručnu spremu za koju se radnik obrazovao, ako zakonom, propisom kantona ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.
- (3) Poslodavac pravilnikom o radu utvrđuje način osposobljavanja pripravnika i polaganja stručnog ispita, ako zakonom ili propisom kantona nije drugačije određeno.
- (4) Po završetku pripravničkog staža poslodavac može odrediti da pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom čiji sastav određuje poslodavac ili stručnom osobom poslodavca, u skladu sa pravilnikom o radu, ako zakonom ili propisom kantona nije drugačije određeno.
- (5) Pripravniku koji nije položio stručni ispit prestaje radni odnos sa danom uručenja odluke o tome da nije zadovoljio na stručnom ispitu.
- (6) Poslodavac može primiti lice na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa u skladu sa Zakonom.
- (7) Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava, s tim da se poslodavac i pripravnik mogu dogovoriti i o većem iznosu plaće.

Rad izvan prostorija poslodavca

Član 8.

- (1) Za poslove koji nisu opasni i štetni po zdravlje radnika ili drugih lica ili ne ugrožavaju radnu okolinu, te za poslove koji se mogu raditi izvan prostorija poslodavca, poslodavac ima pravo radnika sa kojim ima zaključen Ugovor o radu uputiti na rad izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik) u sljedećim slučajevima:
 - na vlastitu inicijativu, ukoliko to okolnosti zahtjevaju kao npr. za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme izvanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, ekonomske situacije, drugih okolnosti koje se nisu mogle predvidjeti niti spriječiti, a moguće je da radnik takve poslove obavlja od kuće, odnosno izvan prostorija poslodavca, te u drugim situacijama kada poslodavac ocjeni da je to potrebno ili
 - na zahtjev radnika.
- (2) U slučajevima iz prethodnog stava poslodavac je dužan sa radnikom zaključiti ugovor o radu u skladu sa Zakonom.

Član 9.

Poslodavac je dužan da donese Odluku o radu izvan prostorija poslodavca, kojom se definiše rad izvan prostorija poslodavca, a kojom reguliše sljedeća pitanja: izvršioci, radna mjesta na kojima će se poslovi obavljati izvan prostorija poslodavca, način obavljanja poslova, trajanju radnog vremena, trajanju ugovora o radu, uslovima rada i načina vršenja nadzora nad radom, pravo i visinu plaće i naknade plaća za obavljene rad, vrijeme dostupnosti radnika poslodavcu, način izvještavanja, upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova, vrijeme trajanja odluke i druga pitanja od značaja za provođenje navedene odluke.

Privremeni i povremeni poslovi

Član 10.

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

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

III - PRAVA I OBAVEZE POSLODAVCA I RADNIKA

Član 11.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku sa kojim je zaključio ugovor o radu obezbijediti posao i za obavljene rad isplatiti plaću.
- (2) Poslodavac je obavezan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu sa posebnim zakonom i drugim propisima.
- (3) Poslodavac ima pravo odrediti mjesto i način obavljanja rada radnika uvažavajući svoju organizaciju, poštujući pri tom prava i dostojanstvo radnika.
- (4) Radnik je obavezan prema uputama poslodavca, datim u skladu sa naravi i vrstom rada izvršavati preuzeti posao i poštovati organizaciju rada i način poslovanja.

Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad

Član 12.

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

- (2) Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- (3) Radnik koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju koje u skladu sa svojim mogućnostima organizira poslodavac.
- (4) Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad uređuju se pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

IV - RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Član 13.

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za poslodavca.
- (2) Puno radno vrijeme traje do 40 sati sedmično, a raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Rad sa nepunim radnim vremenom

Član 14.

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

Organiziranje rada u smjenama

Član 15.

- (1) Ako je rad organiziran u smjenama, izmjena smjena se uređuje odlukom poslodavca prema potrebama posla.
- (2) Poslodavci koji za to imaju potrebu, svojim internim aktom će definisati vrijeme pripravnosti i visinu naknade koja pripada radniku za vrijeme pripravnosti. U tom smislu, vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova se ne smatra radnim vremenom.

Preraspodjela radnog vremena

Član 16.

- (1) Preraspodjelu radnog vremena utvrđuje poslodavac odgovarajućim aktom, s tim da prosječno radno vrijeme ne može trajati duže od 52 sata sedmično, a za sezonske

poslove najduže 60 sati sedmično. Internim aktom poslodavac može odrediti period u kojem prosječno radno vrijeme ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena, ali ne duže od perioda kalendarske godine.

- (2) Poslodavac donosi pisanu odluku o preraspodjeli radnog vremena koju dostavlja radniku i sindikatu na način i u skladu sa pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

V - ODMORI I ODSUSTVA

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

Član 17.

- (1) Način i vrijeme korištenja odmora u toku radnog dana uređuje se internim aktom poslodavca u skladu sa potrebama i organizacijom posla.
- (2) Internim aktom, poslodavac može predvidjeti slučajeve u kojima od radnika može zahtijevati rad na dan svog sedmičnog odmora, pored slučajeva definisanih članom 46. Zakona o radu.

Godišnji odmor

Član 18.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 21 radni dan, a najduže u skladu sa zakonom.
- (2) Godišnji odmor iz prethodnog stava može se uvećavati u zavisnosti od:
 - dužine ukupnog radnog staža;
 - rada u smjenama;
 - težine uslova rada;
 - različitih socijalnih i zdravstvenih okolnosti;
 - učešća u odbrambeno oslobodilačkom ratu u skladu sa posebnim zakonom,a što se definiše pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (3) Kriteriji za uvećanje godišnjeg odmora iz stava 2. ovog člana se međusobno ne isključuju.
- (4) U godišnji odmor se ne računa sedmični odmor, praznici koji su po zakonu neradni odnosno dani odsustva radnika po drugom osnovu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Član 19.

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

Plaćeno i neplaćeno odsustvo

Član 20.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada uz naknadu plaće do 7 (sedam) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u skladu sa internim aktom poslodavca, uvažavajući odredbe Zakona o radu.
- (2) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice ili domaćinstva, radnik ima pravo na plaćeno odsustvo bez obzira da li je u toj godini iskoristio sedam radnih dana plaćenog odsustva po drugim osnovama.
- (3) Poslodavac svojim internim aktom uređuje uvjete i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva radnika.

VI - ZAŠTITA RADNIKA

Član 21.

Poslodavac i radnik imaju prava i obaveze u vezi sa sigurnošću i zaštitom zdravlja na radu u skladu sa važećim zakonskim propisima.

VII - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Osnovna pravila za obračun i isplatu plaća

Član 22.

- (1) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenog ovim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, osim u slučajevima predviđenim u članu 25. ovog kolektivnog ugovora.
- (2) Najniža satnica utvrđuje se pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili internim aktom poslodavca, s tim da neto satnica prije oporezivanja ne može biti manja od 2,90 KM.

Član 23.

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

Osnovna plaća i plaća za radni učinak

Član 24.

- (1) Osnovna plaća je novčani iznos koji poslodavac isplaćuje radniku za rad sa punim radnim vremenom, za odgovarajući posao i uz normalne uvjete rada.
- (2) Osnovna plaća, kao i dio plaće za radni učinak, uvažavajući prirodu posla, utvrđuje se pravilnikom o radu poslodavca ili drugim internim aktom koji uređuje plaće radnika, pojedinačnim kolektivnim ugovorom ako je isti potpisan u privrednom društvu, odnosno, ugovorom o radu.
- (3) Pravilnikom o radu ili drugim aktom kojim se utvrđuje sistematizacija radnih mjesta poslodavac utvrđuje grupe složenosti poslova u skladu sa svojim specifičnostima rada.

Niža od najniže satnice

Član 25.

- (1) Samo u izuzetnim slučajevima, iz opravdanih razloga ekonomske prirode poslodavac može utvrditi nižu od najniže satnice, s tim da satnica prije oporezivanja ne može biti manja 2,31 KM.
- (2) U smislu iz prethodnog stava nižu od najniže satnice iz stava 1. ovog člana poslodavac može utvrditi i isplaćivati za sve radnike isključivo u slučajevima:
 - kada isplata najniže satnice može dovesti do gubitka u poslovanju i smanjenja broja radnika odnosno gubitka određenog broja radnih mjesta;
 - smanjenog obima posla u odnosu na mjesečni i/ili godišnji plan;
 - kada isplata najniže satnice može utjecati na likvidnost i izmirenje obaveza po osnovu doprinosa i javnih prihoda, te
 - u slučaju elementarne nepogode, proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji proglašenog od strane nadležnih institucija;
- (3) Primjena niže od najniže satnice iz stava 2. ovog člana može trajati najduže šest mjeseci u kalendarskoj godini.
- (4) Izuzetno, rok iz prethodnog stava može se produžavati u slučaju iz stava 2. alineja 4., ali najduže dok traju takve okolnosti.
- (5) Poslodavac je obavezan da napravi sanacioni program u cilju prevazilaženja postojećeg stanja.
- (6) Poslodavac može isplaćivati nižu od najniže satnice utvrđene ovim kolektivnim ugovorom za sve novouposlene radnike koji obavljaju probni rad koji nije duži od šest mjeseci kao period profesionalnog osposobljavanja i usavršavanja za rad, kao i za radnike koji su na stručnom osposobljavaju za samostalan rad koje nije duži od šest mjeseci, s tim da niža od najniže satnice prije oporezivanja ne može biti manja od najniže satnice iz stava 1. ovog člana.
- (7) Primjena niže od najniže satnice iz prethodnog stava ovog člana može trajati najduže šest mjeseci.

- (8) Za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac kojem je zabranjen rad odlukom nadležnog organa ili kod kojeg je usljed navedenog stanja došlo do pada prihoda od najmanje 20% u odnosu na isto razdoblje u protekloj godini prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza, može svojom odlukom za određen broj radnika izvršiti umanjeње najniže satnice s tim da niža od najniže satnice prije oporezivanja ne može biti manja od satnice utvrđene u stavu 1. ovog člana.
- (9) Primjena niže od najniže satnice iz prethodnog stava može trajati najduže dok traje zabranjen rad ili do proglašenja prestanka stanja prirodne ili druge nesreće odnosno vanrednog stanja u FBiH.
- (10) Poslodavac je dužan o nastaloj situaciji obavijestiti Sindikat, potpisnika ovog kolektivnog ugovora.

Pravo na povećanu osnovnu plaću za otežane uvjete rada

Član 26.

- (1) Radnik ima pravo na povećanu osnovnu plaću za otežane uvjete rada.
- (2) Povećanje plaće iz stava 1. ovog člana utvrđuje se:
 - za uticaj okoline (mikroklimatski uvjeti - ekstremno visoke i niske temperature, dim, buka izvan zakonom propisanih granica, posebno blještava vještačka svjetlost, mračne prostorije, hemijske i biološke štetnosti, zračenje i sl.);
 - za opterećenje (povećani fizički napor, psihofizički napor, opterećenje čula);
 - za rad sa opasnim tvarima.
- (3) Povećanje osnovne plaće po osnovima iz stava 2. ovog člana iznosi 5-10% u skladu sa pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim internim aktom poslodavca ili ugovorom o radu.

Povećanje plaće po osnovu prekovremenog rada

Član 27.

- (1) Radnik ima pravo na povećanu plaću za:
 - prekovremeni rad - najmanje 30% neto satnice,
 - noćni rad - najmanje 35% neto satnice,
 - rad na dan sedmičnog odmora najmanje 20% neto satnice,
 - rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici - najmanje 40% neto satnice.
- (2) Dodaci se međusobno ne isključuju.

Pravo na povećanje plaće za godine radnog staža

Član 28.

- (1) Osnovna plaća radnika povećava se za najmanje 0,4%, za svaku godinu radnog staža kod tog poslodavca sa kojim ima zaključen ugovor o radu, s tim da ukupno povećanje po ovom osnovu ne može biti veće od 20% od osnovne plaće.
- (2) Pod radnim stažom u smislu stava 1. ovog člana podrazumijeva se i radni staž proveden kod poslodavca u slučaju statusne promjene poslodavca ili njegovog pravnog položaja (npr. zbog prodaje, nasljeđivanja, spajanja, pripajanja, te promjene oblika društva).

Naknade plaće

Član 29.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (2) Osnovica za isplatu navedenih naknada je osnovna plaća.
- (3) Za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac kojem je zabranjen rad odlukom nadležnog organa ili kod kojeg je usljed navedenog stanja došlo do pada prihoda od najmanje 20% u odnosu na isto razdoblje u protekloj godini prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza, može odlukom utvrditi radnicima prestanak obveze rada, u najduljem trajanju od 90 dana od dana donošenja odluke.
- (4) Rok iz prethodnog stava može se produžavati, ali najduže dok traje zabranjen rad ili proglašeno stanje prirodne ili druge nesreće te vanredno stanje u FBiH.
- (5) Za vrijeme prestanka obveze rada iz stava (3) ovog člana, radnik ima pravo na naknadu plaće, s tim da kod utvrđivanja naknade plaće najniža satnica prije oporezivanja ne može biti niža od satnice utvrđene u članu 25. ovog kolektivnog ugovora.

Član 30.

- (1) Radnik ili njegova porodica imaju pravo na naknadu na teret poslodavca u sljedećim slučajevima:
 - smrti radnika, u visini najmanje tri i po prosječne isplaćene plaće kod poslodavca iz prethodnog mjeseca;
 - smrti bračnog supružnika, djeteta i roditelja koji živi u zajedničkom domaćinstvu, u visini najmanje dvije prosječne isplaćene plaće kod poslodavca iz prethodnog mjeseca.
- (2) Uslov za isplatu naknade za slučaj smrti člana uže porodice je da radnik do isplate nije po istom osnovu ostvarivao pravo kod tog poslodavca, da drugi član uže porodice koji je zaposlen kod poslodavca nije ostvario pravo na naknadu po istom osnovu, da je radnik priložio kućnu listu kojom se dokazuje da član uže porodice živi ili izjavi da je

živio sa radnikom u zajedničkom domaćinstvu, odnosno izjavu da on snosi dodatne troškove po osnovu teške bolesti, invalidnosti i smrti člana uže porodice.

- (3) Naknade po osnovu drugih slučajeva poslodavac može urediti internim aktom.
- (4) U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog Ugovora.

Nagrađivanje i stimulisanje radnika

Član 31.

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

Nagrada za vjernost privrednom društvu

Član 32.

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

Pravo na ishranu u toku radnog vremena (topli obrok)

Član 33.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku obezbijediti ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).
- (2) Ukoliko poslodavac ne obezbjeđuje ishranu, radniku se isplaćuje mjesečna naknada u dnevnom iznosu za dane prisustva na poslu najmanje 0,6% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ali najviše do visine neoporezivog dijela u skladu sa važećim propisima.
- (3) Dnevni iznos naknade za ishranu utvrđuje se najkasnije do 31.12. u tekućoj godini za narednu i primjenjuje se za cijelu narednu godinu.
- (4) U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog Ugovora.

Prijevoz na posao i sa posla

Član 34.

- (1) Troškovi prijevoza radnika na posao i sa posla ostvaruju se u skladu sa pravilnikom o radu ili drugim internim aktom poslodavca.
- (2) U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog Ugovora.

Regres za godišnji odmor

Član 35.

- (1) Radnik može ostvariti pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora najviše do visine neoporezivog dijela, pod uslovom da poslodavac prethodnu poslovnu godinu nije poslovao sa gubitkom, a u skladu sa pravilnikom o radu, pojedinačnim kolektivnim ugovorom ako je isti potpisan u privrednom društvu, odnosno, ugovorom o radu.
- (2) U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog Ugovora.

Pravo na dnevnice

Član 36.

- (1) Radniku pripada pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja, u skladu sa Uredbom o naknadama troškova za službena putovanja ("Službene novine Federacije BiH", broj 44/16), koja važi za sve porezne obveznike.
- (2) U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog Ugovora.

Naknada za rad na terenu (terenski dodatak)

Član 37.

Radnik koji je zbog prirode posla koji obavlja, upućen na rad na terenu van mjesta zaposlenja, ostvaruje pravo na terenski dodatak u skladu sa pozitivnim propisima, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim internim aktom poslodavca.

Pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju

Član 38.

- (1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini najmanje:
 - jedne prosječne plaće u FBiH isplaćene u prethodnoj godini, za radnika koji je radio kod tog poslodavca od 1 do 5 godina;
 - dvije prosječne plaće u FBiH isplaćene u prethodnoj godini, za radnika koji je radio kod tog poslodavca od 5 do 10 godina;
 - tri prosječne plaće u FBiH isplaćene u prethodnoj godini, za radnika koji je radio kod tog poslodavca duže od 10 godina.
- (3) Visina i način isplate otpremnine iz prethodnog stava utvrđuje se internim aktima poslodavca.
- (4) U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog Ugovora.

Član 39.

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

Član 40.

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

VIII - NAKNADA ŠTETE

Utvrđivanje visine naknade štete u paušalnom iznosu

Član 41.

- (1) Ako se naknada štete, koju je radnik odnosno više radnika, na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokovao poslodavcu, ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina naknade štete utvrđuje se u paušalnom iznosu.
- (2) Paušalni iznos naknade štete sporazumno utvrđuju poslodavac i radnik odnosno grupa radnika koji su prouzrokovali štetu.
- (3) Ako poslodavac i radnik, odnosno grupa radnika, koji su prouzrokovali štetu, ne uspiju sporazumno utvrditi paušalni iznos naknade štete, strane u sporu mogu rješavanje spora povjeriti arbitraži, koju sporazumno imenuju.

Član 42.

- (1) Poslodavac može smanjiti ili osloboditi radnika od obaveze naknade štete.
- (2) Pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obaveze naknade štete.

IX - OTKAZ UGOVORA O RADU

Vrste težih i lakših povreda radnih obaveza

Član 43.

- (1) Pravilnikom o radu ili pojedinačnim kolektivnim ugovorom utvrđuju se vrste:
 - težih prestupa ili težih povreda radnih obaveza iz ugovora o radu zbog kojih poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos;

- lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu zbog kojih poslodavac ne može otkazati ugovor o radu bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.
- (2) Pisano upozorenje poslodavca radniku zbog lakšeg prijestupa ili lakše povrede radnih obaveza obavezno sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koju se radnik smatra odgovornim, izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja bez davanja predviđenog otkaznog roka.
- (3) Nakon proteka šest mjeseci poništava se pisano upozorenje u smislu stava 2. ovog člana, koje ne može biti razlog otkaza ugovora o radu.

Trajanje otkaznog roka

Član 44.

- (1) U slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu, dužina otkaznog roka se utvrđuje pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu, s tim da ne može biti kraći od definisanog Zakonom o radu FBiH.
- (2) U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, poslodavac može osloboditi radnika otkaznog roka ili dijela otkaznog roka.

Iznos otpremnine u slučaju otkaza ugovora o radu

Član 45.

Ako dođe do otkaza zaključenog ugovora o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, a otkaz nije uslijedio zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, radnik ima pravo na otpremninu u skladu sa odredbama Zakona o radu FBiH.

X - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 46.

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

Postupak mirnog rješavanja radnog spora

Član 47.

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa dužan je u pisanoj formi zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava, u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojim je povrijeđeno njegovo pravo.
- (2) Ako poslodavac ne udovolji zahtjevu radnika ili radnik ne bude zadovoljan odlukom poslodavca, radnik i poslodavac će nastali spor rješavati mirnim putem u narednih 30 dana.
- (3) Radnika u postupku iz stava 2. ovog člana može zastupati sindikat.
- (4) Zaštitu povrijeđenog prava pred sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije ispoštovao proceduru iz stava 1. i stava 2. ovog člana.
- (5) Odredbe se odnose i u slučaju naknade štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

XI - DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Pravo radnika na sindikalno organizovanje

Član 48.

- (1) Radnici kod poslodavca mogu organizovati sindikat sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova, u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i Statutom ovog sindikata, bez ikakvog prethodnog odobrenja poslodavca.
- (2) Radnici slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata.
- (3) Poslodavac ne može na bilo koji način onemogućiti radnike da se po svom slobodnom izboru učlane u sindikat i organizuju sindikat u privrednom društvu.
- (4) Poslodavac ne može radnike privrednog društva staviti u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu.
- (5) Sindikat je obavezan da djeluje u skladu sa zakonom, Statutom granskog sindikata i ovim kolektivnim ugovorom.
- (6) Zakonita djelatnost sindikata ne može se trajno ni privremeno zabraniti.

Član 49.

- (1) Radi sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, članovi izvršnog tijela sindikata (povjereništva) imaju pravo održati sastanke u radno vrijeme dva puta godišnje.
- (2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada najmanje 3 dana u godini uz naknadu plaće u dogovoru sa poslodavcem.
- (3) Povjerenici sindikalnih podružnica i izabrani članovi sindikata kod poslodavca koji su izabrani u organe Sindikata potpisnika ovog ugovora imaju pravo na najmanje četiri dana u godini uz naknadu plaće.

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

Član 50.

- (1) Mišljenja, prijedlozi, žalbe i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada rješavat će se direktnim pregovorima između poslodavca i sindikata.
- (2) Sindikalnim predstavnicima koji nisu radnici kod poslodavca, ali čiji sindikat ima članove kod poslodavca dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je taj pristup potreban za obavljanje sindikalne aktivnosti.

Zaštita sindikalnih predstavnika

Član 51.

- (1) Poslodavac, samo uz prethodnu saglasnost federalnog ministarstva nadležnog za rad može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.
- (2) Poslodavac, samo uz prethodnu saglasnost povjereništva sindikalne podružnice može otkazati ugovor o radu članu povjereništva sindikalne podružnice za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.

XII - POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA, ZAKLJUČIVANJA I OTKAZIVANJA KOLEKTIVNIH UGOVORA

Član 52.

- (1) Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora može pokrenuti svaka ugovorna strana određena Zakonom i ovim ugovorom.
- (2) Postupak kolektivnog pregovaranja pokreće se pismenim putem.
- (3) Strana koja je pokrenula postupak za kolektivno pregovaranje, radi zaključenja kolektivnog ugovora, utvrđuje prijedlog kolektivnog ugovora i dostavlja ga drugoj strani.

Član 53.

Strane kolektivnog ugovora dužne su u dobroj vjeri pregovarati o zaključenju kolektivnog ugovora u vezi pitanja koja mogu biti predmet kolektivnog ugovora u skladu sa Zakonom o radu FBiH i ovim ugovorom.

Član 54.

- (1) Postupak i rokovi za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora utvrđuju se pismenim protokolom o vođenju pregovora koji utvrđuju ugovorne strane.

- (2) Ugovorne strane su dužne pridržavati se rokova utvrđenih protokolom iz prethodnog stava.

Član 55.

- (1) Svaka strana potpisnica ima pravo da otkáže ovaj ugovor, ukoliko:
- druga strana ne prihvati u roku od 15 dana prijedlog za pregovore o izmjenama i dopunama ovog ugovora ili u istom roku ne odgovori na pisani zahtjev druge strane za otpočinjanje pregovora;
 - ako se u pregovorima u roku od tri mjeseca ne postigne dogovor o izmjenama i dopunama ovog ugovora;
 - ukoliko tokom važenja ovog ugovora, dođe do promjene značenja nekog od pojmova iz njegovih odredbi, na osnovu nekog drugog propisa, a druga strana ne prihvati usklađivanje takvih odredbi u roku od 15 dana od dana dostavljanja prijedloga druge strane;
 - postoji nemogućnosti njegova ispunjavanja, u cijelosti ili pojedinih odredbi, zbog izvanrednih vanjskih događaja ili promijenjenih ekonomskih okolnosti nastalih nakon sklapanja ovog ugovora, koji se u vrijeme sklapanja ugovora nisu mogli predvidjeti, niti ih je ugovorna strana mogla spriječiti, izbjeći ili otkloniti.
- (2) Otkazni rok u slučajevima iz prethodnog stava je 30 dana, od dana dostavljanja pismenog otkaza drugoj strani.
- (3) Nakon isteka otkaznog roka iz prethodnog stava, ovaj ugovor prestaje da se primjenjuje.

Član 56.

- (1) Strane potpisnice mogu sporazumno otkazati ovaj ugovor u bilo koje vrijeme.
- (2) Sporazumom iz prethodnog stava, regulišu se pitanja: otkaznog roka, važenja i primjene ovog ugovora i druga pitanja.

XIII - ŠTRAJK

Član 57.

- (1) Ukoliko se ne poštuju prava radnika utvrđena zakonom i kolektivnim ugovorom, sindikat će stupiti u pregovore sa poslodavcem i zahtijevati da se preduzmu odgovarajuće mjere.
- (2) Sindikat ima pravo organizovati štrajk poštujući odredbe zakona, pravila sindikata o štrajku i međunarodne konvencije, ukoliko sporna pitanja ne budu riješena putem pregovora.
- (3) Poslovi koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka, definišaće se sporazumom između poslodavca i sindikata, a u skladu sa Zakonom o štrajku FBiH.
- (4) Ukoliko se sporazum ne postigne u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora, primjenjivaće se odredbe Zakon o radu FBiH i Zakona o štrajku FBiH.

XIV - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Komisija za primjenu i tumačenje Kolektivnog ugovora

Član 58.

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

Vremensko trajanje Kolektivnog ugovora

Član 59.

- (1) Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na period od godinu dana od dana stupanja na snagu.
- (2) Nakon isteka roka važenja iz stava 1. ovog člana ovaj kolektivni ugovor primjenjuje se narednih 90 dana.

Produženje važenja kolektivnog ugovora

Član 60.

- (1) Ugovorne strane imaju pravo da pokrenu postupak izmjena i dopuna ovog kolektivnog ugovora najkasnije 60 dana prije njegovog isteka važenja.
- (2) Ukoliko ni jedna strana ne pokrene izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora smatraće se da je njegovo važenje produženo za period na koji je zaključen.
- (3) Ugovorne strane su suglasne da se produženje iz stava 2. ovog člana ne odnosi samo na prvu godinu već za svaku narednu godinu, sve dok ugovorne strane ne otkazu ovaj ugovor ili ne pokrenu izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora.

Nadzor nad primjenom kolektivnog ugovora

Član 61.

- (1) Nadzor nad primjenom ovog kolektivnog ugovora obavlja nadležni federalni, odnosno kantonalni inspektor rada.
- (2) Radnik, sindikat, vijeće zaposlenika i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspeksijskog nadzora.

Rok za usklađivanje pravilnika o radu

Član 62.

- (1) Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu, ukoliko nisu u skladu sa odredbama ovog kolektivnog ugovora, u roku od tri mjeseca od dana njegovog stupanja na snagu.

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

Član 63.

Za vrijeme trajanja ovog Ugovora kao i pojedinačnog kolektivnog ugovora, ukoliko poslodavac poštuje odredbe istih, Sindikat neće organizovati štrajk.

Član 64.

- (1) Ovaj kolektivni Ugovor zaključuje se u pet (5) istovjetnih primjeraka.
(2) Ovaj kolektivni ugovor nakon zaključivanja objavljuje se u „Službenim novinama Federacije BiH“ i stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".

Samostalni sindikat šumarstva,
prerade drveta i papira Bosne i
Hercegovine



Lejla Čatić
Lejla Čatić, predsjednik

Broj: 06-622-1/21
Sarajevo, 21.09.2021. godine

Udruženje poslodavaca
Federacije BiH/Grupacija za
djelatnost drvne i papirne
industrije



Suhad Ećo
Sužad Ećo, predsjednik

Broj: I- 125/21
Sarajevo, 21.09.2021. godine