

**KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA ŠGD „HERCEGBOSANSKE ŠUME“ d.o.o. KUPRES**

Kupres, ožujak 2014. godine

Temeljem članka 112. stavak 1. Zakona o radu („Službene novine F BiH“ broj 43/99, 32/00 i 29/03) Uprava ŠGD „Hercegbosanske šume“ d.o.o. Kupres na strani poslodavca i Sindikat uposlenika šumarstva Hercegbosanskih šuma na strani uposlenika, dana --- ožujka 2014. godine zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ŠGD „HERCEGBOSANSKE ŠUME“ d.o.o. KUPRES

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze njegovih potpisnika te pitanja iz radnih odnosa ili ona u svezi s radnim odnosima uposlenika kod Poslodavca.

(2) Prema odredbama ovog Ugovora, Poslodavac su ŠGD „Hercegbosanske šume“ d.o.o. Kupres (u daljnjem tekstu: Poslodavac), za kojeg uposlenik obavlja određene poslove, a uposlenik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca na temelju ugovora o radu.

Članak 2.

(1) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora obvezuju Poslodavca i sve uposlenike.

(2) U slučaju statusne promjene Poslodavca, do sklapanja novoga Kolektivnoga ugovora, nastavlja se primjenjivati ovaj ugovor.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Ugovorom o radu, Pravilnikom o radu, Sporazumom sklopljenim između Vijeća uposlenika i Poslodavca, Kolektivnim ugovorom ili zakonom primjenjuje se za uposlenika najpovoljnije pravo.

Članak 4.

(1) Odredbe ovog ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima Poslodavca.

(2) Opći akti Poslodavca moraju biti sukladni ovom ugovoru.

(3) Ako bi u općem aktu Poslodavca pojedino pravo uposlenika bilo manje od prava utvrđenim ovim ugovorom, neposredno se primjenjuju odredbe ovog ugovora.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

- (1) Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i uposlenika.
- (2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (3) Radni odnos zasniva se na vrijeme čije trajanje nije unaprijed određeno (radni odnos na neodređeno vrijeme).
- (4) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom o radu.
- (5) Poslodavac je obavezan uposleniku osigurati obavljanje poslova za koje je sklopio Ugovor o radu, te mu isplatiti plaću, a uposlenik je obavezan prema uputama i nalogima Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada osobno obavljati preuzeti posao.
- (6) Poslodavac neće ustupati poslove drugim pravnim i fizičkim osobama ako bi to ustupanje moglo izazvati otkaz ugovora o radu uposlenicima zaposlenim kod Poslodavca.

Članak 6.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu Poslodavac će omogućiti uposleniku da se upozna s odredbama ovog Kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu, te ostalim aktima kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa.
- (2) Potpisom posebne izjave uposlenik potvrđuje da je postupljeno sukladno stavku 1. ovog članka.

Članak 7.

- (1) Poslodavac može zasnovati radni odnos s osobom koja je završila školsko obrazovanje radi njenog osposobljavanja za samostalno obavljanje poslova na radnim mjestima u struci odnosno na radnim mjestima iz zanimanja za koje se školovala (u nastavku teksta: pripravnik).
- (2) Ugovor o radu sa pripravnikom se zaključuje na određeno vrijeme. Pripravnički staž za radna mjesta za koja je predviđena srednja stručna sprema traje 6 mjeseci, za radna mjesta za koja je predviđena viša stručna sprema, odnosno završen prvi ciklus Bolonjskog sustava obrazovanja traje 9 mjeseci i za radna mjesta za koja je predviđena visoka stručna sprema, odnosno završen drugi ili treći ciklus Bolonjskog sustava obrazovanja traje 12 mjeseci.
- (3) Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan osigurati provedbu programa stručnog osposobljavanja.
- (4) Imenovani mentor ostvaruje pravo na povećanje osnovice plaće od 5 %.

Članak 8.

Trajanje pripravničkog staža produljuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla ako je odsutnost sa posla trajala dulje od 30 (trideset) dana neprekidno.

Članak 9.

- (1) Poslodavac može, na zahtjev zainteresirane osobe, primiti tu osobu na stručno osposobljavanje za samostalan rad bez zasnivanja radnog odnosa i bez plaće – volonterski rad.

(2) Volonterski rad i provjera osposobljenosti odvija se pod istim uvjetima kao i za pripravnike. Za vrijeme volonterskog rada osiguravaju se prava propisana zakonom.
(3) Volonterski rad iz stavka 1. ovog članka može trajati najdulje godinu dana i to razdoblje ubraja se u pripravnički staž i u radno iskustvo.

Članak 10.

(1) Ako je ugovorom o radu ugovoren probni rad kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme, Poslodavac će odrediti stručnu osobu koja će pratiti i ocijeniti rad uposlenika.
(2) Probni rad može trajati najdulje 6 (šest) mjeseci.

Članak 11.

(1) Po svršetku probnog rada stručna osoba ili tijelo dužno je uposleniku i Poslodavcu priopćiti ocjenu o stručnim sposobnostima kao i radnoj disciplini uposlenika.
(2) Ukoliko do isteka roka probnog rada stručna osoba ili tijelo ne priopće svoju ocjenu, smatra se da je uposlenik zadovoljio na probnom radu.
(3) Otkazni rok za uposlenika koji nije zadovoljio na probnom radu iznosi najmanje 7 (sedam) dana.

Članak 12.

Probni rad se može produljiti za vrijeme opravdane odsutnosti s posla. Obavijest o produljenju probnog rada se obvezno dostavlja uposleniku prije isteka ugovorenog probnog rada.

III. PRAVA UPOSLENIKA ZA ČIJIM RADOM JE PRESTALA POTREBA

Članak 13.

(1) Poslodavac može otkazati Ugovor o radu kad zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga prestane potreba za radom uposlenika.
(2) O potrebi utvrđivanja viška uposlenika Poslodavac je obvezan savjetovati se s Vijećem uposlenika, dostaviti mu prijedlog Programa zbrinjavanja viška uposlenika i zatražiti mišljenje.
(3) Prijedlog Programa zbrinjavanja obvezno sadrži:
– objektivno, stručno utvrđene i dokumentirane razloge nastanka potrebe za prestankom rada uposlenika,
– podatke o organizacijskom dijelu u kojem je došlo do spomenute potrebe,
– broju uposlenika za čijim je radom prestala potreba i njihovoj kvalifikacijskoj strukturi,
– podatke o mogućnostima promjene organizacije i procesa rada, te o mogućnosti osnivanja novih organizacijskih oblika,
– podatke o mogućnostima rasporeda uposlenika, njihova zapošljavanja u drugom Društvu, mogućnostima dokvalifikacije ili prekvalifikacije i obavljanja rada sa skraćenim radnim vremenom.

(4) Nakon savjetovanja sa Vijećem uposlenika, prestanak potrebe za radom pojedinih uposlenika utvrđuje ovlaštena osoba u skladu sa zakonom i kriterijima iz Programa.

(5) Osim popisa uposlenika za čijim je radom prestala potreba Program obvezno sadrži:

- pravo koje se uposleniku osigurava,
- potrebna sredstva za osiguranje prava,
- izvore sredstava za te namjene.

(6) Poslodavac je obvezan, ukoliko se naknadno pokaže potreba za primanjem uposlenika, obavijesti uposlenike kojima je prestao radni odnos i dati im prednost prilikom izbora.

Članak 14.

Pri izradi programa viška uposlenika na temelju kojega prestaje potreba za radom pojedinih uposlenika, uzimaju se u obzir ovi kriteriji:

- dužina radnoga staža
- godine života
- socijalni status uposlenika
- stručna sprema, tj. osposobljenost za rad
- uspješnost u radu.

Članak 15.

Odluku o otkazu ugovora o radu uposleniku donosi ovlaštena osoba, koja je dužna savjetovati se s Vijećem uposlenika odnosno sindikalnim povjerenikom ako Vijeće uposlenika nije konstituirano.

Članak 16.

(1) Uposleniku utvrđenom kao višak zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga ne može se otkazati Ugovor o radu dok mu se ne pokuša osigurati jedno od sljedećih prava:

- zaposlenje na drugim poslovima u Društvu u istom ili drugom mjestu rada
- zaposlenje kod drugoga poslodavca na radnom mjestu koje odgovara uposlenikovoju stručnoj spremi odnosno znanju i sposobnostima
- dokvalifikacija ili prekvalifikacija
- rad sa skraćenim vremenom do 36 sati na tjedan, koje se računa kao puno radno vrijeme, ali ne dulje od 12 mjeseci.

(2) Uposleniku iz 1. stavka ovoga članka, zaposlenome kod poslodavca bez prekida najmanje dvije godine, umjesto osiguranja naprijed navedenih prava, osigurava se jednokratna naknada u obliku otpremnine u visini od 3 prosječne plaće isplaćenih uposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu i za svaku godinu rada kod poslodavca po jedna prosječna plaća isplaćena kod poslodavca u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, ako se poslodavac i uposlenik drugačije ne dogovore.

Članak 17.

Poslodavac može, samo uz prethodnu suglasnost vijeća uposlenika, donijeti odluku o :

- otkazu članu vijeća uposlenika,
- otkazu uposleniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti,
- otkazu uposleniku starijem od 55 godina i ženi starijoj od 50 godina

Poslodavac, samo uz prethodnu suglasnost federalnog ministarstva nadležnog za rad, može otkazati ugovor o radu:

- sindikalnom povjereniku za vrijeme dok obnaša dužnost i 6 mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti.

Članak 18.

U slučaju utvrđenoga trajnog viška ili najave viška zaposlenih u Društvu, može se pristupiti postupku primanja novih uposlenika na određeno ili neodređeno vrijeme za one stručne spreme i vrste zanimanja gdje nije iskazan višak, uz obvezno savjetovanje s Vijećem uposlenika na razini organizacijskih jedinica.

IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno radno vrijeme

Članak 19.

Radno vrijeme uposlenika, uključujući i stanku za odmor, iznosi 40 sati na tjedan u petodnevnom radnom tjednu. Početak i završetak radnog vremena utvrđuje se posebnom odlukom Poslodavca.

Nepuno radno vrijeme

Članak 20.

(1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu, te u slučaju obiteljskih obveza uposlenika za potrebe članova uže obitelji.

(2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade uposlenici s pravom na kraće radno vrijeme.

(3) Ako to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

(4) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

(5) Uposlenici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i uposlenici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(6) Uposlenicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu provedenom na radu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 21.

- (1) Na poslovima na kojima se ni uz primjenu mjera zaštite na radu uposlenik ne može zaštititi od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost uposlenika.
- (2) Svaka stranka ovlaštena je ministru mjerodavnom za rad predložiti donošenje pravilnika kojim se uređuju pitanja prema stavku 1. ovog članka.
- (3) Uposlenik koji radi skraćeno radno vrijeme sva prava ostvaruje kao da radi punu radno vrijeme.
- (4) Uposlenik kojemu je radno vrijeme skraćeno ne smije se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti mu se može odrediti prekovremeni rad na takvim poslovima, osim u slučaju elementarnih nepogoda (požara, poplave, eksplozija i sl.).

Preraspodjela radnog vremena

Članak 22.

- (1) U pojedinim organizacijskim dijelovima Društva može se izvršiti preraspodjela radnog vremena ako to zahtjeva priroda posla, organizacija rada, bolje korištenje sredstava rada, racionalnije korištenje radnog vremena ili izvršenje određenih poslova i zadataka.
- (2) Puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti sukladno odrednicama Zakona o radu tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena.
- (3) Odluku o preraspodjeli radnog vremena, sukladno odrednicama Zakona o radu, donosi Poslodavac uz prethodno pribavljeno mišljenje Vijeća uposlenika, a uposlenika se obavještava najmanje 8 dana prije preraspodjele.
- (4) U odluci o preraspodjeli radnog vremena Poslodavac je dužan točno navesti u kojem će razdoblju uposlenik raditi dulje vrijeme, a u kojem kraće od punog ili nepunog radnog vremena.
- (5) Preraspodjela radnog vremena utvrđuje se tako da ukupno radno vrijeme uposlenika, u prosjeku, ne bude duže od punog radnog vremena tijekom jedne kalendarske godine.
- (6) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Prekovremeni rad

Članak 23.

- (1) U slučaju i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu Poslodavca može odrediti rad dulji od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 (deset) sati tjedno.
- (2) Uposlenik mora dobiti pisani nalog za prekovremeni rad neposredno prije početka prekovremenog rada.
- (3) Potvrda o broju sati obavljenog prekovremenog rada mora biti pisana i dostavljena uposleniku najkasnije drugi radni dan u mjesecu koji slijedi mjesec u kojem je prekovremeni rad obavljan.
- (4) Trudnica, majka s djetetom do 3 (tri) godine starosti, malodobni uposlenik i roditelj koji radi polovicu punog radnog vremena zbog njege teže hendikepiranog djeteta,

samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina starosti može raditi prekovremeno samo ako da pisani pristanak.

Noćni rad

Članak 24.

Rad uposlenika u vremenu između 22 (dvadeset dva) sata uvečer i 6 (šest) sati idućeg dana smatra se noćnim radom, a za maloljetne uposlenike rad u vremenu između 20 (dvadeset) sati uvečer i 6 (šest) sati idućeg dana.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 25.

(1) Uposlenik koji radi u punom radnom vremenu ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 (trideset) minuta.

(2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ne može se odrediti na početku i na kraju radnog vremena.

(3) Za uposlenike koji rade od 7-15 sati (organizacijske jedinice) stanika je od 10,00 sati do 10,30 sati, odnosno od 8-16 sati (Direkcija društva) stanika je od 10,30 do 11,00 sati.

(4) Za uposlenike koji rade drugu smjenu stanika je od 19,30 do 20,00 sati.

(5) Za uposlenike koji rade treću smjenu stanika je 3,00-3,30 sati.

Dnevni odmor

Članak 26.

Dnevni odmor uposlenika između dva radna dana traje najmanje 12 (dvanaest) sati (neprekidno).

Tjedni odmor

Članak 27.

(1) Uposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju najmanje 24 sata neprekidno.

(2) Ako uposlenik radi na dan tjednog odmora, mora mu se osigurati dan u tijeku idućeg tjedna za takav odmor.

Godišnji odmor

Članak 28.

(1) Duljina godišnjega odmora utvrđuje se u skladu sa Zakonom o radu. Minimum od 18 (osamnaest) radnih dana godišnjega odmora povećava se primjenom sljedećih kriterija:

1. Prema složenosti poslova odnosno radnih zadataka:

- za uposlenike koji obnašaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena VSS 5 dana
- za uposlenike koji obnašaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena VKV, VŠS 4 dana
- za uposlenike koji obnašaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena SSS, KV 3 dana
- za uposlenike koji obnašaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena PKV, NSS 1 dan
- 2. Za svakih navršenih 5 godina radnog staža 1 dan
- 3. Prema uvjetima rada – rad u otežanim uvjetima rada 2 dana
- 4. Prema posebnim uvjetima:
 - samohranom roditelju do završetka školovanja djeteta ne starijeg od 18 godine 3 dana
 - jednom od roditelja za svako dijete do 7 godina 1 dan
 - invalidu rada, ratnom vojnom invalidu i uposleniku s tjelesnim oštećenjem preko 60% 3 dana
 - za njegu osobe s teškim tjelesnim i duševnim oštećenjem 3 dana

(2) Uposlenik je činjenice iz prethodnog stavka dužan dokumentirati Poslodavcu odgovarajućom potvrdom.

(3) Godišnji odmor ne može biti duži od 30 dana, odnosno 35 dana na poslovima na kojima se primjenom mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja.

(4) U dane godišnjeg odmora ne ubrajaju se blagdani, neradni dani, subote i nedjelje.

(5) Uposlenik koji se prvi put uposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa dulji od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

(6) Ako je uposlenik zasnovao radni odnos u tijeku kalendarske godine, a nema 6 (šest) mjeseci radnog staža neprekidno, ostvaruje pravo na godišnji odmor u toj godini, i to 2 (dva) dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

(7) Uposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

(8) Godišnji odmor može se koristiti tijekom čitave kalendarske godine na osnovu plana korištenja godišnjih odmora, koji donosi Poslodavac, sukladno potrebama procesa rada.

Članak 29.

(1) Uposlenik može koristiti godišnji odmor u više dijelova. Ako uposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristiti bez prekida u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) radnih dana u tekućoj kalendarskoj godini, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(2) Jedan dan godišnjega odmora uposlenik ima pravo koristiti kada on to želi, ali uz obvezu da o tome najmanje tri dana ranije obavijesti neposrednoga rukovoditelja.

Članak 30.

(1) Raspored korištenja godišnjega odmora utvrđuje upravitelj za uposlenike šumarija i radne jedinice, a za uposlenike Direkcije i upravitelje organizacijskih jedinica direktor Društva.

(2) Uposlenik mora biti obaviješten o korištenju godišnjega odmora najmanje 15 dana

prije korištenja.

(3) Rješenje o trajanju i rasporedu godišnjega odmora treba sadržavati sve kriterije po kojima je uposleniku utvrđena dužina godišnjega odmora i vrijeme u kojem će uposlenik koristiti godišnji odmor.

(4) Pri utvrđivanju dužine godišnjega odmora pojedinom se uposleniku uzimaju u obzir svi kriteriji koje uposlenik ispunjava petnaest dana prije nastupa godišnjega odmora.

(5) Dio godišnjega odmora koji je prekinut ili nije korišten zbog bolesti ili porodnog dopusta u kalendarskoj godini, uposlenik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Članak 31.

(1) Uposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

(2) Uposleniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 32.

(1) Uposlenik ima pravo na odsutnost s rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (sedam) radnih dana u kalendarskoj godini, s tim da u pojedinačnim slučajevima ostvaruje slijedeća prava:

| | |
|---|--------|
| – sklapanje braka | 5 dana |
| – rođenje djeteta | 5 dana |
| – smrt člana uže obitelji | 4 dana |
| – smrt člana šire obitelji | 2 dana |
| – teška bolest člana uže obitelji | 3 dana |
| – zadovoljenja vjerskih potreba | 3 dana |
| – preseljenja | 3 dana |
| – sklapanje braka djeteta uposlenika | 2 dana |
| – elementarne nepogode na stambenim objektima uposlenika | 3 dana |
| – za sudjelovanje na stručnim, studijskim, kulturnim, sportskim i drugim priredbama | 1 dan |
| – na poziv suda ili drugih tijela državne uprave | 1 dan |
| – ostale osobne potrebe | 2 dana |

(2) Članovima uže obitelji smatraju se: bračni, odnosno izvanbračni drug, dijete (bračno, izvanbračno, posvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na skrbništvo), otac, majka i usvojitelj.

(3) Članovima šire obitelji smatraju se: očuh, maćeha, braća, sestre, djed i baka (po ocu i majci).

(4) Vrijeme plaćenoga dopusta smatra se kao vrijeme provedeno na radu.

(5) Uposlenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

(6) Ako okolnosti na osnovi kojih uposlenik stječe pravo na plaćeni dopust nastupe u vrijeme privremene nesposobnosti za rad, uposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio privremeno nesposoban za rad.

(7) Odluku o plaćenom dopustu za uposlenike Direkcije donosi direktor Društva, a za uposlenike ostalih organizacijskih jedinica upravitelj organizacijske jedinice.

Članak 33.

Dobrovoljni davatelji krvi za svako davanje krvi koriste 2 (dva) radna dana (na dan davanja i prvi naredni dan), zasebno i neovisno od broja dana i vremena korištenja plaćenog dopusta tijekom godine.

Neplaćeni dopust

Članak 34.

- (1) Uposleniku se može na njegov zahtjev odobriti odsustvo bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 3 (tri) mjeseca.
- (2) U vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju.
- (3) Odluku o neplaćenom odsustvu donosi direktor Društva.

Članak 35.

- (1) Uposlenici koji su imenovani u predstavnička tijela BiH, FBiH, županije, grada i općina imaju pravo na neplaćeno odsustvo za dane kad su obvezni nazočiti sjednicama tijela u koje su imenovani ili izabrani. Obveza uposlenika je najaviti odsustvo neposrednom rukovoditelju po primitku poziva na sjednicu.
- (2) Uposlenicima izabranim, odnosno imenovanim na neku od javnih dužnosti u tijela BiH, Federacije BiH, županije, grada i općine, prava i obveze iz radnog odnosa, na njihov zahtjev, miruju, a najduže četiri godine od dana izbora, odnosno imenovanja.
- (3) Uposlenik iz stavka 2. ovog članka je obavezan u roku od 30 dana od dana prestanka mandata obavijestiti poslodavca da se želi vratiti na posao, a poslodavac je obavezan u roku od 30 dana rasporediti na poslove na kojima je radio prije izbora ili imenovanja na javnu dužnost ili druge odgovarajuće poslove.
- (4) Ako poslodavac nije u mogućnosti vratiti uposlenika na rad zbog prestanka potrebe za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, dužan mu je isplatiti otpremninu.

VI. ZDRAVLJE, SIGURNOST I ZAŠTITA NA RADU

Članak 36.

Uposlenik je dužan pridržavati se propisa o zaštiti na radu i upotrebljavati propisana zaštitna sredstva i naprave.

Članak 37.

Prije stupanja na rad uposleniku se mora omogućiti upoznavanje s propisima zaštite na radu. Prije rasporeda na radno mjesto on se mora upoznati s propisima zaštite na radu u svezi s radom koji će obavljati, te se osposobiti za rad na siguran način za poslove na kojima zasniva radni odnos.

Članak 38.

(1) Uposlenik ima pravo odbiti raditi ako mu neposredno prijete opasnost po život ili zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu.

(2) Ukoliko odbije raditi, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj, ne može mu se uskratiti puna isplata naknade plaće za vrijeme dok ne radi, niti se protiv njega smiju poduzeti bilo kakve mjere odgovornosti.

Članak 39.

Radi osiguranja zaštite uposlenika tijekom njihovog rada Poslodavac preuzima obvezu da omogući provođenje ovih mjera:

- osiguranje potrebnih uvjeta za nesmetano obavljanje poslova na radnim mjestima opisanim u procjeni opasnosti radnih mjesta;
- osiguranje uvjeta da se rad u svim radnim i pomoćnim prostorijama može nesmetano odvijati
- osiguranje mjera zdravstvene zaštite u posebnim zdravstvenim ustanovama obvezatnim zdravstvenim pregledima uposlenika koji rade na radnim mjestima s osobito otežanim i posebnim uvjetima rada
- osiguranje sve potrebne zaštitne opreme
- osiguranje uvjeta, tj. mjera za ostvarivanje boljih radnih uvjeta uposlenika u kojih postoji povećana opasnost od profesionalnih bolesti ili nastupa invalidnosti
- osiguranje ispravnosti sredstava za rad u skladu s propisima o zaštiti na radu i kontrole u određenim razdobljima
- osiguranje uposlenicima, koji zbog zdravstvenoga stanja ne mogu obavljati posao za koji su sklopili Ugovor o radu, mogućnost da im se, prema preostaloj radnoj sposobnosti može ponuditi sklapanje Ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Članak 40.

Uposlenik je dužan:

- raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih uposlenika, te sigurnost opreme i strojeva
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava za rad
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje
- upozoriti neposrednoga rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, te na one pojave pri radu i postupku drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život ili zdravlje uposlenika,
- ovladati znanjem iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način
- podvrgnuti se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti.

Članak 41.

U slučaju ozljede na radu i profesionalne bolesti, poslodavac će snositi dio troškova liječenja zdravstvene zaštite uposlenika koji nisu pokriveni redovitim zdravstvenim osiguranjem.

Poslodavac je dužan osigurati besplatnu vakcinaciju uposlenika koji rade u šumi protiv krpelja i drugih nametnika od kojih postoji opasnost zbog rada u prirodi.

Poslodavac može organizirati besplatne sistematske liječničke preglede za uposlenike, a što će biti definirano Pravilnikom društva.

Članak 42.

Poslodavac ne može rasporediti maloljetnika na radno mjesto koje zahtjeva teške fizičke poslove, rad pod zemljom ili pod vodom, kao ni na one poslove koji bi mogli štetno ili sa povećanim rizikom utjecati na njegov život i zdravlje, razvoj i moral.

Članak 43.

(1) Ženi se ne može narediti, niti se može rasporediti da obavlja naročito teške fizičke poslove, radove pod zemljom ili pod vodom, te druge poslove koje ugrožavaju njen život i zdravlje.

(2) Poslodavac ne može odbiti uposliti ženu zbog njene trudnoće ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu.

(3) Poslodavac je dužan rasporediti ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

(4) Ako poslodavac nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje žene, u smislu stavka 3. ovog članka, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće sukladno Ugovoru i Pravilniku.

(5) Privremeni raspored iz stavka 3. ovog članka ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.

Članak 44.

Ženi za vrijeme trudnoće, odnosno za vrijeme dojenja djeteta, naknada plaće, iznosi onoliko koliko bi ostvarila da je ostala na svom radnom mjestu.

Članak 45.

(1) Za vrijeme trudnoće, poroda i njega djeteta, žena ima pravo na porodiljni dopust u trajanju od jedne godine neprekidno.

(2) Na temelju nalaza ovlaštenog liječnika, žena može otpočeti koristiti porodiljni dopust 28 (dvadeset osam) dana prije očekivanog datuma poroda.

(3) Ako žena bez svoje krivice, temeljem nalaza ovlaštenog liječnika, ne koristi porođajno odsustvo 28 dana prije porođaja, ima pravo te dane iskoristiti poslije porođaja.

(4) Otac djeteta, odnosno usvojitelj može koristiti pravo iz stavka 1. ovog članka u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena koristiti to pravo.

(5) Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.

(6) Sva ostala prava porodilja odnosno roditelja djeteta (djece) proistječu na temelju članka iz Zakona o radu.

Članak 46.

(1) Uposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu i ima prednost pri stručnom obrazovanju radi prekvalifikacije i treba se rasporediti na lakše poslove koji odgovaraju njegovoj sposobnosti za rad.

(2) Poslodavac može, samo uz prethodnu suglasnost vijeća uposlenika, otkazati ugovor o radu uposlenika kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, osim u slučaju ako se radi o povredi radne dužnosti sukladno pravilniku o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti društva.

Članak 47.

(1) Uposlenik kojem prema propisima iz mirovinskog osiguranja do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje najviše 5 (pet) godina mirovinskog staža, zadržava do odlaska u mirovinu plaću radnog mjesta na kojem je u tom trenutku radio, ako je to za uposlenika povoljnije.

(2) Plaća uposlenika, odnosno uposlenice iz stavka 1. ovoga članka uvećava se razmjerno s porastom plaća kod poslodavca.

(3) Pravo iz stavka 1. ovog članka uposlenik može koristiti najviše 5 (pet) godina.

VII. ZAŠTITA PRAVA UPOSLENIKA

Članak 48.

(1) Uposlenik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava, ukoliko nije odlukom utvrđen drugi rok.

(2) Ako Poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva uposlenika ne udovolji tom zahtjevu ili mu uopće ne odgovori na njegov zahtjev, uposlenik može u daljnjem roku od godinu dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom, odnosno u roku od tri godine ako se radi o naknadi plaće i drugim oblicima naknade.

Zaštita dostojanstva uposlenika

Članak 49.

Poslodavac je dužan uposleniku osigurati zaštitu od izravne ili neizravne diskriminacije na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga

stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 50.

(1) Poslodavac je dužan za vrijeme obavljanja poslova štiti dostojanstvo uposlenika tako da mu osigurava uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju od nadređenih, suradnika i osoba s kojima redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova. Ova zaštita uključuje poduzimanje mjera i postupaka kao što su zabrana rada uposlenicima koji su pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti, propagiranje pristojnog ponašanja, sprječavanje svakog izazovnog ponašanja, upozorenja uposlenicima koji uznemiravaju ili spolno uznemiravaju druge uposlenike i dr.

(2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno ili neverbalno, odnosno fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 51.

Poslodavac je dužan uposleniku osigurati zaštitu od specifičnog oblika ponašanja jedne ili skupine osoba kojim se uposlenika sustavno psihički zlostavlja i ponižava, s ciljem ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta (mobing).

Članak 52.

(1) Uposlenik ima pravo ovlaštenoj osobi Poslodavca uputiti pritužbu u svezi sa svim oblicima diskriminacije i zaštite dostojanstva.

(2) Ovlaštena osoba Poslodavca dužna je rješavati pritužbe u svezi sa svim oblicima diskriminacije i zaštite dostojanstva uposlenika.

VIII. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 53.

(1) Ugovor o radu mogu otkazati uposlenik i poslodavac iz razloga i pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

(2) Na otkazne rokove primjenjuju se odredbe Zakona o radu, time da u slučaju kad ugovor o radu otkazuje uposlenik, otkazni rok ne može biti duži od 30 dana.

(3) Uposlenik kome poslodavac uručuje konačnu odluku o otkazu ugovora o radu ima pravo na otkazni rok u trajanju od najmanje 30 dana.

(4) Za vrijeme otkaznog roka, uposlenik ima pravo odsustvovati sa rada, uz naknadu plaće, radi traženja novog uposlenja, dva sata dnevno ili jedan dan u tjednu.

(5) Poslodavac može osloboditi uposlenika obveze otkaznog roka.

(6) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i mora sadržavati nadnevak prestanka ugovora o radu.

(7) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuje uposlenik i Poslodavac.

(7) Poslodavac, bez suglasnosti Federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja sindikalne dužnosti i 6 (šest) mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti.

Članak 54.

Ako je uposleniku izdano upozorenje na obveze ugovora o radu, ono se briše nakon proteka roka od godine dana računajući od dana kada je upozorenje dano.

IX. NAKNADA ŠTETE

Članak 55.

(1) Uposlenik koji je na radu ili u svezi sa radom prouzročio štetu Poslodavcu, dužan je istu nadoknaditi sukladno zakonu.

(2) Ako štetu prouzroči više uposlenika, svaki uposlenik odgovara za dio štete koji je prouzročio.

(3) Uposlenik koji na radu ili u svezi sa radom prouzroči štetu trećoj osobi, a štetu nadoknadi Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

(4) Ako se šteta ne može utvrditi u točnom iznosu, ovlaštena osoba poslodavca će imenovati povjerenstvo koje će odrediti štetu u paušalnom iznosu. Jednog člana povjerenstva će predložiti Sindikat.

(5) Ako uposlenik pretrpi štetu na radu ili u svezi sa radom, Poslodavac je dužan nadoknaditi štetu.

X. PLAĆE

Članak 56.

(1) Plaću za izvršeni rad Poslodavac je obvezan isplatiti uposleniku neovisno o ostvarenom poslovnom rezultatu.

(2) Sredstva za isplatu plaća osiguravaju se:

- iz poslovnih sredstava, a na teret poslovnih rashoda Poslodavca,
- iz prihoda.

(3) Poslodavac je dužan uposleniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

1. osnovne plaće – rad po vremenu,
2. plaća po osnovi ostvarenih rezultata (stimulativni dio plaće),
3. dodatka na plaću za ukupni radni staž i otežane uvjete rada,
4. naknada plaće po ovom Ugovoru i Zakonu.

(4) Osnovna plaća je najniži iznos koji se uposleniku mora isplatiti za puno radno vrijeme (174 sata mjesečno), za posao odgovarajuće grupe složenosti, normalne uvjete i rezultate rada.

(5) Osnovna plaća je proizvod osnovice za obračun plaća i koeficijenta složenosti poslova koje uposlenik obavlja.

(6) Osnovicu za obračun plaća utvrđuje Uprava Društva. Ukoliko se osnovica za obračun plaće za tekući mjesec smanjuje u odnosu na prethodni mjesec više od 10%, Uprava je dužna informirati Glavno vijeće uposlenika.

(7) Poslodavac je dužan uposleniku uručiti pisani obračun plaće.

Članak 57.

Najniža neto osnovna plaća ne može biti manja od $\frac{1}{2}$ prosječne neto plaće ostvarene u F BiH u prethodnom tromjesečju.

Stimulativni dio plaće

Članak 58.

Plaću po osnovu ostvarenih rezultata (stimulativni dio plaće) uposlenici mogu ostvariti kao organizacijska jedinica i individualno.

Članak 59.

(1) Stimulativni dio plaće za organizacijsku jedinicu se utvrđuje na osnovu slijedećih kriterija:

- ostvarenja fizičkog plana proizvodnje,
- ostvarenja finansijskog plana.

(2) Uprava Društva je obvezna dostaviti fizički plan proizvodnje i finansijski plan po organizacijskim jedinicama Sindikatu i Vijeću uposlenika.

Članak 60.

Odluku o visini stimulativnog dijela plaće za organizacijske jedinice za obračunski mjesec donosi Uprava Društva na osnovu izvješća o ostvarenju fizičkog i finansijskog plana proizvodnje, a može iznositi najviše $\pm 20\%$ osnovne plaće ostvarene u obračunskom mjesecu.

Članak 61.

(1) Pored stimulativnog dijela plaće za organizacijske jedinice, uposlenik može i individualno ostvariti stimulativni dio plaće za iznadprosječne rezultate u obračunskom mjesecu.

(2) Odluku o visini stimulativnog dijela plaće donosi direktor na prijedlog upravitelja i rukovoditelja službi, a za upravitelje i rukovoditelje službi direktor Društva.

(3) Stimulativni dio plaće kreće se do $\pm 20\%$ osnovne plaće uposlenika ostvarene u obračunskom mjesecu, i isplaćuje se istovremeno kad i osnovna plaća.

Članak 62.

(1) Sredstva za stimulativni dodatak na plaću uposlenika utvrđuju se na temelju godišnje mase sredstava za bruto plaće kod poslodavca.

(2) Sredstva za stimulativni dodatak na plaću uposlenika iznose najmanje 0,6% mase sredstava za bruto plaće kod poslodavca.

Članak 63.

(1) Uposlenici imaju pravo na uvećanu osnovnu plaću temeljem otežanih uvjeta rada:

- promjena mikroklimatskih uvjeta,
- opasnost od ozljeda,
- otežani fizički napori,

kao i za rad gdje je zakonom propisana primjena sredstva zaštite na radu.

(2) Uposlenici raspoređeni na poslovima i radnim zadacima :

- a) pomoćnik revirnika
- b) pomoćnik revirnika-primač
- c) pomoćnik revirnika-otpremač
- d) revirnik I
- e) revirnik II
- f) projektant

ostvaruju pravo na uvećanu osnovnu plaću temeljem otežanih uvjeta rada koji su najmanje 8 (osam) sati tijekom radnog dana proveli u otežanim uvjetima rada.

(3) Naknada za rad u otežanim uvjetima rada utvrđuje se u neto iznosu od 12,00 KM dnevno.

(4) Pravo na naknadu iz stavka 3. ovog članka imaju i uposlenici povremeno angažirani, koji po nalogu upravitelja organizacijske jedinice ili neposredno pretpostavljenog povremeno rade najmanje 8 (osam) sati tijekom radnog dana u uvjetima rada težim od normalnih uvjeta radnog mjesta na kojima su stalno raspoređeni.

Dodaci

Članak 64.

(1) Osnovna plaća uposlenika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,6 %, a ukupno najviše 20%.

(2) Vrijeme provedeno u ratu (pripadnici HVO i Armije BiH) upisano u radne knjižice kao poseban staž, računa se u minuli rad u omjeru 1:1.

(3) Pravo na povećanje osnovne plaće prema stavku 1. ovog članka pripada uposleniku na ukupni radni staž upisan u radnu knjižicu, uvećan za tekući radni staž kod poslodavca koji nije zaključen.

Članak 65.

Osnovna plaća uposlenika povećava se:

| | |
|---|----------|
| – za noćni rad | 30 posto |
| – za prekovremeni rad | 50 posto |
| – za rad na dan tjednog odmora | 30 posto |
| – za rad na dane državnih praznika i blagdana | 50 posto |

Plaća iz dobiti

Članak 66.

- (1) Odluku o visini sredstava iz dobiti za plaće uposlenika donosi Skupština Društva na prijedlog Uprave.
- (2) Udio svakog uposlenika u masi sredstava za plaće iz dobiti utvrđuje se razmjerno visini plaće po osnovu radnih sati koju je ostvario u periodu u kojem je ostvarena dobit u odnosu na ukupno isplaćene plaće po osnovu radnih sati svih uposlenika u Društvu.

Naknada plaće

Članak 67.

Uposlenik ima pravo na naknadu plaće u slijedećim slučajevima:

- za vrijeme godišnjeg odmora,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad uslijed bolesti,
- za vrijeme porodiljnog odsustva,
- za vrijeme plaćenog odsustva,
- za državne praznike i vjerske blagdane koji su proglašeni neradnim danima,
- za prekid rada (koji nije prouzročio uposlenik),
- za vrijeme odsutnosti s posla zbog obrazovanja, stručnog osposobljavanja i prekvalifikacije na koje ga je uputio poslodavac,
- u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu i Pravilnikom o radu.

Članak 68.

Za vrijeme godišnjeg odmora uposleniku pripada naknada plaće u visini njegove prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

Članak 69.

- (1) Za dane kad ne radi zbog privremene nesposobnosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, uposlenik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i ovim ugovorom.
- (2) Za dane privremene nesposobnosti uslijed bolovanja do 42 dana, uposlenik ostvaruje naknadu plaće u visini od 80% plaće ostvarene u prethodnom mjesecu.
- (3) Naknada plaće iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se uposleniku za prvih 42 dana bolovanja na teret sredstava poslodavca.

Članak 70.

Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad iznosi 100% od osnovice za bolovanje zbog: povrede na radu ili oboljenja od profesionalne bolesti, bolesti i komplikacija prouzročenih trudnoćom i porođajem, transplantacije živog tkiva i organa u korist druge osobe.

Članak 71.

Osnovica za naknadu plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad uslijed bolovanja je plaća isplaćena uposleniku – osiguraniku za mjesec koji prethodi mjesecu u kojem je nastupio slučaj na temelju kojeg se stječe pravo na naknadu plaće.

Članak 72.

Naknada plaće iz članka 70. isplaćivat će se zajedno s osnovnom plaćom.

Rokovi i razdoblje isplate plaće i zaštita plaće

Članak 73.

- (1) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno.
- (2) Rok za isplatu plaće je zadnji dan u mjesecu za prethodni mjesec.
- (3) U slučaju kašnjenja s isplatom plaće Poslodavac je dužan isplatiti uposleniku zakonske zatezne kamate.

Članak 74.

Poslodavac je obavezan prigodom isplate svake plaće uručiti uposleniku pisani obračun sa svim elementima s kojima je obračun utvrđen, kao i prikaz svih odbitaka za doprinose, poreze i druge odbitke temeljem zakonskih propisa ili temeljene na izvaji uposlenika (različite vrste kredita, članarine i sl.)

Članak 75.

- (1) Poslodavac ne može, bez suglasnosti uposlenika, svoja potraživanja prema uposleniku namiriti uskraćivanjem plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskraćivanjem naknade plaće ili dijela naknade plaće.
- (2) Najviše polovica plaće ili naknada plaće uposlenika može se prisilno obustaviti radi ispunjenja obaveza zakonskog izdržavanja, a za ostale obveze može se prisilno obustaviti najviše jedna trećina plaće uposlenika.

XI. MATERIJALNA PRAVA UPOSLENIKA

Regres

Članak 76.

- (1) Uposleniku koji tijekom kalendarske godine ostvari pravo na puni godišnji odmor pripada regres za korištenje godišnjeg odmora u visini do prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH u posljednjem tromjesečju.
- (2) Odluku o visini regresa i načinu isplate regresa donosi Uprava društva.

Prigodni novčani dodaci za blagdane

Članak 77.

Poslodavac će uposlenicima tijekom kalendarske godine isplatiti jednokratno prigodni novčani dodatak u visini do 30% od prosječne neto plaće isplaćene u F BiH u prethodnom mjesecu.

Odluku o načinu isplate dodatka na blagdane donosi Uprava Društva.

Troškovi prijevoza

Članak 78.

(1) Zaposleniku pripada naknada troškova prijevoza na posao i s posla, a čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada preko 2 (dva) kilometra s gornjom granicom do 60 kilometara u jednom pravcu.

(2) Kao svakodnevno putovanje na posao i sa posla podrazumijeva se korištenje javnih prometnih sredstava i vlastitim prijevoznim sredstvom.

(3) Svakodnevnim putovanjem na posao i sa posla podrazumijeva se, također, i putovanje izvršeno na relacijama na kojima ne postoji mogućnost korištenja sredstava javnog prometa i prijevoznih sredstava Društva osobnim prijevoznim sredstvom.

(4) Sve troškove prijevoza preko 120 kilometara (u oba pravca) zaposlenik snosi sam.

(5) Zaposlenici Društva koji imaju pravo upotrebe službenog vozila poslodavca i koji koriste organizirani prijevoz od strane poslodavca nemaju pravo naknade troškova prijevoza na posao i sa posla.

(6) Naknada troškova prijevoza na posao i sa posla osobnim prijevoznim sredstvom utvrđuje se u visini od 10 % cijene litre bezolovnog benzina na zadnji dan u mjesecu za jedan prijeđeni kilometar.

(7) Dostavljanje neistinitih podataka ili neažuriranje podataka vezanih za ostvarivanje prava na naknadu prijevoza na posao i sa posla smatra se težom povredom radnih dužnosti i podliježe disciplinskoj i materijalnoj odgovornost.

(8) Naknada troškova prijevoza na posao i sa posla isplaćuje se zajedno s plaćom zaposlenika i iskazuje se kao posebna stavka na obračunskoj listi.

Topli obrok

Članak 79.

- (1) Uposlenik ima pravo na naknadu za ishranu u tijeku rada (topli obrok) za dane provedene na radu ukoliko po drugom osnovu nisu ostvarili naknadu troškova koji uključuju troškove prehrane (dnevnicu za službeno putovanje, terenski dodatak, i sl.).
- (2) Pravo na naknadu za ishranu ostvaruju i radnici koji rade skraćeno radno vrijeme. Visina naknade se određuje razmjerno vremenu provedenom na radu.
- (3) Odluku o visini naknade za ishranu u tijeku rada donosi Uprava.
- (4) Djelatniku ne pripada naknada za topli obrok za dane kad odsusutvuje s posla po bilo kojem osnovu (godišnji odmor, plaćeno odsustvo, neplaćeno odsustvo, odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad i sl.), osim u slučaju dobrovoljnih davatelja krvi.

Dnevnicu za službeno putovanje

Članak 80.

- (1) Uposlenik ima pravo na naknadu troškova koji nastaju upućivanjem uposlenika izvan mjesta uposlenja radi obavljanja poslova za račun Poslodavca i to:
 - naknada troškova prijevoza i smještaja
 - naknada troškova prehrane (dnevnicu).
- (2) Naknada troškova prijevoza i smještaja se priznaje u punom iznosu prema priloženim računima.
- (3) Uposlenik ima pravo na punu dnevnicu ako je putovanje trajalo preko 12 do 24 sata.
- (4) Uposlenik ima pravo na ½ dnevnice ako je putovanje trajalo preko 8 do 12 sati, kao i za ostatak vremena preko 8 do 12 sati ako je putovanje trajalo duže od 24 sata.
- (5) Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu isplaćuje se u visini dnevnice za službeno putovanje korisnika Proračuna F BiH.

Odvojeni život

Članak 81.

Naknada troškova za odvojeni život obitelji pripada zaposleniku:

- ako je zaposlenik premješten u mjesto izvan mjesta stanovanja obitelji (120 km udaljeno od mjesta stanovanja obitelji) i nije u mogućnosti svakodnevno putovati na posao, niti mu je osiguran smještaj za obitelj u novom mjestu rada,
- ako je naknada ugovorena prilikom zasnivanja radnog odnosa u Društvu zbog deficitarnosti zanimanja.

Visinu naknade utvrđuje Uprava Društva svojom odlukom. Maksimalni iznos naknade za odvojeni život može iznositi 50 % od prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema zadnjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

Terenski rad

Članak 82.

(1) Rad na terenu podrazumijeva poslove koji se po svojoj prirodi izvode na terenu izvan mjesta uposlenja i u trajanju duljem od 30 dana neprekidno.

(2) Naknada za rad na terenu – terenski dodatak utvrđuje se u jednakom iznosu za sve uposlenike ovisno od osiguranja uvjeta boravka na terenu (smještaj, ishrana i drugo).

(3) Za rad na terenu utvrđuje se dnevni iznos terenskog dodatka u visini od:

- ako je osiguran smještaj i prehrana, terenski dodatak iznosi 20 % od visine dnevnice za službeno putovanje,
- ako je osiguran samo smještaj, u tom slučaju terenski dodatak se isplaćuje u visini dnevnice za službeno putovanje,
- ako je za rad na terenu osigurana ishrana u tom slučaju terenski dodatak iznosi 70% od visine dnevnice za službena putovanja.

Članak 83.

Dnevnica, naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Korištenje vlastitog automobila u službene svrhe

Članak 84.

Uposleniku, koji ima odobrenje za službeno putovanje koristiti automobil u osobnom vlasništvu, pripada naknada u visini od 20% od cijene jedne litre benzina (eurosUPER 95) po prijeđenom kilometru.

Jubilarnе nagrade za dugogodišnji rad uposleniku

Članak 85.

(1) Uposlenik ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu za ostvareni radni staž kod Poslodavca i to:

- za ostvareni radni staž od 10 godina – 1,00 prosječna mjesečna plaća u F BiH
- za ostvareni radni staž od 15 godina – 1,25 prosječne mjesečne plaće u F BiH
- za ostvareni radni staž od 20 godina – 1,50 prosječne mjesečne plaće u F BiH
- za ostvareni radni staž od 25 godina – 1,75 prosječne mjesečne plaće u F BiH
- za ostvareni radni staž od 30 godina – 2,00 prosječne mjesečne plaće u F BiH
- za ostvareni radni staž od 35 godina – 2,50 prosječne mjesečne plaće u F BiH, prema posljednjim statističkim podacima u momentu isplate .

(2) Isplata jubilarne nagrade može se izvršiti samo u onoj godini u kojoj uposlenik navršava predviđeni radni staž za pojedinu kategoriju radnog staža.

(3) Jubilarna nagrada isplatit će se zajedno sa plaćom za mjesec u kojem je ostvareno pravo na jubilarnu nagradu.

Otpremnina

Članak 86.

Uposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u iznosu od šest njegovih plaća isplaćenih u prethodnih šest mjeseci ili šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za uposlenika povoljnije.

Solidarna pomoć

Članak 87.

(1) Pravo na solidarnu pomoć ima zaposlenik ili njegova obitelj u slijedećim slučajevima:

- smrti uposlenika,
- teške bolesti ili teške invalidnosti uposlenika (najmanje 60% invaliditeta),
- teške bolesti člana uže obitelji uposlenika (supružnik, djeca i roditelji)
- smrti člana uže obitelji (supružnik, djeca i roditelji)

(2) U slučaju smrti uposlenika, obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u visini od 5 (pet) prosječnih plaća ostvarenih u Društvu u prethodnoj godini.

(3) U slučaju teške bolesti ili teške invalidnosti uposlenika (najmanje 60 % invaliditeta) uposlenik ima pravo na solidarnu pomoć u visini od 3 (tri) prosječne plaće ostvarene u Društvu u prethodnoj godini.

(4) U slučaju teške bolesti ili smrti člana uže obitelji uposlenik ima pravo na solidarnu pomoć u visini 3 prosječne plaće ostvarene u Društvu u prethodnoj godini.

(5) Pod teškom bolešću iz prethodnog stavka podrazumijevaju se slijedeće bolesti: akutna tuberkuloza, maligna oboljenja, endemska nefropatija, kirurška intervencija na srcu i mozgu, sve vrste degenerativnih oboljenja centralnog živčanog sustava, infarkt (srčani, moždani), oboljenje mišićnog sustava i paralize.

(6) Teška bolest odnosno teška invalidnost dokazuje se temeljem specijalističke dijagnoze ovlaštene zdravstvene ustanove.

(7) Pravo na jednokratnu novčanu pomoć, u jednom konkretnom slučaju, uposlenik može ostvariti ili po osnovu teškog invaliditeta ili po osnovu teške bolesti.

(8) Uz zahtjev za isplatu jednokratne novčane pomoći u slučaju teškog invaliditeta ili teške bolesti zaposlenika ili teške bolesti člana njegove uže obitelji, zaposlenik je dužan priložiti nalaz i mišljenje nadležne zdravstvene ustanove koji nisu stariji više od godinu.

(9) Ukoliko više od jednog zaposlenika u Društvu po odredbama ovog članka polaže pravo na solidarnu pomoć, po istom slučaju, isplatit će se jedna solidarna pomoć svima u jednakim iznosima.

(10) Solidarna pomoć isplatit će se zajedno sa plaćom za mjesec u kojem je ostvareno pravo na solidarnu pomoć.

(11) O zahtjevu iz članka 88. stavak 1. Kolektivnog ugovora odlučuje i donosi Odluku uprava Društva.

Dar djeci uposlenika

Članak 88.

(1) Prigodom blagdana svetog Nikole djeca uposlenika do navršenih 10 godina života imaju pravo na dar.

(2) Pravo na dar iz stavka 1. ovog članka imaju i djeca umrlih uposlenika do navršenih 10 godina života.

(3) Ukoliko u društvu rade oba roditelja djeteta, tad pravo na dar djetetu može ostvariti samo jedan od njih.

Zamjena odsutnog uposlenika

Članak 89.

(1) Uposleniku koji u skladu s aktima Društva zamjenjuje privremeno odsutnoga uposlenika na njegovim poslovima i radnim zadacima, pripada plaća po svim osnovama i mjerilima radnoga mjesta odsutnoga uposlenika ako je to za uposlenika povoljnije, u protivnom, zadržava plaću svoga radnoga mjesta.

(2) Pravo iz prethodnoga stavka ovog članka pripada uposleniku od prvog dana zamjene pa sve dok ta zamjena traje, pod uvjetom da je zamjena trajala neprekidno najmanje 7 dana.

Troškovi selidbe

Članak 90.

Uposleniku kojeg Poslodavac bez njegove suglasnosti rasporedi na rad u drugo mjesto, priznaju se selidbeni troškovi za prijevoz stvari.

XII. ZABRANA NATJECANJA UPOSLENIKA SA POSLODAVCEM

Članak 91.

(1) Uposlenik ne može, bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

(2) Poslodavac i uposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najdulje dvije godine od dana prestanka tog ugovora, uposlenik ne može zaposliti kod drugog lica koji je u tržišnoj utakmici sa poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica, sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem.

(3) Ugovor iz stavka 2. ovog članka može biti sastavni dio ugovora o radu.

(4) Ugovorena zabrana natjecanja obvezuje uposlenika samo ako je ugovorom Poslodavac preuzeo obvezu da će uposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene uposleniku u razdoblju od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(5) Naknadu iz stavka 4. ovog članka Poslodavac je dužan isplatiti uposleniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.

XIII. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE UPOSLENIKA

Članak 92.

(1) Uposlenici, sukladno svojim sposobnostima i potrebama rada, su obvezni obrazovati se, osposobljavati i usavršavati se na radu.

(2) Obrazovanje za potrebe Poslodavca je radna obveza uposlenika te mu za to vrijeme pripadaju sva prava kao da je radio. Međusobna prava i obveze između Poslodavca i uposlenika, koji je upućen na obrazovanje od strane Poslodavca, uređuju se posebnim ugovorom.

(3) Prilikom obrazovanja, uposlenik kojeg poslodavac nije uputio, ima pravo na plaćeni dopust sukladno ovom Ugovoru i neplaćeni dopust i to:

- 2 dana za svaki ispit,
- 3 dana za diplomski rad.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 93.

(1) Uposlenik će svoja prava iz radnog odnosa ostvariti po postupku i na način utvrđen Zakonom o radu.

(2) Rješenja nastalog radnog spora strane u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži. Sastav, postupak i druga pitanja u vezi s arbitražnim postupkom uredit će se sporazumom.

Članak 94.

Ako se zbog prodaje, nasljeđivanja, spajanja, pripajanja, podjele ili druge promjene oblika organiziranja, promijeni osoba ili pravni položaj Poslodavca, sve obveze iz Kolektivnog ugovora, Ugovora o radu i svih drugih akata, koje se odnose na uposlenika, prenose se na novog Poslodavca.

XV. SUDJELOVANJE UPOSLENIKA U ODLUČIVANJU – VIJEĆE UPOSLENIKA

Članak 95.

(1) Uposlenici mogu formirati vijeće uposlenika koje će ih zastupati u zaštiti njihovih prava i interesa iz radnog odnosa i u svezi s radom i radnim odnosom u Društvu.

(2) Vijeće uposlenika formira se na prijedlog sindikata ili najmanje 20% uposlenika od ukupnog broja uposlenih koji su u radnom odnosu kod poslodavca.

(3) Način i postupak formiranja vijeća uposlenika, kao i druga pitanja vezana za rad i djelovanje vijeća uposlenika, sadržana su u Zakonu o vijeću uposlenika („Službene novine FBiH“, br. 38/04).

XVI. DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 96.

Sindikata je samostalna, dragovoljna i interesna organizacija uposlenika u šumarstvu, strukovna i neovisna od državnih tijela, vjerskih institucija, političkih stranaka i poslodavaca, organizira se u sindikalne organizacije, podružnice i sindikalne jedinice i svoju aktivnost zasniva na Ustavu Federacije Bosne i Hercegovine, svom Statutu i međunarodnim dokumentima.

Članak 97.

(1) Poslodavac ne može ograničavati djelovanje sindikata odlukama tijela upravljanja i rukovođenja.

(2) Područje rada sindikata utemeljeno Statutom i Programom je sindikalno organiziranje uposlenika kod Poslodavca i zaštita prava uposlenika.

(3) Sindikat se neće baviti poslovnim politikom, politikom obveza i razvoja poslodavca, tehnološkim i ekonomsko-komercijalnim procesom.

(4) Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da postane ili ne postane članom sindikata.

Članak 98.

(1) Poslodavac će:

- osigurati Sindikatu informacije o aktima koji uređuju pitanje plaća i drugih naknada uposlenicima i radnih odnosa koje razmatra Nadzorni odbor i Uprava;
- omogućiti predstavniku Sindikata da nazoči sjednici Nadzornog odbora ili Uprave kada se razmatra i odlučuje o pitanjima koja se tiču ostvarivanja prava uposlenika;
- omogućiti predstavnicima Sindikata plaćeno odsustvo sa rada (kao da je radio) radi nazočenja sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama, kongresima, te radi osposobljavanja na tečajevima i seminarima;

(2) Sindikalni povjerenik ima pravo po prestanku sindikalne funkcije vratiti se na radno mjesto i mjesto rada gdje je radio prije odlaska na funkciju ili drugo mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i radnom iskustvu;

(3) Povjereniku kojem je sindikalna funkcija prestala prije isteka punog mandata, sindikalni imunitet traje još 6 (šest) mjeseci;

(4) Sindikat je obavezan Poslodavca obavijestiti o sindikalnim povjerenicima i trajanju mandata svakog sindikalnog povjerenika.

(5) Registriranom Sindikatu Poslodavac će osigurati slijedeće uvjete rada:

- radne prostorije,
- registrirano i ispravno vozilo po potrebi odlaska radi obavljanja sindikalnih poslova,
- sredstva, namještaj, jedan telefonski priključak, potrošni materijal i sitni inventar,

- slobodu sindikalnog izvješćivanja, podjele tiska, neometano korištenje oglasnih ploča, umnožavanje dokumenata nužnih za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarenja prava uposlenika, besplatno korištenje poštanskih i telekomunikacijskih usluga,

- obračun i ubiranje sindikalne članarine i sindikalnih financijskih potpora članovima sindikata putem obračunskih lista.

(6) Poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku omogućiti pristup podacima potrebnim za obnašanje njegove dužnosti te mu omogućiti uvid u podatke i isprave u svezi s ostvarenjem i zaštitom prava uposlenika.

(7) Poslodavac je obavezan omogućiti sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu i isplati plaća, dodatka na plaću, naknada na plaće i isplati zakonskih obveza temeljem plaća (osim obračuna pojedinačnih plaća uposlenika).

(8) Poslodavac će snositi troškove za članove sindikata (putni nalozi) radi nazočenja sastancima koje organizira Poslodavac, sastancima pregovaračkih timova na izradi Kolektivnog ugovora i sjednicama Zajedničke komisije koja će tumačiti odredbe Kolektivnog ugovora.

Članak 99.

(1) Poslodavac i Sindikat će partnerski odnos ostvariti putem direktora i predsjednika Sindikata.

(2) Direktor, ili od njega ovlašteni predstavnik, će primiti predsjednika Sindikata na njegov zahtjev.

(3) Poslodavac je dužan istovremeno uz isplatu mjesečnih plaća uplatiti na račun Sindikata obustavljeni iznos članarine uposlenika.

(4) Poslodavac će osigurati sredstva za sportske susrete uposlenika u organizaciji sindikata, jednom u dvije godine, o čemu će se sklopiti posebni sporazum kojim će se regulirati sva pitanja vezana uz organizaciju sportskih susreta.

XVII. METODE SINDIKALNE AKCIJE

Članak 100.

(1) Sindikat će metode sindikalne akcije koristiti tako što će njegov nositelj biti Predsjedništvo Sindikata-Glavni odbor, a partner direktor Društva.

(2) Pojedini oblici sindikalne aktivnosti i rokovi rješavanja su slijedeći:

| METODE SINDIKALNE AKCIJE | NAČIN RJEŠAVANJA | ROK RJEŠAVANJA |
|---------------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Zahtjev | Pismeno | 15-30 dana |
| Posredovanja | predstavnicima | 1-3 dana |
| Arbitraža | Komisijski | 30 dana |
| Pregovaranje | predstavnicima | 30 dana |
| Usuglašavanje | predstavnicima | 7 dana |
| Bojkot | Pismeno | 1-3 dana |
| Najava štrajka | Pismeno | 15 dana |
| Štrajk upozorenja | Pismeno | 3 dana |

Članak 101.

Sindikat će pristupiti štrajku kao metodu sindikalne akcije, sukladno Zakonu, pri tome vodeći računa da se osigura funkcioniranje Društva sukladno članku 5. Zakona o štrajku („Službene novine Federacije BiH, br. 14/00).

Članak 102.

Sindikat koji je stranka ovog Ugovora obavezan je Poslodavcu dostaviti presliku rješenje o upisu u Registar udruga, kao i točne podatke o broju članova.

XVIII. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 103.

Kolektivni radni sporovi o primjeni, izmjeni i dopuni, odnosno otkazivanju ovog ugovora ili drugog sličnog spora koji se nisu mogli riješiti dogovorom potpisnika ovog ugovora, rješavat će se u postupku mirenja sukladno Zakonu o radu.

Članak 104.

Strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora, sporazumno, povjeriti arbitraži.

Članak 105.

Kolektivne radne sporove, koji se nisu mogli riješiti dogovorom potpisnika ovog ugovora, rješava mirovno vijeće.

Članak 106.

Mirovno vijeće sastoji se od tri člana. Svaka strana bira po jednog člana Mirovnog vijeća, a treći član bira se dogovorno.

Članak 107.

- (1) Postupak mirenja pokreće se na pismeni prijedlog jednog od potpisnika ovog ugovora, a mora se dovršiti u roku od 10 (deset) dana od dana početka mirenja.
- (2) U postupku mirenja ispituju se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a po potrebi prikupljaju se i drugi dokazi i saslušavaju stranke.
- (3) Mirovno vijeće sastavlja pismeni prijedlog nagodbe.
- (4) Ako ugovorne strane prihvate pismeni prijedlog nagodbe, nagodba ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Članak 108.

- (1) U slučaju odbijanja prijedloga nagodbe, provodi se arbitražni postupak. Arbitražno vijeće broji 5 (pet) članova od čega po 2 (dva) imenuju ugovorne strane, a jednog zajedničkog člana (predsjednika) biraju iz reda uglednih stručnjaka iz oblasti koja je predmet spora.

(2) Rad Arbitražnog vijeća je javan.

Članak 109.

(1) Odluka arbitraže donosi se u roku od 15 (petnaest) dana od dana pokretanja arbitražnog spora i ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

(2) Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

XIX. ŠTRAJK

Članak 110.

(1) Uposlenik ima pravo na štrajk.

(2) Sindikat se suzdržava od štrajka ako se odredbe ovog kolektivnog ugovora uredno ispunjavaju prema svim uposlenicima.

(3) Štrajk se organizira i vodi sukladno Zakonu o štrajku („Službene novine Federacije BiH“, br. 14/00), Kolektivnom ugovoru i Pravilniku Sindikata o štrajku.

Članak 111.

(1) Odluku o stupanju u štrajk donosi Skupština Sindikata.

(2) Odluka o stupanju u štrajk dostavlja se osnovnim sindikalnim podružnicama i Poslodavcu.

Članak 112.

Poslodavac ne može pozivati na odgovornost uposlenike, niti ih dovoditi u nepovoljniji položaj, zbog sudjelovanja u štrajku, bez obzira jesu li učlanjeni u Sindikat ili nisu.

XX. PRIMJENA I TUMAČENJA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 113.

(1) Ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju od 4 (četiri) člana za praćenje primjene i tumačenje odredbi ovog ugovora.

(2) Komisija se imenuje u roku od 30 (trideset) dana od dana potpisivanja ovog ugovora. Predsjednik komisije mijenja se naizmjenično svake godine. Komisija donosi poslovnik o radu.

(3) Odluke komisije donose se većinom glasova.

(4) U slučaju da Povjerenstvo ne može donijeti Odluku sukladno stavku 3 .ovog članka, Povjerenstvo će imenovati neovisnog kandidata iz pravne struke s područja Hercegbosanske županije kao petog člana Povjerenstva.

Članak 114.

(1) Ovaj ugovor zaključuje se na određeno vrijeme od godinu dana.

(2) Strane su suglasne da će se odredbe ovog ugovora promjenjivati i nakon proteka vremena na koje je zaključen, sve do zaključenja novog ugovora.

(2) Svaka ugovorna strana može pokrenuti postupak za izmjene i dopune ovog ugovora.

(3) Strana kojoj je podnesen pismeni prijedlog dužna je očitovati se na predložene izmjene i dopune u roku od 15 (petnaest) dana od dana prijama prijedloga.

Članak 115.

Potpisnici ovog ugovora se obvezuju da će na sva ostala pitanja iz radnog odnosa koja nisu uređena ovim kolektivnim ugovorom primjenjivati odredbe Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 43/99, 32/00 i 29/03) i Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, br. 54/05).

Članak 116.

Ovaj ugovor stupa na snagu danom osmog dana od dana zaključivanja ugovora, a po dobivanju pisane suglasnosti od strane Nadzornog odbora predsjedniku Uprave Društva s jedne strane i pisane suglasnosti Glavnog odbora sindikata predsjedniku sindikata s druge strane.

Članak 117.

Nakon zaključivanja ovaj ugovor će se objaviti na oglasnoj ploči Direkcije i oglasnim pločama organizacijskih jedinica.

Broj _____

Za poslodavca,
PREDSJEDNIK UPRAVE

Broj _____

Za SINDIKAT
PREDSJEDNIK SINDIKATA
