

Službene novine FBiH broj: 02/08

Na osnovu člana 111. i 112. stav 1. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99, 32/00 i 29/03) te člana 2. stav 3. i 39. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 54/05), Federalno ministarstvo energije, rudarstva i industrije i Udruženje poslodavaca u djelatnosti tekstilne, kožarsko-prerađivačke i gumarske industrije Federacije Bosne i Hercegovine, na strani poslodavaca u djelatnosti tekstilne, kožarsko-prerađivačke i gumarske industrije Federacije Bosne i Hercegovine i Sindikat tekstila, kože, obuće i gume Bosne i Hercegovine, na strani zaposlenika u djelatnosti tekstilne, kožarsko-prerađivačke i gumarske industrije Federacije Bosne i Hercegovine, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA DJELATNOST TEKSTILNE, KOŽARSKO-PRERAĐIVAČKE I GUMARSKE INDUSTRIJE U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

I. OSNOVNE ODREDBE

Predmet Ugovora

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze strana koje su ga zaključile te prava i obaveze iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom poslodavaca i zaposlenika privrednih društava u djelatnosti tekstilne, kožarsko-prerađivačke i gumarske industrije na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, 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, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine i drugim propisima.

Pravni subjekti na koje se primjenjuje ovaj kolektivni ugovor

Član 2.

Ovakav kolektivni ugovor zaključuje se i primjenjuje u djelatnosti tekstilne, kožarsko-prerađivačke i gumarske industrije na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine. Ovaj kolektivni ugovor je obavezujući i važi za sve poslodavce u djelatnosti tekstilne, kožarsko-prerađivačke i gumarske industrije bez obzira na strukturu kapitala.

Zaključivanje kolektivnog ugovora za jedno privredno društvo

Član 3.

Sindikata privrednog društva i poslodavac privrednog društva u djelatnosti tekstilne, kožarsko-prerađivačke i gumarske industrije mogu zaključiti kolektivni ugovor za to privredno društvo, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom i njihovim radnim i proizvodnim specifičnostima.

Način utvrđivanja prava pravnim propisima

Član 4.

Ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom za privredno društvo, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih u Zakonu o radu i drugim zakonima kojima se regulišu prava po osnovu rada te Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine. Kolektivnim ugovorom za privredno društvo, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom. Ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom za privredno društvo, pravilnikom o radu i ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih Zakonom o radu i Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, ako zakonom nije drugačije predviđeno.

Primjena za zaposlenika najpovoljnijeg prava

Član 5.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno zakonom, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom za privredno društvo, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo, osim u slučajevima koji su striktno regulisani odredbama ovog ugovora.

Obaveze poslodavca da primjenjuje kolektivne ugovore

Član 6.

Poslodavac je obavezan primjenjivati ovaj kolektivni ugovor i kolektivni ugovor privrednog društva, koji je zaključio sa sindikatom privrednog društva i u skladu s njima donijeti pravilnik o radu i zaključiti ugovor o radu sa zaposlenicima.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 7.

Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika. Poslodavac u smislu ovog kolektivnog ugovora je fizičko ili pravno lice koje zaposleniku daje posao na osnovu ugovora o radu, kojeg obavezuje ovaj kolektivni ugovor, u skladu sa stavom 2. člana 2. Zaposlenik u smislu ovog kolektivnog ugovora je fizičko lice koje je na osnovu ugovora o radu zaposleno kod poslodavca koga obavezuje ovaj kolektivni ugovor.

Član 8.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti u slučajevima: - sezonskih poslova, - zamjene privremeno odsutnog zaposlenika, - rada na određenom projektu, - privremenog povećanja obima

poslova, i - drugim slučajevima utvrđenim pravilnikom o radu. Ugovor o radu iz stava 1. ovog člana prestaje istekom roka utvrđenog za svaki pojedinačni slučaj.

Probni rad

Član 9.

Poslodavac može, u skladu sa Zakonom, uvesti probni rad. Probni rad zaposlenika može trajati najviše, i to: - za zaposlenike sa VI, VII, i VIII stepenom stručne spreme do tri mjeseca; - za zaposlenike sa III, IV i V stepenom stručne spreme do dva mjeseca.

Član 10.

Ako je ugovorom o radu predviđen probni rad, poslodavac je dužan odrediti stručno lice ili tijelo koje će pratiti i ocijeniti rad zaposlenika, za vrijeme trajanja probnog rada. Provjera stručnih i drugih radnih sposobnosti zaposlenika u toku probnog rada provodi se nadzorom nad zaposlenikovim radom, uvidom u rezultate njegovog rada, praćenjem radne discipline i na druge načine pogodne za sticanje uvida u stručne i radne sposobnosti zaposlenika. Ocjenu probnog rada stručno lice ili tijelo iz stava 1. ovog člana dužno je saopćiti zaposleniku do isteka probnog rada. Ako se ocjena iz stava 3. ovog člana ne saopći zaposleniku do navedenog roka, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

Prijem pripravnika

Član 11.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom. Ugovor o radu iz stava 1. ovog člana zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom, propisom kantona ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Član 12.

Poslodavac pravilnikom o radu utvrđuje način osposobljavanja pripravnika i polaganja stručnog ispita, ako zakonom ili propisom kantona nije drugačije određeno. Po završetku pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom čiji sastav određuje poslodavac, u skladu sa pravilnikom o radu, ako zakonom ili propisom kantona nije drugačije određeno. U sastavu komisije iz stava 2. ovog člana ne može biti lice koje ima nižu stručnu spremu od lica koje polaže ispit.

Član 13.

Sa pripravnikom koji je položio stručni ispit poslodavac može zaključiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Pripravniku koji nije položio stručni ispit prestaje radni odnos sa danom uručenja odluke o tome da nije zadovoljio na stručnom ispitu.

Član 14.

Volonterski rad i provjera o osposobljenosti vrši se pod uvjetima i na način kao i za pripravnički staž utvrđen u članu 12. ovog kolektivnog ugovora, odnosno pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom i pravilnikom o radu.

Privremeni i povremeni poslovi

Član 15.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetom:1. da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u kolektivnom ugovoru privrednog društva ili u pravilniku o radu;2. 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 ZAPOSLENIKA

Obaveze poslodavca prema zaposleniku

Član 16.

Poslodavac je obavezan zaposleniku sa kojim je zaključio ugovor o radu obezbijediti i dati posao i za obavljeni rad mu isplatiti plaću.Poslodavac je obavezan osigurati zaposleniku uvjete za siguran rad, u skladu sa posebnim zakonom i drugim propisima.

Pravo poslodavca prema zaposleniku

Član 17.

Poslodavac ima pravo bliže odrediti mjesto i način obavljanja rada zaposlenika, poštujući pri tom prava i dostojanstvo zaposlenika.

Obaveze zaposlenika prema poslodavcu

Član 18.

Zaposlenik je obavezan prema uputama poslodavca, datim u skladu sa naravi i vrstom rada, izvršavati preuzeti posao.

Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad

Član 19.

Poslodavac može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.Zaposlenik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.Zaposlenik, koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju koje organizira poslodavac.Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad uređuju se kolektivnim ugovorom privrednog društva ili pravilnikom o radu.

IV. RADNO VRIJEME

Rad sa nepunim radnim vremenom

Član 20.

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

Organiziranje rada u smjenama

Član 21.

Ako je rad organiziran u smjenama, izmjena smjena se uređuje kolektivnim ugovorom privrednog društva, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Prekovremeni rad

Član 22.

U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenednog povećanja obima posla zaposlenik je, na zahtjev poslodavca, obavezan raditi prekovremeno, a najviše deset sati sedmično, odnosno tri sedmice neprekidno, a najviše deset sedmica u toku kalendarske godine. Poslodavac je obavezan donijeti pismeni akt o uvođenju prekovremenog rada, najkasnije na dan uvođenja istog, sa obrazloženjem, preciznom dužinom trajanja, brojem zaposlenika koji su obavezni raditi prekovremeno i ovlaštenom osobom za sprovođenje odluke o prekovremenom radu.

Preraspodjela radnog vremena

Član 23.

Preraspodjelu radnog vremena utvrđuje poslodavac odgovarajućim aktom, s tim da prosječno radno vrijeme ne može trajati duže od 52 sata sedmično.

Noćni rad

Član 24.

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

V. ODMORI I ODSUSTVA

Odmori

Način i vrijeme korištenja odmora u toku radnog dana

Član 25.

Način i vrijeme korištenja odmora u toku radnog dana uređuje se kolektivnim ugovorom privrednog društva, pravilnikom o radu, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.

Trajanje godišnjeg odmora duže od 18 radnih dana

Član 26.

Plaćeni godišnji odmor u trajanju najmanje 18 radnih dana, zaposleniku se uvećava:a) na dužinu staža osiguranja: - od 1 do 10 godina 1 radni dan, - od 10 do 20 godina 2 radna dana, - od 20 do 25 godina 4 radna dana, - od 25 do 30 godina 5 radnih dana, - preko 30 godina 8 radnih dana.b) na uvjete rada: - rad u smjenama 2 radna dana, - rad u otežanim uvjetima 3 radna dana.Maloljetni zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje od 24 radna dana.Kriteriji za uvećanje godišnjeg odmora iz stava 1. ovog člana se međusobno na isključuju.Ako je rad organiziran u manje od šest radnih dana u sedmici, pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na onoliki broj radnih dana na koliko je stvarno rad organiziran.Poslovi i trajanje odmora uređuje se kolektivnim ugovorom privrednog društva i pravilnikom o radu.

Član 27.

Zaposlenik koji se prvi put zaposli, a nije radio šest mjeseci neprekidno, ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duže od osam dana, ima pravo koristiti najmanje dva dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Obavezna konsultacija o planu godišnjih odmora

Član 28.

Poslodavac je dužan sačiniti plan godišnjih odmora, u skladu sa potrebama procesa rada.Prije donošenja odluke o planu godišnjih odmora poslodavac se obavezno konsultuje sa vijećem zaposlenika odnosno sindikalnom podružnicom o namjeravanoj odluci, koju im dostavlja najmanje 30 dana prije donošenja odluke, u skladu sa Zakonom o vijeću zaposlenika.Vijeće zaposlenika odnosno sindikalna podružnica u roku od sedam dana od dana dostavljanja prijedloga plana godišnjih odmora o namjeravanoj odluci dostavlja poslodavcu primjedbe i prijedloge kako bi rezultati konsultacija mogli uticati na donošenje namjeravane odluke o planu godišnjih odmora.Poslodavac je dužan najmanje 30 dana prije korištenja odmora obavijestiti zaposlenika o početku korištenja godišnjeg odmora.

Odsustvo sa rada

Pravo na plaćeno odsustvo

Član 29.

Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo do sedam radnih dana u toku jedne kalendarske godine u slučaju: - stupanja u brak, - rođenja djeteta, - smrti ili teže bolesti člana uže porodice, - smrti roditelja bračnog druga, - selidbe, saniranja vlastitog stambenog objekta oštećenog od posljedica elementarne nepogode, - sklapanja braka djeteta, - dobrovoljnog davanja krvi, - polaganja ispita za viši stepen stepen stručne spreme, pod uvjetom da ga poslodavac šalje na školovanje.Članom uže porodice, u smislu prethodnog stava, smatraju se: dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče, dijete uzeto na izdržavanje), supružnik (bračni, vanbračni), otac, majka, očuh, maćeha, braća i sestre, unučad, usvojilac,

staratelj, dedo, nana (po ocu i majci).Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana regulišu poslodavac i sindikat međusobnim dogovorom, u skladu sa ovim ugovorom.Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice ili domaćinstva, zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo bez obzira da li je u toj godini iskoristio sedam radnih dana plaćenog odsustva po drugim osnovama.

Zaštita zaposlenika

Član 30.

Poslodavac je dužan obezbijediti takve uvjete rada i sve potrebne mjere lične i kolektivne zaštite na radu, kojima se štiti fizičko i psihofizičko zdravlje i lična i kolektivna bezbjednost zaposlenika u procesu rada, u skladu sa zakonom.Poslodavac je dužan upoznati zaposlenika sa propisima o radnim odnosima i propisima o zaštiti na radu u roku od 30 dana po stupanju zaposlenika na rad.Poslodavac je dužan osposobljavati zaposlenika za rad na siguran način, a prilikom uvođenja novih tehnologija dužan je informisati zaposlenika o eventualnim opasnostima i preduzimanju mjera zaštite na radu.

Član 31.

Zaposlenik je dužan raditi na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih zaposlenika te sigurnost opreme i uređaja.Zaposlenik je dužan prihvatiti osposobljavanje za zaštitu na radu te održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju lična zaštita sredstava koja su mu povjerena na upotrebu i rukovanje.

Član 32.

Zaposlenik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti inspekciju rada kantona.

Član 33.

Poslodavac može, u skladu sa materijalnim mogućnostima, jednom godišnje organizovati besplatne sistematske ljekarske preglede zaposlenika.

Član 34.

Zaštita maloljetnog zaposlenika vrši se u skladu sa Zakonom.Ukoliko poslodavac rasporedi maloljetnog zaposlenika na poslove koji su naročito teški ili koji ugrožavaju njegov život i zdravlje inspektor rada kantona zabraniće takav rad.

Zaštita žene i materinstva

Član 35.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porođajno odsustvo u skladu sa Zakonom.Pravo na odsustvo iz stava 1. ovog člana može da koristi i otac djeteta, odnosno usvojilac, u slučajevima predviđenim Zakonom.

Član 36.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći, osim kada žena zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom, vezano za zaštitu trudnoće. Poslodavac ne smije tražiti podatke o ženinoj trudnoći prilikom zapošljavanja, odnosno zaključivanja ugovora o radu. Ženu za vrijeme trudnoće poslodavac ne može rasporediti da radi u noćnoj smjeni.

Član 37.

Po isteku prava na porođajno odsustvo utvrđeno Zakonom, jedan od roditelja ima pravo, na vlastiti zahtjev, odsustvovati sa rada do tri godine života djeteta, u kojem periodu mu prava i obaveze iz radnog odnosa miruju.

VI. PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Plaća

Osnovna pravila za obračun i isplatu plaća

Član 38.

Poslodavac je dužan zaposlenicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti, bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, regionalnu, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost i opredjeljenje. Poslodavac ne može zaposleniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenog ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom privrednog društva, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, osim u slučajevima predviđenim u članu 46. stav 3. ovog ugovora. Plaće zaposlenika utvrđuju se kolektivnim ugovorom privrednog društva, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom. Kolektivnim ugovorom privrednog društva, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuju se period isplate plaće, koji ne mogu biti duži od 30 dana. Poslodavac je dužan zaposleniku uručiti pismeni obračun bruto i neto plaće prilikom njene isplate. Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće zaposleniku uručiti obračun iznosa plaće koji je bio dužan isplatiti. Obračun iz stava 6. ovog člana ima snagu izvršne isprave. Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Osnovna plaća

Član 39.

Osnovna plaća je najniži iznos koji poslodavac mora isplatiti zaposleniku za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće grupe složenosti, normalne uvjete i rezultate rada. Osnovna plaća je proizvod najniže neto plaće i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje zaposlenik obavlja. Koeficijenti složenosti poslova utvrđuju se pravilnikom o radu, odnosno kolektivnim ugovorom za privredno društvo, ako je isti potpisan u privrednom društvu.

Najniža plaća

Član 40.

Najniža neto plaća utvrđuje se kolektivnim ugovorom za privredno društvo i pravilnikom o radu, s tim da je neto satnica od 1,75 KM. Najniža neto plaća je osnovica za obračun osnovne plaće zaposlenika.

Uvjeti i način usklađivanja najniže plaće

Član 41.

Najniža plaća usklađuje se sa povećanjem troškova života, rasta cijena na malo, ukupnog privrednog napretka i rezultata poslovanja u ovoj djelatnosti, najmanje jednom godišnje, u skladu sa Odlukom Vlade Federacije Bosne i Hercegovine na osnovu usaglašenih stavova socijalnih partnera u Ekonomsko-socijalnom vijeću za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine. Ukoliko se troškovi života u posljednja tri mjeseca povećaju najmanje 5%, vrši se obavezno usklađivanje najniže plaće.

Niža od najniže plaće (zagarantovana plaća)

Član 42.

Izuzetno, može se utvrditi niža od najniže plaće utvrđene u članu 44. ovog kolektivnog ugovora. Niža od najniže neto plaće iz stava 1. ovog člana može se utvrditi u slučajevima kada poslodavac zbog ekonomskih teškoća ne može obezbijediti zaposlenicima najnižu plaću iz člana 44. ovog kolektivnog ugovora, a ima program koji garantuje savladavanje problema. Poslodavac se može sa sindikatom dogovoriti o isplati niže od najniže plaće za vrijeme realizacije programa konsolidacije koji ne može biti duži od šest mjeseci. Poslodavac i sindikat utvrđuju procenat odstupanja najniže plaće iz stava 2. ovog člana, vrijeme odstupanja i vrijeme realizacije programa konsolidacije privrednog društva, s tim da neto satnica tako dogovorene niže od najniže ne može biti niža od 1,25 KM. Kolektivnim ugovorom za jedno privredno društvo mogu se utvrditi uvjeti, visina, način i period utvrđivanja niže od najniže plaće, ako se u roku od šest mjeseci ne konsoliduje privredno društvo.

Pravo na povećanu osnovnu plaću za otežane uvjete rada.

Član 43.

Zaposlenik ima pravo na povećanu osnovnu plaću za otežane uvjete rada (buka, vlaga, prašina, mračne prostorije, rad pri obojenoj svjetlosti, teški fizički naponi i sl.), kao i za rad gdje je zakonom propisana primjena sredstava zaštite na radu. Povećanje plaće iz stava 1. ovog člana utvrđuje se: - za uticaj okoline (mikroklimatski uvjeti-visoke i niske temperature, dim, prašina, vlaga, jaka buka, posebno blještava vještačka svjetlost, mračne prostorije, rad pri obojenoj svjetlosti, hemijske i biološke štetnosti, zračenje i sl.) najmanje 3% od osnovne plaće; - za opterećenje (povećani fizički napor, psihofizički napor, prisilni položaj tijela pri radu, opterećenje čula, upotreba ličnih zaštitnih sredstava koja povećavaju napor ili otežavaju obavljanje poslova, snažniji poremećaj biološkog ritma-rad u smjenama i sl. najmanje 5% od osnovne plaće; - za povećan rizik od nastanka povreda na radu, profesionalnih bolesti najmanje 5% od osnovne plaće; - za rad sa zagađujućim i prljavim tvarima najmanje 5% od osnovne plaće. Povećanje osnovne plaće po osnovima iz stava 2. ovog člana ne može biti veći od 30%.

Pravo na povećanu plaću

Član 44.

Zaposlenik ima pravo na povećanu plaću za: 1. prekovremeni rad najmanje 30% od neto satnice; 2. noćni rad najmanje 30% od neto satnice; 3. rad na dan sedmičnog odmora najmanje 20% od neto satnice; 4. rad u dane praznika koji su po zakonu neradni najmanje 50% od neto satnice. Dodaci se međusobno ne isključuju. Ukoliko zaposlenik nije izvršio redovnu i realnu normu utvrđenu aktima poslodavca, nema pravo na povećanje plaće po osnovu prekovremenog rada. Ukoliko većina zaposlenika ne može ispuniti normu, na zahtjev sindikata, poslodavac mora izvršiti preispitivanje norme.

Član 45.

Plaća pripravnika iznosi 80% od osnovne plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

Pravo na povećanje plaće za godine radnog staža

Član 46.

Osnovna plaća poveća se za svaku godinu radnog staža kod tog poslodavca za 0,6%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%. Pod radnim stažom u smislu stava 1. ovog člana podrazumijeva se i radni staž proveden kod poslodavca u slučaju promjene poslodavca ili njegovog pravnog položaja (npr. zbog prodaje, nasljeđivanja, spajanja, pripajanja, promjene oblika društva i dr.).

Naknade plaće

Član 47.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi, zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom, u visini: - plaćeno odsustvo najmanje u visini plaće koju je ostvario u prethodnom mjesecu; - za privremenu nesposobnost za rad zbog bolesti, za porođajno odsustvo, sa promijenjenom radnom sposobnošću u skladu sa zakonom. Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv (viša sila, privremeni zastoj u proizvodnji i sl.), u visini najniže plaće utvrđene ovim kolektivnim ugovorom. U slučaju prekida proizvodnje do kojeg je došlo usljed više sile, u trajanju dužem od jednog dana, poslodavac i sindikat će se dogovoriti o preraspodjeli radnog vremena.

Naknade u slučaju smrti zaposlenika i člana uže porodice i teške invalidnosti zaposlenika

Član 48.

U slučaju smrti zaposlenika usljed nesreće na poslu i teškog profesionalnog oboljenja, njegovoj porodici se isplaćuje novačana naknada u visini najmanje tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku. U slučaju smrti zaposlenika ili teške invalidnosti zaposlenika koji nisu posljedica nesreće na poslu i u slučaju smrti člana uže porodice zaposlenika, isplaćuje se naknada u visini najmanje dvije plaće iz prethodnog stava. Članom uže porodice iz stava 2. ovog člana smatraju se: bračni drug, djeca i roditelji, kao i unučad bez roditelja koje zaposlenik izdržava živeći u zajedničkom domaćinstvu.

Nagrađivanje i stimulisanje zaposlenika

Član 49.

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

Nagrada za vjernost privrednom društvu

Član 50.

Poslodavac može isplatiti nagradu za vjernost privrednom društvu u novčanom iznosu.

Pravo na ishranu u toku radnog vremena (topli obrok)

Član 51.

Poslodavac je obavezan zaposleniku obezbijediti ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).Ukoliko poslodavac ne obezbjeđuje ishranu, zaposleniku se isplaćuje mjesečna naknada u iznosu od najmanje 20% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Pravo na prijevoz na posao i sa posla

Član 52.

Zaposlenik ima pravo na prijevoz ili naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u skladu sa pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

Regres za godišnji odmor

Član 53.

Zaposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini najmanje 50% prosječne plaće svih zaposlenih ostvarene kod poslodavca u mjesecu koji prethodi isplati regresa, pod uvjetom da privredni subjekt-poslodavac nije prethodnu poslovnu godinu završio sa gubitkom.Ukoliko iznos ostvarenog profita ne može pokriti navedeni iznos regresa, visinu regresa utvrđuju poslodavac i sindikat, u skladu sa rezultatima poslovanja privrednog društva.

Pravo na dnevnice

Član 54.

Zaposleniku pripada pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja (dnevnica).Visina dnevnice i način plaćanja ostalih putnih troškova utvrđuje se u visini do 10% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku i naknadu za noćenje u visini punog iznosa računa, osim hotela "de-lux" kategorije.Naknada putnih troškova, troškova noćenja i dnevnica za službeno putovanje u inostranstvo utvrđuje se način propisan za organe uprave Federacije Bosne i Hercegovine.Dnevnica za službeni put se umanjuje 30% ako je obezbjeđena besplatna hrana.Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe isplaćuje se zaposleniku u visini 20% cijene litra benzina "super" po pređenom kilometru.

Naknada za rad na terenu (terenski dodatak)

Član 55.

Zaposlenik koji je zbog prirode posla koji obavlja upućen na rad na terenu van mjesta zaposlenja u trajanju dužem od 30 dana neprekidno ima pravo na terenski dodatak u visini od najmanje 75% iznosa dnevnice koja se isplaćuje u tom periodu.Terenski dodatak se isplaćuje unaprijed, najkasnije posljednji dan u mjesecu za sljedeći mjesec.

Naknada troškova zbog odvojenog života od porodice

Član 56.

Zaposlenik koji je privremeno upućen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice, ima pravo na mjesečnu naknadu troškova zbog odvojenog života od porodice u iznosu od 70% prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca u Federaciji Bosne i Hercegovine.Ako je zaposleniku osiguran besplatan smještaj ili besplatna ishrana, naknada iz stava 1.ovog člana umanjuje se za 30%, a ako su osigurani i besplatan smještaj i besplatna ishrana, naknada iz stava 1.ovog člana umanjuje se za 60%.

Međusobno isključivanje određenih prava

Član 57.

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

Pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju

Član 58.

Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju najmanje u visini tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Visina naknade ugovorene zabrane takmičenja zaposlenika sa poslodavcem

Član 59.

Ako su poslodavac i zaposlenik ugovorili da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine od dana prestanka tog ugovora, zaposlenik ne može zaposliti kod drugog lica koje je u tržišnoj utakmici sa poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica, sklapati poslove kojima se takmiči sa poslodavcem, ugovorena zabrana takmičenja obavezuje zaposlenika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obavezu da će zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu 60% prosječne plaće isplaćene zaposleniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

VII. NAKNADA ŠTETE

Utvrđivanje visine naknade štete u paušalnom iznosu

Član 60.

Ako se naknade štete, koju je zaposlenik, odnosno više zaposlenika, 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. Ako poslodavac i zaposlenik, odnosno grupa zaposlenika koji su prouzrokovali štetu, ne uspiju sporazumno utvrditi paušalni iznos naknade štete, strane u sporu mogu rješavanje spora povjeriti arbitraži, koju sporazumno imenuju.

Član 61.

Poslodavac može smanjiti ili osloboditi zaposlenika od obaveze naknade štete. Kolektivnim ugovorom privrednog društva i pravilnikom o radu utvrđuju se uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja zaposlenika od obaveze naknade štete.

VIII. OTKAZ UGOVORA O RADU

Vrste težih i lakših povreda radnih obaveza

Član 62.

Kolektivnim ugovorom privrednog društva ili pravilnikom o radu mogu se utvrditi vrste: - težih prestupa ili težih povreda radnih obaveza iz ugovora o radu zbog kojih poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku, 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 pismenog upozorenja zaposleniku.

Trajanje otkaznog roka

Član 63.

U slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti kraći od: - šest mjeseci za zaposlenike na rukovodećim mjestima i za zaposlenike sa radnim stažom dužim od 20 godina; - pet mjeseci za zaposlenike sa VII i VIII stepenom stručne spreme i zaposlenike sa 15-20 godina radnog staža; - četiri mjeseca za zaposlenike sa VI stepenom stručne spreme i zaposlenike sa 10-15 godina radnog staža; - tri mjeseca za zaposlenike sa IV stepenom stručne spreme i zaposlenike sa 5-10 godina radnog staža; - dva mjeseca za zaposlenike sa III stepenom stručne spreme i zaposlenike sa 2-5 godina radnog staža; - jedan mjesec za ostale zaposlenike. U slučaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu, poslodavac može osloboditi zaposlenika otkaznog roka ili dijela otkaznog roka.

Iznos otpremnine u slučaju otkaza ugovora o radu

Član 64.

Zaposlenik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem, s tim da se ne može utvrditi u iznosu manjem od 50% prosječne mjesečne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

IX. OSTAVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 65.

O pravima i obavezama zaposlenika 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 66.

Zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u pismenoj formi zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava. O ostvarivanju prava zaposlenika iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da odlučuje, u skladu sa Zakonom o radu, ovim kolektivnim ugovorom i drugim propisima, u roku od 30 dana od dana dostavljenog zahtjeva zaposlenika. Ako zaposlenik nije zadovoljan sa odlukom poslodavca iz stava 2. ovog člana, u rješavanju radnog spora može ga zastupati sindikat. Ako poslodavac i sindikat ne rješe radni spor u razumnom roku, rješavanje nastalog radnog spora stranke u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitražu, čiji sastav, postupak i druga pitanja za rad arbitraže uređuju sporazumom. Ukoliko se postupak ne okonča u skladu sa postupkom mirnog rješavanja radnog spora iz ovog člana u razumnom roku, zaposlenik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu. Rok za podnošenje tužbe nadležnom sudu teče od dana okončanja ovog postupka.

Prenošenje ugovora o radu na novog poslodavca

Član 67.

U slučaju promjene poslodavca ili njegovog pravnog položaja (npr. zbog nasljeđivanja, prodaje, spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.), ugovori o radu prenose se na novog poslodavca uz saglasnost zaposlenika, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.

X. PRAVILNIK O RADU

Član 68.

Poslodavac je obavezan pravilnikom o radu urediti plaće, organizaciju rada i druga pitanja značajna za zaposlenika i poslodavca, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom. Prilikom donošenja pravilnika o radu poslodavac je obavezan da se konsultuje sa Vijećem zaposlenika, odnosno sindikatom.

XI. SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU

Član 69.

Zaposlenici kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 15 zaposlenika imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih ekonomskih i socijalnih prava i interesa, u skladu sa Zakonom o vijeću zaposlenika. Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog sindikata ili najmanje 20% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih koji su u radnom odnosu kod poslodavca. Poslodavac je obavezan da o pitanjima koja su od interesa za ekonomski i socijalni položaj zaposlenika informiše Vijeće zaposlenika, konsultuje i pribavlja prethodnu saglasnost Vijeća zaposlenika. Vijeće zaposlenika prati primjenu zakona, kolektivnih ugovora i drugih propisa koji su od interesa za ostvarivanje prava zaposlenika. Vijeće zaposlenika prati da li poslodavac ispunjava obavezu u pogledu uplate doprinosa za penzijsko i invalidsko, zdravstveno i osiguranje od nezaposlenosti i s tim u vezi ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.

XII. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Pravo zaposlenika na sindikalno organizovanje

Član 70.

Zaposlenici u privrednom društvu 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. Zaposlenici u privrednom društvu slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata. Poslodavac ne može na bilo koji način onemogućiti zaposlenike privrednog društva da se po svom slobodnom izboru učlane u sindikat i organizuju sindikat u privrednom društvu. Poslodavac ne može zaposlenike privrednog društva staviti u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikat. Sindikat je obavezan da djeluje u skladu sa zakonom, Statutom ovog sindikata i ovim kolektivnim ugovorom. Poslodavac ne može zakonitu djelatnost sindikata tog privrednog društva trajno ni privremeno zabraniti. Poslodavcu se zabranjuje: 1. miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje sindikatom, 2. zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontrolisanja takvog sindikata. Ukoliko je u privrednom društvu organizovano više sindikata, za poslodavca su mjerodavni stavovi i zahtjevi o kojim su sindikati postigli saglasnost, a kada te saglasnosti nema, stavovi i zahtjevi sindikata koji zastupa većinu zaposlenih u društvu. Sindikat je

dužan odluku o izboru sindikalnog povjerenika i članova sindikalnog povjereništva dostaviti poslodavcu i upoznati ga sa sadržajem sindikalnih dokumenata.

Član 71.

Sindikalni povjerenik i članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo i obavezu kod poslodavca štiti i unaprijeđivati prava i interese članova sindikata, utvrđene ovim kolektivnim ugovorom i zakonom. Mišljenja, prijedlozi, žalbe i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada rješavat će se direktnim pregovorima između poslodavca i sindikata. Poslodavac je dužan na zahtjev sindikalnog povjerenika prihvatiti sastanak sa njim, odnosno sindikalnom delegacijom, radi mirnog rješavanja spora o određenim pitanjima iz stava 1. ovog člana. Sindikalni povjerenik je dužan blagovremeno u pismenoj ili usmenoj formi upoznati poslodavca o pitanjima koja predlaže da se na sastanku riješe, a vrijeme sastanka prethodno usaglasiti sa poslodavcem. Poslodavac je dužan razmotriti mišljenja i prijedloge sindikata u slučajevima predviđenim zakonom i ovim kolektivnim ugovorom i o njima se izjasniti. Poslodavac je dužan omogućiti sindikalnom povjereniku, ili drugom sindikalnom predstavniku, pristup svim podacima koji su od značaja za ostvarivanje i zaštitu prava članova sindikata. Sindikalnim predstavnicima koji nisu zaposleni kod poslodavca, ali čiji sindikat ima članove kod poslodavca dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je taj pristup potreban za obavljanje sindikalne aktivnosti.

Član 72.

Poslodavac je dužan da pravilnikom o radu predvidi i obezbijedi uvjete za rad i djelovanje sindikata u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom, a naročito: - prostor za rad i održavanje sastanaka sindikalne organizacije i njenih organa; - korištenje telefona, telefaksa, aparata za umnožavanje i drugih tehničkih sredstava nužnih za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava zaposlenika; - naknadu plaće sindikalnom povjereniku za vrijeme provedeno u obavljanju sindikalnih aktivnosti; - obračunavati i iz plaće zaposlenika odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu saglasnost zaposlenika te je redovno uplaćivati na račun sindikata, a na zahtjev i u skladu sa uputama sindikata.

Član 73.

Sindikalni povjerenik obavlja svoje aktivnosti u radnom vremenu i prima naknadu plaće u skladu sa ovim ugovorom i ugovorom o radu. Poslodavac se obavezuje obezbijediti naknadu plaće u punom iznosu najviše jednom glavnom sindikalnom povjereniku kada ovaj predstavlja više od 500 zaposlenih članova sindikalne organizacije. Poslodavac i Sindikat će posebnim sporazumom utvrditi broj sindikalnih povjerenika sa pravom na rad do četiri sata sedmično radi obavljanja sindikalnih aktivnosti na teret sindikalne organizacije, zavisno od broja članova sindikalne organizacije rada i oblika organizovanja njenih aktivista te tehničko-tehnološke organizacije i materijalnih mogućnosti poslodavca. Poslodavac će obezbijediti i naknadu plaće za vrijeme, najviše do sedam dana u kalendarskoj godini, provedeno na obrazovanju i osposobljavanju sindikalnog povjerenika za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Član 74.

Mišljenja, prijedlozi, žalbe i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada rješavat će se direktnim pregovorima između poslodavca i sindikata. Sindikalnim predstavnicima koji nisu zaposleni 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 75.

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.

Prava zaposlenika izabranog na profesionalnu funkciju u sindikatu

Član 76.

Zaposleniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže četiri godine od dana izbora odnosno imenovanja. Zaposlenik koji nakon završetka profesionalne funkcije u sindikatu želi da nastavi rad kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka profesionalne funkcije, a poslodavac je dužan primiti zaposlenika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti zaposlenika. Zaposlenika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stava 2. ovog člana, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na profesionalnu funkciju ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu člana 98. Zakona o radu. Ako poslodavac ne može vratiti zaposlenika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stava 3. ovog člana, dužan mu je isplatiti otpreminu utvrđenu u članu 100. Zakona o radu, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio. Ako zaposleniku prestane radni odnos u smislu stava 3. ovog člana, poslodavac ne može u roku od godinu dana zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili stepen stručne spreme, osim lica iz stava 1. ovog člana.

XIII. POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I ZAKLJUČIVANJA KOLEKTIVNIH UGOVORA

Pokretanje postupka kolektivnog pregovaranja

Član 77.

Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora može pokrenuti svaka ugovorna strana utvrđena u zakonu o radu. Postupak iz stava 1. ovog člana pokreće se pismenim pute.

Obaveze pregovaranja u dobroj vjeri

Član 78.

Strane kolektivnog ugovora dužne su u dobroj vjeri pregovarati o zaključivanju kolektivnog ugovora u vezi sa pitanjima koja prema Zakonu o radu mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

Utvrđivanje prijedloga kolektivnog ugovora

Član 79.

Strana koja je pokrenula postupak za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora utvrđuje prijedlog kolektivnog ugovora i dostavlja ga drugoj ugovornoj strani.

Protokol o vođenju pregovora

Član 80.

Postupak i rokovi za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora uređuju se pisanim protokolom o vođenju pregovora koji utvrđuju potpisnice kolektivnog ugovora.

Izmjene i dopune kolektivnog ugovora

Član 81.

Inicijativu za izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora može dati svaka strana. Inicijativa se podnosi u pismenoj formi, a strana kojoj je upućena dužna je na inicijativu odgovoriti u roku od 15 dana od dana prijema inicijative. Izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku predviđenom za njegovo donošenje.

XIV. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 82.

Postupak mirenja u kolektivnim radnim sporovima provodi se u skladu sa Zakonom o radu.

Član 83.

Strane u sporu mogu se dogovoriti da rješavanje sporova povjere arbitraži. Svaka strana imenuje isti broj arbitara i njihovih zamjenika. Predsjednika i zamjenika arbitražnog vijeća strane imenuje sporazumno. Postupak rada arbitražnog vijeća regulisat će se sporazumom strana u sporu.

XV. ORGANIZOVANJE ŠTRAJKA

Član 84.

Ako se ne ostvaruje prava radnika utvrđena zakonom i ovim kolektivnim ugovorom, sindikat će stupiti u pregovore sa poslodavcem i zahtjevat će da se preduzmu odgovarajuće mjere. Ako se sporna pitanja ne mogu riješiti putem pregovora ili postupkom mirenja, predviđenog zakonom i ovim kolektivnim ugovorom, sindikat ima pravo organizovati štrajk. Štrajk se organizuje i vodi u skladu sa Zakonom o štrajku, Pravilima sindikata o štrajku i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 85.

Odluku o stupanju u štrajk u svim djelatnostima koje obuhvata Sindikat tekstila, kože, obuće i gume Bosne i Hercegovine donosi Glavni odbor Sindikata tekstila, kože, obuće i gume Bosne i Hercegovine, na pismeni prijedlog najmanje 60% članica. Odluka o stupanju u štrajk, odnosno najava štrajka dostavlja se u pismenoj formi svim članicama, kao i nadležnim organima u skladu sa Zakonom o štrajku, najkasnije 10 dana prije početka štrajka.

Član 86.

Odluku o stupanju u štrajk kod poslodavca donosi sindikalno povjereništvo, na osnovu pismene izjave najmanje 60% članova sindikata. Odluku o štrajku, odnosno najavu štrajka sindikat dostavlja poslodavcu u pismenoj formi najkasnije 10 dana prije početka štrajka.

Član 87.

Poslodavac je dužan u skladu sa Zakonom o štrajku, sporazumno sa sindikatom utvrditi poslove koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka. Ako se u rokovima i na način utvrđen u Zakonom o štrajku ne postigne sporazum o poslovima i broju zaposlenika koji su dužni da rade za vrijeme štrajka, sindikat u odluci o štrajku utvrđuje da su to sljedeći poslovi: - obezbjeđenja objekata, - proizvodnja robe i pružanja

usluga za koje su unaprijed utvrđeni ugovoreni rokovi isporuke i to tako da rok isporuke bude najduže 30 dana predviđenog za početak štrajka. Odlukom iz stava 2. ovog člana utvrdit će se i broj zaposlenih koji su dužni da rade za vrijeme štrajka.

Član 88.

Organizovanje i učešće u štrajku na način utvrđen Zakonom o štrajku, Pravilima o štrajku i ovim kolektivnim ugovorom ne predstavlja povredu radne obaveze i ne može biti osnov za utvrđivanje bilo kakve odgovornosti niti za prestanak radnog odnosa.

Član 89.

Za vrijeme trajanja štrajka zaposlenici ostvaruju prava iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom o štrajku. Zaposleniku iz stava 1. ovog člana može se umanjiti plaća srazmjerno vremenu provedenom u štrajku, ukoliko radno vrijeme u štrajku nije nadoknađeno, i to: - za sudjelovanje u štrajku do tri radna dana najviše do 50% od osnovne plaće - za sudjelovanje u štrajku preko tri radna dana najviše do 30% od osnovne plaće. Umanjenje plaće iz stava 2. ovog člana utvrđuje se pravilnikom o radu odnosno ugovorom o radu.

Član 90.

Zaposlenik koji ne poštuje odredbe Zakona o štrajku, Pravila sindikata o štrajku, ovog kolektivnog ugovora i odluke Štrajkačkog odbora, neće imati zaštitu sindikata u slučaju da poslodavac pokrene postupak za utvrđivanje njegove odgovornosti zbog radnji učinjenih u toku trajanja štrajka.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Komisija za primjenu i tumačenje Kolektivnog ugovora

Član 91.

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 92.

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Nadzor nad primjenom kolektivnog ugovora

Član 93.

Nadzor nad primjenom ovog kolektivnog ugovora obavlja federalni, odnosno kantonalni inspektor rada. Zaposlenik, sindikat, vijeće zaposlenika i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijskog nadzora.

Rok za usklađivanje pravilnika o radu

Član 94.

Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu sa odredbama ovog kolektivnog ugovora, u roku od tri mjeseca od dana njegovog stupanja na snagu. Poslodavci su dužni u roku od četiri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora ponuditi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.

Član 95.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije Bosne i Hercegovine". Stupanjem na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavca i zaposlenika u djelatnosti tekstilne, kožarsko-prerađivačke i gumarske industrije u Federaciji BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 30/00).

Broj 102/07 26. decembra/prosinca 2007. godine Sarajevo

Predsjednik grupacije
za tekstil, kožu, obuću i gumu
unutar Udruženja poslodavaca F BiH

Mehmed Čorhodžić, s. r.