

Na osnovi članka 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99, 32/00 i 29/03), članka 39. Opšteg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 54/05), Federalno Ministarstvo prometa i komunikacija, Udruženja poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine - Grupacija poslodavaca u oblasti prometa u Federaciji Bosne i Hercegovine i Sindikat prometa u Federaciji Bosne i Hercegovine, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

O PRAVIMA I OBVEZAMA POSLODAVACA I ZAPOSLENIKA U OBLASTI PROMETA ZA TERITORIJU FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze ugovornih strana, te prava i obveze iz rada i po osnovu rada zaposlenika kod poslodavaca u djelatnostima:

- prijevoz putnika,
- transport roba,
- popravka i servisiranje transportnih sredstava.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora odnose se i na strane koje, prema odredbama Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99, 32/00 i 29/03., u daljnjem tekstu: Zakon) mogu biti strane Kolektivnog ugovora, a koje mu naknadno pristupe.

Članak 2.

Potpisnice Kolektivnog ugovora suglasne su da je ovaj Kolektivni ugovor obvezujući i važi za sve poslodavce bez obzira na strukturu kapitala na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine.

Članak 3.

Ovim Kolektivnim ugovorom ne mogu se utvrditi manja prava i obveze od prava i obveza utvrđenih Opštim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, osim u slučaju predviđenim člankom 57. stavka 2. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 4.

Pravilnik o radu koji donosi poslodavac mora biti uskladen sa ovim Kolektivnim ugovorom.

Ako bi pravilnikom o radu bila utvrđena pojedina prava i obveze u manjem obimu od prava i obveza koja proizlaze iz ovog Kolektivnog ugovora, direktno se primjenjuju odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 5.

Ugovorne strane obvezne su provoditi odredbe ovog Kolektivnog ugovora i poduzimati radnje za njegovu primjenu.

II. RADNI ODNOSI

1. Zaključivanje ugovora o radu

Članak 6.

Zaključivanjem ugovora o radu zasniva se radni odnos između poslodavca i zaposlenika.

Članak 7.

Pored općih uvjeta utvrđenih Zakonom, za zasnivanje radnog odnosa pravilnikom o radu utvrđuju se i posebni uvjeti, i to:

- stručna sprema,
- posebna specijalistička znanja,
- radno iskustvo.

Članak 8.

Ugovor o radu može zaključiti lice koje je navršilo 15 godina života i koje ima opštu zdravstvenu sposobnost utvrđenu od ovlaštenog liječnika.

2. Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

Članak 9.

Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno ili određeno vrijeme.

Članak 10.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog za svaki pojedinačni slučaj.

Članak 11.

Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna sa pravima i obvezama po osnovu rada, u skladu sa Zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

3. Sadržaj ugovora o radu

Članak 12.

Ugovor o radu, pored podataka utvrđenih Zakonom, treba sadržavati i podatke o: vremenu trajanja probnog rada, ako je probni rad određen kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa, vremenu trajanja pripravničkog staža, ako se ugovor zaključuje sa pripravnikom, posebnim uvjetima rada za određena radna mjesta, i drugim uvjetima utvrđenim pravilnikom o radu.

4. Probni rad

Članak 13.

Prije zaključivanja ugovora o radu za pojedine poslove može se izvršiti prethodna provjera stručnih i psihofizičkih sposobnosti zaposlenika, što će se bliže razraditi pravilnikom o radu.

Članak 14.

Poslodavac može, u skladu sa Zakonom, ugovoriti probni rad sa zaposlenikom.

Probni rad zaposlenika može trajati najviše, i to:

- za zaposlenike sa VI, VII i VIII stupnjem stručne spreme do tri mjeseca,
- za zaposlenike sa III, IV i V stupnjem stručne spreme do dva mjeseca.

Članak 15.

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 stjecanje uvida u stručne i radne sposobnosti zaposlenika.

Ocjenu probnog rada stručno lice ili tijelo iz stavka 1. ovog članka dužno je izvijestiti zaposleniku do isteka probnog rada.

Ako se ocjena iz stavka 3. ovog članka ne izvijesti zaposleniku do navedenog roka, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

5. Prijem pripravnika

Članak 16.

Poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju pripravničkog staža sa pripravnikom na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje koje se odnosi.

Pripravnikom se smatra lice koje prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovao, radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad.

Članak 17.

Poslodavac pravilnikom o radu utvrđuje način osposobljavanja pripravnika i polaganja stručnog ispita, ako Zakonom i propisom kantona nije drugačije određeno.

Po završetku pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom čiji sastav određuje poslodavac, u skladu s Pravilnikom o radu, ako Zakonom ili propisom kantona nije drugačije određeno.

Članak 18.

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.

6. Volonterski rad

Članak 19.

Poslodavac može primiti lice na stručno osposobljavanje za samostalan rad bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

U slučaju iz stavka 1. ovog članka zaključuje se ugovor o volonterskom radu u pismenoj formi.

Volonterski rad iz stavka 1. ovog članka može trajati najduže godinu dana, ako Zakonom nije drugačije određeno.

Period volonterskog rada računa se u pripravnički staž i u radno iskustvo koji se postavljaju kao uvjet za zaključivanje ugovora o radu na određenim poslovima.

Članak 20.

Volonterski rad i provjera o osposobljenosti vrši se pod uvjetima i na način kao i za pripravnički staž utvrđen u članku 17. ovog Kolektivnog ugovora, odnosno pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom i Pravilnikom o radu.

7. Privremeni i povremeni poslovi

Članak 21.

Poslodavac može za obavljanje privremenih i povremenih poslova zaključiti ugovor o privremenim i povremenim poslovima, u skladu sa Zakonom.

Ako se zaključuje ugovor o privremenim i povremenim poslovima, isti se može zaključiti za:

- otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda,
- suzbijanje nastanka većih šteta u procesu rada,
- druge slučajeve utvrđene pravilnikom o radu.

Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osiguravaju se prava utvrđena Zakonom.

8. Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad

Članak 22.

Poslodavac može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Zaposlenik je obvezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad iz st. 1. i 2. ovog članka uređuju se Pravilnikom o radu.

Članak 23.

Prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, poslodavac je obvezan omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

9. Radno vrijeme

Članak 24.

Puno radno vrijeme zaposlenika traje najduže 40 sati tjedno.

Članak 25.

Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa nepunim radnim vremenom, u skladu sa Zakonom.

Zaposlenik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora, kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

Zaposlenik koji je zasnovao radni odnos na osnovu ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka, ostvaruje pravo na plaću i naknade plaće razmjerno dužini radnog vremena, a u skladu sa Pravilnikom o radu, odnosno Ugovorom o radu.

Članak 26.

Zaposlenicima koji rade na naročito teškim i po zdravlje opasnim poslovima, na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće ostvariti zaštitu od štetnih utjecaja, skraćuje se radno vrijeme, razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na njihovo zdravlje i radnu sposobnost.

Poslovi iz stavka 1. ovog članka i trajanje radnog vremena utvrđuju se Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu, u skladu sa Zakonom.

Članak 27.

Zaposlenicima koji rade na radnim mjestima na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem, zbog težine i štetnosti rada odnosno prirode posla na određenom radnom mjestu, svakih 12 mjeseci efektivno provedenih na radu, na određenom radnom mjestu, će se računati kao 14, 15, 16 ili 18 mjeseci staža.

Radna mjesta iz stavka 1. ovog članka utvrđuju se Pravilnikom u skladu sa Zakonom.

Članak 28.

Raspored redovnog tjednog radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i trajanje i dužina dnevnog odmora, utvrđuje se Pravilnikom o radu, odnosno Ugovorom o radu.

Članak 29.

U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim slučajevima hitne potrebe, zaposlenik je obavezan raditi duže od punog radnog vremena, ali najviše do 10 sati tjedno.

Rad duži od punog radnog vremena smatra se prekovremenim radom, u skladu sa Zakonom.

Članak 30.

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti kada to zahtijeva priroda djelatnosti, odnosno poslovi i zadaci, organizacija rada, bolje korištenje radnog vremena, te izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

Dužinu trajanja preraspodijeljenog radnog vremena poslodavac utvrđuje u skladu sa Zakonom.

Poslodavac je dužan izvijestiti zaposlenika o uvođenju preraspodijeljenog radnog vremena i njegovom trajanju, i to najmanje tri dana prije uvođenja preraspodjele radnog vremena.

Prilikom uvođenja preraspodjele radnog vremena poslodavac mora poštivati odredbe o dnevnom i tjednom odmoru zaposlenika.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 31.

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

Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena, tako da zaposlenik radi noću uzastopno najviše jedan tjedan, te da mu se osigura tjedni odmor u skladu sa Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Ako je kod poslodavca osigurana mogućnost dnevne prehrane, ta obveza postoji i za vrijeme rada u smjeni noću.

članak 32.

Poslodavac može uvesti noćni rad za maloljetne zaposlenike samo u slučajevima predviđenim Zakonom.

10. ODMORI I ODSUSTVA

10.1. Odmori

članak 33.

Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

Zaposlenik ima pravo na odmor od jednog sata za jedan dan u toku tjedna, ukoliko takav odmor zaposlenik zahtijeva od poslodavca.

Način i vrijeme korištenja odmora iz stavka 1. i 2. ovog članka utvrđuje se Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu.

Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovog članka ne uračunava se u radno vrijeme.

članak 34.

Zaposlenik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati.

Konkretno trajanje odmora iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se pravilnikom o radu.

članak 35.

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata.

Konkretno trajanje tjednog odmora iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se Pravilnikom o radu.

Ako je neophodno da zaposlenik radi u dane tjednog odmora, poslodavac je dužan osigurati mu korištenje najmanje jednog slobodnog dana, prema dogovoru sa zaposlenikom.

10.2. Godišnji odmor

članak 36.

Zaposlenik u svakoj kalendarskoj godini ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Ako zaposlenik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stavka 2. ovog članka, ima pravo na najmanje dva dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

Konkretno pravo na godišnji odmor iz stavka 3. ovog članka, utvrđuje se Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu.

članak 37.

Zaposlenik poslije navršenih šest mjeseci neprekidnog rada ima pravo na godišnji odmor od 18 radnih dana.

Godišnji odmor iz stavka 1. ovog članka povećava se za broj radnih dana u skladu sa sljedećim kriterijima:

1. Prema dužini staža:

- od 2-5 godina staža jedan radni dan
- od 5-10 godina staža dva radna dana
- od 10-20 godina staža četiri radna dana
- od 20-30 godina staža šest radnih dana
- od 30-40 godina staža sedam radnih dana

2. Prema uvjetima rada:

- za rad u otežanim uvjetima rada do dva radna dana

3. Prema rezultatima rada

- za izuzetne rezultate i kvalitetu rada do dva radna dana

4. Prema socijalno-zdravstvenim uvjetima:

- za majke sa djetetom do 7 godina starosti za svako dijete po jedan radni dan
- za samohranog roditelja ili staratelja djeteta do 10 godina starosti za svako dijete po jedan radni dan
- roditelju ili staraocu teško oboljelog ili hendikepiranog djeteta po jedan radni dan
- invalidima rada ili rata dva radna dana
- teškim bolesnicima jedan radni dan

Zaposlenima koji rade na izuzetno teškim poslovima na kojima se, ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, godišnji odmor utvrđuje se pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu u skladu sa Zakonom.

članak 38.

Zaposlenik može godišnji odmor koristiti u dva dijela u skladu sa Zakonom.

članak 39.

Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana ranije.

članak 40.

Poslodavac je dužan načiniti plan godišnjih odmora, u skladu sa potrebama procesa rada.

Poslodavac je dužan najmanje 30 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti zaposlenika o početku korištenja godišnjeg odmora.

10.3. Odsustva sa rada

članak 41.

Zaposlenik ima pravo u jednoj kalendarskoj godini biti odsutan sa rada uz naknadu plaće do 7 dana, i to u slučajevima:

- sklapanja braka najmanje tri radna dana
- rođenja djeteta najmanje dva radna dana
- smrti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva najmanje tri radna dana
- smrti člana šire obitelji najmanje dva radna dana
- sklapanja braka djeteta najmanje dva radna dana
- teške bolesti člana uže obitelji najmanje dva radna dana
- otklanjanja posljedica elementarne nezgode kojom su ugroženi objekti za stanovanje zaposlenika najmanje tri radna dana
- polaganja ispita najmanje tri radna dana
- dobrovoljnog davanja krvi jedan radni dan za svako davanje
- sudjelovanja u sportskim i drugim manifestacijama najmanje dva radna dana

Izuzetno, u slučaju smrti člana uže obitelji, zaposlenik ima pravo i na više od 7 radnih dana plaćanog odsustva ukoliko je u toku kalendarske godine već iskoristio 7 radnih dana odsustva, u skladu sa stavkom 1. ovog članka, što se konkretnije utvrđuje Pravilnikom o radu.

članak 42.

Za vrijeme stručnog obrazovanja i osposobljavanja zaposlenika za potrebe posla (škole, seminari, tečajevi), zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u trajanju do osam radnih dana u kalendarskoj godini.

članak 43.

Zaposlenik kojeg poslodavac uputi na obrazovanje i stručno osposobljavanje radi potreba posla, ima pravo na plaćeno odsustvo u vremenu koliko traje to osposobljavanje.

članak 44.

Poslodavac može zaposleniku, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo najduže jednu godinu dana.

Za vrijeme odsustva iz stavka 1. ovog članka, prava i obaveze zaposlenika koja se stječu na radu i po osnovu rada miruju.

Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih, kulturnih i sportskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.

11. Zaštita zaposlenika

članak 45.

Poslodavac je dužan osigurati takve uvjete rada i sve potrebne mjere osobne i kolektivne zaštite na radu, kojima se štiti fizičko i psihofizičko zdravlje i osobna i kolektivna sigurnost 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 informirati zaposlenike o eventualnim opasnostima i poduzimanju mjera zaštite na radu.

članak 46.

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 osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na upotrebu i rukovanje.

članak 47.

Zaposlenik ima pravo odbiti 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.

članak 48.

Poslodavac može, u skladu sa materijalnim mogućnostima, jednom godišnje organizirati besplatne sistematske liječničke preglede zaposlenika.

članak 49.

Poslodavac je dužan ugovoriti kolektivno osiguranje zaposlenika od posljedica nesreće na radu.

Vijeće zaposlenika, odnosno sindikat može tražiti od poslodavca da premije osiguranja iz stavka 1. ovog članka budu maksimalne za zaposlenike koji rade na radnim mjestima pod teškim i po život i zdravlje opasnim uvjetima.

12. Zaštita žene i majčinstva

članak 50.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodiljni dopust u skladu sa Zakonom.

Prava na dopust iz stavka 1. ovog članka može koristiti i otac djeteta, odnosno usvojitelj, u slučajevima predviđenim Zakonom.

članak 51.

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.

članak 52.

@ena zaposlenik se ne može rasporediti na druge poslove za vrijeme trudnoće osim u slučaju ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja.

U slučaju privremenog raspoređivanja iz stavka 1. ovog članka, takvo raspoređivanje ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene zaposlenika.

članak 53.

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

13. Zaštita zaposlenika sa promijenjenom radnom sposobnošću i zaposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad

članak 54.

Zaposlenik koji je uslijed povrede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, privremeno ili trajno nesposoban za rad, kao i zaposlenik sa promijenjenom radnom sposobnošću, ostvaruje sva prava iz rada i radnog odnosa, u skladu sa Zakonom.

članak 55.

Zaposlenik kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti i kome je poslodavac, u skladu sa Zakonom, otkazao Ugovor o radu, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog Zakonom.

III. PLAĆE I NAKNADA PLAĆA

1. Plaće

članak 56.

Poslodavac je dužan zaposleniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće utvrđene po osnovu složenosti i odgovornosti poslova i normalnih uvjeta rada na tim poslovima,
- povećanje plaće po osnovu radnog staža i otežanih uvjeta rada, i
- povećanje plaće po osnovu rezultata rada.

članak 57.

Poslodavac ne može zaposleniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa utvrđenog ovim Kolektivnim ugovorom.

Izuzetno, u slučajevima kada poslovanje društva ne omogućava isplatu ukupne mase plaće, naknada i dodataka koja imaju karakter uvećanja osobnih primanja zaposlenika, predviđenim ovim Kolektivnim ugovorom, poslodavac će izvršiti korekciju plaća svih zaposlenika i time ukupnu masu sredstava za plaće uskladiti sa mogućnostima i poslovnim rezultatom.

članak 58.

Podaci o plaćama po odredbama ovog Kolektivnog ugovora su javni.

Podaci o pojedinačnim isplatama plaća nisu javni.

članak 59.

Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku i vijeću zaposlenika, odnosno sindikatu, uvid u dokumentaciju o obračunu i uplati za penzijsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje, najkasnije u roku od tri dana od dana postavljanja zahtjeva.

Poslodavac može ovlastiti lice ili odgovarajuću službu za davanje podataka iz stavka 1. ovog članka.

članak 60.

Najniža bruto satnica zaposlenika sa doprinosima iz plaće, doprinosima na plaću i porezom na plaću ne može biti manja od 3,00 KM.

Najniža neto satnica ne može biti manja od 1,775 KM.

Najniža plaća usklađuje se tromjesečno, pod uvjetima da su troškovi života tekućeg u odnosu na prethodno tromjesečje povećani najmanje za 5%.

Izuzetno privredni subjekti, koji zbog svog položaja na tržištu ili uslijed ekonomskih poteškoća u poslovanju nisu u mogućnosti isplatiti plaću zaposleniku, obračunatu po satnici iz stavka 1. i 2. ovog članka, mogu isplatiti plaću obračunatu po satnici koja ne može biti manja od 1,25 KM neto.

Isplata iz prethodnog stavka ne može se isplaćivati duže od tri godine od usvajanja ovog Kolektivnog ugovora.

Najniža neto plaća je osnovica za obračun osnovne plaće zaposlenika.

članak 61.

Osnovna plaća je najniži iznos koji poslodavac mora isplatiti zaposleniku za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće grupe složenosti, normalne uslove i rezultate rada.

Osnovna plaća je proizvod najniže neto plaće i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje zaposlenik obavlja.

članak 62.

Prema složenosti, poslovi se razvrstavaju u 8 grupa, pri čemu odnos koeficijenta složenosti poslova između najniže i najviše vrednovanih poslova ne može biti manji od 1:3. Svaka grupa poslova utvrđena je sa donjom granicom koeficijenta, tj. minimalnim koeficijentom.

Koeficijente složenosti utvrđuje poslodavac, pravilnikom o radu ili drugim odgovarajućim aktom.

članak 63.

Pravilnikom o radu utvrđuju se kriteriji i mjerila za vrednovanje ostvarenih rezultata rada zaposlenika.

članak 64.

Zaposlenik ima pravo na povećanje osnovne plaće po osnovu otežanih uvjeta rada.

Pravilnikom o radu razradit će se konkretnije povećanje osnovne plaće iz stavka 1. ovog članka, polazeći od sljedećeg:

- utjecaj okoline (mikroklimatski uvjeti - visoke i niske temperature, dim, prašina, vlaga, jaka buka, kemijske i biološke štetnosti i sl.).

Povećanje osnovne plaće po ovom osnovu ne može biti manje od 5%.

- povećan rizik od nastanka povreda na radu, profesionalnih bolesti.

Povećanje osnovne plaće po ovom osnovu ne može biti manje od 5%.

- rad sa zagarajućim i prljavim materijama.

Povećanje osnovne plaće po ovom osnovu ne može biti manje od 5%.

Povećanje osnovne plaće po osnovi iz stavka 2. ovog članka ne može biti veće od 30%.

članak 65.

Zaposlenik ima pravo na povećanu osnovnu plaću i za:

- prekovremeni rad najmanje 50% od bruto satnice
- noćni rad najmanje 30% od bruto satnice
- rad na dane tjednog odmora najmanje 30% od bruto satnice
- rad u vrijeme praznika koji su po zakonu neradni najmanje 50% od bruto satnice

Povećanja po ovim osnovama se međusobno ne isključuju.

članak 66.

Zaposlenik sa promijenjenom radnom sposobnošću ostvaruje pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom.

članak 67.

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

članak 68.

Poslodavac je dužan najmanje jedanput mjesečno obračunati i isplatiti plaću zaposleniku.

Plaća se isplaćuje najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Poslodavac je dužan prilikom isplate plaće zaposleniku uručiti pismeni obračun koji obuhvaća podatke o svim obavezama, doprinosima i porezima, te podatke o oblicima na koje je zaposlenik dao suglasnost (kredit, kasa uzajamne pomoći, fond solidarnosti, sindikalna članarina i dr.).

2. Naknada plaća

članak 69.

Zaposleniku pripada pravo na naknadu plaće u slučajevima predviđenim Zakonom, propisima kantona, ovim Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.

Zaposleniku pripada naknada plaće, najmanje u visini plaće koju je ostvario u prethodnom mjesecu, u sljedećim slučajevima:

- godišnjeg odmora,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe poslodavca,
- plaćenog odsustva,
- zastoja u poslu za koje nije kriv (viša sila, privremeni zastoji u procesu rada, odbijanje zaposlenika da radi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ukoliko za vrijeme otklanjanja propusta nije raspoređen na drugo radno mjesto i dr.),

- sindikalnih aktivnosti i aktivnosti vijeća zaposlenika, i
- drugim slučajevima utvrđenim Pravilnikom o radu.

članak 70.

Za vrijeme privremene spriječenosti za posao zbog bolesti, povrede, profesionalne bolesti ili povrede na radu, kao i za vrijeme porodiljnog dopusta, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom i propisom kantona.

3. Ostale isplate zaposlenicima

članak 71.

Zaposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od najmanje 50% prosječne neto plaće svih zaposlenih, ostvarene kod poslodavca u mjesecu koji prethodi isplati regresa, pod uvjetima da privredni subjekt-poslodavac nije prethodnu godinu završio sa gubitkom, odnosno kada bi obračun i isplata regresa doveli do gubitka u poslovanju u tekućoj poslovnoj godini.

Vrijeme i način isplate regresa utvrđuje se Pravilnikom o radu.

članak 72.

Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju najmanje pet prosječnih plaća ostvarenih u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Zaposlenik ima pravo na otpremninu i u slučaju otkaza Ugovora o radu na neodređeno vrijeme bez njegove krivice, odnosno otkaza u skladu sa Programom zbrinjavanja viška zaposlenika.

Visina otpremnine iz stavka 2. ovog članka iznosi jednu polovinu mjesečne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stavka 3. ovog članka utvrđuju se pismenim ugovorom između zaposlenika i poslodavca.

članak 73.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u visini od 1 do 5 prosječnih plaća isplaćenih u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, i to za slučaj:

- smrti zaposlenika pet prosječnih plaća
- smrti bračnog druga ili djeteta dvije prosječne plaće
- smrti roditelja dvije prosječne plaće
- teške invalidnosti ili bolesti zaposlenika dvije prosječne plaće
- teške invalidnosti ili bolesti bračnog druga ili djeteta jedna prosječna plaća

Poslodavac može, ako za to postoje uvjeti, isplatiti pomoć zaposleniku i u drugim vandrednim slučajevima (otklanjanje štete na stambenom objektu nastale uslijed elementarnih nepogoda, duže bolovanje, troškovi liječenja, rađanje više djece odjednom, i sl.).

članak 74.

Zaposlenik ima pravo na prijevoz ili naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u skladu sa Pravilnikom o radu odnosno Ugovorom o radu.

članak 75.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za topli obrok u toku rada.

Ukoliko poslodavac ne osigurava topli obrok u sjedištu rada, zaposlenik ima pravo na mjesečnu naknadu za topli obrok najmanje u iznosu od 20% prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Ako zaposlenik radi kod više poslodavaca, pravo na topli obrok ostvaruje kod poslodavca kod kojeg radi duže radno vrijeme.

članak 76.

Poslodavac može, u skladu sa mogućnostima, zaposleniku isplatiti jubilarnu nagradu nakon određenog broja godina neprekidnog rada kod poslodavca.

Visinu nagrada određuje poslodavac svojim aktom.

Pod neprekidnim radom kod poslodavca smatra se i rad kod poslodavca koji je pravni prednik.

članak 77.

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

članak 78.

Za službeno putovanje zaposleniku pripada naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada putnog iznosa noćenja u hotelu, osim hotela "de luxe" kategorije.

Dnevica za službeno putovanje u zemlji iznosi 5% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, a za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se na način propisan za organe uprave.

Pripadajuća dnevica za službeno putovanje umanjuje se najviše 30% ako je osigurana besplatna prehrana, a ako su osigurani besplatan smještaj i besplatna prehrana, naknada se umanjuje za 50%.

Naknada za topli obrok i dnevnicu međusobno se isključuju.

članak 79.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za svaki dan rada na terenu izvan sjedišta poslodavca (terenski dodatak) u iznosu od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.

Ako je zaposleniku na terenu osiguran besplatni smještaj ili besplatna prehrana, naknada iz stavka 1. ovog članka umanjuje se za 50%, a ako je zaposleniku osiguran i besplatan smještaj i besplatna prehrana, naknada iz stavka 1. ovog članka umanjuje se za 80%.

Naknada za rad na terenu i dnevnicu se međusobno isključuju.

Pod radom na terenu iz stavka 1. ovog članka podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu van mjesta zaposlenja i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.

članak 80.

Zaposlenik koji je odlukom poslodavca upućen na rad van mjesta prebivališta njegove obitelji, ima pravo na mjesečnu naknadu za odvojeni život od obitelji u visini 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Ako je zaposleniku osiguran besplatan smještaj i besplatna prehrana, naknada iz stavka 1. ovog članka umanjuje se za 30%, a ako su osigurani i besplatan smještaj i besplatna prehrana, naknada iz stavka 1. ovog članka umanjuje se za 60%.

članak 81.

Pravo na dnevnice, pravo na terenski dodatak i pravo na naknadu za odvojeni život međusobno se isključuju.

članak 82.

Za vrijeme prakse učenici i studenti imaju pravo na topli obrok, odnosno dodatak na topli obrok.

IV. ZABRANA NADMETANJA ZAPOSLENIKA SA POSLODAVCEM

članak 83.

Ako je ugovorom o zabrani nadmetanja zaposlenika sa poslodavcem utvrđena obveza poslodavca da isplaćuje naknadu zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane, visina te mjesečne naknade iznosi najmanje prosječnu plaću zaposlenika ostvarenu u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, što se konkretnije utvrđuje Pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu.

V. NAKNADA ŠTETE

članak 84.

Zaposlenik koji u radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje, prouzrokuje štetu, dužan je nadoknaditi štetu.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenika, svaki je odgovoran za dio štete koji je prouzrokovan.

članak 85.

Ako se za svakog zaposlenika ne može utvrditi dio štete koji je prouzrokovan, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više zaposlenika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

članak 86.

Postupak za naknadu štete, visina štete, utvrđivanje odgovornosti za naknadu štete učinjene na radu, odnosno u vezi sa radom, uređuje se posebnim pravilnikom o materijalnoj odgovornosti u skladu sa Zakonom, propisima obligacijskog prava i ovim Kolektivnim ugovorom.

VI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

članak 87.

Ugovor o radu prestaje na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom.

2. Otkaz ugovora o radu

članak 88.

Ugovor o radu može otkazati poslodavac, odnosno zaposlenik, na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom.

U slučaju da se ugovor o radu otkazuje uz propisani otkazni rok u smislu Zakona, dužinu otkaznog roka utvrđuje poslodavac u skladu sa Zakonom.

članak 89.

Otkaz ugovora o radu sindikalnom povjereniku može se dati samo u skladu sa Zakonom.

članak 90.

Ako poslodavac namjerava otkazati ugovor o radu u smislu Zakona, obvezan je o tome pribaviti mišljenje vijeća zaposlenika, odnosno sindikata ako nije formirano vijeće zaposlenika.

3. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

članak 91.

Poslodavac koji otkazuje ugovor o radu, u skladu sa odredbama Zakona o radu, može istovremeno zaposleniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Ako zaposlenik prihvati ponudu poslodavca iz stavka 1. ovog članka, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

4. Program zbrinjavanja viška zaposlenika

članak 92.

Poslodavac koji zapošljava više od 15 zaposlenika obvezan je izraditi Program zbrinjavanja viška zaposlenika u slučaju da u periodu od tri mjeseca ima namjeru, zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazati ugovor o radu najmanje petorici zaposlenika.

Poslodavac je dužan izjasniti se o mišljenjima i prijedlozima vijeća zaposlenika, odnosno sindikata.

Poslodavac je dužan o programu iz stavka 1. ovog članka informirati Vijeće zaposlenika odnosno sindikalnu podružnicu.

članak 93.

Ako programom zbrinjavanja viška zaposlenika nije moguće zaposlenicima osigurati zaposlenje, može im se otkazati ugovor o radu.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka, poslodavac ne može u roku od jedne godine zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili isti stupanj stručne spreme, osim lica kome je otkazao ugovor o radu, ako je to lice nezaposleno.

VII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

članak 94.

Ostvarivanje pojedinačnih prava iz radnog odnosa zaposlenik može zahtijevati kod poslodavca, nadležnog suda, te kod drugih nadležnih institucija i organa u skladu sa Zakonom.

Ostvarivanje prava iz stavka 1. ovog članka vršit će se na način i u rokovima utvrđenim Zakonom.

članak 95.

Individualni radni spor može se riješiti mirnim putem između poslodavca i zaposlenika.

U rješavanju individualnog spora iz stavka 1. ovog članka sudjeluje sindikalni povjerenik ili drugi predstavnik sindikata.

Konkretnije rješavanje radnog spora mirnim putem utvrđuje se Pravilnikom o radu.

članak 96.

Na prijedlog strana u sporu, rješavanje nastalog radnog spora može se povjeriti arbitraži.

Arbitražu iz stavka 1. ovog članka sačinjavaju po jedan predstavnik poslodavca i sindikata, a trećeg, nezavisnog člana biraju sporazumno strane u sporu.

Postupak i druga pitanja značajna za rad arbitraže iz stavka 2. ovog članka uređuju se Pravilnikom o radu.

Ako strana u sporu ne prihvati odluku arbitraže, može u roku od 15 dana po dostavljanju te odluke pokrenuti spor pred nadležnim sudom.

članak 97.

Ako se zbog prodaje, nasljeđivanja, spajanja, pripajanja, podjele ili druge promjene oblika organiziranja, promijeni poslodavac ili pravni položaj poslodavca, svi ugovori o radu prenose se na novog poslodavca uz suglasnost zaposlenika.

VIII. PRAVILNIK O RADU

članak 98.

Poslodavac je dužan donijeti Pravilnik o radu, kojim se uređuju sva pitanja bitna za ostvarivanje položaja, obveza i prava poslodavca i zaposlenika iz oblasti radnih odnosa, plaća i naknada plaća, organizacije rada i druga značajna pitanja koja su utvrđena Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Prilikom donošenja pravilnika o radu poslodavac je obavezan da se konzultira sa vijećem zaposlenika, odnosno sindikatom.

članak 99.

Poslodavac je dužan najmanje dva puta godišnje informirati zaposlenike o stanju i rezultatima poslovanja, odnosno o svim pitanjima koja utječu na njihove interese iz radnog odnosa.

IX. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

članak 100.

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

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

Sindikat se obvezuje da će svoje aktivnosti provoditi, a poslodavac iste poštivati u skladu sa ratificiranim konvencijama, Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Sindikat je dužan odluku o izboru sindikalnog povjerenika i članova sindikalnog povjereništva kao i odluku o visini i raspodjeli članarine dostaviti poslodavcu i upoznati ga sa sadržajem sindikalnih dokumenata.

članak 101.

Sindikalni povjerenik ima pravo kod poslodavca štiti i unapređivati prava i interese članova sindikata, utvrđena Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži, ili po dogovoru.

članak 102.

Poslodavac je dužan razmotriti mišljenja i prijedloge sindikata u slučajevima predviđenim Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom i o njima se izjasni.

Poslodavac je dužan omogućiti sindikalnom povjereniku, ili drugom ovlaštenom predstavniku sindikata, pristup svim podacima koji su od značaja za ostvarivanje i zaštitu prava članova sindikata.

članak 103.

Poslodavac se obvezuje da će, prema svojim mogućnostima, osigurati sljedeće uvjete za rad sindikata:

- opremljen prostor za rad sindikata,
- korištenje telefona, telefaksa, aparata za umnožavanje i drugih tehničkih sredstava nužnih za provođenje sindikalnih aktivnosti,
- dostavu službenih i drugih tiskanih stvari,
- vršiti obračun i doznačavanje sindikalne članarine u skladu sa stavkom 4. članka 100. ovog Kolektivnog ugovora,
- naknadu plaće sindikalnom povjereniku za vrijeme provedeno u obavljanju sindikalnih aktivnosti.

članak 104.

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

Poslodavac se obvezuje osigurati naknadu plaće u punom iznosu najviše jednom glavnom sindikalnom povjereniku kada ovaj predstavlja više od 700 zaposlenih članova sindikalne organizacije.

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

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

članak 105.

Sindikalni povjerenik koji obavlja sindikalnu funkciju u skladu sa Zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i Statutom sindikata drumskog prometa u Federaciji Bosne i Hercegovine, ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog obavljanja te funkcije u odnosu na druge zaposlenike.

članak 106.

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 sindikalnih aktivnosti.

X. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

članak 107.

Za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova (zaključivanje, primjena, izmjena ili dopuna Kolektivnog ugovora ili drugi sporovi u vezi sa Kolektivnim ugovorom) koji se nisu mogli riješiti sporazumom ugovornih strana, formira se mirovno vijeće, čiji je mandat dvije godine.

Mirovno vijeće iz stavka 1. ovog članka sastoji se od pet članova.

Svaka ugovorna strana ovog Kolektivnog ugovora bira po dva člana, a peti, koji je ujedno i predsjednik mirovnog vijeća, bira se sa liste koju utvrđuje nadležni federalni ministar za djelatnost za koju se zaključuje ovaj Kolektivni ugovor.

Mirovno vijeće iz stavka 3. ovog članka na prvoj konstituirajućoj sjednici donosi pravilnik kojim se utvrđuje način rada mirovnog vijeća i postupak mirnog rješavanja kolektivnog radnog spora.

Troškove mirenja snose ugovorne strane.

članak 108.

Postupak mirenja pokreće se na pismeni zahtjev jednog od potpisnika ovog ugovora i mora se okončati u roku od pet dana od dana početka mirenja.

članak 109.

Mirovno vijeće dužno je sastaviti pismeni prijedlog za rješavanje spora i dostaviti ga ugovornim stranama, uz utvrđivanje roka za njegovo prihvatanje.

Ako ugovorne strane prihvate pismeni prijedlog za rješavanje spora u danom roku, prijedlog ima pravnu snagu i djelovanje Kolektivnog ugovora.

članak 110.

U slučaju da ugovorne strane ne prihvate prijedlog za rješavanje spora, njegovo rješavanje može se povjeriti arbitraži.

Za provođenje arbitražnog postupka formira se arbitražno vijeće koje broji pet arbitara.

Svaka ugovorna strana bira po dva arbitra, a petog, nezavisnog člana koji je ujedno i predsjednik, biraju sporazumno iz reda uglednih stručnjaka za oblast koja je predmet spora.

Troškove arbitražnog postupka snose ugovorne strane.

Sjedište arbitraže je Sarajevo.

članak 111.

Odluka arbitraže donosi se pet dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.

Odluka arbitraže je konačna i ima pravnu snagu i djelovanje Kolektivnog ugovora.

XI. ŠTRAJK

članak 112.

Ako se ne ostvaruju prava radnika utvrđena Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom, sindikat će stupiti u pregovore sa poslodavcem i zahtijevat će da se poduzmu odgovarajuće mjere.

Ako se sporna pitanja ne mogu riješiti putem pregovora ili postupkom mirenja, predviđenog Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom, sindikat ima pravo organizirati štrajk.

štrajk se organizira i vodi u skladu sa Zakonom o štrajku ("Službene novine Federacije BiH" br. 14/00), Pravilima sindikata o štrajku i ovim Kolektivnim ugovorom.

članak 113.

Odluku o stupanju u štrajk u svim djelatnostima koje obuhvaća Sindikat prometa u Federaciji BiH, donosi Glavni odbor Sindikata prometa u Federaciji 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.

članak 114.

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 Zakonom o štrajku ne postigne sporazum o poslovima i broju zaposlenika koji su dužni raditi za vrijeme štrajka, sindikat u odluci o štrajku utvrđuje da su to sljedeći poslovi:

- osiguranje objekta,
- pružanja usluga za koje su unaprijed utvrđeni ugovoreni rokovi.

Odlukom iz stavka 2. ovog članka utvrdit će se i broj zaposlenih koji su dužni raditi za vrijeme štrajka.

članak 115.

Organiziranje i sudjelovanje u štrajku na način utvrđen Zakonom o štrajku, Pravilima o štrajku i ovim Kolektivnim ugovorom ne predstavlja povredu radne obveze i ne može biti osnov za utvrđivanje bilo kakve odgovornosti, niti za prestanak radnog odnosa.

članak 116.

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

Zaposleniku iz stavka 1. ovog članka može se umanjiti plaća razmjerno vremenu provedenom u štrajku, ukoliko radno vrijeme u štrajku nije nadoknađeno, i to:

- za sudjelovanje u štrajku do 3 radna dana najviše do 50% od osnovne plaće,
- za sudjelovanje u štrajku preko 3 radna dana najviše 30% od osnovne plaće.

Konkretno umanjnje plaće iz stavka 2. ovog članka utvrđuje se pravilnikom o radu odnosno ugovorom o radu.

članak 117.

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.

XII. ZAVRŠNE ODREDBE

članak 118.

Ovaj Kolektivni ugovor zaključuje se na određeno vrijeme u trajanju od 5 godina.

Ukoliko nijedna ugovorna strana, šest mjeseci prije isteka važenja ugovora, ne pokrene postupak izmjena ugovora, smatra se da je ugovor zaključen na narednih pet godina.

članak 119.

Svaka strana ovog Kolektivnog ugovora može predložiti njegove izmjene i dopune.

Prijedlog izmjena i dopuna iz stavka 1. ovog članka podnosi se u pismenom obliku sa obrazloženjem.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Kolektivnog ugovora dužna se o prijedlogu izjasniti drugoj strani najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja prijedloga za izmjene i dopune.

članak 120.

Ugovorne strane imenuju komisiju za primjenu, provođenje i tumačenje odredaba ovog Kolektivnog ugovora.

Komisija ima četiri člana, od kojih po dva imenuje svaka ugovorna strana, a mandat članovima komisije traje dvije godine.

Komisija se imenuje u roku od 60 dana od dana potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora.

Predsjednik komisije mijenja se naizmjenično svake godine.

Komisija donosi poslovnik o radu.

članak 121.

Troškove pripreme i praćenja primjene ovog Kolektivnog ugovora snosi svaka ugovorna strana, a zajednički troškovi snose se podjednako.

članak 122.

Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu sa odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

članak 123.

Ovaj Kolektivni ugovor, te njegove izmjene i dopune, dostavljaju se Federalnom ministarstvu prometa i komunikacija i Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike.

članak 124.

Zaključeni Kolektivni ugovor objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH" i stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja.

Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor u oblasti cestovnog prometa za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 51/00).

Broj 06-49-272-5/07
25. rujna 2007. godine
Sarajevo

Na strani Poslodavca
Za Vladu Federacije BiH
Federalni ministar prometa i komunikacija
Nail Šećkanović, v. r.

Broj I - 073/07
25. rujna 2007. godine
Sarajevo

Predsjednik Grupacije poslodavaca u oblasti prometa u Federaciji BiH unutar Udruženja poslodavaca Federacije
BiH
Mladen Pandurević, v. r.

Broj 08-196/07
25. rujna 2007. godine
Sarajevo

Na strani zaposlenika/radnika
Predsjednik
Sindikata prometa u
Federaciji Bosne i Hercegovine
Bejto Kačar, v. r.