

Na osnovu člana 112. stava 1. Zakona o radu («Službene novine FBiH», broj: 43/99, 32/00 i 29/03) i člana 34. Opšteg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH („Službene novine FBiH „ broj 54/05 i 62/08) , Vlada Federacije Bosne i Hercegovine i Udruženje poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine, na strani poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine i Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine, na strani zaposlenika Federacije Bosne i Hercegovine zaključuju:

KOLEKTIVNI UGOVOR O IZMJENAMA I DOPUNAMA OPĆEG KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA TERITORIJU FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

Primjedba na član 3.

Član 3. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije glasi:

“ Ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorima na razini kantona, kolektivnim ugovorima za područja djelatnosti, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih u Zakonu o radu. (“Službene novine Federacije BiH’br.43/99, 32/00 i 29/03) i drugim zakonima kojima se reguliraju prava po osnovu rada.

Kolektivnim ugovorima na razini područja djelatnosti, pravilnicima o radu i ugovorima o radu, ne mogu se utvrditi manja prava za zaposlenike od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom na razini kantona, kolektivnim ugovorom za područje djelatnosti, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili zakonom, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo, osim u slučaju članka 8. Stavak 3. Ovog kolektivnog ugovora.”

Član 1.

U članu 3. Iza riječi „ stav 3.“ Dodaju se riječi: „ i člana 8a ovog ugovora“.

U istom članu iza stava 3. Dodaje se novi stav 4. Koji glasi:

„Izuzetno od prethodnog stava, ukoliko je neko pravo iz radnog odnosa različito utvrđeno u kolektivnim ugovorima za područje djelatnosti, primjenjuje se pravo utvrđeno u granskom kolektivnom ugovoru za područje FbiH.“

Član 3. sada glasi:

“ Ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorima na razini kantona, kolektivnim ugovorima za područja djelatnosti, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih u Zakonu o radu. ("Službene novine Federacije BiH'br.43/99, 32/00 i 29/03) i drugim zakonima kojima se reguliraju prava po osnovu rada. Kolektivnim ugovorima na razini

područja djelatnosti, pravilnicima o radu i ugovorima o radu, ne mogu se utvrditi manja prava za zaposlenike od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom na razini kantona, kolektivnim ugovorom za područje djelatnosti, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili zakonom, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo, osim u slučaju članka 8. stavak 3. i člana 8a ovog ugovora.

Izuzetno od prethodnog stava, ukoliko je neko pravo iz radnog odnosa različito utvrđeno u kolektivnim ugovorima za područje djelatnosti, primjenjuje se pravo utvrđeno u granskom kolektivnom ugovoru za područje FBiH.“

Primjedba na član 5.

Član 5. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije glasi:

“ Poslodavac je obvezan zaposleniku sa kojim je zaključio ugovor o radu obezbijediti i dati posao i za obavljeni rad mu isplatiti placu.

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

Poslodavac je dužan osigurati zaposleniku uvjete za siguran rad, sukladno posebnim zakonom i drugim propisima.

Zaposlenik je obvezan prema uputama poslodavca, datim sukladno naravi i vrstom rada, izvršavati preuzeti posao. “

Član 2.

U članu 5. u stavu 1. riječi „ obezbijediti i dati posao“ se brišu.

U istom članu iza stava 4. dodaje se novi stav 5. koji glasi:

„U toku trajanja radnog odnosa, poslodavac svojom odlukom može Zaposlenika privremeno rasporediti na sve druge poslove za koje ispunjava opće i posebne uslove, u skladu sa ZOR-u.“

Za nas veoma važna odredba u smislu „fleksigurnosti“.

Poslodavaca zapošljava u skladu sa svojim potrebama i obezbjeđuje produktivnost.

Radnik ima socijalnu sigurnost i štiti se njegov dignitet.

Izuzetno važno je konstatovati da je sa aspekta međunarodnih propisa i prakse drugih zemalja to opravdano rješenje.

Član 5. Sada glasi:

“ Poslodavac je obvezan zaposleniku sa kojim je zaključio ugovor o radu i za obavljeni rad mu isplatiti placu.

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

Poslodavac je dužan osigurati zaposleniku uvjete za siguran rad, sukladno posebnim zakonom i drugim propisima.

Zaposlenik je obvezan prema uputama poslodavca, datim sukladno naravi i vrstom rada, izvršavati preuzeti posao.

U toku trajanja radnog odnosa, poslodavac svojom odlukom može Zaposlenika privremeno rasporediti na sve druge poslove za koje ispunjava opće i posebne uslove, u skladu sa ZOR-u.“

Primjedba na član 7.

Član 7. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije glasi:

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

Osnovna plata je proizvod najniže neto place i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje zaposlenik obavlja. “

Član 3.

U članu 7. u stavu 1. iza riječi odgovarajuće, riječi „grupe“ brišu se.

U istom članu stav 2. mijenja se i glasi:

„Kolektivnim ugovorima za područje djelatnosti ili pravilnikom o radu utvrdit će se način obračuna osnovne plate.“

Ovo je jedan od ključnih članova zbog kojega smo i krenuli u ovaj projekat.

Naime minimalna plata je socijalna i zaštitna kategorija a ne obračunska. Sem nekih zemalja bivše SFRJ takvo rješenje gotovo da ne postoji.

UP FBiH jeste za dizanje minimalne plate, ali nikako ne pristaje da ona u OKU bude obavezna osnovica za utvrđivanje svih drugih plata. Ako neka djelatnost smatra da je to najbolje rješenje, nemamo ništa protiv da to ugovori KU za područje djelatnosti.

Pitanje koeficijenata je zatario i neadekvatan način utvrđivanja plata u realnom sektoru, jer ne omogućava nagrađivanje prema doprinosu, znanju, te smanjuje konkurentnost domaće privrede.

Izuzetno je važno da se ovo pitanje teoriski obradi sa aspekta međunarodnih propisa koji su ratifikovani.

Najniža bruto plata se utvrđuje kolektivnim ugovorima za područje djelatnosti, s tim da bruto satnica sa doprinosima iz place, doprinosima na placu i porezom na placu ne može biti manja od 2,96 KM.

Najniža neto satnica ne može biti manja od 1, 75 KM. Izuzetno, kolektivnim ugovorima za područja djelatnosti, za pojedine subjekte u područjima djelatnosti, mogu se utvrditi uslovi, visina, način i periodi utvrđivanja bruto, odnosno neto satnice, koja ne može biti niza od 1,25 KM neto.

Najniža neto plata je osnovica za obračun osnovne place zaposlenika.

Član 7. Sada glasi:

“ Osnovna plata je najniži iznos koji poslodavac mora isplatiti zaposleniku za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće složenosti, normalne uvjete i rezultate rada.
Kolektivnim ugovorima za područje djelatnosti ili pravilnikom o radu utvrdit će se način obračuna osnovne plate.“

Primjedba na član 8.

Član 8. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije glasi:

„ Najniža bruto plata se utvrđuje kolektivnim ugovorima za područje djelatnosti, s tim da bruto satnica sa doprinosima iz place, doprinosima na placu i porezom na placu ne može biti manja od 2,96 KM.

Najniža neto satnica ne može biti manja od 1, 75 KM. Izuzetno, kolektivnim ugovorima za područja djelatnosti, za pojedine subjekte u područjima djelatnosti, mogu se utvrditi uslovi, visina, način i periodi utvrđivanja bruto, odnosno neto satnice, koja ne može biti niza od 1,25 KM neto.

Najniža neto plata je osnovica za obračun osnovne place zaposlenika.“

Član 4.

Član 8. mijenja se i glasi:

„Najniža bruto plaća se utvrđuje kolektivnim ugovorima za područje djelatnosti s tim da najniža bruto satnica iznosi 3,58 KM u skladu sa članom 6a. Zakona o doprinosima, koju čine doprinosi iz plaće, porez na dohodak i najniža neto satnica“.

Izuzetno kolektivnim ugovorima za područja djelatnosti može se privremeno ugovoriti i niža bruto satnica, ali ne niža od 2,00 KM.“

Član 8. Sada glasi:

„Najniža bruto plaća se utvrđuje kolektivnim ugovorima za područje djelatnosti s tim da najniža bruto satnica iznosi 3,58 KM u skladu sa članom 6a. Zakona o doprinosima, koju čine doprinosi iz plaće, porez na dohodak i najniža neto satnica“.

Izuzetno kolektivnim ugovorima za područja djelatnosti može se privremeno ugovoriti i niža bruto satnica, ali ne niža od 2,00 KM.“

Član 5.

Iza člana 8 dodaje se novi član 8a, koji glasi:

“Poslodavac ne može zaposleniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa utvrđenog u članu 8. Stava 1. ovog kolektivnog ugovora. Izuzetno, u slučajevima kada poslovanje društva ne omogućava isplatiti ukupne mase plaća, naknada i dodataka koja imaju karakter uvećanja ličnih primanja zaposlenika, predviđenim ovim kolektivnim ugovorom, poslodavac će izvršiti korekciju plaća svih zaposlenika i time ukupnu masu sredstava za plate uskladiti sa mogućnostima i poslovnim rezultatom”.

U slučaju iz prethodnog stava poslodavac i odgovarajuća organizacija sindikata zaključice o tome sporazum koji se ne može primjenjivati duže od 6 mjeseci od dana njegovog zaključivanja. Dogovorom poslodavca i sindikata, rok iz prethodnog stava se može produžavati.

U cilju dokazivanja postojanja okolnosti iz stava 1. Ovog člana, poslodavac je dužan sindikatu dostaviti na uvid odgovarajući izvještaj unutrašnje revizije, a u privrednim društvima koja nemaju unutrašnju reviziju poslodavac je dužan angažovati neovisnog vanjskog revizora ili revizorsku kuću i njihov izvještaj dostaviti sindikatu na uvid.

Poslodavac pri tome, ne može zaposleniku ni u kojem slučaju, isplatiti nižu satnicu od 2,00 KM bruto.

Do postizanja sporazuma iz stava 2. ovog člana poslodavac je dužan pridržavati se najniže satnice utvrđene u Opštem kolektivnom ugovoru, odnosno u Kolektivnom ugovoru za područje djelatnosti.

Primjedba na član 9.

Član 9. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije glasi:

„ Usklađivanje najniže bruto satnice Vlada Federacije Bosne i Hercegovine vrši najmanje jednom godišnje, u skladu sa povećanjem indexa troškova života i ukupnim privrednim napretkom, a na osnovu zvaničnih podataka Fedralnog zavoda za statistiku.

U slučaju vandrednog povećanja troškova života većih od 5%, Vlada Federacije Bosne i Hercegovine obavezna je da poveća najmanju bruto satnicu svaka tri mjeseca.

Povećanje najniže bruto satnice po osnovu povećanja troškova života odnosi se na sve plaće u istom nominalnom odnosu.

Poslodavac je obavezan da vodi računa da ne dođe do narušavanja razlike između zagarantovane plaće i drugih plaća različitih vrijednosti. Ovi odnosi će se preciznije regulisati kolektivnim ugovorima za područja djelatnosti i pravilnicima o radu.“

Član 6.

Član 9. Mijenja se i glasi:

„Najniza bruto satnica uskladuje se sa povećanjem troskova zivota, rasta cijena na malo i ukupnog gospodarskog napretka,

Usklađivanje se vrši, najmanje jednom godišnje, Odlukom Ekonomsko-socijalnog vijeća za teritoriju FBiH, na temelju dogovorenog stava svih socijalnih partnera, u Ekonomsko-socijalnom vijecu za teritoriju Federacije BiH.

Stavovi odbora za slobodu udruživanja Ženeva 1996 ILO

Zakonske odredbe po kojima je ministarstvo rada nadležno urediti plate, radno vrijeme, odsustva i ostale uslove rada nisu u skladu sa članom 4. Konvencije broj 98. – 629

Određivanje platnih razreda isključuje indekse-mehanizme i to treba urediti prema kriteriju porasta proizvodnje. Takvo rješenje treba ustanoviti kao izričito rješenje i jedino ga proširiti, samo ako je potrebno, s određivanjem što kraćeg vremenskog trajanja i u adekvatne mjere zaštite očuvanja životnog standarda. Zakonske odredbe o sprečavanju pregovaranja radi uvećanja zarada (za rast povećanja troškova života) protivne su načelu dobrovoljnog kolektivnog pregovaranja.

Članak 11.

Zaposlenik ima pravo na povećanu osnovnu platu za otežane uvjete rada (buka, vlaga, prašina, mračne prostorije, rad pri obojenoj svjetlosti, teški fizički napori i sl.), kao i za rad gdje je zakonom propisana primjena sredstava zaštite na radu.

Povećanje plate iz stavka 1. ovog članka utvrdit će se kolektivnim ugovorima grana i djelatnosti uvažavajući specifičnosti svakog područja djelatnosti.

Član 9. Sada glasi:

„Najniža bruto satnica uskladuje se sa povećanjem troškova života, rasta cijena na malo i ukupnog gospodarskog napretka,

Usklađivanje se vrši, najmanje jednom godišnje, Odlukom Ekonomsko-socijalnog vijeća za teritoriju FBiH, na temelju dogovorenog stava svih socijalnih partnera, u Ekonomsko-socijalnom vijecu za teritoriju Federacije BiH.“

Primjedba na član 11.

Član 11. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije glasi:

“ Zaposlenik ima pravo na povećanu osnovnu platu za otežane uvjete rada (buka, vlaga, prašina, mračne prostorije, rad pri obojenoj svjetlosti, teški fizički napori i sl.), kao i za rad gdje je zakonom propisana primjena sredstava zaštite na radu.

Povećanje plate iz stavka 1. ovog članka utvrdit će se kolektivnim ugovorima grana i djelatnosti uvažavajući specifičnosti svakog područja djelatnosti. “

Član 7.

U članu 11. stav 1. mijenja se i glasi:

„Zaposlenik ima pravo na povećanu osnovnu plaću za otežane uvjete rada u slučajevima kada rezultati ispitivanja, fizičkih, hemijskih, bioloških, štetnosti i mikroklime, prilikom redovnih

periodičnih pregleda i ispitivanja uvjeta radne sredine u radnim i pomoćnim prostorijama, prelaze dozvoljene granice koje su propisane važećim zakonskim aktima, ako se tehničkim mjerama zaštite na radu i primjenom zaštitne opreme iste ne mogu otkloniti, odnosno svesti u zakonom dozvoljene granice.“

O b r a z l o ž e n j e

Ovo je potpuno objektiviziranje ostvarivanja ovog prava. Pravo na povećanu platu ima onaj radnik koji zaista radi u uslovima koji štete njegovom zdravlju. Parametre utvrđuje nezavino stručno tijelo u skladu sa zakonom.

Član 11. Sada glasi:

„ Zaposlenik ima pravo na povećanu osnovnu plaću za otežane uvjete rada u slučajevima kada rezultati ispitivanja, fizičkih, hemijskih , bioloških štetnosti i mikroklimе, prilikom redovnih periodičnih pregleda i ispitivanja uvjeta radne sredine u radnim i pomoćnim prostorijama, prelaze dozvoljene granice koje su propisane važećim zakonskim aktima, ako se tehničkim mjerama zaštite na radu i primjenom zaštitne opreme iste ne mogu otkloniti, odnosno svesti u zakonom dozvoljene granice.

Povećanje place iz stavka 1. ovog članka utvrdit ce se kolektivnim ugovorima grana i djelatnosti uvažavajući specifičnosti svakog područja djelatnosti. “

Primjedba na Član 12.

Član 12. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije glasi:

“ Zaposlenik ima pravo na povećanu placu za:

- prekovremeni rad najmanje 30% od bruto satnice;
- noćni rad najmanje 30% od bruto satnice;
- rad na dan sedmičnog odmora najmanje 20% od bruto satnice;
- rad u dane blagdana koji su po zakonu neradni najmanje 50% od bruto satnice. Dodaci se međusobno ne isključuju. “

Član 8.

U članu 12. u stavu 1. riječi: „Zaposlenik ima pravo na povećanu plaću za:“ zamjenjuju se riječima: „Zaposlenik ima pravo na povećanu osnovnu bruto satnicu za:“

U istom članu, u alinejama 1., 2., 3. i 4. riječi: „od bruto satnice“ se brišu.

Obrazloženje

Prema Zakonu o doprinosima značenje pojma bruto satnica je potpuno promijenjeno u odnosu na značenje u važećem OKU.

To za posljedicu ima da poslodavaca plaća dvostruko doprinose i porez, a takođe i porezi doprinosi iz plate koje snosi radnik se plaćaju u većem iznosu, a radnik pri tome ne dobija više.

Naime bruto plata je plata sa svim porezima i doprinosima iz plate i na platu a onda se oni uvećavaju za procenete od 30-50% i na njih se ponovo obaračunavaju porezi i doprinosi, pa time i dvostruko plaćaju.

Član 12. Sada glasi:

„ Zaposlenik ima pravo na povećanu osnovnu bruto satnicu za:

- prekovremeni rad najmanje 30%;
- noćni rad najmanje 30%;
- rad na dan sedmičnog odmora najmanje 20%;
- rad u dane blagdana koji su po zakonu neradni najmanje 50%. Dodaci se međusobno ne isključuju. “

Primjedba na član 15.

Član 15. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije glasi:

“ U slučaju smrti zaposlenika uslijed nesreće na poslu i teškog profesionalnog oboljenja, njegovoj obitelji se isplaćuje novčana naknada u visini najmanje tri prosječne place 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 uze obitelji zaposlenika, isplaćuje se naknada u visini najmanje dvije place iz prethodnog stavka.

Članom uze obitelji iz stavka 2. ovog članka smatraju se: bračni drug, djeca i roditelji, kao i unučad bez roditelja koje zaposlenik izdržava živeći u zajedničkom kućanstvu. “

Član 9.

U članu 15. stavovi 2 i 3 mijenjaju se i glase:

„ Kolektivnim ugovorom za područje djelatnosti može se propisati i novčana naknada u slučaju smrti zaposlenika ili teške invalidnosti zaposlenika koji nisu posljedica nesreće na poslu i u slučaju smrti člana uze obitelji zaposlenika.

Ko se smatra članom uže porodice propisuje se kolektivnim ugovorima za područje djelatnosti.“

Obrazloženje

Nije sporno da u slučaju smrti radnika usljed nesreće na poslu i teškog profesionalnog oboljenja, njegova porodica ima pravo na naknadu.

Dali će imati pravo i umrli radnici to treba biti predmet socijalnog dijaloga na nivou djelatnosti u skladu sa mogućnostima.

Ko se smatra članom uže porodice takođe treba biti predmet socijalnog dijaloga u skladu sa mogućnostima.

Neko ko ima više daće više a teško je očekivati da to da neko ko ionako nema ništa ili ima vrlo malo.

Član 15. Sada glasi:

“ U slučaju smrti zaposlenika uslijed nesreće na poslu i teškog profesionalnog oboljenja, njegovoj obitelji se isplaćuje novčana naknada u visini najmanje tri prosječne place ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Kolektivnim ugovorom za područje djelatnosti može se propisati i novčana naknada u slučaju smrti zaposlenika ili teške invalidnosti zaposlenika koji nisu posljedica nesreće na poslu i u slučaju smrti člana uže porodice.

Ko se smatra članom uže porodice propisuje se kolektivnim ugovorima za područje djelatnosti.“

Primjedba na član 16.

Član 16. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije glasi:

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

Član 10.

U članu 16. u stavu 1. na kraju umjesto tačke stavlja se zarez i dodaju riječi: „ako to rezultati poslovanja dozvoljavaju, što će se regulisati Kolektivnim ugovorom za područje djelatnosti.

Član 16. Sada glasi:

“Poslodavac može nagraditi i stimulirati zaposlenike povodom vjerskih, nacionalnih i državnih blagdana, kao i po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada, ako to rezultati poslovanja dozvoljavaju, što će se regulisati Kolektivnim ugovorom za područje djelatnosti.“

Primjedba na član 17.

Član 17. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije glasi:

“ Poslodavac je obvezan zaposleniku osigurati ishranu u toku radnog vremena (topli obrok). Ukoliko poslodavac ne osigurava ishranu, zaposleniku se isplaćuje mjesečna naknada u iznosu od najmanje 20% prosječne neto place isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku. “

Član 11.

U članu 17. u stavu 2. riječ: „najmanje“ se briše.

Član 17. Sada glasi:

„ Poslodavac je obvezan zaposleniku osigurati ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).
Ukoliko poslodavac ne osigurava ishranu, zaposleniku se isplaćuje mjesečna naknada u iznosu od 20% prosječne neto plate isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku. “

Primjedba na član 19.

Član 19. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije glasi:

„ Zaposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini najmanje 50% prosječne neto plate svih zaposlenih ostvarene kod poslodavca u mjesecu koji prethodi isplati regresa, pod uslovom da privredni subjekt - poslodavac nije prethodnu poslovnu godinu završio sa gubitkom. “

Član 12.

U članu 19. u stavu 1. iza riječi „ gubitkom“ briše se tačka stavlja zarez i dodaju se riječi „ili kada posluje sa gubitkom u tekućoj poslovnoj godini, ili ukoliko isplatom regresa privredni subjekt neće doći u gubitak u tekućoj godini.“

Član 19. Sada glasi:

„„ Zaposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini najmanje 50% prosječne neto plate svih zaposlenih ostvarene kod poslodavca u mjesecu koji prethodi isplati regresa, pod uslovom da privredni subjekt - poslodavac nije prethodnu poslovnu godinu završio sa gubitkom, ili kada posluje sa gubitkom u tekućoj poslovnoj godini, ili ukoliko isplatom regresa privredni subjekt neće doći u gubitak u tekućoj godini.“

Primjedba na član 22.

Član 22. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije glasi:

„U slučaju otkaza, zaposlenik ima pravo na otpremninu u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim u članku 100. Zakona o radu.

Član 13.

U članu 22. riječi „u članu 100.“ se brišu, a riječ „ Zakona“ mijenja se sa riječju „Zakonom“.

Član 22. Sada glasi:

„U slučaju otkaza, zaposlenik ima pravo na otpremninu u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu. “

Primjedba na član 23.

Član 23. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije glasi:

„ Zaposleniku pripada pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja (dnevnica). Visina dnevnice i način plaćanja ostalih putnih troškova utvrdit će se kolektivnim ugovorima područja djelatnosti, a na osnovu propisa koje donese Vlada Federacije Bosne i Hercegovine. Naknada troškova zbog odvojenog života od obitelji.”

Član 14.

U članu 23. u stavu 2. iza riječi „ područja djelatnosti“ stavlja se „tačka“ a ostali dio teksta „ a na osnovu propisa koje donese Vlada Federacije Bosne i Hercegovine“ se briše.

Član 23. Sada glasi:

“ Zaposleniku pripada pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja (dnevnica). Visina dnevnice i način plaćanja ostalih putnih troškova utvrdit će se kolektivnim ugovorima područja djelatnosti.”

Primjedba na član 29.

Član 29. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije glasi:

„Poslodavac, samo uz prethodnu suglasnost federalnog ministarstva nadležnog za rad, može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.”

Član 15.

U članu 29. iza stava 1. dodaju se novi stavovi 2.3.i 4. koji glase:

„Ukoliko ministar iz prethodnog stava ne odgovori na zahtjev poslodavca u roku od 30 dana smatrat će se da je dao traženu suglasnost.

U slučaju kada sindikalni povjerenik načini težu povredu radne obaveze, a ministar ne da prethodnu suglasnost, poslodavac može pokrenuti zahtjev za otkaz ugovora o radu tužbom kod nadležnog suda.

U tom slučaju sindikalnom povjereniku prestaje ugovor o radu pravosnažnom presudom nadležnog suda.”

Član 29. Sada glasi:

„Poslodavac, samo uz prethodnu suglasnost federalnog ministarstva nadležnog za rad, može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.

Ukoliko ministar iz prethodnog stava ne odgovori na zahtjev poslodavca u roku od 30 dana smatat će se da je dao traženu suglasnost.

U slučaju kada sindikalni povjerenik načini težu povredu radne obaveze, a ministar ne da prethodnu suglasnost, poslodavac može pokrenuti zahtjev za otkaz ugovora o radu tužbom kod nadležnog suda.

U tom slučaju sindikalnom povjereniku prestaje ugovor o radu pravosnažnom presudom nadležnog suda.“

Primjedba na član 34.

Član 34. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije glasi:

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

Član 16.

U članu 34. iza stava 2. dodaje se novi stav 3.koji glasi:

„Ukoliko stranka u predviđenom roku ne odgovori na inicijativu, smatraće se da je dala suglasnost za izmjenu i dopunu kolektivnog ugovora. „

Dosadašnji stav 3.postaje stav 4.

Član 34. Sada glasi:

“ Inicijativu za izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora može dati svaka stranka. Inicijativa se podnosi u pismenoj formi, a stranka kojoj je upućena dužna je na inicijativu odgovoriti u roku od 15 dana od prijema inicijative. Ukoliko stranka u predviđenom roku ne odgovori na inicijativu, smatraće se da je dala suglasnost za izmjenu i dopunu kolektivnog ugovora. Izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku predviđenom za njegovo donošenje.“

Primjedba na član 39.

Član 39. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije glasi:

„ Samostalni sindikati područja djelatnosti udruženi u Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine zaključivati će kolektivne ugovore za područje djelatnosti u kojoj djeluju sa odgovarajućim resornim ministarstvima Vlade Federacije Bosne i Hercegovine i odgovarajućim udruženjima poslodavaca područja djelatnosti udruženih u Udruženje poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine.

Usklađivanje postojećih kolektivnih ugovora područja djelatnosti izvršit će se u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora. “

Član 17.

U članu 39. u stavu 2. riječ „šest“ zamjenjuje se riječju „dvanaest“.

U istom članu iza stava 2. dodaju se novi stavovi 3. i 4. koji glase:

„ Ukoliko se kolektivni ugovor ne zaključi u skladu se odredbom iz stava 2. člana 39. istog ugovora primjenjivat će se članovi 8 i 8a Opšteg Kolektivnog ugovora. Odredba člana 39. stav 3. ovog ugovora primjenjuje se od dana donošenja Općeg kolektivnog ugovora do donošenja, odnosno, usklađivanja kolektivnih (granskih) ugovora za područja djelatnosti u F BiH sa ovim ugovorom.“

Član 39. Sada glasi:

„Samostalni sindikati područja djelatnosti udruženi u Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine zaključivati će kolektivne ugovore za područje djelatnosti u kojoj djeluju sa odgovarajućim resornim ministarstvima Vlade Federacije Bosne i Hercegovine i odgovarajućim udruženjima poslodavaca područja djelatnosti udruženih u Udruženje poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine.

Usklađivanje postojećih kolektivnih ugovora područja djelatnosti izvršit će se u roku od dvanaest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

Ukoliko se kolektivni ugovor ne zaključi u skladu se odredbom iz stava 2. člana 39. istog ugovora primjenjivat će se članovi 8 i 8a Opšteg Kolektivnog ugovora.

Odredba člana 39. stav 3. ovog ugovora primjenjuje se od dana donošenja Općeg kolektivnog ugovora do donošenja, odnosno, usklađivanja kolektivnih (granskih) ugovora za područja djelatnosti u F BiH sa ovim ugovorom.“

Primjedba na član 40.

Član 40. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije glasi:

“ Za primjenu, provođenje i tumačenje odredaba ovog kolektivnog ugovora njegovi potpisnici imenuju zajedničku komisiju od šest članova od kojih svaki potpisnik imenuje po dva člana. “

Član 18.

U članu 40. iza stav 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„ Komisija iz prethodnog stava odluke donosi većinom glasova, s tim da za svaku odluku mora biti bar jedan predstavnik svakog od socijalnih partnera.“

Član 40. Sada glasi:

“ Za primjenu, provođenje i tumačenje odredaba ovog kolektivnog ugovora njegovi potpisnici imenuju zajedničku komisiju od šest članova od kojih svaki potpisnik imenuje po dva člana. Komisija iz prethodnog stava odluke donosi većinom glasova, s tim da za svaku odluku mora biti bar jedan predstavnik svakog od socijalnih partnera.“

Primjedba na član 41.

Član 41. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije glasi:

“ Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.”

Član 19.

U članu 41. u stavu 1. riječi „ neodređeno vrijeme“ zamjenjuju se riječima „ period od tri godine.“

U istom članu iza stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„Najdalje šest mjeseci prije isteka perioda važenja kolektivnog ugovora, socijalni partneri su dužni da pokrenu pregovore o izmjenama ili produženju važnosti kolektivnog ugovora.“

Član 41. Sada glasi:

„Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na period od tri godine. Najdalje šest mjeseci prije isteka perioda važenja kolektivnog ugovora, socijalni partneri su dužni da pokrenu pregovore o izmjenama ili produženju važnosti kolektivnog ugovora.“

Član 20.

Iza člana 41 dodaje se novi član 41a, koji glasi:

„ Svaka od strana potpisnica ima pravo da traži raskid Opšteg kolektivnog ugovora i prije isteka perioda za koji je zaključen.

Nakon što jedna od potpisnica zatraži raskid Opšteg kolektivnog ugovora, mora se provesti postupak mirenja u roku od 6 mjeseci od dana traženja raskida ugovora.

Ukoliko se potpisnice Opšteg kolektivnog ugovora ne dogovore o raskidu ugovora za donošenje odluke o raskidu nadležan je sud u Sarajevu.“

Član 21.

Ovaj kolektivni ugovor nakon zaključivanja se objavljuje u „Službenim novinama FBiH „ a stupa na snagu narednog dana od dana objave u "Službenim novinama Federacije BiH".

NA STRANI POSLODAVACA:

Vlada Federacije BiH

Broj protokola: _____
Sarajevo, _____ 2015. godine

Premijer

NA STRANI POSLODAVACA:

Udruženja poslodavaca Federacije BiH

Broj protokola: _____
Sarajevo, _____ 2015. godine

Safudin Čengić, Predsjednik

NA STRANI ZAPOSLENIKA:

Samostalni Savez Sindikata BiH

Broj protokola: _____
Sarajevo, _____ .2015. godine

Ismet Bajramović, Predsjednik