



UDRUŽENJE POSLODAVACA

KOLEKTIVNI UGOVORI

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA **TRGOVINU**

GODIŠNJI ODMOR

Član 16.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac planom korištenja godišnjih odmora i rješenjem o korištenju godišnjeg odmora. Prilikom utvrđivanja vremena korištenja godišnjeg odmora poslodavac će, ukoliko to neće remetiti tehnološke i poslovne procese rada, nastojati da uvažiti želje radnika u pogledu vremena korištenja godišnjeg odmora.

KOLEKTIVNI UGOVORI

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA **METALNU INDUSTRIJU**

GODIŠNJI ODMOR

Član 25.

(1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac planom korištenja godišnjih odmora i rješenjem o korištenju godišnjeg odmora.
(2) Prilikom utvrđivanja vremena korištenja godišnjeg odmora poslodavac će, ukoliko to neće remetiti tehnološki proces rada, nastojati da uvaži želje radnika u pogledu vremena korištenja godišnjeg odmora.

NIŽA OD NAJNIŽE PLAĆE**Član 26.**

Samo u izuzetnim slučajevima, može se utvrditi niža od najniže satnice, s tim da satnica prije oporezivanja ne može biti **manja 1,62 KM**. Nižu od najniže satnice iz stava 1. ovog člana poslodavac može utvrditi i isplašivati za sve radnike isključivo u slučajevima: - kada isplata najniže plaće može dovesti do gubitka u poslovanju i smanjenja broja radnika odnosno gubitka određenog broja radnih mjesta; - kada isplata najniže plaće može utjecati na likvidnost i izmirenje obaveza po osnovu doprinosa i javnih prihoda, te - u slučaju elementarne nepogode. Primjena niže od najniže plaće iz stava 2. ovog člana može trajati najduže šest mjeseci u kalendarskoj godini. Poslodavac je dužan da o nastaloj situaciji obavijesti Sindikat. Poslodavac i Sindikat u kompaniji, izuzev razloga za smanjenje najniže satnice iz stava 2. ovoga člana, sporazumom mogu definirati i druge situacije kada se može isplaćivati niža satnica.

OTKAZ**Član 34.**

Radnik koji se nalazi na privremenom prekidu rada zbog zastoja u poslovanju, odnosno zbog drugih okolnosti za koje nije kriv, ima pravo na naknadu plaće u iznosu utvrđenom pojedinačnim kolektivnim ugovorom i/ili Pravilnikom o radu a za poslodavca koji nema obavezu donošenja Pravilnika o radu, ugovorom o radu.

Naknada iz prethodnog stava ne može biti manja od minimalne plaće utvrđene ovim kolektivnim ugovorom. Ostala primanja radnika (naknade koje nemaju karakter plaće)

NIŽA OD NAJNIŽE PLAĆE**Član 39.**

(1) Samo u izuzetnim slučajevima, iz opravdanih razloga ekonomske prirode, poslodavac i sindikat mogu međusobnim dogovorom privremeno utvrditi najnižu cijenu sata i u iznosu manjem od iznosa predviđenog članom 38. ovog ugovora, ali ne manjem od **1,93 KM netto** prije oporezivanja, o čemu se zaključuje poseban sporazum.

(2) U smislu prethodnog stava, poslodavac i sindikat će odrediti i primjeren rok važenja sporazuma o nižoj od najniže cijene rada, koji ne može biti duži od šest mjeseci od dana njegovog zaključenja.

(3) Dogovorom poslodavca i sindikata, rok iz prethodnog stava se može produžavati.

(4) U cilju dokazivanja postojanja otežavajućih okolnosti u poslovanju na koje se poziva 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.

(5) Do postizanja dogovora iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan pridržavati se najniže satnice utvrđene u članu 38. ovog ugovora.

član 51.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (viša sila, privremeni zastoj u proizvodnji i sl.) u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

OTKAZ**Član 62.**

(1) Radnik i poslodavac mogu otkazati ugovor o radu pod uslovima utvrđenim Zakonom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

(2) Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu radniku zbog njegove bolesti, neovisno od uzroka, kao i ženi zbog njene trudnoće, stanja izazvanog porođajem i za vrijeme odsustva zbog njege djeteta, u skladu sa Zakonom.

KOLEKTIVNI UGOVORI

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA TEKSTILNU INDUSTRIJU

GODIŠNJI ODMOR

Član 19.

- (1) Poslodavac je dužan sačiniti plan godišnjih odmora u skladu sa potrebama procesa rada kao i uzimajući u obzir opravdane razloge radnika.
- (2) Prije donošenja odluke o planu godišnjih odmora poslodavac se obavezno konsultuje sa vijećem zaposlenika odnosno sindikatom kod poslodavca o namjeravanoj odluci, koju im dostavlja najmanje 30 dana prije donošenja odluke, u skladu sa Zakonom o vijeću zaposlenika.
- (3) Vijeće zaposlenika odnosno sindikat kod poslodavca 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.
- (4) Poslodavac je dužan najmanje 10 dana prije korištenja odmora obavijestiti radnika o početku korištenja godišnjeg odmora.

KOLEKTIVNI UGOVORI

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA PROMET

NIŽA OD NAJNIŽE PLAĆE

Član 12.

- Najniža satnica može biti i niža od satnice definirane Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH u slučajevima kada isplata najniže satnice:
- može dovesti do smanjenja broja uposlenih odnosno gubitka određenog broja radnih mjesta,
 - može dovesti do gubitaka u poslovanju kompanije,
 - može utjecati na likvidnost i izmirenje obaveza po osnovu doprinosa i javnih prihoda, i
 - iz drugih razloga koji se, zajednički mogu definirati od strane Poslodavca i Sindikata odnosno uposlenika u kompaniji.
- Poslodavac i Sindikat u kompaniji, pored razloga za smanjenje najniže satnice iz stava 1. ovoga člana, Pravilnikom mogu definirati i druge situacije kada se može isplaćivati niža satnica.
- Niža od najniže satnice ne može biti veća u odnosu na procenat umanjene satnice definirane Općim kolektivnim ugovorom.

NIŽA OD NANIŽE PLAĆE

Član 30.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom:

- za vrijeme godišnjeg odmor u visini plaće koju bi ostvario da je radio,
- za vrijeme plaćenog odsustva najmanje u visini plaće koju bi ostvario da je radio, bez dodataka iz člana 27. i 28. ovog kolektivnog ugovora,
- za vrijeme kada poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta na druge poslove u skladu sa Zakonom o radu u visini najniže plaće,
- za privremenu nesposobnost za rad zbog bolesti, za porođajno odsustva, sa promijenjenom radnom sposobnošću u skladu sa posebnim zakonom,
- za vjerske praznike i praznike koji su po zakonu neradni u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio, bez dodataka iz člana 28. ovog kolektivnog ugovora, srazmjerno broju dana odsustva.

(2) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog **okolnosti za koje nije kriv (viša sila, privremeni zastoj u proizvodnji i sl.) koja se utvrđuje kao umnožak neto satnice od 1,80 KM i broja sati** u mjesecu za koji se vrši obračun.

(3) U slučaju prekida proizvodnje do kojeg je došlo usljed više sile, u trajanju dužem od jednog dana, primjenjuje se preraspodjela radnog vremena.

Član 13.

Najniža plata utvrđuje se tako što se najniža satnica, usaglašena između socijalnih partnera, množi sa brojem sati u fondu rada za pojedini mjesec.

Na utvrđeni iznos iz prethodnog stava dodaju se doprinosi iz plaće u skladu sa posebnim propisima.

Poslodavac ne može radniku isplatiti platu u manjem iznosu utvrđenom u stavu 1. ovog člana za ostvareni puni fond sati rada i ostvareni normirani radni učinak. Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti platu u iznosu manjem od iznosa određenog članom 10. ovoga kolektivnog ugovora, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, kao i u slučajevima predviđenim u članu 8. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH.

1,62.

Član 14.

U djelatnosti cestovnog prometa definiraju se minimalni iznosi plaća koje se mogu isplatiti radniku na radnom mjestu za koji je potrebna sljedeća stručna sprema:

- niža stručna sprema, NK i PK radnik - u visini najniže plaće definirane ovim kolektivnim ugovorom,
- srednja stručna sprema ili KV - uvećana za 10% od definirane najniže plaće,
- viša stručna sprema ili VKV zvanje - uvećanja za 20% od definirane najniže plaće,
- visoka stručna sprema uvećana za 40% od definirane najniže plaće,

U slučaju kada se isplaćuje niža od najniže satnice, a na bazi iste i najniža plaća, umanj enje visine ostalih plaća utvrđuje se na bazi procenata iz stava 1. ovoga člana.

Izuzetno, uz prethodnu saglasnost sindikata, za sve uposlenike u kompanije u određenom vremenskom periodu, može se zbog poremećenih uslova, gubitka u poslovanju, elementarnih nepogoda i sličnih nepovoljnih situacija koje imaju negativnog uticaja na poslovanje, isplaćivati umanjena najniža plaća istog iznosa (tzv. minimalac).

Poslodavac će svojim internim aktom definirati poslove i radna mjesta za koja će odrediti veću satnicu odnosno plaću, nego je to definirano stavom 1. ovog člana.

Član 21.

Radniku pripada pravo na naknadu plaće u slučajevima predviđenim Zakonom, Općim kolektivnim ugovorom, ovim Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu, Ugovorom o radu ili drugim aktom poslodavca.

Radniku pripada naknada plaće, najmanje u visini prosječne plaće koju je ostvario u prethodna-tri mjeseca, u sljedećim slučajevima:

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

KOLEKTIVNI UGOVORI

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DRVU I PAPIRNU INDUSTRIJU

NIŽA OD NAJNIŽE PLAĆE

Član 24.

Izuzetno, može se utvrditi niža od najniže plaće utvrđene u Općem kolektivnom ugovoru za teritoriju FBiH.

Nižu od najniže plaće iz stava 1. ovog člana poslodavac može utvrditi i isplaćivati za sve radnike isključivo u slučajevima:

- kada ostvaruje gubitak u poslovanju,
- smanjenog obima posla u odnosu na mjesečni i/ili godišnji plan i
- u slučaju elementarne nepogode i prirodne nesreće.

Primjena niže od najniže plaće iz stava 2. ovog člana može trajati do 6 mjeseci u kalendarskoj godini.

Poslodavac je obavezan da napravi sanacioni program u cilju prevazilaženja postojećeg stanja.

Poslodavac je dužan da o nastaloj situaciji obavijesti Sindikat (potpisnik ovog Kolektivnog ugovora).

Poslodavac utvrđuje procenat odstupanja najniže plaće iz stava 2. ovog člana, s tim da iznos tako utvrđene niže od najniže satnice prije oporezivanja ne može biti niži od 1,62 KM. Najniža satnica sastoji se od neto satnice sa uračunatim porezom na dohodak koji plaća radnik.