

Na osnovu čl. 4. i 11. Zakona o Agenciji za bankarstvo Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", br. 9/96, 27/98, 20/00, 45/00, 58/02, 13/03, 19/03, 47/06 i 59/06), čl. 17. tačka 6. Zakona o bankama ("Službene novine Federacije BiH", br. 39/98, 32/00, 48/01, 27/02, 41/02, 58/02, 13/03, 19/03, 28/03 i 66/13), te tačke 43.2. Uputstva za licenciranje i druge saglasnosti Agencije za bankarstvo Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 37/15 - Prečišćeni tekst), direktor Agencije za bankarstvo Federacije Bosne i Hercegovine donosi slijedeće

RJEŠENJE

1. PRIVREDNOJ BANCII SARAJEVO D.D., SARAJEVO, ukida se dozvola za osnivanje i obavljanje bankarskih poslova broj 04-3-3919-1/09 od 05.02.2010. godine, s danom 30.09.2016. godine.
2. Sva prava i obaveze PRIVREDNE BANKE SARAJEVO D.D., SARAJEVO, prenose se na BOR banku d.d., Sarajevo, kao pravnog sljednika Privredne banke Sarajevo d.d., Sarajevo, a nakon statusne promjene pripajanja i brisanja Privredne banke Sarajevo d.d., Sarajevo, u registru kod nadležnog suda.
3. Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u "Službenim novinama Federacije BiH".

Broj 04-3-3766-1/16
29. septembra 2016. godine

Direktor
Zlatko Barš, s. r.

UDRUŽENJE POSLODAVACA FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE - GRUPACIJA POSLODAVACA U OBLASTI CESTOVNOG PROMETA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE I SAMOSTALNI SINDIKAT SAOBRAĆAJA I VEZA U BOSNI I HERCEGOVINI

1323

Na osnovi člana 137. i 141. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16), člana 14. i 37. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 48/16), Udruženja poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine - Grupacija poslodavaca u oblasti cestovnog prometa u Federaciji Bosne i Hercegovine i Samostalni sindikat saobraćaja i veza u BiH, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I RADNIKA U OBLASTI PROMETA ZA TERITORIJU FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

1. OPŠTE ODREDBE

1.1. Predmet Ugovora

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ugovor) uređuju se prava i obaveze poslodavaca i radnika u djelatnostima:

- gradski i prigradski kopneni prijevoz putnika (49.31);
- ostali kopneni prijevoz putnika (49.39);
- cestovni prijevoz robe (49.41);
- usluge preseljena (49.42);
- pomoćne djelatnosti u prevozu (52.21, 52.24);
- sve ostale poslovne aktivnosti iz "Klasifikacije djelatnosti Bosne i Hercegovine" koje se odvijaju u okviru firmi na koje se primjenjuje ovaj Kolektivni ugovor.

kao i za sve one subjekte koji se bave drugim djelatnostima, a koji su učestvovali u kolektivnom pregovaranju ili su mu naknadno pristupili, na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine.

1.2. Teritorija i subjekti na koje se primjenjuje kolektivni ugovor

Član 2.

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se i primjenjuje na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine u skladu sa odredbama Zakona o radu Federacije BiH (u daljem tekstu: Zakon o radu), Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Opći kolektivni ugovor) i drugim pozitivnim propisima.

Član 3.

Ovim Kolektivnim ugovorom ne mogu se utvrditi manja prava i obaveze od prava i obaveza utvrđenih Zakonom o radu i Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju federacije Bosne i Hercegovine, osim u slučaju iz člana 8. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH.

Član 4.

Pravilnik o radu koji donosi poslodavac mora biti usklađen sa Zakonom o radu, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH i odredbama ovoga Kolektivnog ugovora.

Član 5.

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

1.3. Obaveze poslodavaca, sindikata i radnika

Član 6.

Poslodavci, sindikat i radnici su dužni pridržavati se odredbi ovog granskog kolektivnog ugovora, te pozitivnih propisa.

Član 7.

Potpisnici kolektivnih ugovora dužni su se, u međusobnim odnosima, ponašati u dobroj vjeri, poštujući integritet i prava drugih, te eventualne sporove, po osnovu kolektivnog ugovora, rješavati dogovorom, medijacijom ili arbitražom.

Ukoliko se ne postigne dogovor ili arbitražom zadovoljavajuće rješenje, svaka od strana ima pravo da rješavanje spora pokrene kod nadležnog suda.

Član 8.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se prije stupanja na rad upozna sa propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu.

Poslodavac je dužan da na prikladan način radnicima učini dostupnim propise o zaštiti na radu, kolektivne ugovore i pravilnik o radu.

2. UGOVOR O RADU

Član 9.

Ugovor o radu između poslodavca i radnika se zaključuje u skladu sa Zakonom o radu Federacije BiH.

Ugovor o radu za obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca zaključuje se u skladu sa Zakonom o radu Federacije BiH, a bliže odredbe poslodavac će definirati posebnim aktom.

2.1. Rad izvan prostorija poslodavca

Član 10.

Poslodavac može sa radnikom zaključiti ugovor o radu radi obavljanja poslova izvan prostorija poslodavca u skladu sa Zakonom.

Pojedinačnim kolektivnim ugovorom i/ili pravilnikom o radu utvrđuju se poslovi koji se mogu obavljati izvan prostorija poslodavca, način obavljanja radnih aktivnosti, nadzor nad radom i uslove koje mora zadovoljavati prostor u kojem se rad odvija.

Pored ugovora o radu, kojim se regulišu pitanja u vezi sa radom, poslodavac i radnik mogu zaključiti i poseban ugovor kojim će regulisati međusobne obligaciono pravne odnose (obezbjedjivanje, korištenje i čuvanje sredstava rada, naknada štete, odgovornost za štetu pričinjenu trećim licima i sl.).

Poslodavci koji nemaju obavezu donošenja pravilnika o radu, pitanja iz stava 2. ovog člana regulišu ugovorom o radu.

3. PLATE I DODACI NA PLATU

3.1. Najniža satnica

Član 11.

Potpisnici ovoga Kolektivnog ugovora, suglasni su da visina najniže satnice u oblasti cestovnog prijevoza, bude najniža satnica utvrđena Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH te način uvećanja iste za doprinose iz 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.

3.2. Utvrđivanje najniže plate

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.

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, umanjene 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 15.

Poslodavac je u obavezi da, u roku od 90 dana od dana objave ovoga kolektivnog ugovora, donese Pravilnik o normativima i vrednovanju poslova u kompaniji.

Prije donošenja Pravilnika o normativima i vrednovanju poslova u kompaniji poslodavac je dužan obaviti konsultacije sa sindikatom ili vijećem uposlenika.

3.3. Osnovna plata

Član 16.

Osnovna plata je novčani iznos koji je poslodavac dužan isplatiti radniku za rad sa punim radnim vremenom i ostvareni normirani radni učinak za odgovarajući posao u skladu sa posebnim zakonom, granskim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu za svakog pojedinog radnika.

3.4. Radni učinak

Član 17.

Pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu, za radna mjesta za koja je to moguće, uredit će se način utvrđivanja normativa učinka radnika.

Poslodavac ima obavezu da radniku, koji na radnom mjestu iz stava jedan ovog člana, ostvari rezultate rada iznad normiranih, isplati i dio plate po osnovu radnog učinka.

Ukoliko radnik ne ostvari normirani učinak, Poslodavac istom može, proporcionalno neostvarenom učinku, umanjiti osnovnu plaću.

Pod normiranim učinkom se podrazumijevaju definirane planske norme u pogledu kvaliteta, obima i rokova izvršenja određenog radnog zadatka.

Dio plate koji se isplaćuje po osnovu radnog učinka utvrđuje se za svaki obračunski period na osnovu ostvarenih učinaka u odnosu na normirane veličine radnog učinka.

3.5. Pravo na povećanje plaće

Član 18.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za:

- prekovremeni rad - 25% neto satnice
- noćni rad - 25% neto satnice
- rad na dan sedmičnog odmora -15% neto satnice
- rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici - 40% neto satnice

Satnica iz prethodnog stava je satnica koja se primjenjuje po osnovu Ugovora o radu ili drugim aktom poslodavca i u koju je uračunat porez na dohodak, a ne sadrži doprinose iz plaće u skladu sa posebnim Zakonima.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Poslodavac može, svojim internim aktom, za uposlene u određenom organizacionom dijelu ili cijeloj kompaniji, odrediti da li će sedmični dan odmora biti subota, nedjelja ili bilo koji drugi dan u sedmici.

Kod sezonskih poslova, koji karakterišu poslovanje uslužnih djelatnosti (saobraćaj, turizam i prateće djelatnosti), poslodavac može planirati preraspodjelu radnog vremena na takav način da se u periodu van sezone manje angažuju radnici a u punoj sezoni više.

Konačno poravnavanje vremena angažmana radnika i njihovih učinaka vrši se ne kraju kalendarske godine.

Član 19.

Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće za 0,4% za svaku godinu radnog staža, kod poslodavca sa kojim ima zaključen ugovor o radu.

Pod radnim stažom u smislu stava 1. ovog člana podrazumijeva se i radni staž proveden kod istog poslodavca uključujući promjenu pravnog oblika privrednog subjekta (npr. zbog prodaje, nasljeđivanja, spajanja, pripajanja te promjene oblika društva).

Član 20.

Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće po osnovu otežanih uslova rada koji mogu narušiti zdravlje radnika.

Pravilnikom o radu definirat će se radna mjesta za koja se može primijeniti odredba stav 1. ovoga člana, te propisati visina povećanje osnovne plaće.

3.6. Naknada plate**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.

Član 22.

Za vrijeme privremene sprječivosti za posao zbog bolesti, povrede, profesionalne bolesti ili povrede na radu, kao i za vrijeme porodajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom, Pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca.

Član 23.

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju najviše tri (3) prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine u prethodnoj godini prije sticanja prava na penziju, prema objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku ili prosječne plate radnika ukoliko je to povoljnije za njega.

Poslodavac će posebnim aktom odrediti broj plaća iz stava 1. ovog člana koje će biti isplaćene radniku, ovisno od broja godina rada kod poslodavca kod kojega je stekao uvjete za penziju.

Član 24.

Radnik ima pravo na otpremninu u slučaju otkaza ugovora o radu na neodređeno vrijeme bez njegove krivice.

Visina otpremnine iz stava 1. ovog člana iznosi jednu trećinu mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca sa kojim ima zaključen ugovor o radu.

Otpremnina iz stava 2. ovog člana ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stava 3. ovog člana utvrđuju se pismenim ugovorom između radnika i poslodavca ili pravilnika o radu.

Član 25.

U slučaju otkaza ugovora o radu definiranog članom 106. stav 2. tačka b. alineja 3. Zakona o radu Federacije BiH, poslodavac je dužan isplatiti radniku otpremninu propisanu članom 24. stav 2. i 3., ovog kolektivnog ugovora.,

Član 26.

U slučaju smrti radnika, njegova obitelj ima pravo na pomoć u visini od jedne do tri prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, u prethodnoj godini prema objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Poslodavac će posebnim aktom utvrditi broj plaća iz stava 1. ovog člana koje će biti isplaćene njegovoj obitelji, ovisno od uslova poslovanja, broja godina rada kod poslodavca, kao i uzroka nastanka smrti.

Član 27.

Poslodavac može radniku isplatiti pomoć u visini od jedne (1) prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, u prethodnoj godini prema objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, i to za slučaj:

- smrti bračnog druga, roditelja ili djeteta koji živi u zajedničkom domaćinstvu,
- teške invalidnosti ili teške bolesti radnika
- teške invalidnosti bračnog druga, djeteta ili drugog člana zajedničkog domaćinstva - u skladu sa pravilnikom.

Poslodavac može, u okviru svojih mogućnosti i ako za to postoje uvjeti, isplatiti pomoć radniku i u drugim vanrednim slučajevima (otklanjanja štete na stambenom objektu nastale uslijed elementarnih nepogoda, dužeg bolovanja, troškova liječenja, rađanje više djece odjednom, i sl.).

Ukoliko u društvu radi više radnika koji imaju pravo na naknadu iz stava 1. i 2. ovog člana po istom osnovu, naknada se dijeli na jednake dijelove.

Poslodavac će svojim aktom definirati pojam "teške invalidnosti ili teške bolesti radnika, bračnog druga, djeteta...." odnosno "zajedničko domaćinstvo".

3.7. Topli obrok**Član 28.**

Poslodavac je obavezan radniku osigurati ishranu u toku radnog vremena (topli obrok). Ukoliko poslodavac ne osigura ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu od 0,5% do 1,0% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH u prethodnoj godini.

Poslodavac će, svojim aktom, utvrditi visinu naknade toplog obroka koja ne može izlaziti iz okvira definiranog u stavu 2. ovoga člana.

U slučaju promjene propisa kojima se na nivou Federacije BiH definiše ova materija potpisnice ovog Ugovora će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana ovoga ugovora.

Ukoliko se uvede porez na naknadu za topli obrok isti će biti uključen u iznos definiran stavom 2. ovoga člana.

3.8. Službena putovanja**Član 29.**

Poslodavac je dužan radniku kojega je uputio na službeno putovanje, u skladu sa aktom poslodavca, nadoknaditi troškove putovanja, trošak noćenja, te dnevnicu za svaki dan trajanja službenog putovanja.

Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji iznosi najmanje dva posto (2%) od prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine u prethodnoj godini, a ne više od visine troškova za službena putovanja državnih službenika i namještenika, propisanih aktom Vlade Federacije BiH.

Iznos dnevnica iz stava 2. ovoga člana za službeno putovanje u inostranstvo uvećava se za minimalno 50%.

Pripadajuća dnevnicu za službeno putovanje umanjuje se najviše 30% ako je osigurana besplatna ishrana.

Pravilnikom o radu može se regulisati obračun i isplata dnevnice za radnika po satu odsustva iz sjedišta poslodavca provedenom na obavljanju radnog zadatka.

Iznimno, u slučaju započinjanja rada u mjestu prebivališta radnika, dnevnicu može se obračunavati po satu odsustva od momenta polaska do povratka u mjesto prebivališta.

Naknada za topli obrok i dnevnicu međusobno se isključuju.

3.9. Terenski dodatak

Član 30.

Poslodavac je dužan radniku, za rad izvan sjedišta kompanije uključujući sve stalne ili privremene organizacione dijelove kompanije, duži od 22 radna dana u toku mjeseca, isplatiti naknadu za rad na terenu (terenski dodatak) kao i naknadu troškova putovanja i noćenja.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za svaki dan rada na terenu izvan sjedišta poslodavca (terenski dodatak) u iznosu od 75% utvrđenog iznosa dnevnice po svim elementima obračuna iz člana 28. ovog kolektivnog ugovora.

Naknada za terenski dodatak, topli obrok i dnevnicu međusobno se isključuju.

3.10. Regres

Član 31.

Radnik ostvaruje pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od 50% prosječne neto plate svih zaposlenih ostvarene kod Poslodavca u prethodnoj godini, pod uslovom da:

- Poslodavac nije prethodnu godinu završio sa gubitkom;
- obračun i isplata regresa neće dovesti do gubitka u poslovanju u tekućoj poslovnoj godini.

Visina, način i vrijeme isplate regresa utvrđuju se posebnom odlukom Poslodavca.

Visina regresa definirana u stavu 1. ovog člana može se isplatiti i u manjem iznosu ako bi isplata iste bila veća od 50% dobiti poslodavca ostvarene u prethodnoj godini.

U slučaju korekcije iznosa regresa definiran u stav 3 ovog člana, smanjenje visine regresa se vrši proporcionalno raspoloživom iznosu.

3.11. Prijevoz

Član 32.

Poslodavac može Pravilnikom o radu, Ugovorom o radu ili drugim aktom utvrditi visinu naknade troškova za prijevoz na posao i sa posla.

3.12. Raspored radnog vremena

Član 33.

Dinamički raspored rada mobilnog, pratećeg osoblja i ostalih radnika za pojedine dane u sedmici, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i trajanje i dužina dnevnog odmora, utvrđuje Poslodavac na osnovu definisanog obima i strukture radnih zadataka, Pravilnika o radu, odnosno Ugovora o radu.

Član 34.

Poslodavac će u skladu sa članom 35. stav 2. Zakona o radu Federacije BiH svojim aktom odrediti vrijeme u kojem je radnik dužan biti pripravan, odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje posla za slučaj vanrednih okolnosti i iskazanih potreba u obavljanju posla.

Za vrijeme pripravnosti radniku pripada naknada u visini od 10% od njegove satnice.

Radniku koji je u pripravnosti pripada pravo na punu satnicu od momenta započinjanja do momenta završetka rada.

Član 35.

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 radnika o uvođenju preraspodijeljenog radnog vremena i njegovom trajanju.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

4. ODMORI I ODSUSTVA

4.1 Dnevni odmor

Član 36.

Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 minuta.

Vrijeme odmora iz st. 1. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja dnevnog odmora, zavisno od procesa rada, utvrđuje poslodavac.

4.2. Sedmični odmor

Član 37.

Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidnog odmora. Ako je neophodno da radnik radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan prema dogovoru poslodavca i radnika u periodu koji ne može biti duži od dvije sedmice.

4.3. Godišnji odmor

Član 38.

Radnik, u skladu sa Zakonom o radu, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Za radnike koji nisu stekli pravo na godišnji odmor, pravo na sticanje godišnjeg odmora, trajanje godišnjeg odmora i naknada za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, određuje se pravilnikom o radu.

Radna sedmica u kompanijama koje se bave djelatnostima definiranim članom 2. ovoga Ugovora, računa se kao šestodnevna radna sedmica.

Član 39.

Radniku koji je, u skladu sa članom 37. ostvario pravo na godišnji odmor, isti se na svakih navršenih pet godina radnog staža uvećava za jedan radni dan.

Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor ima pravo na jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada kod poslodavca sa kojim ima ugovor o radu.

Poslodavac će, ovisno o dinamici i intenzitetu poslovnih aktivnosti, utvrditi plan korištenja godišnjih odmora za uposlenike organizacionih dijelova firme.

4.4. Odsustva sa rada

4.4.1. Plaćeno odsustvo

Član 40.

Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

Radnik tokom kalendarske godine može ostvariti pravo na plaćeno odsustvo u slijedećim slučajevima:

- sklapanja braka - dva radna dana,
- rođenja djeteta - jedan-radni-dan,
- smrt supružnika, oca, majke, djeteta - dva radna dana,

- smrt brata ili sestre, očuha, maćehe, djeda ili nane - jedan radni dan,
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan za svako davanje krvi,
- sklapanje braka djeteta - jedan radni dan,
- otklanjanje posljedica elementarne nesreće kojom su ugroženi objekti za stanovanje radnika - jedan radni dan.

Član 41.

Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene za vrijeme trudnoće kada je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, žena ima pravo na plaćeno odsustvo u skladu sa pojedinačnim kolektivnim ugovorom i/ili pravilnikom o radu, a za poslodavca koji nemaju obavezu donošenja pravilnika o radu, ugovorom o radu.

Naknada iz prethodnog stava ne može biti manja od iznosa koju bi žena primala da se nalazi na bolovanju.

Član 42.

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja- usavršavanja (školovanje, seminari, tečajevi) po nalogu ili uz suglasnost Poslodavca za potrebe posla ili potrebe sindikalnog rada, u trajanju do osam radnih dana u kalendarskoj godini.

Član 43.

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

4.4.2. Neplaćeno odsustvo

Član 44.

Poslodavac na zahtjev radnika, istom može odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo.

Na osnovu zahtjeva i potreba radnika, vodeći računa o kontinuitetu održavanja procesa rada, poslodavac utvrđuje vrijeme trajanja neplaćenog odsustva.

Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana, prava i obaveze radnika koja se stiču na radu i po osnovu rada miruju, osim ličnih obaveza radnika koje su utvrđene neovisno od potreba i volje Poslodavca (krediti, alimentacije, sudske presude i sl.).

Član 45.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo sa rada do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini radi vjerskih praznika, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.

5. DJELOVANJE I USLOVI RADA SINDIKATA

Član 46.

Djelovanje i uslovi rada sindikata kod poslodavca se organizuje u skladu sa međunarodnim konvencijama, Zakonom o radu i drugim pozitivnim propisima koji regulišu ovu oblast. 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 dokumenta.

Poslodavac je dužan obračunavati i, iz plaće radnika, odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu saglasnost radnika, te je redovno uplaćivati na račune sindikata.

Član 47.

Poslodavac se obavezuje da će prema svojim mogućnostima, tamo gdje je organizovan rad sindikata, osigurati uslove za rad i to: obezbijediti prostor za održavanje sastanaka, korištenja telefona, fax-a, aparata za umnožavanje i drugih tehnički nužnih sredstava za rad i dostavu službenih i drugih dokumenata.

Član 48.

Aktivnosti članova sindikata u okviru poslovnih prostora Poslodavca, obavljaju se po pravilu van radnog vremena, bez remećenja i ometanja odvijanja procesa rada.

Uz saglasnost poslodavca aktivnost članova sindikata može se obavljati i u radno vrijeme, bez ometanja odvijanja procesa rada.

Član 49.

Poslodavac je dužan razmotriti mišljenje i prijedloge sindikata u slučajevima predviđenim Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovoru i o svom stavu pismeno obavijestiti sindikat. Poslodavac će na pismeni zahtjev sindikata, za dokumentaciju koju smatra relevantnom za rad sindikata dostaviti tražene podatke.

5.1. Zaštita sindikalnog povjerenika

Član 50.

Sindikalni povjerenik za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti, ima pravo na zaštitu u skladu sa Zakonom o radu i međunarodnim konvencijama koje su sastavni dio domaćeg pravnog sistema, sem u slučaju vršenja štetnih radnji, krivičnog djela odnosno činjenja teže povrede radne obaveze propisane Pravilnikom o radu.

6. POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I ZAKLJUČIVANJA GRANSKOG KOLEKTIVNOG UGOVORA

6.1. Pokretanje postupka kolektivnog pregovaranja

Član 51.

Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja granskog kolektivnog ugovora može pokrenuti svaka ugovorna strana utvrđena u Zakonu o radu.

Postupak iz stava 1. ovog člana pokreće se pismenim putem.

6.2. Utvrđivanje prijedloga kolektivnog ugovora

Član 52.

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

6.3. Protokol o vođenju pregovora

Član 53.

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

6.4. Izmjene i dopune kolektivnog ugovora

Član 54.

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 prijema inicijative.

Izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku predviđenom za njegovo donošenje.

Prije izmjena i dopuna kolektivnog ugovora iz stava 3. ovog člana, iste će biti razmatrane na Ekonomsko-socijalnom vijeću za teritoriju FBiH.

7. POSTUPAK RASKIDANJA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 55.

Svaka strana potpisnica ima pravo da raskine ovaj kolektivni ugovor, ukoliko druga strana:

- ne prihvati, u roku od 15 dana, prijedlog za pregovore o izmjenama i dopunama ovog kolektivnog ugovora;
- ne odgovori u roku od 15 dana na pisani zahtjev druge strane za otpočinjanje pregovora;
- kad prihvati pregovore, ako se u roku od tri (3) mjeseca, ne postigne dogovor o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora.

Član 56.

Otkazni rok u slučaju otkaza kolektivnog ugovora je tri (3) mjeseca od dana dostavljanja pisanog otkaza ugovora drugim stranama.

Nakon isteka otkaznog roka, otkazani kolektivni ugovor, primjenjivaće se još šest (6) mjeseci, ali najdalje do isteka roka na koji je potpisan.

Član 57.

Strane mogu sporazumno otkazati ovaj ugovor u bilo koje vrijeme.

Sporazumom iz stava 1. regulišu se pitanja: otkaznog roka, važenja i primjene kolektivnog ugovora, rokova za otpočinjanje i trajanje pregovora za potpisivanje novog kolektivnog ugovora.

8. TRAJANJE I VAŽENJE OVOG KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 58.

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na period od 12 mjeseci.

Važenje ovog kolektivnog ugovora počinje teći od dana njegovog objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".

Ukoliko se ovaj kolektivni ugovor ne produži, po njegovom isteku, primjenjivat će se 6 (šest) mjeseci od dana njegovog isteka.

Član 59.

Svaka strana potpisnica ovog kolektivnog ugovora ima pravo da pokrene postupak izmjena i dopuna ovog kolektivnog ugovora, najkasnije 120 dana prije njegovog isteka.

Ukoliko ni jedna strana ne predloži izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora, smatra se da je njegovo važenje produženo za period na koji je kolektivni ugovor zaključen.

Kolektivni ugovor iz stava 2. može se produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka važenja tog ugovora.

9. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Za primjenu, provođenje i tumačenje odredbi ovog kolektivnog ugovora, njegovi potpisnici imenuju zajedničku komisiju od četiri člana od kojih svaki potpisnik imenuje po dva člana.

Član 61.

Nadzor nad primjenom ovog kolektivnog ugovora obavljaju potpisnice i nadležni inspektor rada.

Radnik, Sindikat, vijeće zaposlenika i Poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijiskog nadzora.

Član 62.

Za vrijeme trajanja ovog Kolektivnog ugovora, kada poslodavac poštuje odredbe istog, Sindikat nema pravo organizirati štrajk.

Član 63.

Ovaj kolektivni ugovor, nakon zaključenja, objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH".

Član 64.

Poslodavci su dužni u roku od 90 dana od dana objavljivanja ovoga Kolektivnog ugovora izvršiti izmjene Pravilnika o radu i uskladiti ga sa odredbama Općeg i ovog kolektivnog ugovora.

Član 65.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objave u "Službenim novinama Federacije BiH".

Stupanjem na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi Granski kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti prometa za teritoriju Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 71/07 i 42/11).

Broj I-228/16
22. septembra/rujna
2016. godine

Broj 08-206/16
22. septembra/rujna
2016. godine

Udruženje poslodavaca u
FBiH

Grupacija poslodavaca
u oblasti cestovnog prometa
Predsjednik Grupacije
Nedžad Siočić, s. r.

Savez samostalnih sindikata
BiH

Samostalni sindikat
saobraćaja i veza u BiH
Predsjednik Glavnog odbora
Simo Bakula, s. r.

UDRUŽENJE POSLODAVACA FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE/ GRUPACIJA POSLODAVACA ZA DJELATNOST PROIZVODNJE I PRERADE METALA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE I SINDIKAT METALACA FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

1324

Na osnovu člana 137. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16), ugovorne strane:

1. NA STRANI POSLODAVACA:

- Udruženje poslodavaca Federacije BiH/Grupacija poslodavaca za djelatnost proizvodnje i prerade metala u Federaciji BiH, koju zastupa predsjednik Peštalić Mirsad, i

2. NA STRANI RADNIKA: Sindikat metalaca Federacije BiH, koji zastupa predsjednik Melez Bajro, u Sarajevu, dana 26.08.2016. godine zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I RADNIKA ZA DJELATNOST PROIZVODNJE I PRERADE METALA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

I. OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ugovor) uređuju se prava i obaveze poslodavaca i radnika u djelatnosti proizvodnje i prerade metala sa teritorije Federacije Bosne i Hercegovine u pogledu:

- pitanja iz radnih odnosa i pitanja u vezi sa radnim odnosima,
- najniže plaće, plaća i naknada plaća,
- uslova za rad sindikata,
- postupka kolektivnog pregovaranja i načina mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova,
- drugih pitanja od značaja za uređivanje odnosa između poslodavaca i radnika koja nisu ili nisu u cijelosti uređena Zakonom o radu i drugim propisima, odnosno pitanja za koja je Zakon predvidio da će biti uređena kolektivnim ugovorom.

Član 2.

Potpisnici ovog ugovora su saglasni da se isti primjenjuje na sve poslodavce u oblasti proizvodnje, prerade metala i drugih