

SARAJEVO

**FEDERALNO MINISTARSTVO ENERGIJE, RUDARSTVA I INDUSTRIJE
SINDIKAT GRAFI^KIH, IZDAVA^KIH I MEDIJSKIH RADNIKA BOSNE I
HERCEGOVINE
UDRU@ENJE POSLODAVACA GRAFI^KE, IZDAVA^KE I MEDIJSKE
DJELATNOSTI BiH**

879

Na osnovu ~l.111. i 112., stav 1. Zakona o radu ("Slu`bene novine Federacije BiH" br. 43/99, 32/00 i 29/03) i ~lana 1. Op}eg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, Sindikat grafi~kih, izdava~kih i medijskih radnika Bosne i Hercegovine, Federalno ministarstvo energije, rudarstva i industrije i Udru`enje poslodavaca grafi~ke, izdava~ke i medijske djelatnosti BiH zaklju~uju

KOLEKTIVNI UGOVOR**O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I ZAPOSLENIKA GRAFI^KE, IZDAVA^KE I
MEDIJSKE DJELATNOSTI U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE****I. OPJE ODREDBE****^lan 1.**

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: ugovor), prema Zakonu o radu ("Slu`bene novine Federacije BiH", br. 43/99 i 32/00 i 29/03) (u daljnjem tekstu: Zakon), Op}em kolektivnom ugovoru za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Slu`bene novine Federacije BiH", broj 19/00) (u daljnjem tekstu: Op}i kolektivni ugovor) i drugim zakonskim propisima, ure}uju se prava i obaveze ugovornih strana, uslovi za rad sindikata, na~in mirnog rje{avanja kolektivnih radnih sporova, te {trajk.

^lan 2.

Ugovorne strane saglasne su da se ovaj ugovor primjenjuje u svim privrednim dru{tvima sa dr`avnim, odnosno privatnim kapitalom, na teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine.

^lan 3.

Odredbe ovog ugovora ne odnose se na poslodavce i zaposlenike sa posebnim ovlastima, ~ija su prava i obaveze utvr}ena posebnim ugovorom.

^lan 4.

Ovaj ugovor primjenjuje se na sve zaposlenike koji su u vrijeme sklapanja ovog ugovora bili ili naknadno postali ~lanovi Sindikata grafi~kih, izdava~kih i medijskih radnika Bosne i Hercegovine, kao potpisnika ovog ugovora na teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine. Poslodavci su du`ni pridr`avati se odredbi ovog ugovora, kolektivnih ugovora kantona, podru~ja djelatnosti i u skladu s njima donijeti pravilnik o radu i zaklju~iti ugovor o radu sa zaposlenicima.

Poslodavac mora omogu}iti zaposleniku prije stupanja na rad da se upozna sa propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i za{titom na radu.

Poslodavac je du`an na prikladan na~in zaposlenicima u~initi dostupnim propise o za{titi na radu, kolektivne ugovore i pravilnik o radu.

^lan 5.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se neposredno, ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima poslodavca.

Opći akti poslodavca moraju biti u skladu sa ovim ugovorom.

Poslodavac je obavezan zaposleniku sa kojim je zaključio ugovor o radu, obezbijediti i dati posao, i za obavljeni rad mu isplatiti plaću.

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

Poslodavac je dužan osigurati zaposleniku uslove za siguran rad, prema posebnom zakonu i drugim propisima.

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

^lan 6.

Ovim kolektivnim ugovorom, 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 Općem kolektivnom ugovoru za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH" broj 54/05).

Zakonom i ovim ugovorom, utvrđena razina prava po izričitom dogovoru ugovornih strana može se mijenjati samo u slučaju više sile ili izvanrednih okolnosti, koje objektivno postoje i ne zavise od volje ugovornih strana.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

^lan 7.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika, prema Zakonu.

III. PROBNI RAD

^lan 8.

Pri zaključenju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Pravilnikom o radu utvrđuju se radna mjesta za koja se može ugovoriti probni rad i trajanje probnog rada, koji ne može biti duži od tri mjeseca.

^lan 9.

Provjeru stručnih sposobnosti zaposlenika na probnom radu provodi stručna komisija koju imenuje poslodavac. Najmanje jedan član ove komisije mora da ima isti stepen stručne spreme kao zaposlenik čiji se rad ocjenjuje.

Ocjena probnog rada saopćava se zaposleniku u roku od sedam dana po isteku probnog rada. Ukoliko ocjena probnog rada ne bude saopćena zaposleniku u navedenom roku, smatra se da je zadovoljio probni rad.

U slučaju da zaposlenik ne zadovolji na probnom radu, otkazni rok iznosi sedam dana od dana dostavljanja rješenja.

IV. PRIPRAVNICI I VOLONTERI

^lan 10.

Poslodavac mo`e zaklju~iti ugovor o radu s pripravnikom.

Pripravnikom se smatra osoba koja prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se {kolovala, radi stru~nog osposobljavanja za samostalni rad.

Ugovor o radu sa pripravnikom zaklju~uje se na odreleno vrijeme, a najdu`e godinu dana.

^lan 11.

Pripravni~ki sta` traje:

- {est mjeseci za pripravnike sa srednjom {kolskom spremom (III i IV stepen),
- deset mjeseci za pripravnike sa vi{om {kolskom spremom (V iVI stepen),
- dvanaest mjeseci za pripravnike sa visokom {kolskom spremom (VII stepen),

^lan 12.

Poslodavac mo`e primiti lice na stru~no osposobljavanje za samostalan rad bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Poslodavac zaklju~uje ugovor o volonterskom radu u pismenoj formi.

Volonterski rad iz stava 1. ovog ~lana reguli{e se zakonom i dogovorom sa poslodavcem.

^lan 13.

Program i na~in polaganja stru~nog ispita za pripravnike utvr|uje se pravilnikom o radu.

V. RADNO VRIJEME

^lan 14.

Puno radno vrijeme zaposlenika traje 40 ~asova sedmi~no.

^lan 15.

Za zaposlenike u dijelovima procesa rada za koje nije organizovan rad u smjenama, radna sedmica traje pet radnih dana.

Poslodavac }e svojom odlukom, uz konsultacije sa sindikatom, utvrditi po~etak i zavr{etak radnog vremena, preraspodjelu i raspored radnog vremena.

^lan 16.

Radom u smjenama, smatra se rad koji traje 24 sata neprekidno, a odvija se u smjenama.

- prva smjena traje od 06,00-14,00 sati,
- druga smjena traje od 14,00-22,00 sati,
- tre}a smjena traje od 22,00-06,00 sati narednog dana.

^lan 17.

U slu~aju vi{e sile (po`ar, potres, poplava), iznenadnog pove}anja obima posla, kao i u drugim sli~nim slu~ajevima neophodne potrebe, zaposlenik je, na pismeni zahtjev poslodavca, obavezan da radi du`e od punog radnog vremena (prekovremeni rad), najvi{e 10 sati sedmi~no.

Ako prekovremeni rad traje du`e od tri sedmice neprekidno ili du`e od deset sedmica tokom jedne kalendarske godine, poslodavac je du`an obavijestiti inspekciju rada kantona. Tako`er, u slu~aju potrebe za prekovremenim radom, poslodavac je obavezan pismenim aktom izvr`iti naredbu za prekovremeni rad, sa ta~no definisanim brojem sati i poslovima.

VI. ODMORI I ODSUSTVA

^lan 18.

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

Izme|u dva uzastopna radna dana zaposlenik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Zaposlenik ima pravo na sedmi~ni odmor od najmanje 24 sata neprekidno. Ako zbog naravi posla mora raditi taj dan, odrediti }e mu se drugi dan odmora dogovorom izme|u poslodavca i zaposlenika.

^lan 19.

Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu sti~e pravo na pla}eni godi{nji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana, a najvi{e 30 radnih dana, s tim da se kod utvr|ivanja trajanja godi{njeg odmora ne ura~unavaju praznici i neradni dani utvr|eni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada izme|u dva radna odnosa du`i od osam dana, sti~e pravo na godi{nji odmor nakon {est mjeseci neprekidnog rada.

^lan 20.

Zaposlenicima se godi{nji odmor u trajanju od 18 radnih dana uve}ava:

a) Po osnovu du`ine radnog sta`a

- od 5 do 10 godina 2 dana,
- od 10 do 15 godina 3 dana,
- od 15 do 20 godina 4 dana,
- od 20 do 25 godina 5 dana,
- od 25 do 30 godina 6 dana,
- od 30 do 35 godina 7 dana,
- preko 35 godina 8 dana,

b) Po osnovu zdravstvenog stanja:

- hroni~ne bolesti, invalidi rata, invalidi rada sa preko 50% invalidnosti, profesionalne bolesti 2 dana,

c) Samohrani roditelji 2 dana,

d) Stimulativni dio po odluci poslodavca.

^lan 21.

Raspored kori{tenja godi{njih odmora utvr|uje poslodavac i du`an je da rje{enje o terminu kori{tenja godi{njeg odmora uru~i zaposleniku najkasnije do 30. maja.

Poslodavac je du`an omogu}iti zaposleniku kori{tenje, najmanje 12 dana godi{njeg odmora u razdoblju od 1. juna do 30. septembra, a drugi dio godi{njeg odmora do 30. juna naredne godine.

Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

VII. PLAĆENO ODSUSTVO

Član 22.

U toku kalendarske godine, zaposlenik ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 radnih dana u slučaju:

- stupanja u brak,
- porođaja supruge,
- teške bolesti,
- smrti članova u porodice, odnosno domaćinstva,
- dobrovoljni davalac krvi.

Članom u porodice, u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se: supružnici odnosno vanbraćni supružnici, dijete (braćno, vanbraćno, usvojeno, pastorko i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, oćah, maćeha, usvojilac, djed i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom kantona, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Član 23.

Poslodavac može u jednoj kalendarskoj godini odobriti zaposleniku plaćeno odsustvo u trajanju dućem od sedam radnih dana, a najviše trideset radnih dana, za potrebe stručnog i općeg obrazovanja, te osposobljavanja ili usavrćavanja.

Period plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu, u smislu prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

VIII. NEPLAĆENO ODSUSTVO

Član 24.

Poslodavac može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) do trideset dana, tokom jedne kalendarske godine, u ovim slučajevima:

- njega članova u porodice,
- gradnje ili popravke kuće ili stana,
- lijećenje na lićni troćak,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavrćavanja ili specijalizacije na vlastiti troćak,
- u drugim opravdanim slučajevima.

Neplaćeno odsustvo duće od trideset dana, tokom jedne kalendarske godine, može se odobriti zaposleniku na njegov zahtjev posebnom odlukom poslodavca.

Tokom neplaćenog odsustva, prava i obaveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, miruju.

IX. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRĆAVANJE ZA RAD

Član 25.

Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja nove tehnologije ili nove organizacije rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavrćavanje date promjene.

^lan 26.

Poslodavac je obavezan da donese pravilnik o obrazovanju, osposobljavanju i usavr{avanju za rad.

Pravilnikom o radu }e se bli`e regulisati me|usobna prava i obaveze poslodavca i zaposlenika.

X. ZA{TITA ZAPOSLENIKA

^lan 27.

Poslodavac je du`an da donese pravilnik o za{titi na radu u skladu sa zakonom.

^lan 28.

Poslodavac je du`an utvrditi mjere za{tite na radu u skladu s prirodom djelatnosti i na~inom obavljanja poslova svakog radnog mjesta, kojima se osigurava psiho-fizi~ko zdravlje i li~na sigurnost zaposlenika.

^lan 29.

Zaposlenik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po `ivot i zdravlje zbog toga {to nisu provedene propisane mjere za{tite na radu i o tome je du`an odmah obavjestiti inspekciju rada kantona.

Zaposlenik koji ne koristi sredstva za{tite na radu, ~ini te`u povredu radne obaveze.

^lan 30.

U cilju preventivnog djelovanja za o~uvanje zdravlja zaposlenika, poslodavac je du`an svake godine organizovati i finansirati sistematske preglede zaposlenika koji rade u posebnim uslovima rada odnosno sa skra}enim radnim vremenom.

^lan 31.

Dok je zaposlenik, koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, privremeno nesposoban za rad, radi lije~enja ili oporavka, poslodavac mu ne mo`e dati otkaz niti u slu~aju da je sklopljen ugovor o radu na odre|eno vrijeme.

^lan 32.

Ako nadle`na ustanova ocjeni da kod zaposlenika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac mu je du`an u pisanom obliku ponuditi druge poslove za koje je zaposlenik sposoban.

Zaposlenik koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stru~nom obrazovanju, osposobljavanju i usavr{avanju koje organizuje poslodavac.

^lan 33.

Poslodavac mo`e, samo uz predhodnu saglasnost vije}a zaposlenika, otkazati ugovor o radu zaposleniku kod kojega je do{lo do smanjenja radne sposobnosti ili kojem prijete neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

Ako nije formirano vije}e zaposlenika, saglasnost iz stava 1. ovog ~lana poslodavac }e tra`iti od sindikata.

Poslodavac ne smije koristiti na~ine "MOBING-a" za otkazivanje ugovora o radu i to:

- trudnicama i povratnicama sa trudni~kog bolovanja,

- ucjenom zaposlenika zbog ~lanstva i rada u Sindikatu,
- ucjene seksualne prirode zarad zadr`avanja statusa zaposlenika,
- nalaganje pisanja tekstova za ostvarivanje politi~kih ili strana~kih interesa,
- mje{anje i ucjenjivanje u sferi privatnog `ivota zaposlenika,
- ucjenjivanjem visinom ili smanjenjem pla}e zbog neposlu{nosti u podr{ci nezakonitih radnji poslodavca,
- psiholo{ko maltretiranje i uznemiravanje na radnom mjestu.

Obzirom da ne postoji Zakon o MOBINGU, ovaj ~lan je apel na svijest poslodavaca, da po{tuju i ove postulate, po{tuju i svoj rejting ozbiljnih poslodavaca u te`nji ka Evropskim standardima.

^lan 34.

Za vrijeme trudno}e, poro|aja i njege djeteta, `ena ima pravo na poro|ajno odsustvo u skladu sa zakonom.

Pravo na odsustvo iz stva 1. ovog ~lana mo`e da koristi i otac djeteta, odnosno usvojlac, u slu~ajevima predvi|enim zakonom.

^lan 35.

Poslodavac ne smije tra`iti bilo kakve podatke o `eninoj trudno}i, osim kada `ena zahtijeva odre|eno pravo predvi|eno zakonom ili drugim propisom, vezano za za{titu trudno}e.

Poslodavac ne smije tra`iti podatke o `eninoj trudno}i prilikom zapo{ljavaanja, odnosno zaklju~ivanja ugovora o radu.

@enu za vrijeme trudno}e poslodavac ne mo`e rasporediti da radi u no}noj smjeni.

XI. PLAJE I NAKNADE

^lan 36.

Za obavljani rad, zaposleniku kod poslodavca pripada pla}a, te ostala primanja prema zakonu, ovom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

^lan 37.

Osnovna pla}a je najni`i iznos koji poslodavac mora isplatiti zaposleniku za puno radno vrijeme, za posao odgovaraju}e grupe slo`enosti, normalne uslove i rezultate rada.

Osnovna pla}a je proizvod najni`e neto pla}e i odgovaraju}eg koeficijenta slo`enosti poslova koje zaposlenik obavlja.

Poslodavac mo`e nagraditi i stimulisati zaposlenike po osnovu vjerskih, nacionalnih i dr`avnih praznika, kao i po osnovu ostvarenih u{teda, racionalizacija i inovacija u procesu rada.

^lan 38.

Najni`a bruto satnica sa doprinosima iz pla}e, doprinosima na pla}u i porezom na pla}u ne mo`e biti manja od 3,68 KM.

Najni`a neto satnica ne mo`e biti manja od 2,18 KM.

Najni`a neto pla}a je osnovica za obra~un osnovne pla}e zaposlenika.

Najniža plaća se obavezno usklađuje sa rastom indeksa troškova života kad njegova vrijednost poraste tromjesečno najmanje 5%.

Član 39.

Svi poslovi razvrstavaju se u deset grupa, a odnos između najnižeg i najvišeg koeficijenta složenosti poslova utvrđuje se u odnosu 1:4.

Koeficijenti iz stava 1. ovog člana, određuju se prema složenosti, vrsti i značaju poslova, a uz normalne uslove rada.

| GRUPA POSLOVA | SLOŽENOST POSLOVA | KOEFICIJENT SLOŽENOSTI |
|---------------|--|------------------------|
| I | Grupa poslova podrazumijeva rutinski rad koji ne zahtijeva posebno obrazovanje | |
| | Stepen stručne spreme: I stepen, nekvalifikovan | 1,00 |
| II | Grupa poslova koja podrazumijeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad pomoćnim sredstvima i alatima | |
| | Stepen stručne spreme: II stepen nekvalifikovan, polukvalifikovan | 1,10-1,30 |
| III | Grupa poslova koja podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na jednostavnim mašinama | |
| | Stepen stručne spreme: III stepen, kvalifikovan | 1,40-1,60 |
| IV | Grupa poslova koja podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke za koje obavljanje su potrebna uputstva i konsultacije | |
| | Stepen stručne spreme: III i IV stepen, kvalifikovan, tehničar, srednja stručna sprema | 1,70-2,00 |
| V | Grupa poslova koja podrazumijeva složenije poslove i zadatke | |
| | Stepen stručne spreme: IV i V stepen tehničar, visokokvalifikovan | 2,10-2,40 |
| VI | Grupa poslova koja podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i visoki stepen kreativnosti, stručne i organizacione sposobnosti za rukovođenje procesima rada | |
| | Stepen stručne spreme: V i VI stepen, visokokvalifikovan, grafičar, inženjer, viša stručna sprema | 2,50-2,80 |
| VII | Grupa poslova koja podrazumijeva poslove organizovanja i rukovođenja najslabijim poslovima i zadacima u privrednom društvu, osobito na poslovima identifikacije i proiciranja proizvoda, učestvovanja u istraživanju novih proizvoda i inovacija | |
| | Stepen stručne spreme: VII stepen, visoka stručna sprema | 2,80-3,00 |
| VIII | Grupa poslova koja podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijalnost i kreativnost, projektovanje istraživanje proizvoda i tržišta | |
| | Stepen stručne spreme: VII stepen, visoka stručna sprema | 3,10-3,40 |
| IX | Grupa poslova koja podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu, kreativnost, organizacione i integracione ideje, marketing, dizajn | |
| | | |

| | | |
|---|---|-----------|
| | proizvoda i sl. | |
| | Stepen stručne sprema: VII stepen, visoka stručna sprema, naučni stepen magistar nauka | 3,50-3,80 |
| X | Grupa poslova koja podrazumijeva najslabije poslove i zadatke s najvećim značajem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove, naučno-istraživački rad, pronalazački i inovacije i drugi kreativni poslovi | |
| | Stepen stručne sprema: VII stepen, visoka stručna sprema, naučni stepen magistar ili doktor nauka | 4,00 |

Poslodavac može pravilnikom o radu utvrditi i veće stepene složenosti poslova, ali ne manje od utvrjenih ovim ugovorom.

^lan 40.

Zaposlenik ima pravo na povećanu platu za:

- noćni rad, 30% od bruto satnice,
- prekovremeni rad, 50% od bruto satnice,
- rad u dane državnih praznika, 50% od bruto satnice,
- za rad na dane sedmičnog odmora, 20% od bruto satnice.

Dodaci iz stava 1. ovog člana, međusobno se ne isključuju.

^lan 41.

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

Povećanje plaće iz stava 1. ovog člana utvrdit će se pravilnikom o radu.

^lan 42.

Osnovna plata uvećava se za svaku godinu radnog staža za 0,6%, s tim da ukupno uvećanje ne može biti veće od 20%.

^lan 43.

Stimulativni dodatak na platu zaposlenika regulisati će se pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

^lan 44.

Pravilnikom o radu mogu se utvrditi i drugi vidovi naknade u oblasti humanitarnih, kulturnih, sportskih, sindikalnih i ostalih aktivnosti.

^lan 45.

Zaposleniku za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), pripada pravo na novčanu naknadu, prema Zakonu.

U slučaju otkaza zaposlenik ima pravo na otpremninu i pod uslovima utvrjenim u članu 100. Zakona o radu.

^lan 46.

Poslodavac je obavezan zaposleniku obavezati ishranu tokom radnog vremena (topli obrok).

Ukoliko ishrana nije osigurana kod poslodavca, zaposleniku se osigurava mjesečna naknada u iznosu najmanje 25% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

^lan 47.

Plaća se isplaćuje do 10. u tekućem mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije 30. dana za prethodni mjesec.

Pojedinačne isplate nisu javne.

^lan 48.

Zaposlenik ima pravo naknade troškova prevoza na posao i sa posla prema pravilniku o radu, odnosno ugovoru o radu.

^lan 49.

Zaposleniku pripada pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja-dnevnica.

Dnevica za službeno putovanje u zemlji iznosi 10% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Putni troškovi, kao i troškovi noćenja obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računom, osim hotela "de luxe" kategorije.

Dnevica za službeni put u inostranstvo, isplaćuje se na način propisan za organe uprave.

Dnevica za službeni put iz st. 2. i 3. ovog člana umanjuje se najviše za 30%, ako je osigurana samo besplatna hrana.

^lan 50.

Prilikom odlaska u penziju, zaposlenik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

^lan 51.

Zaposlenik ili njegova porodica imaju pravo na novčanu naknadu u slučaju:

- smrti zaposlenika u iznosu od tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku,
- odlaska u penziju u iznosu od tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku,
- smrti člana u porodici zaposlenika u iznosu od dvije prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku ili u iznosu od dvije prosječne plaće ostvarene u posljednja tri mjeseca na razini poslodavca, ukoliko je to povoljnije za zaposlenika,
- profesionalnog oboljenja zaposlenika od:

a) 50% do 75% invalidnosti, u iznosu od jedne prosječne plaće ostvarene u posljednja tri mjeseca na razini poslodavca,

b) 75% do 90% invalidnosti, u iznosu od jedne prosječne plaće ostvarene u posljednja tri mjeseca na razini poslodavca,

c) 90% do 100% invalidnosti, u iznosu od tri prosječne plaće ostvarene u posljednja tri mjeseca na razini poslodavca.

^lan 52.

Ukoliko je do smrti zaposlenika došlo zbog propusta ili nepoduzetih mjera zaštite na radu, troškove sahrane za umrlog zaposlenika snosi poslodavac.

Poslodavac može u slučaju smrti zaposlenika preuzeti brigu nad redovnim školovanjem njegove djece.

^lan 53.

Zaposleniku pripada regres za korištenje godišnjeg odmora u visini najmanje 70% od prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Vrijeme i način isplate regresa utvrđuje se pravilnikom o radu.

^lan 54.

Zaposlenik koji je privremeno upućen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice, ima pravo na mjesečnu naknadu troškova u skladu sa Pravilnikom o radu.

XII. IZUMI I TEHNI^KA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA

^lan 55.

Prava i obaveze po osnovu izuma i tehničkih unapređenja zaposlenika, reguliraju se prema Zakonu o radu i Pravilnika o radu.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

^lan 56.

Ugovor o radu prestaje prema Zakonu o radu.

^lan 57.

Zaposlenik i poslodavac mogu otkazati ugovor o radu pod uslovima utvrđenim zakonom, ovim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposlenik i poslodavac imaju pravo i obavezu na otkazni rok utvrđen ugovorom o radu.

Otkazni rok ne može biti kraji od 14 dana niti duži od šest mjeseci.

^lan 58.

Ako zaposlenik na zahtjev poslodavca, prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Tokom otkaznog roka, zaposlenik ima pravo, uz naknadu plaće, odsustvovati sa rada najmanje četiri sata sedmično radi traženja novog zaposlenja.

^lan 59.

Zaposleniku ne mo`e prestat i radni odnos, bez njegove krivice, ukoliko mu nedostaje jedna godina do ostvarenja uslova za penziju.

XIV. DJELOVANJE SINDIKATA

^lan 60.

Radi za{tite li~nih, ekonomskih i socijalnih prava i interesa, zaposlenici imaju pravo organizovati sindikalnu organizaciju ili drugi oblik sindikalnog organizovanja kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji na~in ne }e onemogu}avati sindikalni rad i sindikalno organizovanje zaposlenika.

Sindikata se obavezuje da }e svoje aktivnosti provoditi, a poslodavac iste po{tivati prema ratifikovanim me|unarodnim konvencijama, zakonu, ovom ugovoru i statutu sindikata.

^lan 61.

Poslodavac se obavezuje da }e prema svojim mogu}nostima uva`avati potrebe sindikata vezane za:

- prostor za rad i odr`avanje sastanaka sindikalne organizacije i njenih organa,
- kori{tenje telefona, telefaksa, aparata za kopiranje, kao i drugih tehni~kih sredstava nu`nih za provo|enje sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili za{titu zaposlenika,
- obra~un i dozna~avanje sindikalne ~lanarine,
- naknadu pla}a sindikalnom predstavniku za vrijeme provedeno u obavljanju sindikalne aktivnosti.

^lan 62.

Sindikata povjerenik obavlja svoje aktivnosti u radnom vremenu i prima naknadu pla}e u skladu sa ovim ugovorom i ugovorom o radu.

^lan 63.

Poslodavac }e osigurati naknadu pla}e sindikalnom povjereniku najvi{e do sedam radnih dana u kalendarskoj godini provedenih na obrazovanju i osposobljavanju za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

^lan 64.

Poslodavac se obavezuje da }e osigurati provo|enje svih prava iz podru~ja sindikalnog organizovanja zaposlenika utvr|enih ratificiranim konvencijama Me|unarodne organizacije rada, zakonom i ovim ugovorom.

Aktivnost sindikalnog povjerenika kod poslodavca ne smije biti sprje~avana niti ometana ako djeluje prema ratificiranim konvencijama Me|unarodne organizacije rada, zakonima i ovim ugovorom.

^lan 65.

Poslodavac je du`an omogu}iti odsustvo sa rada, sindikalnom povjereniku, zbog obavljanja sindikalnih aktivnosti i zbog prisutnosti sindikalnim sastancima, kongresima, konferencijama, seminarima, sindikalnim {kolama i drugim oblicima osposobljavanja u zemlji i inostranstvu.

Odsustvo povjerenika sindikata iz stava l. ovog ~lana, odobrit }e se, na osnovu slu`benog pisanog poziva organa sindikata ~iji je ~lan.

^lan 66.

Poslodavcima ili udru`enjima poslodavaca koji djeluju u li~no ime ili putem neke druge osobe, ~lana ili zastupnika, zabranjuje se:

1. mije{anje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje sindikatom,
2. zagovaranje ili pru`anje pomo}i sindikatu sa ciljem kontrolisanja takvog sindikata.

Sindikatu koji djeluje li~no ili putem bilo koje osobe, ~lana ili zastupnika, zabranjeno je mije{anje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje udru`enjem poslodavaca.

^lan 67.

Povreda prava sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne du`nosti, te slu`benog puta vezanog tom du`no{ }u, smatra se povredom na radu kod poslodavca.

Poslodavac na zahtjev sindikata zaposleniku koji je izabran na profesionalnu sindikalnu du`nost, treba omogu}iti mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa za vrijeme dok obavlja tu profesionalnu du`nost.

Sindikalnim aktivistima se ne mo`e otkazati ugovor o radu bez saglasnosti sindikata.

XV. MIRNO RJE[AVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

^lan 68.

U cilju rje{avanja sporova nastalih izme|u ugovornih strana koji se ne mogu rije{iti me|usobnim dogovorima, formira se mirovno vije}e.

Mirovno vije}e za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine sastoji se od tri ~lana, i to: predstavnika poslodavaca, sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu sa liste koju utvr|uje Federalno ministarstvo energije, rudarstva i industrije, a formira se za period od dvije godine.

^lan 69.

Svaki sporazum koji ugovorene strane postignu, mora biti u pisanoj formi i potpisan od strane ovla{tenih potpisnika ugovornih strana.

^lan 70.

U slu~aju da se ugovorne strane ni putem mirovnog vije}a ne sporazumiju o pitanjima iz ovog ugovora ili o pitanjima izmjena i dopuna istog, rje{avanje spora se povjerava arbitra`nom vije}u, kao samostalnom organu za rje{avanje sporova.

^lan 71.

Arbitra`no vije}e se formira na prijedlog ugovornih strana.

Svaka ugovorna strana imenuje isti broj arbitara i njihovih zamjenika. Predsjednika i zamjenika predsjednika imenuje sporazumno iz reda istaknutih nau~nih i stru~nih radnika i uglednih gra|ana, koji nisu zaposleni ni kod jedne ugovorne strane.

^lan 72.

Odluka arbitra`e je kona~na.

^lan 73.

Postupak i rad arbitra`nog vije}a regulisat }e se posebnim aktom, koji }e donijeti ugovorne strane.

XVI. [TRAJK

^lan 74.

Ukoliko sindikat ocijeni da se ne ostvaruju prava zaposlenika utvr}ena zakonom i ovim ugovorom, iskoristit }e svoje pravo, i nakon neuspjelih pregovora sa poslodavcem, organizovati i voditi {trajk.

[trajk se najavljuje poslodavcu u pisanom obliku, najkasnije deset dana prije po~etka {trajka.

Sindikat }e voditi {trajk prema odredbama Zakona o radu, Zakona o {trajku, Pravilima sindikata o organizovanju i vo|enju {trajka i odredbama ovog ugovora.

^lan 75.

U privrednim dru}tvima koja zbog tehnolo{ke specifi~nosti ne mogu potpuno obustaviti rad, poslodavac zajedno sa sindikatom odre|uje poslove i izvr{itelja koji ne mogu odsustvovati sa rada zbog {trajka.

Broj ovih uposlenika ne mo`e biti ve}i od 15% ukupnog broja zaposlenika, ~lanova sindikata kod tog poslodavca.

^lan 76.

Sindikat mo`e organizovati {trajk upozorenja sa trajanjem od najdu`e dva sata.

Odluku o stupanju u {trajk upozorenja donosi Sindikat grafi~kih, izdava~kih i medijskih radnika Bosne i Hercegovine, odnosno povjereni{tvo ili organ zavisno od nivoa organizovanja sindikata.

XVII. EKONOMSKO-SOCIJALNO VIJEJE

^lan 77.

U cilju ostvarivanja ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa zaposlenika i poslodavaca, te primjene ovog ugovora i uskla|ivanja sa mjerama ekonomske i socijalne politike, formirat }e se Ekonomsko-socijalno vije}e, prema Zakonu o radu.

XVIII. ZAVR[NE ODREDBE

^lan 78.

Za{titu prava po ovom ugovoru imaju prvenstveno ~lanovi Sindikata grafi~kih, izdava~kih i medijskih radnika Bosne i Hercegovine.

Sva prava i obaveze vije}a zaposlenika do stupanja na snagu posebnog zakona o ovim vije}ima i obrazovanju istih u privrednim dru}tvima, ima sindikat.

^lan 79.

Mi{ljenja i prijedlozi sindikata, kao i prigovori i `albe zaposlenika, ne mogu se razmatrati ili o njima odlu~ivati, bez saglasnosti ovla{tenog predstavnika sindikata.

^lan 80.

Ovaj ugovor smatra se sklopljenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpi{u ovla{teni predstavnici ugovornih strana.

^lan 81.

Ovaj ugovor va`i neograni~eno, izuzev ukoliko se ne pojavi ve}i broj zahtjeva za njegovu izmjenu od strane poslodavaca ili Sindikata.

^lan 82.

Inicijativu za izmjene i dopune ovog ugovora mo`e dati svaka ugovorna strana.

Inicijativa se drugoj ugovornoj strani podnosi u pisanom obliku, a ugovorna strana kojoj je upu}en, du`na je na inicijativu odgovoriti u roku od 15 dana.

Izmjene i dopune ovog ugovora vr}e se na na~in na koji je i donesen.

^lan 83.

Odmah po sklapanju ovog ugovora, a najkasnije u roku od 15 dana po potpisivanju, ugovorne strane }e imenovati zajedni~ku komisiju od ~etiri ~lana, od kojih svaka ugovorna strana imenuje po dva ~lana, sa zadatkom pra}enja, sprovo}enja i tuma~enja ovog ugovora,

Svaka od ugovornih strana za rje{avanje zajedni~kih problema mo`e pokrenuti postupak pred ovom komisijom.

^lan 84.

Sve nesporazume ili namjere nesprovo}enja ovog ugovora, ugovorne strane kao problem mogu iznijeti pred drugu ugovornu stranu, komisiju iz ~lana 80., ovog ugovora, mirovno ili arbitra`no vije}e, odnosno mjerodavni sud. Prethodno }e problem poku{ati rije{iti dogovorno.

^lan 85.

Ovaj ugovor objavljuje se u "Slu`benim novinama Federacije BiH" i stupa na snagu osmog dana od dana objave.

Broj 5/91/08
5. maja/svibnja 2008. godine
Sarajevo

Broj 01-02-1146/08
5. maja/svibnja 2008. godine
Sarajevo

Sindikat grafi~kih, izdava~kih i medijskih radnika BiH

Predsjednik
Amer Toski, s. r.

Federalno ministarstvo
energije rudarstva i industrije

Ministar
Vahid He}o, s. r.

Udru`enje poslodavaca grafi~ke, izdava~ke i medijske struke Bosne i Hercegovine

Predsjednik
Hajrudin ^udi, s. r.