

**UDRUŽENJE POSLODAVACA FEDERACIJE  
BOSNE I HERCEGOVINE - GRUPACIJA  
POSLODAVACA ZA DJELATNOST  
TRGOVINE**

994

Na osnovu člana 138. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16), te člana 14. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 48/16), Grupacija poslodavaca za djelatnost trgovine pri Udruženju poslodavaca u Federaciji Bosne i Hercegovine, na strani poslodavaca, i Sindikat radnika trgovine i uslužnih djelatnosti, na strani radnika, zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR  
O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I  
RADNIKA ZA DJELATNOST TRGOVINE 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 djelatnostima trgovine iz važeće Klasifikacije djelatnosti BiH na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine.

**Član 2.**

Ovim Ugovorom regulišu se:

- Važenje ovog kolektivnog ugovora;
- Pitanja iz radnih odnosa i pitanja u vezi sa radnim odnosima;
- Način utvrđivanja plaće i plaće po osnovu radnog učinka;
- Način i visina obračuna povećanja plaće po osnovu otežanih uslova rada;
- Naknada plaće:
  - u slučaju smrti radnika i člana uže porodice
  - vrijeme odsustva sa rada
  - vrijeme bolesti radnika
  - rada na terenu
- Način i visina utvrđivanja naknade za službena putovanja;
- Uvjeti i visina naknade plaće zbog odsustva sa rada žene za vrijeme trudnoće u slučaju kad ne može biti raspoređena na druge poslove;
- Pravo na otpremninu;
- Uvjeti za rad Sindikata;
- Postupak kolektivnog pregovaranja i način mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova;
- Raskidanje kolektivnog ugovora;
- Druga 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 3.**

Potpisnici ovog ugovora su saglasni da se isti primjenjuje na sve poslodavce i zaposlene u djelatnosti iz člana 1. ovog ugovora, sa teritorije Federacije Bosne i Hercegovine, bez obzira na strukturu vlasništva.

**Član 4.**

Sindikat i poslodavac mogu zaključiti pojedinačni kolektivni ugovor za privredno društvo, u skladu sa Zakonom o radu, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine i ovim kolektivnim ugovorom.

**Član 5.**

Pojedinačnim kolektivnim ugovorima, Pravilnikom o radu, Ugovorom o radu, internim aktom poslodavca ne mogu se utvrditi manja prava osim u slučaju navedenom u članu 29. ovog kolektivnog ugovora.

**II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU**

**Član 6.**

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim radnikom donosi poslodavac.

**Član 7.**

Prije zasnivanja radnog odnosa kandidat sa kojim poslodavac namjerava zaključiti Ugovor o radu obavezno dostavlja ljekarsko uvjerenje o psihofizičkim sposobnostima radnika za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu.

Troškove ljekarskog pregleda iz prethodnog stava snosi kandidat-radnik.

**Probni rad**

**Član 8.**

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od šest mjeseci. Ako se probni rad prekida prije isteka roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.

**Prijem pripravnika**

**Član 9.**

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.

Ugovor o radu iz stava 1. ovog člana zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže do roka koji je predviđen za stručnu spremu za koju se radnik obrazovao, ako zakonom, propisom kantona ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Poslodavac Pravilnikom o radu utvrđuje način osposobljavanja pripravnika i polaganja stručnog ispita, ako zakonom ili propisom kantona nije drugačije određeno.

Po završetku pripravnčkog staža poslodavac može odrediti da pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom čiji sastav određuje poslodavac ili stručnom osobom poslodavca, u skladu sa Pravilnikom o radu, ako zakonom ili propisom kantona nije drugačije određeno.

Pripravniku se o položenom stručnom ispitu izdaje uvjerenje, u skladu sa Zakonom.

Pripravniku koji nije položio stručni ispit prestaje radni odnos sa danom uručjenja odluke o tome da nije zadovoljio na stručnom ispitu.

Poslodavac može primiti lice na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa u skladu sa Zakonom.

**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 ili Pravilnikom o radu utvrđuju se poslovi koji se mogu obavljati izvan prostorija poslodavca, način vršenja nad radom i uvjete koje mora zadovoljavati prostor u kojem se rad odvija.

Pored obaveznih podataka propisanih Zakonom o radu koje mora sadržavati ugovor o radu i ugovor o radu radi obavljanja poslova izvan prostorija poslodavca, poslodavac i radnik mogu zaključiti i poseban ugovor kojim će regulisati međusobne obligaciono pravne odnose.

### III. RADNO VRIJEME

#### Član 11.

Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za poslodavca.

Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično, a raspored radnog vremena utvrđuje se internim aktom poslodavca.

#### Član 12.

Preraspodjelu radnog vremena utvrđuje poslodavac odgovarajućim aktom, s tim da prosječno radno vrijeme ne može trajati duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično. Internim aktom poslodavac može odrediti period u kojem prosječno radno vrijeme ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena, ali ne duže od perioda kalendarske godine.

Poslodavac je dužan donijeti pisanu odluku o preraspodjeli radnog vremena koju dostavlja radniku na način i u skladu sa Pravilnikom o radu.

#### Član 13.

Ako je rad organiziran u smjenama, izmjena smjena se uređuje odlukom poslodavca prema potrebama posla.

Pojedinačnim kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu, poslodavci koji za to imaju potrebu će definisati poslove na kojima se može uvesti pripravnost za rad, vrijeme pripravnosti i visinu naknade koja pripada radniku za vrijeme pripravnosti.

### IV. ODMORI I ODSUSTVA

#### Odmori

#### Član 14.

Poslodavac je dužan radniku osigurati odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva radna dana, sedmični odmor i godišnji odmor, u skladu sa Zakonom, drugim propisom i ovim ugovorom.

#### Član 15.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Za radnike koji nisu stekli pravo na godišnji odmor iz prethodnog stava, pravo na sticanje godišnjeg odmora, trajanje godišnjeg odmora i naknada za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, određuje se Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Za svakih pet godina radnog staža kod tog poslodavca, godišnji odmor iz stava 1. ovog člana uvećava se za jedan radni dan.

#### 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 uvaži želje radnika u pogledu vremena korištenja godišnjeg odmora.

#### Odsustva

#### Član 17.

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo do sedam radnih dana u toku jedne kalendarske godine u slučaju:

- stupanja u brak;
- rođenja djeteta;
- smrti ili teže bolesti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva;
- obrazovanje i stručno usavršavanje;
- dobrovoljnog davanja krvi.

Članom uže obitelji, u smislu prethodnog stava, smatraju se: dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete uzeto na

izdržavanje), supružnik (bračni i vanbračni), otac, majka, očuh, maćeha, braća i sestre, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci).

Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana definiše se Pravilnikom o radu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

#### Član 18.

Žena za vrijeme trudnoće, u slučaju kada poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje na drugo radno mjesto, kada je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće u skladu sa pojedinačnim kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Naknada iz prethodnog stava ne može biti manja od iznosa koji bi žena ostvarila da je na bolovanju.

#### Član 19.

Radniku se ne može uskratiti pravo na plaćeno odsustvo, bez obzira na karakter posla koji obavlja.

#### Član 20.

Poslodavac može radniku, na njegov obrazložen zahtjev, odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do šest mjeseci u toku kalendarske godine a u skladu sa pojedinačnim kolektivnim ugovorom i/ili Pravilnikom o radu.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana radi zadovoljavanja vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo) a odsustvo od dva dana se koristi bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo).

Za vrijeme neplaćenog odsustva iz prethodnog stava, prava i obaveze radnika iz radnog odnosa miruju.

### V. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

#### Član 21.

Poslodavac je obavezan prilikom promjena i uvođenja nove tehnologije ili nove organizacije rada omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, i to na teret poslodavca.

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

### VI. ZAŠTITA RADNIKA

#### Član 22.

Poslodavac je dužan osigurati sigurne uvjete rada i preduzeti sve potrebne mjere lične i kolektivne zaštite na radu kojima se štiti fizičko i psihičko zdravlje, te lična i kolektivna sigurnost radnika u procesu rada.

Radnik je dužan upotrebljavati sredstva zaštite na radu, te poštivati sve mjere lične i kolektivne zaštite na radu na način kojim se maksimalno štiti njegovo zdravlje i zdravlje i sigurnost ostalih radnika.

Sindikata je dužan poslodavcu pružiti svu potrebnu pomoć i podršku u provođenju mjera lične i kolektivne zaštite na radu.

#### Član 23.

Radnik ima pravo, bez štetnih posljedica po prava iz radnog odnosa, da odbije da radi ako smatra da mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene neophodne mjere zaštite na radu, o čemu je dužan bez odlaganja obavijestiti poslodavca i inspekciju rada kantona.

Poslodavac ima pravo da prerasporedi radnika koji je odbio da radi u skladu sa stavom 1. ovog člana, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu, na drugo radno mjesto u skladu sa poslovnim potrebama poslodavca.

Radnik koji je postupio na način iz prethodnog stava ima pravo na naknadu plaće na teret poslodavca za vrijeme prekida rada kao da je radio, ukoliko je nadležni kantonalni inspektor svojim aktom utvrdio da je radnik bio u pravu kada je odbio da

radi pod takvim okolnostima, ako radnik nije preraspoređen na drugo radno mjesto.

## VII. PLAĆE

### Plaće

#### Član 24.

Osnovna plaća je novčani iznos koji poslodavac isplaćuje radniku za rad sa punim radnim vremenom, za odgovarajući posao i uz normalne uvjete rada.

Osnovna plaća, kao i dio plaće za radni učinak, uvažavajući prirodu posla, utvrđuje se Pravilnikom o radu poslodavca ili drugim internim aktom koji uređuje plaće radnika, kolektivnim ugovorom za privredno društvo ako je isti potpisan u privrednom društvu, odnosno, Ugovorom o radu.

#### Član 25.

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

#### Član 26.

Samo u izuzetnim slučajevima, može se utvrditi niža od najniže satnice definirane Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH.

Nižu od najniže plaće iz stava 1. ovog člana poslodavac može utvrditi i isplaćivati 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.

Niža od najniže satnice ne može biti utvrđena u iznosu manjem od 1,62 KM neto prije oporezivanja.

#### Član 27.

Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, stimulativnog dijela plaće za radni učinak i dodataka na plaću u skladu sa ovim ugovorom.

Utvrđivanje stimulativnog dijela plaće po osnovu radnog učinka (produktivnost, učinkovitost, ostvarenje norme, uštede, inovativnost, radna i tehnološka disciplina, poštivanje mjera zaštite na radu i sl.) biće regulisano kolektivnim ugovorom kod poslodavca i/ili Pravilnikom o radu.

Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pismeni obračun plaće, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće uručiti radniku obračun iznosa plaće koju je bio dužan isplatiti.

#### Član 28.

Podaci o pojedinačnim isplatama plaće nisu javni.  
Periodi isplate plaće ne mogu biti duži od 30 dana.

### Dodaci na plaću

#### Član 29.

Radnik ima pravo na povećanu platu za:

- prekovremeni rad najmanje 25% od neto satnice;
- noćni rad najmanje 25% od neto satnice;

- rad na dan sedmičnog odmora najmanje 15% od neto satnice;
- rad u dane praznika koji su po zakonu neradni najmanje 40% od neto satnice.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Satnica iz prethodnog stava utvrđena je u smislu člana 11. stav 2. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH.

#### Član 30.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu radnog staža kod tog poslodavca za 0,4%, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Pod radnim stažom u smislu stava 1. ovog člana podrazumijeva se i radni staž proveden kod poslodavca u slučaju promjene poslodavca ili njegovog pravnog položaja (npr. zbog: prodaje, naslijeđivanja, spajanja, pripajanja, promjene oblika društva).

#### Član 31.

Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće po osnovu otežanih uvjeta 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 povećanja osnovne plaće.

### Naknade plaće

#### Član 32.

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 u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme godišnjeg odmora;
- za vrijeme obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe poslodavca;
- za vrijeme 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.);
- za vrijeme bolovanja u skladu sa važećim propisima i
- drugim slučajevima utvrđenim Pravilnikom o radu.

#### Član 33.

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

#### 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)

#### Član 35.

Poslodavac je obavezan radniku osigurati ishranu u toku radnog vremena (topli obrok), za dane koje je radnik proveo na radu.

Ukoliko poslodavac ne osigurava ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu 0,7-1,0% od prosječne neto plaće, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

U slučaju promjene propisa kojima se regulišu ova materija, potpisnici ovog ugovora, odmah će pokrenuti postupak izmjena ovog člana.

#### Član 36.

Radniku pripada pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja (dnevnica).

Visina dnevnice i način plaćanja ostalih putnih troškova utvrđuje se Pravilnikom o radu i/ili internim aktom poslodavca.

#### **Naknada za rad na terenu (terenski dodatak)**

#### Član 37.

Radnik koji je zbog prirode posla koji obavlja upućen na rad na terenu van mjesta zaposlenja u trajanju dužem od 30 dana neprekidno može ostvariti pravo na terenski dodatak u skladu sa internim aktima poslodavca.

#### Član 38.

Radnik može ostvariti pravo na prijevoz ili naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u skladu sa Pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu sa poslodavcem.

#### Član 39.

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju. Visina i način isplate otpremnine utvrđuje se Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu.

Visina otpremnine iz prethodnog stava ne može biti utvrđena u manjem iznosu od tri minimalne plaće u FBiH.

#### Član 40.

Radnik može ostvariti regres za korištenje godišnjeg odmora ukoliko poslodavac nije prethodnu poslovnu godinu poslovaio sa gubitkom.

Uvjeti za ostvarivanje prava, visina i način isplate naknade regresa utvrđuju se pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu.

#### Član 41.

U slučaju smrti radnika uslijed nesreće na poslu i teškog profesionalnog oboljenja, u slučaju smrti radnika ili teške invalidnosti radnika koji nisu posljedica nesreće na poslu kao i u slučaju smrti člana uže porodice radnika, radniku pripada naknada u skladu sa internim aktima poslodavca.

Naknada iz prethodnog stava ne može biti utvrđena u manjem iznosu od tri minimalne plaće u FBiH.

#### Član 42.

Poslodavac može Pravilnikom o radu propisati posebne nagrade povodom praznika i jubileja.

### **VIII. NAKNADA ŠTETE**

#### Član 43.

Ako je radnik namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokovao štetu poslodavcu na radu ili u vezi sa radom, dužan je štetu nadoknaditi.

Ako je štetu pričinilo više radnika, štetu naknađuju u jednakim dijelovima, ukoliko nije moguće utvrditi dio štete koju je pričinio svaki radnik pojedinačno.

U slučaju da nije moguće utvrditi tačan iznos štete, ili bi utvrđivanje tačnog iznosa štete prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina naknade za pričinjenu štetu se može utvrditi i u paušalnom iznosu, prema približnoj procjeni štete.

Ukoliko bi plaćanje naknade štete ugrozilo egzistenciju radnika i njegove porodice, poslodavac može radnika osloboditi od obaveze naknade štete ili njenog dijela, ovisno od objektivnih okolnosti.

Radnik je na primjeren način dužan dokazati postojanje okolnosti na koje se poziva, u smislu prethodnog stava.

Ako poslodavac pričinio štetu radniku, dužan je istu nadoknaditi prema općim propisima obligacionog prava.

### **IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Otkaz ugovora o radu**

#### Član 44.

Radnik i poslodavac mogu otkazati ugovor o radu pod uvjetima utvrđenim Zakonom, Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu.

#### Član 45.

Prilikom otkaza ugovora o radu, poslodavac i radnik su dužni poštivati otkazne rokove utvrđene Zakonom o radu, internim aktima poslodavca ili ugovorom o radu.

Ukoliko radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok traje najmanje sedam dana, a ukoliko poslodavac otkazuje ugovor o radu, otkazni rok traje najmanje 14 dana.

Otkazni rokovi iz prethodnog stava počinju da teku od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.

#### Član 46.

Pravilnikom o radu i/ili ugovorom o radu poslodavac može utvrditi otkazni rok koji traje duže od otkaznog roka iz prethodnog člana, maksimalno tri mjeseca kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno mjesec dana kad poslodavac daje otkaz radniku.

Poslodavac i radnik se mogu dogovoriti da radniku prestane radni odnos i prije isteka otkaznog roka ili bez otkaznog roka.

#### Član 47.

Vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza utvrđuju se Pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu.

### **X. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA**

#### Član 48.

Djelovanje i uvjeti 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 49.

Poslodavac se obavezuje da će prema svojim mogućnostima, tamo gdje je organizovan rad sindikata, osigurati uvijete za rad a u skladu sa sporazumom o djelovanju sindikata i poslodavca kojim će se detaljnije regulirati ova pitanja.

#### Član 50.

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

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

#### Član 51.

Poslodavac je dužan razmotriti mišljenje i prijedloge Sindikata u slučajevima predviđenim Zakonom i ovim kolektivnim ugovorom i o svom stavu obavijestiti Sindikat.

#### **Zaštita sindikalnog povjerenika**

#### Član 52.

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, osim u slučaju vršenja štetnih radnji, krivičnog djela odnosno činjenja teže povrede radne obaveze propisane Pravilnikom o radu.

## XI. POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA, ZAKLJUČIVANJA I OTKAZIVANJA KOLEKTIVNIH UGOVORA

### Član 53.

Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora može pokrenuti svaka ugovorna strana određena Zakonom i ovim ugovorom.

Postupak kolektivnog pregovaranja pokreće se pismenim putem.

Strana koja je pokrenula postupak za kolektivno pregovaranje, radi zaključenja kolektivnog ugovora, utvrđuje prijedlog kolektivnog ugovora i dostavlja ga drugoj strani.

### Član 54.

Strane kolektivnog ugovora dužne su u dobroj vjeri pregovarati o zaključenju kolektivnog ugovora u vezi pitanja koja mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

### Član 55.

Postupak i rokovi za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora utvrđuju se pismenim protokolom o vođenju pregovora koji utvrđuju ugovorne strane.

Ugovorne strane su dužne pridržavati se rokova utvrđenih protokolom iz prethodnog stava.

### Član 56.

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

- druga strana ne prihvati u roku od 15 dana prijedlog za pregovore o izmjenama i dopunama ovog ugovora, ili u istom roku ne odgovori na pisani zahtjev druge strane za otpočinjanje pregovora;
- ako se u roku od tri mjeseca ne postigne dogovor o izmjenama i dopunama ovog ugovora;
- ukoliko tokom važenja ovog ugovora, dođe do promjene značenja nekog od pojmova iz njegovih odredbi, na osnovu nekog drugog propisa, a druga strana ne prihvati usklađivanje takvih odredbi u roku od 15 dana od dana dostavljanja prijedloga druge strane.

### Član 57.

Otkazni rok u slučajevima iz prethodnog člana je 30 dana, od dana dostavljanja pismenog otkaza drugoj strani.

Nakon isteka otkaznog roka iz prethodnog stava, ovaj ugovor prestaje da se primjenjuje.

### Član 58.

Strane potpisnice mogu sporazumno otkazati ovaj ugovor u bilo koje vrijeme.

Sporazumom iz prethodnog stava, regulišu se pitanja: otkaznog roka, važenja i primjene ovog ugovora i druga pitanja.

## XII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

### 1. Mirovno vijeće

#### Član 59.

Postupak mirenja u kolektivnim radnim sporovima provodi se u skladu sa Zakonom o radu.

Za mirno rješavanje kolektivnih sporova iz ovog ugovora, potpisnici će, u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora, formirati Mirovno vijeće od pet članova, u kojoj će svaka od ugovornih strana biti zastupljena sa po dva člana, a petog člana biraju konsenzusom.

Mirovno vijeće donosi poslovnik o svom radu.

Odluke Mirovnog vijeća donose se konsenzusom.

## 2. Arbitraža

### Član 60.

Strane u sporu se mogu dogovoriti da rješavanje sporova povjere arbitraži.

Arbitražno vijeće se formira na prijedlog bilo koje strane u sporu.

Broj arbitara je neparan (najmanje tri).

Svaka strana imenuje isti broj arbitara koji imaju svoje zamjenike, a predsjednika i njegove zamjenike, strane imenuju sporazumno, iz reda istaknutih naučnih i stručnih radnika i uglednih građana koji nisu u poslovnoj ili drugoj vezi ni sa jednom stranom.

Arbitraža donosi odluku u skladu sa važećim propisima. Odluka arbitraže je konačna i protiv nje žalba nije dopuštena, niti se može voditi sudski spor.

## XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Član 61.

Ovaj ugovor se zaključuje na period do 31.12.2017. godine.

Nakon isteka roka iz prethodnog stava, ovaj ugovor važi i primjenjuje se narednih 90 dana.

Najkasnije 30 dana prije isteka roka iz prethodnog stava, ugovorne strane mogu produžiti važenje ovog ugovora.

### Član 62.

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.

Komisija odluke donosi po pravilu konsenzusom, a ako to nije moguće većinom glasova svih članova.

### Član 63.

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

Radnik, Sindikat, vijeće zaposlenika i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspeksijskog nadzora.

### Član 64.

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

### Član 65.

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

### Član 66.

Poslodavci su dužni pojedinačne kolektivne Ugovore, Pravilnike o radu i Ugovore o radu ukoliko isti nisu u skladu sa odredbama ovog kolektivnog ugovora uskladiti u roku od 120 dana od dana objavljivanja ovoga kolektivnog ugovora.

### Član 67.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objave u "Službenim novinama Federacije BiH" i važi do 31.12.2017. godine.

Broj I-257/17  
11. jula/srpnja 2017. godine  
Mostar

Na strani poslodavaca:  
Udruženje poslodavaca  
Federacije BiH/Grupacija  
poslodavaca za djelatnost  
trgovine  
Predsjedavajući  
Pregovaračkog tima  
**Edin Ibrahimović**, s. r.

Broj 103/17  
11. jula/srpnja 2017. godine  
Mostar

Na strani radnika:  
Sindikat radnika trgovine i  
uslužnih djelatnosti  
Predsjednica  
**Mersiha Beširović**, s. r.

(SI-838/17-F)