

503

Na osnovu člana 112. Zakona o radu (□Su□bene novine Federacije BiH□, broj 43/99), člana 1. Općeg Kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH (□Slu□bene novine Federacije BiH□, broj 19/00), te čl. 5. i 46. Statuta Sindikata radnika trgovine Bosne i Heregovine SINDIKAT RADNIKA TRGOVINE BOSNE i HERCEGOVINE Sarajevo i MINISTARSTVO TRGOVINE FEDERACIJE BOSNE i HERCEGOVINE Mostar, zaključili su 30. novembra 2000.god.

KOLEKTIVNI UGOVOR

O PRAVIMA I OBAVEZAMA ZAPOSLENIKA I POSLODAVACA ZA DJELATNOST TRGOVINE, UGOSTITELJSTVA I TURIZMA NA PODRUČJU FEDERACIJE BOSNE i HERCEGOVINE

I - OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ugovor) uređuju se prava i obaveze ugovornih strana koja proizilaze iz rada i po osnovu rada, a u skladu sa pozitivnim zakonskim propisima.

Član 2.

Zaposlenik u smislu ovog ugovora je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu.

Poslodavac iz ovog ugovora je fizičko ili pravno lice koje zaposleniku daje posao na osnovu ugovora o radu.

Član 3.

Ovaj ugovor primjenjuje se u svim preduzećima sa dr□av- nim, odnosno većinskim dr□avnim kapitaloma na području Federacije Bosne i Hercegovine

Član 4.

Ugovor se odnosi na dru□tva koja u oblasti prometa obavljaju slijedeće djelatnosti:
trgovina na veliko i malo,

trgovinske usluge (posredovanje, zastupanje, komisione usluge),
ostale usluge (uskladištenje, inspekcija, kontrola kvaliteta i kvantiteta robe),
robne berze i marketing,
tržnice na veliko i malo,
trgovinski centri, stočne pijace, vađari i sajmovi,
ugostiteljstvo i turizam,
poslovne, intelektualne, ekonomske, organizaciono tehnološke usluge,
druge djelatnosti u oblasti prometa i pružanja usluga.

Odredbe ovog ugovora odnose se i na strane koje, prema odredbama Zakona o radu (u daljem tekstu: zakon) mogu biti strane kolektivnog ugovora, a koje mu naknadno pristupe.

Član 5.

Ovaj ugovor se zaključuje na određeno vrijeme i to na period od godinu dana.

Ako po isteku roka na koji je ovaj ugovor zaključen ni jedna od ugovornih strana ugovor ne otkae, njegovo vađenje produuje se do otkaza ili zakljućivanja novog ugovora.

II - RADNI ODNOS

Član 6.

Naćin i postupak zasnivanja radnog odnosa vrđi se prema zakonu.

Danom zasnivanja radnog odnosa smatra se dan zakljućivanja ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika.

Član 7.

Opći uslovi za zasnivanje radnog odnosa propisani su zakonom i ovim Ugovorom, a posebne uslove koji se odnose na stručnu spremu, posebna specijalistićka znanja, radno iskustvo i dr. propisuje poslodavac.

Lice koje trađi zaposlenje i zaposlenik koji ispunjavaju opće i posebne uslove za zasnivanje radnog odnosa ne mogu biti stavljeni u nepovoljniji polođaj zbog rase,

pola, jezika, vjere i nacije, socijalnog porijekla, pripadnosti ili nepripadnosti političkoj stranci ili sindikatu.

III - UGOVOR O RADU

Član 8.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi.

Prije zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku upoznavanje sa zakonskim propisima o radu, propisima iz oblasti zaštite na radu, ovim ugovorom i pravilnikom o radu.

Član 9.

Ugovorom o radu iz člana. 8. ovog ugovora zaposlenik i poslodavac reguliraju sljedeća pitanja:

1. naziv i sjedište poslodavca,
2. ime, prezime i adresa zaposlenika,
3. trajanja ugovora o radu,
4. datum otpočinjanja rada,
5. mjesto rada,
6. tačno definisano radno mjesto na kojem se zaposlenik zapošljava i kratak opis poslova,
7. dužina i raspored radnog vremena,
8. uslovi rasporeda zaposlenika iz jednog mjesta rada u drugo,
9. osnovna plaća, kriteriji složenosti poslova, dodaci na plaću, kao i vrijeme isplate primanja na koja zaposlenik ima pravo,
10. trajanje plaćenog godišnjeg odmora, odnosno način određivanja trajanja istog,
11. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik i poslodavac,
12. druga prava i obaveze poslodavca i zaposlenika.

Umjesto podataka iz stava 1. tač. 7. do 12. ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, Kolektivni ugovor, ili pravilnik o radu kojim su uređena ta pitanja

Član 10.

Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme, ako Zakonom nije drugačije određeno.

Ugovor o radu može se zaključiti i na određeno vrijeme u slučajevima utvrđenim Zakonom.

Član 11.

Ugovor o radu zaključuje se za puno radno vrijeme, ali može biti zaključen i za radno vrijeme kraće od punog.

Ako je ugovor o radu zaključen za radno vrijeme kraće od punog, zaposlenik može sa drugim poslodavcem zaključiti novi ugovor o radu do punog radnog vremena pod uslovom da to ne remeti izvršavanje obaveza kod poslodavca sa kojim već ima ugovor i nije u suprotnosti sa članom 62. ovog ugovora.

Član 12.

Strani državljanini zasnivaju radni odnos i zaključuju ugovor o radu u skladu sa zakonom.

Ugovorom o radu koji poslodavac zaključuje sa stranim državljaninom ne može se propisati manji ni veći obim prava i obaveza od obima prava i obaveza koji je utvrđen domaćem zaposleniku za obavljanje iste vrste i obima posla.

Član 13.

Ukoliko se zaposlenik upućuje na rad u inostranstvo, prethodno se zaključuje posebni ugovor.

Ugovor iz stava 1. ovog člana, pored podataka iz člana 9 ovog ugovora, sadrži i podatke:

1. trajanje rada u inostranstvu,
2. valuti u kojoj će se isplaćivati plaća i ostala primanja na koje zaposlenik ima pravo za vrijeme rada u inostranstvu,
3. uslovima vraćanja u zemlju,

4. druge podatke u skladu sa Zakonom o radu i ovim ugovorom.

IV - OBRAZOVANJE I USAVRĀVANJE ZA RAD

Ālan 14.

Poslodavac moēe, u skladu sa potrebama rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavrāvanje za rad.

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

Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavrāvanje za rad.

Prava i obaveze između zaposlenika koji se upućuje na obrazovanje i poslodavca, utvrđuju se posebnim ugovorom u skladu sa ovim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

V - PROBNI RAD

Ālan 15.

Zaključivanjem ugovora o radu moēe se ugovoriti probni rad, koji ne moēe trajati duēe od tri mjeseca.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

VI - PRIJEM PRIPRAVNIKA

Ālan 16.

Poslodavac moēe zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.

Pripravnik je zaposlenik koji prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovao, radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, s tim da duēina pripravničkog osposobljavanja, s obzirom na stepen stručne spreme, moēe trajati:

za poslove III i IV stepena 6 mjeseci

za poslove V i VI stepena 9 mjeseci

za poslove VII i VIII stepena 12 mjeseci

Pripravnik obavlja pripravnički staž po programu kojeg je poslodavac dužan utvrditi pravilnikom o radu.

VII - RADNO VRIJEME

Član 17.

Radno vrijeme zaposlenika traje najduže 40 sati sedmično.

Početak i završetak radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tokom rada poslodavac regulira pravilnikom o radu ili pisanom odlukom.

Član 18.

Prekovremeni rad nije dozvoljen maloljetnom zaposleniku.

Trudnica, majka, odnosno posvojitelj sa djetom do 3 godina života i samohrani roditelj odnosno usvojlac sa djetetom do 6 godina života može raditi prekovremeno ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

O hitnom prekovremenom radu, poslodavac je obavezan obavijestiti zaposlenika najkasnije jedan dan unaprijed, osim u slučaju iznenadne potrebe koja se nije mogla predvidjeti.

Član 19.

Ako priroda posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodjeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog pravilnikom o radu, ne može biti duže od 40 sati u sedmici.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

VIII - ODMORI I ODSUSTVA

Član 20.

Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Na broj dana godišnjeg odmora iz stava 1. ovog člana, zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u dužem trajanju po osnovu slijedećih kriterija:

a.) radni staž

od 2 do navršenih 5 godina 1 radni dan

od 6 do navršenih 10 godina 2 radna dana

od 11 do navršenih 15 godina 5 radnih dana

od 16 do navršenih 20 godina 8 radnih dana

od 21 do navršenih 25 godina 10 radnih dana

preko navršenih 26 godina 12 radnih dana

b.) zdravstveni i socijalni uslovi zaposlenika

roditelju i staratelju do 7 godina 1 dan za svako dijete

samohranom roditelju i staratelju do 10 godina 1 dan za svako dijete

samohranom roditelju i staratelju sa hendikepiranim djetetom 2 dana za svako dijete

invalidu 2 dana

c.) uslovi rada

rad na poslovima sa otežanim uslovima rada 1 dan

Maloljetni zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Zaposlenik koji radi na poslovima na kojima se uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana, što se posebno uređuje pravilnikom o radu

Član 21.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi poslodavac, najkasnije do 31. marta tekuće godine i prezentira ga zaposlenicima.

O vremenu i trajanju godišnjeg odmora zaposlenik mora dobiti pismeno rješenje, najmanje 15 dana prije korištenja.

U vrijeme trajanja godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se zaposleniku priznaje u slučaju osiguranja.

Ako je rad organizovan u manje od šest radnih dana u sedmici, pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na šest radnih dana.

Član 22.

Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo do 7 dana u jednoj kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:

zaključivanja braka do 5 radnih dana

rođenje ili sklapanje braka djeteta do 3 radna dana

smrti člana porodice do 7 radnih dana

smrti roditelja supružnika do 3 radna dana

teške bolesti člana porodice do 3 radna dana

selidbe do 2 radna dana

dobrovoljni davalac krvi 1 radni dan

Članom porodice u smislu stava 1. ovog člana smatraju se braćni, odnosno vanbraćni drug, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, djed i baba (po ocu i majci) braća i sestre.

Ako se tokom kalendarske godine ponovi neki od smrtnih slučajeva, zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo i ako je u toku godine iskoristio po drugim osnovama svih sedam dana.

U toku jedne kalendarske godine zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo 2 radna dana radi zadovoljenja svojih vjerskih potreba.

Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo i za vrijeme obrazovanja, stručnog osposobljavanja, usavršavanja i drugim slučajevima utvrđenim pravilnikom o radu.

Član 23.

Zaposleniku se na njegov zahtjev može odobriti neplaćeno odsustvo do 30 dana u slijedećim slučajevima:

njega člana porodice,

gradnja ili popravka kuće ili stana,

liječenja na vlastiti trošak,

obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak,

u drugim opravdanim slučajevima.

Uslovi i način pod kojima se može koristiti neplaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana utvrdit će poslodavac pravilnikom o radu.

Ako to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju, neplaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana, može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

Zaposlenik ima pravo na neplaćeno odsustvo do 2 radna dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba.

Za vrijeme odsustva iz st. 1. , 3. i 4 ovog člana, prava i obaveze zaposlenika koja se stižu na radu i po osnovu rada, miruju.

IX - ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Član 24.

Poslodavac je dužan obezbijediti uslove rada i sve potrebne mjere lične i kolektivne zaštite na radu kojima se štiti fizičko i psihičko zdravlje i lična i kolektivna bezbjednost zaposlenika u procesu rada, u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu i drugim propisima iz oblasti zaštite na radu.

Član 25.

Zaposlenik ima pravo odbiti da radi ako mu nisu obezbijedena propisana sredstva zaštite na radu.

Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne i prijeteće opasnosti za život i zdravlje napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije zbog tog postupka biti doveden u nepovoljan položaj i ugroživa zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan se izloziti opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

U slučajevima iz st. 1. i 2. zaposlenik je dužan obavijestiti odgovorno lice ili povjerenika za štete na radu.

Član 26.

Ukoliko zaposlenik samoinicijativno ne koristi sredstva za štete na radu, ne odbije izvršavanje poslova ako mu zaštitna sredstva nisu obezbijeđena, i zbog toga doživljava nesreću na poslu, gubi pravo na zaštitu zbog povrede na radu.

Član 27.

Ako se utvrdi da poslodavac nije obezbijedio propisana sredstva za štete na radu ili da je prisilio zaposlenika da radi bez tih sredstava, a zaposlenik zbog toga doživljava nesreću na poslu, poslodavac snosi sve troškove liječenja i naknadu štete prouzročene zaposleniku.

Član 28.

Provođenje mjera za štete na radu obezbjeđuje poslodavac u skladu sa odgovarajućim propisima o zaštiti na radu.

Član 29.

Zaposleniku, koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Povredu na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno uticati na ostvarivanje prava zaposlenika iz radnog odnosa.

Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika, odnosno Sindikata ako isto nije formirano ili nema uslova za njegovo formiranje, otkazati ugovor o radu zaposleniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

X - PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Član 30.

Poslodavac je obavezan zaposleniku za obavljeni rad isplatiti plaću, koja se sastoji od:

osnovne plaće,

povećane plaće po osnovu radnog staža,

ostalnih dodataka na plaću.

Član 31.

Plaća se isplaćuje za period koji ne može biti duži od 30 dana.

Član 32.

Podaci o plaćama po odredbama ovog ugovora i pravilnika o radu su javni.

Podaci o pojedinačnim isplatama nisu javni.

Član 33.

Osnovna plaća je najniži iznos koji se zaposleniku mora isplatiti za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće grupe složenosti, normalne uslove rada i rezultate rada

Osnovna plaća određenog radnog mjesta utvrđuje se tako da se osnovica najniže osnovne plaće množi sa koeficijentom složenosti poslova iz Tarifnog dijela ovog ugovora, a tome se dodaje dodatak na plaću.

Član 34.

Najniža osnovna plaća za najjednostavnije poslove ne može biti manja od 60% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, a prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, računajući od dana primjene ovog kolektivnog ugovora.

Poslodavac koji vrši drugačiji način obračuna plaće ne može utvrditi plaću u manjem iznosu od onoga koji je za istu složenost poslova utvrđen ovim ugovorom.

Usklađivanje najniže plaće iz stava 1. ovog člana vršiti će svaka 3 mjeseca u skladu sa rastom prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 35.

Osnovna plaća za puno radno vrijeme i normalan rad zaposlenika utvrđena na osnovu složenosti poslova na radnom mjestu i normalnih uslova rada na radnom mjestu, a u skladu sa ovim ugovorom predstavlja najniži iznos kojeg je poslodavac dužan isplatiti zaposleniku.

Normalnim radom smatra se ostvareni planirani radni doprinos utvrđen pravilnikom o radu ili uobičajenim za obavljanje određenih poslova.

Složenost poslova radnog mjesta u smislu ovog ugovora sadrži:
značaj radnog mjesta u poslovanju,
potreban stepen obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta,
stepen odgovornosti radnog mjesta,
potrebno radno iskustvo,
zahtijevani stepen kreativnosti i inicijativnosti,
ostale psihofizičke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu.

Član 36.

Poslovi radnih mjesta se razvrstavaju u 10 grupa, a koje su utvrđene u Aneksu uz ovaj ugovor, s tim da je odnos vrijednosti radnih mjesta 1:4

Član 37.

Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, mogu se utvrditi kriteriji i mjerila za vrednovanje ostvarenih rezultata rada i stimulacija zaposlenika za ostvarivanje većih rezultata rada.

Zaposlenik se mora unaprijed upoznati sa kriterijima i mjerilima za utvrđivanje stimulativnog dijela plaće, koji se obračunava u postotku ili u apsolutnom iznosu.

Član 38.

Osnovna plaća uvećava se za svaku godinu penzijskog staža za 0,6% , s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Član 39.

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu koji uz prethodno dobiveno mišljenje Sindikata određuje poslodavac, a koji ne može biti manji od 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Regres se zaposleniku isplaćuje u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem zaposlenik koristi godišnji odmor, a najkasnije do kraja jula tekuće godine.

Član 40.

Osnovica iz stava 1. člana 34. pomnožena koeficijentom složenosti poslova, povećava se:

za prekovremeni rad najmanje 50%

za noćni rad najmanje 30%

za rad u dane sedmičnog odmora, 20%

za rad u dane državnog i svojeg vjerskog praznika najmanje 50%

za rad u drugoj smjeni (ako rad traje više od 6 sati neprekidno) 10%

za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata 15%.

Ako je prisutno više uslova istovremeno, dodaci iz prethodnog stava se kumuliraju, osim ako je državni, vjerski ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

Član 41.

Plaća pripravnika iznosi 80% osnovne plaće pripadajućeg radnog mjesta.

Član 42.

Za vrijeme probnog rada, zaposleniku pripada plaća radnog mjesta na kojem se obavlja probni rad.

Član 43.

Za vrijeme zamjene odsutnog zaposlenika, zaposleniku pripada plaća onog radnog mjesta koje je za zaposlenika povoljnije.

Pravo na plaću iz prethodnog stava pripada zaposleniku kada obavlja poslove zamjene najmanje 15 radnih dana.

Član 44.

Zaposleniku - invalidu, od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene opasnosti od invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije i rasporedom na odgovarajuće radno mjesto, pripada plaća u iznosu radnog mjesta na kojem je radio do nastanka tih okolnosti, ako je to za zaposlenika povoljnije.

XI - NAKNADA PLATE

Član 45.

Zaposleniku pripada naknada plaće u visini plaće kao da je radio u slijedećim slučajevima:

godišnjeg odmora,

plaćenog odsustva,

državnog, vjerskog i neradnih dana utvrđenih zakonom,

za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenika,

ako zaposlenik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere za štite na radu. dok se ne provedu propisane mjere za štite na radu.

obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu sa potrebama poslodavca.

obrazovanje ili osposobljavanje sindikalnih povjerenika.

Pravilnikom o radu mogu se utvrditi i drugi vidovi naknada za specifične slučajeve.

Član 46.

U slučaju odsustvovanja zaposlenika sa rada zbog bolovanja zaposleniku pripada naknada plaće utvrđena propisima o zdravstvenom osiguranju.

Član 47.

Zaposlenik ima pravo na ishranu u toku rada.

Ukoliko ishranu poslodavac ne obezbjeđuje, poslodavac je obavezan zaposleniku isplatiti novčanu nadokandu za ishranu, u visini najmanje 25% prosječne plate na području Federacije Bosne i Hercegovine isplaćene u prethodna tri mjeseca.

Član 48.

Zaposlenik ima pravo na obezbijeđen prijevoz na posao i sa posla.

Član 49.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u zemlji po nalogu poslodavca, zaposleniku pripada dnevnicu u iznosu najmanje 10% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Putni troškovi priznaju se u cjelini, kao i troškovi noćenja prema priloženom računu, osim hotela de-luxe kategorije.

Naknada nadoknade za ishranu i dnevnice se međusobno isključuju.

Član 50.

Dnevnica za službeno putovanje u inostranstvo obračunava se u visini propisanoj za korisnike organa uprave.

Službeno putovanje u inostranstvo odobrava poslodavac.

Član 51.

Za vrijeme rada van sjedišta poslodavca - rad na terenu, poslodavac je dužan zaposleniku obezbijediti smještaj ili naknadu za smještaj, s tim da taj iznos ne može biti manji od 75% dnevnice koja se isplaćuje u tom periodu.

Član 52.

Zaposlenik koji po je odluci poslodavca upućen na rad van mjesta prebivališta svoje porodice, ima pravo na nadoknadu za odvojeni život u visini mjesečnog iznosa koji ne može biti veći od 70% prosječne plaće Federaciji Bosne i Hercegovine.

Tako utvrđena naknada za odvojeni život, umanjuje se za iznos troškova smještaja ako je smještaj osiguran.

Naknada za odvojeni život, terenski dodatak i dnevnice, međusobno se isključuju.

Član 53.

Zaposlenik kojem je odobreno korištenje privatnog auta u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u iznosu od 25% od cijene litre benzina (super 98) po pređenom kilometru.

Pravo na korištenje privatnog auta u službene svrhe, određuje poslodavac.

Član 54.

Poslodavac je obavezan isplatiti naknadu učenicima i studentima za vrijeme prakse u visini:

za prvu i drugu godinu srednjeg obrazovanja i više škole ili fakulteta 30% osnovne plaće tog radnog mjesta kod poslodavca,

za treću i četvrtu godinu srednjeg obrazovanja ili fakulteta 50% osnovne plaće tog radnog mjesta kod poslodavca.

Član 55.

Zaposlenik ili njegova porodica imaju pravo na pomoć u slijedećim slučajevima:

pomoć u slučaju smrti zaposlenika u visini od tri prosječno ostvarene plaće u Federaciji BiH ili plaća zaposlenika, ako je to za njega povoljnije,

pomoć u slučaju smrti člana u□e porodice od dvije prosječno ostvarene plaće u Federaciji BiH ili plaće zaposlenika, ako je to za njega povoljnije,

pomoći zbog invalidnosti zaposlenika u visini od tri prosječno ostvarene plaće u Federaciji BiH ili njegovih plaća, ovisno □ta je za zaposlenika povoljnije,

pomoć zbog bolovanja du□eg od 90 dana u visini jednokratne pomoći .

Član 56.

Za neprekidan radni sta□ ostvaren kod istog poslodavca zaposlenik ima pravo na jubilarnu nagradu na način utvrđen pravilnikom o radu poslodavca.

Član 57.

Zaposlenik ima pravo na otpremninu u slučaju kada odlazi u penziju.

Otpremnina ne mo□e biti ni□a od tri prosječne plaće ostvare- ne u Federaciji BiH ili njegove plaće ostvarene u prethodnom periodu, ovisno od toga □ta je zaposleniku povoljnije.

Član 58.

Poslodavac mo□e obezbijediti poklon djeci do 15 godina starosti, roditelju - nosiocu zdravstvenog osiguranja djeteta za dr□avne ili vjerske praznike u iznosu prema svojim mogućnostima.

Član 59.

Poslodavac mo□e samostalno ili na osnovu odluke vlasnika kapitala da odlučuje o nagradi zaposlenika po osnovu dobiti i na druge načine, povodom vjerskih, nacionalnih i dr□avnih praznika, a sa ciljem stimulacije i postizanja boljih rezultata rada, ostvarenih u□teda, racionalizacije i inovacije.

XII - ZABRANA TAKMIČENJA ZAPOSLENIKA SA POSLODAVCEM

Član 60.

Zaposlenik ne može bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun zaključivati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Zaposlenici su obavezni čuvati sve poslovne tajne.

Nepridržavanje ovih odredbi predstavlja osnov za prestanak radnog odnosa.

Član 61.

Poslodavac i zaposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine od dana prestanka tog ugovora, zaposlenik ne može zaposliti kod drugog lica koje je u tržišnoj konkurenciji sa poslodavcem i da ne može za svoj račun ili za račun trećeg lica, sklapati poslove kojima se takmiči sa poslodavcem.

Ugovor iz stava 1. ovog člana može biti sastavni dio ugovora o radu, a zaposlenika obavezuje samo ako je i poslodavac preuzeo obavezu u skladu sa Zakonom o radu.

Član 62.

Ugovorena zabrana takmičenja obavezuje zaposlenika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obavezu da će zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plaće isplaćene zaposleniku u periodu od 3 mjeseca prije prestanka Ugovora o radu.

Naknadu iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan isplatiti zaposleniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.

XIII - VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Član 63.

Zaposlenici kod poslodavaca koji zapošljava najmanje 15 zaposlenika, imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

Ako nema uslova za formiranje vijeća zaposlenika, njegovu funkciju može preuzeti sindikalna podružnica formirana kod tog poslodavca.

Član 64.

Vijeće zaposlenika se formira na zahtjev Sindikata ili najmanje 20% zaposlenika, a njegov način formiranja i rada se regulira zakonom.

XIV - USLOVI ZA RAD SINDIKATA I ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Član 65.

Zaposlenici imaju pravo sindikalnog organizovanja u skladu sa međunarodnim konvencijama, zakonom, ovim ugovorom i Statutom Sindikata.

Sindikalno organizovanje poslodavac ili organ upravljanja, bez obzira na vrstu vlasništva ne može ograničiti niti zabraniti.

Član 66.

Poslodavac je dužan u skladu sa svojim mogućnostima za rad Sindikata osigurati slijedeće uslove:

prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka bez naknade troškova,

stručne, tehničke i administrativne usluge za rad Sindikata u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije.

obračun i naplatu sindikalne članarine putem platne liste članova Sindikata po podacima sindikata, te istu doznačiti na lično račun Sindikata.

plaćeno odsustvo za vrijeme sindikalnog obrazovanja.

Član 67.

Sindikat kod poslodavca djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

Sindikat je dužan odluku o izboru, odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika, dostaviti poslodavcu.

Sindikalnom povjereniku poslodavac mora osigurati uslove za nesmetano obavljanje aktivnosti koje se odnose na zaštitu i unapređenje prava i interesa članova Sindikata.

Za ostvarivanje prava iz stava 3. ovog člana, poslodavac je obavezan obezbijediti pristup podacima i informacijama koje su važne za ostvarenje tog prava.

Član 68.

Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalno povjereništvo, ima sva prava i obaveze zaposlaničkog vijeća, ako ono nije izabrano, uz pisani sporazum sa poslodavcem.

Sindikalni povjerenik obavezan je svoju aktivnost obavljati tako da ne ometi uspješnosti poslovanja poslodavca.

Pravo na sindikalnu aktivnost sa naknadom plaće shodno stava 1. ovog člana, glavni sindikalni povjerenik ostvaruje ovisno o broju članova Sindikata kod poslodavca i to tako, da za svakog člana Sindikata ima pravo na tri sata aktivnosti tokom kalendarske godine.

Poslodavac je obavezan omogućiti odsustvo sa rada sa naknadom plaće do 30 dana u toku jedne kalendarske godine, članu Kantonalnog odbora sindikata, kao i članu organa i tijela STBiH odnosno Saveza samostalnih sindikata BiH.

Član 69.

Sindikalom aktivisti za vrijeme obavljanja sindikalnog rada i šest mjeseci nakon toga, se zbog sindikalnog rada i bez saglasnosti Sindikata ne mogu:

otkazati ugovor o radu,

premjestiti u okviru istog poslodavca, ili na rad kod drugog poslodavca,

ubrojati među višak zaposlenika,

staviti u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika,

pokrenuti disciplinski ili odmetni postupak.

XV - KOLEKTIVNO OSIGURANJE

Član 70.

Zaposlenik ima pravo na kolektivno osiguranje za slučaj povrede na radu, tjelesne nesposobnosti ili smrti.

O izboru osiguravača odlučuje poslodavac na čiji teret troškova poslovanja se vrši uplata premije osiguranja.

Na kraju kalendarske godine zaposleniku se uručuje pregled uplaćenih premija osiguranja.

XVI - PRAVA I OBAVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

Član 71.

Potpisnici ugovora će svim raspoloživim sredstvima nastojati da se ovaj ugovor izvrši, a njegove odredbe poštuju.

Za rješavanje sporova nastalih između potpisnika ugovora koji se ne mogu riješiti međusobnim pregovaranjem i dogovorom, osniva se mirovno i arbitražno vijeće.

Smatra se da je spor među stranama ako se one ne mogu dogovoriti o zaključivanju, promjeni ili dopuni ugovora, jer se obavezuju da će nastojati sve sporove riješiti mirnim putem.

Član 72.

Za vrijeme važenja i provođenja ovog ugovora, stranke će se uzdržavati od akcija industrijske borbe kao što su štrajk, bojkot i sl.

Obaveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na pitanja o kojima je pokrenut zahtjev za počinjanje kolektivnih pregovora radi njihovog uređenja, kao na postupanje stranaka u slučaju neuspjelog pokušaja mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova iz ovog ugovora.

Član 73.

Sindikati i poslodavci dogovaraju pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati u slučaju štrajka (koji objekti i koliko dugo će raditi, kako bi se osiguralo nužno snabdijevanje građana, te o drugim poslovima koji se u vrijeme štrajka ne smiju prekidati).

Član 74.

Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu ugovora, koja to radi u pismenoj formi.

Druga strana ima obavezu odgovora na predložene izmjene ili dopune u roku od 30 dana.

Ako se potpisnici ugovora ne sporazumiju o izmjenama ili dopunama ugovora, odnosno ne postignu dogovor u postupku mirenja, rješavanje spora se povjerava arbitražnom vijeću.

Član 75.

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovog ugovora, koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, pokreće se postupak mirenja. Postupak mirenja pokreće se na pismenu inicijativu jednog od potpisnika ovog ugovora.

Mirovno vijeće ima predsjednika i 4 člana. Svaki potpisnik ugovora imenuje po dva člana mirovnog vijeća.

Mirovno vijeće sporazumno imenuje predsjednika vijeća iz reda priznatih naučnih, stručnih i javnih zaposlenika.

Član 76.

U postupku mirenja ispitati će se navodi i prijedlozi stranaka, a po potrebi prikupit će se i dodatni podaci i saslušati stranke.

Mirovno vijeće će dati pismeni prijedlog rješenja spora, a mirenje je uspješno ako ugovorne strane prihvate taj prijedlog.

Član 77.

Ako ne uspije ni postupak mirenja, ugovorne strane mogu rješavanje kolektivnog radnog spora povjeriti arbitraži od tri člana.

Arbitraža za svaki spor se imenuje iz slobodne liste arbitara koju su saglasno utvrdili potpisnici ugovora.

Postupak za utvrđivanje kršenja odredbi ovog ugovora mogu pokrenuti potpisnici ovog ugovora.

Član 78.

Arbitraža svoju odluku temelji na zakonima, ovom ugovoru i pravičnosti.

Arbitražna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drugačije.

Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena i ista ima pravnu snagu i dejstvo ovog ugovora.

Član 79.

Ugovorne strane imenuju zajedničko tijelo za tumačenje odredbi ovog ugovora i praćenje njegove primjene.

Zajedničko tijelo ima 6 članova, od kojih svaka strana imenuje po tri člana.

Član 80.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.

Otkaz je potrebno drugoj strani najaviti u roku koji ne može biti kraći od 60 dana.

Po otkazivanju ugovora, svaka strana može tražiti zaključivanje novog ugovora.

XVII - □TRAJK

Član 81.

Ako se iscrpe svi metodi mirnog rje□avanja nastalih sporova, Sindikat će tra□iti izja□njavanje svojih članova o stupanju u □trajk.

□trajk organizira i vodi Sindikat u skladu sa Zakonom o □trajku (□Slu□benim novinama Federacije BiH□, broj 14/00), pravilima Sindikata o □trajku, Statutu Sindikata radnika trgovine Bosne i Heregovine i ovim ugovorom.

Član 82.

Organizovanje i sudjelovanje u □trajku na način utvrđen zakonom i pravilima Sindikata ne predstavlja povredu radne obaveze i ne mo□e biti osnov za utvrđivanje bilo kakve odgovornosti niti za prestanak radnog odnosa.

XVIII - PRELAZNE I ZAVR□NE ODREDBE

Član 83.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se neposredno, osim onih odredbi za koje je potrebna odgovarajuća razrada u pravilniku o radu.

Ako bi pravilnikom o radu neko pravo zaposlenika bilo utvrđeno u manjem obimu od prava naznačenih u ovom ugovoru, primjenjuju se odredbe ovog ugovora.

Član 84.

Tro□kove pripremanja, praćenja i ostvarivanja ugovora snose ugovorne strane svaka u svom dijelu, a tro□kove pripremanja i rada mirovnog vijeća, arbitra□e i komisije za tumačenje ugovora strane dijele proporcionalno.

Član 85.

Za ostvarivanje prava i obaveza poslodavaca i zaposlenika koja nisu regulisana ovim ugovorom primjenjuje se Zakon o radu

Član 86.

Tumačenje, primjena i provođenje ovog ugovora u nadle□nosti je zajedničke komisije koju sporazumno obrazuju potpisnice ovog ugovora.

Član 87.

Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu predstavnici potpisnika.

Član 88.

Ovaj ugovor dostavlja se Federalnom ministarstvu socijalne politike, raseljenih lica i izbjeglica, a objavljuje se u Službenim novinama Federacije BiH i stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

Broj 01-02-1310/00 2. novembra 2000. godine Mostar

Broj 17 - 4 /00 30. novembra 2000.god. Sarajevo

Za Federalno ministarstvo trgovine Ministar Branko Ivković, s. r.

Za Sindikat radnika trgovine BiH Predsjednik Hasan Kovač, s. r.

Godina VII - Broj 53, Nedjelja, 24 decembra/prosinca 2000.godine

ANEKS

KOLEKTIVNOM UGOVORU Utvrđivanje osnovne plaće

1. Tabela radnih mjesta po grupama i koeficijentima složenosti poslova.
2. Vrednovanje posebnih znanja i sposobnosti koja nisu bila obuhvaćena utvrđenim grupama složenosti.

Grupa složenosti	Opis poslova (i karakteristična radna mjesta)	Najniži koeficijent složenosti poslova
I.	Jednostavni rutinski posao (pomoćni radnik, spremačica, čuvar, servir, sobarica)	1,00
II.	Manje složeni poslovi i zadaci (dostavljač robe, telefonist, mesar, kuhar jednostavnih jela)	1,15
III.	Srednje složeni poslovi i zadaci (daktilograf, pomoćni	1,35

	administrator, evidentičar, disponent robe, konobar, kuhar poslastičar)	
IV.	Srednje složeniji i raznovrsniji poslovi (blagajnik, prodavač, skladištar, vozač, knjigovođa, kuhar specijalista)	1,60
V.	Složeniji poslovi i zadaci koji zahtijevaju veću samostalnost (poslovođa manje prodavnice, bilansist, kadrovski tehničar, hotelska domaćica)	1,85
VI.	Poslovi koji zahtijevaju veću kreativnost i samostalnost (komercijalist, ekonomist, tehnolog, poslovođa srednje prodavnice, kulinar)	2,20
VII.	Poslovi koji zahtijevaju veće angažovanje i samostalnost (poslovođa skladišta, poslovođa veće prodavnice, samoposluge, rukovodilac odjeljenja)	2,55
VIII.	Poslovi koji zahtijevaju dodatno poznavanje ušeg područja djelovanja (diplomirani ekonomist, dipl. pravnik, ing. zaštite na radu)	3,00
IX.	Vrlo složeni poslovi koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost, te dodatna specijalistička znanja (rukovodilac ekonomsko finansijskog, komercijalnog, kadrovskog, pravnog, općeg, informatičkog sektora)	3,45
X	Najsloženiji poslovi i zadaci s posebnim značenjem za poslovanje (direktor ekonomsko-financijskog sektora, direktor pravnih, kadrovskih i općih poslova)	4,00

Vrednovanje posebnih znanja, sposobnosti i uslova koji nisu obuhvaćeni utvrđenim grupama složenosti

Pod posebnim zanimanjima, sposobnostima i uslovima koje treba posebno i vrednovati, podrazumijevaju se ona zanimanja koja nisu obuhvaćena i vrednovana utvrđenim stepenom stručne spreme konkretnog zanimanja.

Preduzeća mogu općim aktom, odnosno kolektivnim ugovorom, utvrditi takve poslove i uslov za njihovo obavljanje (poseban stručni ispit, znanje određenog stranog jezika, posjedovanje određenih specijalnih znanja i vještina i dr.)