

Pregled Dokumenta |
Broj 76/18

Početna (/) / Dokumenti (/Docs/)
/ Službene novine Federacije BiH (/Docs/Drzavni) / Dokumenti pregled

Službene novine Federacije BiH, broj 76/18

Na osnovu člana 137., člana 138. stav 2. i člana 141. Zakona o radu FBiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16) ugovorne strane: Udruženje poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine/Grupacija poslodavaca za djelatnost tekstila, kože i obuće, na strani poslodavaca, i Sindikat tekstila, kože, obuće i gume Federacije Bosne i Hercegovine, na strani radnika, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA DJELATNOST TEKSTILNE, KOŽARSKO-PRERAĐIVAČKE, GUMARSKE I INDUSTRIJE OBUĆE U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

I. OSNOVNE ODREDBE

Predmet ugovora

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze strana koje ga zaključuju, te prava i obaveze iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom poslodavaca i radnika privrednih društava u djelatnosti tekstilne, kožarsko-prerađivačke, gumarske i industrije obuće na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, kao i djelovanje i uvjeti rada sindikata, pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, sastav i način postupanje tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova, te druga pitanja od značaja za poslodavce i radnike u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Pravni subjekti na koje se primjenjuje ovaj kolektivni ugovor

Član 2.

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se i primjenjuje u djelatnosti tekstilne, kožarsko-prerađivačke, gumarske i industrije obuće na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine.

Zaključivanje pojedinačnog kolektivnog ugovora

Član 3.

Sindikat kod poslodavca i poslodavac privrednog društva u djelatnosti tekstilne, kožarsko-prerađivačke, gumarske i industrije



obuće mogu zaključiti pojedinačni kolektivni ugovor u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom i njihovim radnim i proizvodnim specifičnostima.

Primjena za radnika najpovoljnijeg prava

Član 4.

(1) Ovim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih Zakonom o radu.

(2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu, ovim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Probni rad

Član 5.

(1) Poslodavac može uvesti probni rad u skladu sa Zakonom o radu.

(2) Ako je ugovorom o radu predviđen probni rad, poslodavac je dužan odrediti stručno lice ili tijelo koje će pratiti i ocijeniti rad radnika za vrijeme trajanja probnog rada.

(3) Provjera stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika u toku probnog rada provodi se nadzorom nad radom radnika, uvidom u rezultate njegovog rada, praćenjem radne discipline i na druge načine pogodne za sticanje uvida u stručne i radne sposobnosti radnika.

(4) Ocjenu probnog rada stručno lice ili tijelo iz stava 2. ovog člana dužno je saopćiti radniku do isteka probnog rada.

(5) Ako se ocjena iz stava 4. ovog člana ne saopći radniku do navedenog roka, smatraće se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Prijem pripravnika i stručno osposobljavanje

Član 6.

(1) Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.

(2) Ugovor o radu iz stava 1. ovog člana zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom, propisom kantona ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

(3) Plaća pripravnika iznosi 70% od plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

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

(5) Po završetku pripravničkog 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.

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

(7) Poslodavac je u obavezi pripravniku po završenom pripravničkom stažu izdati potvrdu o obavljenom pripravničkom stažu.

(8) Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa i provjera o osposobljenosti vrši se pod uvjetima i na način kao i za pripravnički staž utvrđen u ovom članu, te pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom i pravilnikom o radu.

Rad izvan prostorija poslodavca

Član 7.

Za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica ili ne ugrožavaju radnu okolinu može se zaključiti ugovor o radu radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), u skladu sa pravilnikom o radu.

Privremeni i povremeni poslovi

Član 8.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, ako su isti predviđeni pravilnikom o radu poslodavca, pod uvjetom:

1. da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u pojedinačnom kolektivnom ugovoru ili u pravilniku o radu;
2. da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traje duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

III. PRAVA I OBAVEZE POSLODAVCA I RADNIKA

Član 9.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku sa kojim je zaključio ugovor o radu za obavljene rad isplatiti plaću.
- (2) Poslodavac je obavezan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu sa posebnim zakonom i drugim propisima.
- (3) Poslodavac ima pravo odrediti mjesto i način obavljanja rada radnika uvažavajući svoju organizaciju, poštujući pri tom prava i dostojanstvo radnika.
- (4) Radnik je obavezan prema uputama poslodavca, datim u skladu sa naravi i vrstom rada, izvršavati preuzeti posao.

Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad

Član 10.



- (1) Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.
- (2) Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- (3) Radnik koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju, koje u skladu sa potrebama rada organizuje poslodavac.
- (4) Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad uređuju se pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

IV. RADNO VRIJEME

Član 11.

- (1) Raspored radnog vremena utvrđuje se ugovorom o radu.
- (2) Umjesto podatka o rasporedu radnog vremena u ugovoru o radu može se naznačiti odgovarajući član Pravilnika o radu kojim je uređeno to pitanje.

Rad sa nepunim radnim vremenom

Član 12.

Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i radnik sa punim radnim vremenom, osim prava koje zavisi od dužine radnog vremena (plaća, naknada i sl.), u skladu sa pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Organiziranje rada u smjenama

Član 13.

Ako je rad organiziran u smjenama izmjena smjena se uređuje internim aktom (odlukom) poslodavca prema potrebama posla.

Prekovremeni rad

Član 14.

Poslodavac će svojim internim aktom (odlukom) odrediti uvođenje prekovremenog rada, najkasnije dan prije uvođenja istog, sa obrazloženjem, preciznom dužinom trajanja, brojem radnika koji su obavezni raditi prekovremeno i ovlaštenom osobom za sprovođenje odluke o prekovremenom radu.

Preraspodjela radnog vremena

Član 15.



(1) 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.

(2) O uvođenju preraspodjele radnog vremena poslodavac donosi Odluku kojom će odrediti period u kojem prosječno radno vrijeme ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena, ali ne duže od perioda kalendarske godine.

V ODMORI I ODSUSTVA

Način i vrijeme korištenja odmora u toku radnog dana i rad na dan sedmičnog odmora

Član 16.

(1) Način i vrijeme korištenja odmora u toku radnog dana uređuje se pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu u skladu sa potrebama i organizacijom posla.

(2) Pravilnikom o radu poslodavac može predvidjeti slučajeve u kojima od radnika može zahtijevati rad na dan svog sedmičnog odmora, pored slučajeva definisanih Zakonom o radu.

Trajanje godišnjeg odmora duže od 20 radnih dana

Član 17.

(1) Plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, radniku se uvećava:

a) na dužinu staža osiguranja:

-od 3 do 5 godina 1 radni dan,

-od 5 do 15 godina 2 radna dana,

-od 15 do 25 godina 3 radna dana,

-od 25 do 30 godina 4 radna dana,

-preko 30 godina 7 radnih dana.

b) na uvjete rada:

-rad u smjenama 2 radna dana,

-rad u otežanim uvjetima 3 radna dana.

(2) Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

(3) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na šest radnih dana.

Član 18.



Radnik koji se prvi put zaposli, a nije radio šest mjeseci neprekidno, ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duže od 15 dana, ima pravo koristiti najmanje jedan dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Obavezna konsultacija o planu godišnjih odmora

Član 19.

(1) Poslodavac je dužan sačiniti plan godišnjih odmora u skladu sa potrebama procesa rada kao i uzimajući u obzir opravdane razloge radnika.

(2) Prije donošenja odluke o planu godišnjih odmora poslodavac se obavezno konsultuje sa vijećem zaposlenika odnosno sindikatom kod poslodavca o namjeravanoj odluci, koju im dostavlja najmanje 30 dana prije donošenja odluke, u skladu sa Zakonom o vijeću zaposlenika.

(3) Vijeće zaposlenika odnosno sindikat kod poslodavca u roku od sedam dana od dana dostavljanja prijedloga plana godišnjih odmora o namjeravanoj odluci dostavlja poslodavcu primjedbe i prijedloge kako bi rezultati konsultacija mogli uticati na donošenje namjeravane odluke o planu godišnjih odmora.

(4) Poslodavac je dužan najmanje 10 dana prije korištenja odmora obavijestiti radnika o početku korištenja godišnjeg odmora.

Plaćeno i neplaćeno odsustvo

Član 20.

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

- stupanje u brak,
- rođenja djeteta,
- smrti ili teže bolesti člana uže porodice,
- dobrovoljnog davanja krvi,
- za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada,
- polaganja ispita za viši stepen stručne spreme, pod uvjetom da ga poslodavac šalje na školovanje,
- selidbe, saniranja vlastitog stambenog objekta oštećenog od posljedica elementarne nepogode,
- sklapanja braka djeteta.
- smrti roditelja bračnog druga.

(2) Članom uže porodice, u smislu prethodnog stava, smatraju se: dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče, dijete uzeto na izdržavanje), supružnik (bračni, vanbračni), otac, majka, oćuh, maćeha, braća i sestre, unučad, usvojilac, staratelj, dedo, nana (po ocu i majci).

(3) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice ili domaćinstva, radnik ima pravo na plaćeno odsustvo bez obzira da li je u toj godini iskoristio sedam radnih dana plaćenog odsustva po drugim osnovama.

(4) Poslodavac će Pravilnikom o radu urediti uvjete i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva radnika.



Zaštita radnika

Član 21.

Poslodavac i radnik imaju prava i obaveze iz oblasti zaštite u skladu sa važećim zakonskim propisima.

Zaštita žene i materinstva

Član 22.

(1) Ženu za vrijeme trudnoće poslodavac ne može rasporediti da radi u noćnoj smjeni.

(2) Po isteku prava na porođajno odsustvo predviđeno Zakonom jedan od roditelja ima pravo, na vlastiti zahtjev, odsustvovati sa rada do tri godine života djeteta, u kojem periodu mu prava i obaveze iz radnog odnosa miruju.

VI. PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Osnovna pravila za obračun i isplatu plaća

Član 23.

(1) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti, bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, regionalnu, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost i opredjeljenje.

(2) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenog ovim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Član 24.

Plaća za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećanja plaće utvrđene pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.

Osnovna plaća i dio plaće za radni učinak

Član 25.

(1) Osnovna plaća je najniži novčani iznos koji poslodavac mora isplatiti radniku za puno radno vrijeme provedeno na poslovima odgovarajuće grupe složenosti, normalnim uslovima rada i za prosječne rezultate rada.

(2) U slučaju da definicija osnovne plaće nije utvrđena pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ako poslodavac nije obavezan donositi pravilnik o radu, primjenjuje se definicija prema kojoj je osnovna plaća proizvod broja sati efektivnog rada tokom mjeseca, najniže satnice i pripadajućeg koeficijenta složenosti poslova.



(3) Radnik ima pravo na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti.

(4) Utvrđivanje dijela plaće po osnovu radnog učinka (učinkovitosti, produktivnosti, ušteda, inovativnosti, radne i tehnološke discipline, poštivanja mjera zaštite na radu i sl.) biće regulisano pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Najniža plaća

Član 26.

(1) Najniža plaća utvrđuje se kao umnožak najniže satnice i punog radnog vremena u mjesecu za koji se vrši obračun (8 sati x broj dana u mjesecu).

(2) Najniža satnica utvrđuje se ovim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu s tim da najniža satnica, prije oporezivanja, ne može biti niža od 2,48 KM.

(3) Utvrđeni iznos iz prethodnog stava uvećava se za doprinose iz plaće u skladu sa posebnim Zakonom.

Pravo na povećanu osnovnu plaću za otežane uvjete rada

Član 27.

(1) Radnik ima pravo na povećanu osnovnu plaću za otežane uvjete rada.

(2) Povećanje plaće iz stava 1. ovog člana utvrđuje se:

- za uticaj okoline (mikroklimatski uvjeti-visoke i niske temperature, dim, buka izvan zakonom propisanih granica, posebno blještava vještačka svjetlost, mračne prostorije, hemijske i biološke štetnosti, mzračenje i sl.);

- za opterećenje (povećani fizički napor, psihofizički napor, prisilni položaj pri radu, opterećenje čula upotreba ličnih zaštitnih sredstava koja povećavaju napor ili otežavaju obavljanje poslova, snažniji poremećaj biološkog ritma-rad u smjenama i sl.);

- za rad sa opasnim tvarima.

(3) Povećanje osnovne plaće po osnovima iz stava 2. ovog člana iznosi 5-10%.

Pravo na povećanu plaću

Član 28.

(1) Radnik ima pravo na povećanu plaću za:

- prekovremeni rad najmanje 30% od neto satnice;

- noćni rad najmanje 30% od neto satnice;

- rad na dan sedmičnog odmora najmanje 20% od neto satnice;

- rad u dane praznika koji su po zakonu neradni najmanje 30% od neto satnice.



(2) Dodaci se međusobno ne isključuju.

Pravo na povećanje plaće za godine radnog staža

Član 29.

(1) Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu radnog staža kod poslodavca sa kojim ima zaključen ugovor o radu za 0,5%.

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

Naknade plaće

Član 30.

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

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

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

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

Naknade u slučaju smrti radnika i člana uže porodice i teške invalidnosti radnika

Član 31.

(1) U slučaju smrti radnika usljed nesreće na poslu i teškog profesionalnog oboljenja, njegovoj porodici odnosno radniku se isplaćuje novčana naknada u visini tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

(2) U slučaju smrti radnika ili teške invalidnosti radnika koji nisu posljedica nesreće na poslu, njegovoj porodici odnosno radniku se isplaćuje novčana naknada u visini jedne i pol plaće iz prethodnog stava.



(3) U slučaju smrti člana uže porodice radniku pripada naknada u visini jedne plaće iz stava 1. ovoga člana.

(4) Članom uže porodice iz stava 3. ovog člana smatraju se: bračni drug, djeca i roditelji, kao i unučad bez roditelja koje radnik izdržava živeći u zajedničkom domaćinstvu.

Nagrađivanje i stimulisanje radnika

Član 32.

Poslodavac može nagraditi i stimulirati radnike povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika, kao i po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada.

Nagrada za vjernost privrednom društvu

Član 33.

Poslodavac može isplatiti nagradu za vjernost privrednom društvu u novčanom iznosu.

Pravo na ishranu u toku radnog vremena (topli obrok)

Član 34.

(1) Poslodavac je obavezan radniku obezbijediti ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).

(2) Ukoliko poslodavac ne obezbjeđuje ishranu, radniku se isplaćuje mjesečna naknada u dnevnom iznosu za dane prisustva na poslu najmanje 0,7% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, koji iznos se utvrđuje najkasnije do 31.12. u tekućoj godini za narednu i primjenjuje se za cijelu narednu godinu.

Prijevoz na posao i sa posla

Član 35.

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

Regres za godišnji odmor

Član 36.

Radnik može ostvariti regres za korištenje godišnjeg odmora u skladu sa pojedinačnim kolektivnim ugovorom, ako je isti potpisan u privrednom društvu pravilnikom o radu, odnosno, ugovorom o radu.



Pravo na dnevnice

Član 37.

- (1) Radniku pripada pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja (dnevnica).
- (2) Visina dnevnice i način plaćanja ostalih putnih troškova utvrđuje se najmanje u visini 50% od iznosa definisanog Uredbom o naknadama troškova za službena putovanja ("Službene novine Federacije BiH", br. 44/16 i 50/16) a naknada za noćenje u visini punog iznosa računa, osim hotela "de-lux" kategorije.
- (3) Naknada putnih troškova, troškova noćenja i dnevnica za službeno putovanje u inostranstvo utvrđuje se najmanje u iznosu 50% visine dnevnice propisane za organe uprave Federacije Bosne i Hercegovine.
- (4) Dnevnicu za službeni put se umanjuje 30% ako je obezbjeđena besplatna hrana.
- (5) Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe isplaćuje se radniku u visini 15% cijene litra benzina "super" - BMB 95 na teritoriju FBiH po pređenom kilometru.

Naknada za rad na terenu (terenski dodatak)

Član 38.

- (1) Radnik koji je zbog prirode posla koji obavlja upućen na rad na terenu van mjesta zaposlenja u trajanju dužem od 30 dana neprekidno ima pravo na terenski dodatak u skladu sa pojedinačnim kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.
- (2) Terenski dodatak se isplaćuje unaprijed, najkasnije posljednji dan u mjesecu za sljedeći mjesec.

Pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju

Član 39.

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini najmanje:

- jedne prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, za radnika koji je radio kod tog poslodavca od 1 do 5 godina;
- dvije prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, za radnika koji je radio kod tog poslodavca od 5 do 20 godina;
- tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, za radnika koji je radio kod tog poslodavca duže od 20 godina.

Visina naknade ugovorene zabrane takmičenja radnika sa poslodavcem

Član 40.

Ako su poslodavac i radnik ugovorili da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine od dana



prestanka tog ugovora, radnik ne može zaposliti kod drugog lica koje je u tržišnoj utakmici sa poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica, sklapati poslove kojima se takmiči sa poslodavcem, ugovorena zabrana takmičenja obavezuje radnika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obavezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu 50% prosječne plaće isplaćene radniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

VII. NAKNADA ŠTETE

Utvrđivanje visine naknade štete u paušalnom iznosu

Član 41.

(1) Ako se naknada štete, koju je radnik, odnosno više radnika, na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokovao poslodavcu, ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina naknade štete utvrđuje se u paušalnom iznosu.

(2) Poslodavac može smanjiti ili osloboditi radnika od obaveze naknade štete.

(3) Pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obaveze naknade štete.

VIII. OTKAZ UGOVORA O RADU

Vrste težih i lakših povreda radnih obaveza

Član 42.

Pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu utvrđuju se vrste:

- težih prestupa ili težih povreda radnih obaveza iz ugovora o radu zbog kojih poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos;

- lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu zbog kojih poslodavac ne može otkazati ugovor o radu bez prethodnog pismenog upozorenja radniku.

Trajanje otkaznog roka

Član 43.

(1) U slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu, dužina otkaznog roka se određuje pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno, ugovorom o radu, s tim da ne može biti kraći od definisanog Zakonom o radu FBiH.

(2) U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, poslodavac može osloboditi radnika otkaznog roka ili dijela otkaznog roka.

Iznos otpremnine u slučaju otkaza ugovora o radu



Član 44.

(1) Radnik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

(2) Otpremnina iz stava 1. ovog člana utvrđuje se pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, s tim da se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

(3) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2. ovog člana, poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

(4) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st. 2. i 3. ovog člana, utvrđuju se pismenim ugovorom između radnika i poslodavca.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA**Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa****Član 45.**

O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje, u skladu sa Zakonom o radu, ovim kolektivnim ugovorom i drugim propisima, poslodavac ili drugo ovlašteno lice određeno statutom ili aktom o osnivanju.

Pravilnik o radu**Član 46.**

Poslodavac je dužan na zahtjev i o trošku radnika omogućiti izradu kopije pravilnika o radu.

X. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA**Pravo radnika na sindikalno organizovanje****Član 47.**

(1) Radnici kod poslodavca mogu organizovati sindikat sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova, u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i Statutom ovog sindikata, bez ikakvog prethodnog odobrenja poslodavca.

(2) Radnici slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata.

(3) Poslodavac ne može na bilo koji način onemogućiti radnike da se po svom slobodnom izboru učlane u sindikat i organizuju sindikat u privrednom društvu.



- (4) Poslodavac ne može radnike privrednog društva staviti u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu.
- (5) Sindikat je obavezan da djeluje u skladu sa zakonom, Statutom granskog sindikata i ovim kolektivnim ugovorom.
- (6) Zakonita djelatnost sindikata ne može se trajno ni privremeno zabraniti.
- (7) Sindikat kod poslodavca je dužan odluku o izboru sindikalnog povjerenika i članova sindikalnog povjereništva dostaviti poslodavcu.

Član 48.

- (1) Sindikalni povjerenik i članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo i obavezu kod poslodavca štiti i unaprijediti prava i interese članova sindikata, utvrđene ovim kolektivnim ugovorom i zakonom.
- (2) Poslodavac je dužan razmotriti mišljenje i prijedloge koje mu je dostavio sindikat, kao i na zahtjev sindikalnog povjerenika prihvatiti sastanak sa njim, odnosno sindikalnom delegacijom radi rješavanja pitanja koja se predlažu, i to u roku od 7. dana od dana dostavljanja mišljenja i prijedloga sindikata, odnosno podnošenja zahtjeva za sastanak.
- (3) Poslodavac je dužan omogućiti sindikalnom povjereniku, ili drugom sindikalnom predstavniku, pristup svim podacima koji su od značaja za ostvarivanje i zaštitu prava članova sindikata.

Član 49.

Poslodavac je dužan da pravilnikom o radu predvidi i obezbijedi uvjete za rad i djelovanje sindikata u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom, a naročito:

- prostor za rad i održavanje sastanka sindikalne podružnice i njenih organa;
- korištenje telefona, telefaksa, aparata za umnožavanje i drugih tehničkih sredstava nužnih za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava radnika;
- naknadu plaće sindikalnom povjereniku za vrijeme provedeno u obavljanju sindikalnih aktivnosti u visini plaće koju bi ostvario da je radio, bez dodataka iz člana 28. ovog kolektivnog ugovora;
- obračunavati i iz plaće radnika odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu saglasnost radnika, te je redovno uplaćivati na račun sindikata, a na zahtjev i u skladu sa uputama sindikata.

Član 50.

- (1) Radi sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, članovi izvršnog tijela sindikata (povjereništva) imaju pravo održati sastanke u radno vrijeme po potrebi, a najmanje 48 sati godišnje.
- (2) Sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u radnom vremenu i prima naknadu plaće u skladu sa ovim ugovorom i ugovorom o radu.
- (3) U privrednom društvu koji broji više od 500 radnika poslodavac je dužan obezbijediti profesionalno obavljanje sindikalne funkcije najviše jednom sindikalom predstavniku uz naknadu plaće u punom iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (4) Poslodavac i Sindikat će posebnim sporazumom utvrditi broj sindikalnih povjerenika sa pravom na rad do četiri sata sedmično radi obavljanja sindikalnih aktivnosti na teret sindikalne podružnice, zavisno od broja članova sindikalne podružnice, rada i oblika organizovanja njenih aktivista, te tehničko-tehnološke organizacije i materijalnih mogućnosti poslodavca.



(5) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada najmanje 5 (pet) dana u godini uz naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio, bez dodataka iz člana 28. ovog kolektivnog ugovora.

Član 51.

(1) Mišljenja, prijedlozi, žalbe i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada rješavat će se direktnim pregovorima između poslodavca i sindikata.

(2) Sindikalnim predstavnicima koji nisu radnici kod poslodavca, ali čiji sindikat ima članove kod poslodavca dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je taj pristup potreban za obavljanje sindikalne aktivnosti.

Zaštita sindikalnih predstavnika

Član 52.

(1) Poslodavac samo uz prethodnu saglasnost federalnog ministarstva nadležnog za rad može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.

Prava radnika izabranog na profesionalnu funkciju u sindikatu

Član 53.

(1) Radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže četiri godine od dana izbora odnosno imenovanja.

(2) Radnik koji nakon završetka profesionalne funkcije u sindikatu želi da nastavi rad kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka profesionalne funkcije, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.

(3) Radnika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stava 2. ovog člana, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na profesionalnu funkciju ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u skladu sa Zakonom o radu.

(4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stava 3. ovog člana, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu Zakonom o radu, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

(5) Ukoliko radniku prestane radni odnos u smislu stava 3. ovog člana, te poslodavac u periodu od jedne godine od prestanka radnog odnosa namjerava da zaposli radnika sa istom kvalifikacijom i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica, dužan je ponuditi zaposlenje radniku iz stava 1. ovog člana.

XI. ORGANIZOVANJE ŠTRAJKA

Član 54.

(1) Ako se ne ostvaruju prava radnika utvrđena zakonom i ovim kolektivnim ugovorom, sindikat će stupiti u pregovore sa poslodavcem i zahtijevat će da se preduzmu odgovarajuće mjere.



- (2) Ako se sporna pitanja ne mogu riješiti putem pregovora sindikat ima pravo organizovati štrajk.
- (3) Štrajk se organizuje i vodi u skladu sa Zakonom o štrajku, Pravilima sindikata o štrajku i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 55.

Organizovanje i učešće u štrajku na način utvrđen Zakonom o štrajku, Pravilima o štrajku i ovim kolektivnim ugovorom ne predstavlja povredu radne obaveze i ne može biti osnov za utvrđivanje bilo kakve odgovornosti niti za prestanak radnog odnosa.

Član 56.

Radnik koji ne poštuje odredbe Zakona o štrajku, Pravila sindikata o štrajku, ovog kolektivnog ugovora i odluke Štrajkačkog odbora, neće imati zaštitu sindikata u slučaju da poslodavac pokrene postupak za utvrđivanje njegove odgovornosti zbog radnji učinjenih u toku trajanja štrajka.

XII. POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA, ZAKLJUČIVANJA I OTKAZIVANJA KOLEKTIVNIH UGOVORA

Pokretanje postupka kolektivnog pregovaranja

Član 57.

- (1) Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora može pokrenuti svaka ugovorna strana određena Zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.
- (2) Postupak kolektivnog pregovaranja pokreće se pismenim putem.
- (3) Strana koja je pokrenula postupak za kolektivno pregovaranje, radi zaključenja kolektivnog ugovora, utvrđuje prijedlog kolektivnog ugovora i dostavlja ga drugoj strani.

Obaveza pregovaranja u dobroj vjeri

Član 58.

Strane kolektivnog ugovora dužne su u dobroj vjeri pregovarati o zaključivanju kolektivnog ugovora u vezi sa pitanjima koja prema Zakonu o radu mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

Protokol o vođenju pregovora

Član 59.

- (1) Postupak i rokovi za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora utvrđuju se pismenim protokolom o vođenju pregovora koji utvrđuju ugovorne strane.
- (2) Ugovorne strane su dužne pridržavati se rokova utvrđenih protokolom iz prethodnog stava.



Postupak otkaza kolektivnog ugovora

Član 60.

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

- druga strana u roku od 30 dana od dana dostavljanja prijedloga, ne prihvati prijedlog za pregovore o izmjenama i dopunama ovog ugovora, ili u istom roku ne odgovori na pisani zahtjev druge strane za otpočinjanje pregovora;
- kada prihvati pregovore, ako se u roku od tri mjeseca ne postigne dogovor o izmjenama i dopunama ovog kolektivnog ugovora;
- ukoliko tokom važenja ovog kolektivnog 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 30 dana od dana dostavljanja prijedloga druge strane.

Član 61.

- (1) Otkazni rok u slučajevima iz prethodnog člana je 60 dana, od dana dostavljanja pismenog otkaza drugoj strani.
- (2) Nakon isteka otkaznog roka iz prethodnog stava, ovaj kolektivni ugovor prestaje da se primjenjuje.

Član 62.

- (1) Strane potpisnice mogu sporazumno otkazati ovaj kolektivni ugovor u bilo koje vrijeme.
- (2) Sporazumom iz prethodnog stava, regulišu se pitanja: otkaznog roka, važenja i primjene ovog kolektivnog ugovora i druga pitanja.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Komisija za primjenu i tumačenje kolektivnog ugovora

Član 63.

- (1) Za primjenu, provođenje i tumačenje odredbi ovog kolektivnog ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u koju svaka ugovorna strana imenuje po dva člana.
- (2) Komisiju iz stava 1. ovog člana ugovorne strane će formirati u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva.
- (3) Tumačenja odnosno zaključci komisije iz stava 1. ovog člana predstavljaju osnovu za njegovu primjenu u svim dvojbеним slučajevima.
- (4) Način rada komisije iz stava 1. ovog člana sporazumno će utvrditi ugovorne strane.

Vremensko trajanje kolektivnog ugovora



Član 64.

- (1) Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na period od jedne godine.
- (2) Ovaj kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ugovorne strane.
- (3) Kolektivni ugovor iz stava 1. ovog člana može se produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile prije isteka roka na koji je zaključen.
- (4) Ukoliko se ovaj kolektivni ugovor ne produži ili ne zaključi novi nakon isteka roka definisanog stavom 1. ovog člana, primjenjivaće se šest mjeseci od dana njegovog isteka.

Izmjene i dopune kolektivnog ugovora**Član 65.**

- (1) Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu ovog kolektivnog ugovora i to u pisanom obliku, ali ne kasnije od 60 dana prije isteka roka na koji je ovaj kolektivni ugovor zaključen.
- (2) Druga strana je obavezna očitovati se na predložene izmjene ili dopune u roku od 30 dana od dana dostavljanja prijedloga.
- (3) Ukoliko nijedna strana ne predloži izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora, smatraće se da je njegovo važenje produženo za period na koje je ovaj kolektivni ugovor zaključen.

Rok za usklađivanje pravilnika o radu**Član 66.**

- (1) Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu sa odredbama ovog kolektivnog ugovora, u roku od tri mjeseca od dana njegovog stupanja na snagu ukoliko nisu u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.
- (2) Poslodavci su dužni u roku od četiri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora ponuditi radniku zaključivanje ugovora o radu ukoliko nisu u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.

Nadzor nad primjenom kolektivnog ugovora**Član 67.**

Nadzor nad primjenom ovog kolektivnog ugovora obavlja nadležni inspektor rada.

Član 68.

- (1) Ovaj kolektivni ugovor objavit će se u "Službenim novinama Federacije BiH".
- (2) Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".



18. septembra 2018. godine
Sarajevo
Na strani poslodavaca:
Udruženje poslodavaca Federacije BiH/
Grupacija poslodavaca za djelatnost tekstila, kože i obuće
Predsjedavajuća pregovaračkog tima
Behrija Huseinbegović, s. r.

Broj 01-77-IX/18
18. septembra 2018. godine
Sarajevo
Na strani radnika:
Sindikata tekstila, kože, obuće i gume
Federacije Bosne Hercegovine
Predsjednik
Ramiz Omanović, s. r.

Hvala što ste naš pretplatnik. Koristite pogodnosti koje dobijate pretplatom.

O nama

Javno preduzeće Novinsko-
izdavačka organizacija
SLUŽBENI LIST BOSNE I
HERCEGOVINE. Sva prava
pridržana. 2014

Adresa

Džemala Bijedića 39/III
71000 Sarajevo
Bosna i Hercegovina
Email: sllist@sllist.ba
(<mailto:sllist@sllist.ba>)

Kontakti

Centrala

Tel: 033/722-030
Email (<mailto:info@sllist.ba>)

Uredništvo

Tel: 033/722-038
Email
(<mailto:urednistvo@sllist.ba>)

Pravna služba

Tel: 033/722-051
Email (<mailto:info@sllist.ba>)

Računovodstvo

Tel: 033/722-045, Fax:
033/722-046
Email
(<mailto:racunovodstvo@sllist.ba>)

Pretplata

Tel: 033/722-054
Email
(<mailto:pretplata@sllist.ba>)

Ekspedit

Tel: 033/722-041
Email (<mailto:info@sllist.ba>)

Prodaja

Tel: 033/722-079
Email (<mailto:info@sllist.ba>)

Oglasni odjel

Tel: 033/722-049 i
033/722-050, Fax:
033/722-074
Email
(<mailto:oglasi@sllist.ba>)

Tehnički sekretar

Tel: 033/722-061, Fax:
033/722-064

Ured direktora

Tel: 033/722-061

Komercijala

Tel: 033/722-042

