

Члан 124.

Закључени Колективни уговор објављује се у "Службеним новинама Федерације БиХ" и ступа на снагу наредног дана од дана објављивања.

Ступањем на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор у области цестовног промета за територију Федерације Босне и Херцеговине ("Службене новине Федерације БиХ", број 51/00).

Број 06-49-272-5/07
25. септембра 2007. године
Сарајево

На страни Послодавца
За Владу Федерације БиХ
Федерални министар промета и
комуникација
Наил Шехкановић, с. р.

Број I - 073/07
25. септембра 2007. године
Сарајево

Предсједник Групације
послодавца у области промета
у Федерацији БиХ унутар
Удружења послодавца
Федерације БиХ
Младен Пандуревић, с. р.

Број 08-196/07
25. септембра 2007. године
Сарајево

На страни запосленика/радника
Предсједник
Синдиката промета
у Федерацији
Босне и Херцеговине
Бејто Качар, с. р.

На основу члана 112. Закона о раду ("Службене новине Федерације БиХ", број 43/99, 32/00 и 29/03), члана 39. Опћег колективног уговора за територију Федерације Босне и Херцеговине ("Службене новине Федерације БиХ", број 54/05), Федерално министарство промета и комуникација, Удружења послодавца Федерације Босне и Херцеговине - Групација послодавца у области промета у Федерацији Босне и Херцеговине и Синдикат саобраћаја у Федерацији Босне и Херцеговине, закључују

KOLEKTIVNI UGOVOR

O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I ZAPOSLENIKA U OBLASTI PROMETA ZA TERITORIJU FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

I. OPĆE ODREDBE

Члан 1.

Овим Колективним уговором уређују се права и обавезе уговорних страна, те права и обавезе из рада и по основу рада запосленика код послодавца у дјелатностима:

- prijevoz putnika,
- transport roba,
- opravka i servisiranje transportnih sredstava.

Одредбе овог Колективног уговора односе се и на стране које, према одредбама Закона о раду ("Службене новине Федерације БиХ", број 43/99, 32/00 и 29/03, у даљњем тексту: Закон) могу бити стране колективног уговора, а које му накнадно приступе.

Члан 2.

Потписнице Колективног уговора сагласне су да је овај Колективни уговор обавезујући и важи за све послодавце без обзира на структуру капитала на територији Федерације Босне и Херцеговине.

Члан 3.

Овим Колективним уговором не могу се утврдити мања права и обавезе од права и обавеза утврђених Опћим колективним уговором за територију Федерације Босне и Херцеговине, осим у

случају предвиђеним чланом 57. став 2. овог Колективног уговора.

Члан 4.

Правилник о раду који donosi послодавац мора бити усклађен са овим Колективним уговором.

Ако би правилником о раду била утврђена поједина права и обавезе у мањем обиму од права и обавеза која произлазе из овог Колективног уговора, директно се примјенјују одредбе овог Колективног уговора.

Члан 5.

Уговорне стране обавезне су provoditi одредбе овог Колективног уговора и предузимати радње за његову примјену.

II. RADNI ODNOSI

1. Закључивање уговора о раду

Члан 6.

Закључивањем уговора о раду заснива се радни однос између послодавца и запосленика.

Члан 7.

Pored опћих увјета утврђених Законом, за заснивање радног односа правилником о раду утврђују се и посебни увјети, и то:

- стручна спрема,
- posebna specijalistička znanja,
- radno iskustvo.

Члан 8.

Уговор о раду може да закључи лице које је навршило 15 година живота и које има опћу здравствену способност утврђену од овлашћеног liječnika.

2. Уговор о раду на неодређено и одређено вријеме

Члан 9.

Уговор о раду закључује се на неодређено или одређено вријеме.

Члан 10.

Уговор о раду на одређено вријеме престаје истеком рока утврђеног за сваки појединачни случај.

Члан 11.

Послодавац је дужан омогућити запосленнику да се упозна са правима и обавезама по основу рада, у складу са Законом, овим Колективним уговором и правилником о раду.

3. Садржај уговора о раду

Члан 12.

Уговор о раду, pored података утврђених Законом, треба да садржи и податке о: вријемени трајања пробног рада, ако је пробни рад одређен као увјет за заснивање радног односа, вријемени трајања приправничког стажа, ако се уговор закључује са приправником, посебним увјетима рада за одређена радна мјеста, и другим увјетима утврђеним правилником о раду.

4. Пробни рад

Члан 13.

Прије закључивања уговора о раду за поједине послове може се извршити претходна провјера стручних и психифизичких способности запосленика, што ће се ближе разрадити правилником о раду.

Члан 14.

Послодавац може, у складу са Законом, уговорити пробни рад са запослеником.

Пробни рад запосленика може трајати највише, и то:

- за запосленике са VI, VII и VIII stepenom стручне спреме до три мјесеца,

- za zaposlenike sa III, IV i V stepenom stručne spreme do dva mjeseca.

Član 15.

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

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

Ocjenu probnog rada stručno lice ili tijelo iz stava 1. ovog člana dužno je saopćiti zaposleniku do isteka probnog rada.

Ako se ocjena iz stava 3. ovog člana ne saopći zaposleniku do navedenog roka, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

5. Prijem pripravnika

Član 16.

Poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju pripravničkog staža sa pripravnikom na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje koje se odnosi.

Pripravnikom se smatra lice koje prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovao, radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad.

Član 17.

Poslodavac pravilnikom o radu utvrđuje način osposobljavanja pripravnika i polaganja stručnog ispita, ako Zakonom i propisom kantona nije drugačije određeno.

Po završetku pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom čiji sastav određuje poslodavac, u skladu s pravilnikom o radu, ako zakonom ili propisom kantona nije drugačije određeno.

Član 18.

Sa pripravnikom koji je položio stručni ispit poslodavac može zaključiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

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

6. Volonterski rad

Član 19.

Poslodavac može primiti lice na stručno osposobljavanje za samostalan rad bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

U slučaju iz stava 1. ovog člana zaključuje se ugovor o volonterskom radu u pismenoj formi.

Volonterski rad iz stava 1. ovog člana može trajati najduže godinu dana, ako Zakonom nije drugačije određeno.

Period volonterskog rada računa se u pripravnički staž i u radno iskustvo koji se postavljaju kao uvjet za zaključivanje ugovora o radu na određenim poslovima.

Član 20.

Volonterski rad i provjera o osposobljenosti vrši se pod uvjetima i na način kao i za pripravnički staž utvrđen u članu 17. ovog Kolektivnog ugovora, odnosno pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom i pravilnikom o radu.

7. Privremeni i povremeni poslovi

Član 21.

Poslodavac može za obavljanje privremenih i povremenih poslova zaključiti ugovor o privremenim i povremenim poslovima, u skladu sa Zakonom.

Ako se zaključuje ugovor o privremenim i povremenim poslovima, isti se može zaključiti za:

- otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda,
- suzbijanje nastanka većih šteta u procesu rada,
- druge slučajeve utvrđene pravilnikom o radu.

Licu koje obavlja privremene i povremene poslove obezbjeđuju se prava utvrđena Zakonom.

8. Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad

Član 22.

Poslodavac može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

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

Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad iz st. 1. i 2. ovog člana uređuju se pravilnikom o radu.

Član 23.

Prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organizovanja rada, poslodavac je obavezan omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

9. Radno vrijeme

Član 24.

Puno radno vrijeme zaposlenika traje najduže 40 sati sedmično.

Član 25.

Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa nepunim radnim vremenom, u skladu sa Zakonom.

Zaposlenik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora, kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

Zaposlenik koji je zasnovao radni odnos na osnovu ugovora o radu iz stava 1. ovog člana, ostvaruje pravo na plaću i naknade plaće srazmjerno dužini radnog vremena, a u skladu sa pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

Član 26.

Zaposlenicima koji rade na naročito teškim i po zdravlje opasnim poslovima, na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće ostvariti zaštitu od štetnih uticaja, skraćuje se radno vrijeme, srazmjerno štetnom uticaju uvjeta rada na njihovo zdravlje i radnu sposobnost.

Poslovi iz stava 1. ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o radu i ugovorom o radu, u skladu sa Zakonom.

Član 27.

Zaposlenicima koji rade na radnim mjestima na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem, zbog težine i štetnosti rada odnosno prirode posla na određenom radnom mjestu, svakih 12 mjeseci efektivno provedenih na radu, na određenom radnom mjestu, će se računati kao 14, 15, 16 ili 18 mjeseci staža.

Radna mjesta iz stava 1. ovog člana utvrđuju se pravilnikom u skladu sa Zakonom.

Član 28.

Raspored redovnog sedmičnog radnog vremena na pojedine dane u sedmici, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i trajanje i dužina dnevnog odmora, utvrđuje se pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

Član 29.

U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim slučajevima hitne potrebe, zaposlenik je obavezan da radi duže od punog radnog vremena, ali najviše do 10 sati sedmično.

Rad duži od punog radnog vremena smatra se prekovremenim radom, u skladu sa Zakonom.

Član 30.

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti kada to zahtijeva priroda djelatnosti, odnosno poslovi i zadaci, organizacija rada, bolje korištenje radnog vremena, te izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

Dužinu trajanja preraspodijeljenog radnog vremena poslodavac utvrđuje u skladu sa Zakonom.

Poslodavac je dužan izvijestiti zaposlenika o uvođenju preraspodijeljenog radnog vremena i njegovom trajanju, i to najmanje tri dana prije uvođenja preraspodjele radnog vremena.

Prilikom uvođenja preraspodjele radnog vremena poslodavac mora poštovati odredbe o dnevnom i sedmičnom odmoru zaposlenika.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Član 31.

Rad u vremenu između 22 sata uveče i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

Ako je rad organizovan u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena, tako da zaposlenik radi noću uzastopno najviše jednu sedmicu, te da mu se osigura sedmični odmor u skladu sa Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Ako je kod poslodavca osigurana mogućnost dnevne prehrane, ta obaveza postoji i za vrijeme rada u smjeni noću.

Član 32.

Poslodavac može uvesti noćni rad za maloljetne zaposlenike samo u slučajevima predviđenim Zakonom.

10. ODMORI I ODSUSTVA

10.1. Odmori

Član 33.

Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

Zaposlenik ima pravo na odmor od jednog sata za jedan dan u toku sedmice, ukoliko takav odmor zaposlenik zahtijeva od poslodavca.

Način i vrijeme korištenja odmora iz stava 1. i 2. ovog člana utvrđuje se pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Vrijeme odmora iz stava 1. i 2. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Član 34.

Zaposlenik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati.

Konkretno trajanje odmora iz stava 1. ovog člana utvrđuje se pravilnikom o radu.

Član 35.

Zaposlenik ima pravo na sedmični odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata.

Konkretno trajanje sedmičnog odmora iz stava 1. ovog člana utvrđuje se pravilnikom o radu.

Ako je neophodno da zaposlenik radi u dane sedmičnog odmora, poslodavac je dužan da mu osigura korištenje najmanje jednog slobodnog dana, prema dogovoru sa zaposlenikom.

10.2. Godišnji odmor

Član 36.

Zaposlenik u svakoj kalendarskoj godini ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Ako zaposlenik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 2. ovog člana, ima pravo na najmanje dva dana godišnjeg odmora za svaki navršen mjesec rada.

Konkretno pravo na godišnji odmor iz stava 3. ovog člana, utvrđuje se pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 37.

Zaposlenik poslije navršenih šest mjeseci neprekidnog rada ima pravo na godišnji odmor od 18 radnih dana.

Godišnji odmor iz stava 1. ovog člana povećava se za broj radnih dana u skladu sa sljedećim kriterijima:

- | | |
|------------------------|-----------------|
| 1. Prema dužini staža: | |
| – od 2-5 godina staža | jedan radni dan |
| – od 5-10 godina staža | dva radna dana |

- | | |
|--|--------------------|
| – od 10-20 godina staža | četiri radna dana |
| – od 20-30 godina staža | šest radnih dana |
| – od 30-40 godina staža | sedam radnih dana |
| 2. Prema uvjetima rada: | |
| – za rad u otežanim uvjetima rada | do dva radna dana |
| 3. Prema rezultatima rada | |
| – za izuzetne rezultate i kvalitet rada | do dva radna dana |
| 4. Prema socijalno-zdravstvenim uvjetima: | |
| – za majke sa djetetom do 7 godina starosti za svako dijete | po jedan radni dan |
| – za samohranog roditelja ili staratelja djeteta do 10 godina starosti za svako dijete | po jedan radni dan |
| – roditelju ili staraocu teško oboljelog ili hendikepiranog djeteta | jedan radni dan |
| – invalidima rada ili rata | dva radna dana |
| – teškim bolesnicima | jedan radni dan |

Zaposlenima koji rade na izuzetno teškim poslovima na kojima se, ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, godišnji odmor utvrđuje se pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu u skladu sa Zakonom.

Član 38.

Zaposlenik može godišnji odmor koristiti u dva dijela u skladu sa Zakonom.

Član 39.

Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana ranije.

Član 40.

Poslodavac je dužan sačiniti plan godišnjih odmora, u skladu sa potrebama procesa rada.

Poslodavac je dužan najmanje 30 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti zaposlenika o početku korištenja godišnjeg odmora.

10.3. Odsustva sa rada

Član 41.

Zaposlenik ima pravo u jednoj kalendarskoj godini odsustvovati sa rada uz naknadu plaće do 7 dana, i to u slučajevima:

- | | |
|--|----------------------------------|
| – sklapanja braka | najmanje tri radna dana |
| – rođenja djeteta | najmanje dva radna dana |
| – smrti člana uže porodice, odnosno domaćinstva | najmanje tri radna dana |
| – smrti člana šire porodice | najmanje dva radna dana |
| – sklapanja braka djeteta | najmanje dva radna dana |
| – teške bolesti člana uže porodice | najmanje dva radna dana |
| – otklanjanja posljedica elementarne nesreće kojom su ugroženi objekti za stanovanje zaposlenika | najmanje tri radna dana |
| – polaganja ispita | najmanje tri radna dana |
| – dobrovoljnog davanja krvi | jedan radni dan za svako davanje |
| – učešća u sportskim i drugim manifestacijama | najmanje dva radna dana |

Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, zaposlenik ima pravo i na više od 7 radnih dana plaćanog odsustva ukoliko je u toku kalendarske godine već iskoristio 7 radnih dana odsustva, u skladu sa stavom 1. ovog člana, što se konkretnije utvrđuje pravilnikom o radu.

Član 42.

Za vrijeme stručnog obrazovanja i osposobljavanja zaposlenika za potrebe posla (škole, seminari, kursevi), zaposlenik ima

pravo na plaćeno odsustvo sa rada u trajanju do osam radnih dana u kalendarskoj godini.

Član 43.

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

Član 44.

Poslodavac može zaposleniku, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo najduže jednu godinu dana.

Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana, prava i obaveze zaposlenika koja se stiču na radu i po osnovu rada miruju.

Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih, kulturnih i sportskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.

11. Zaštita zaposlenika

Član 45.

Poslodavac je dužan obezbijediti takve uvjete rada i sve potrebne mjere lične i kolektivne zaštite na radu, kojima se štiti fizičko i psihofizičko zdravlje i lična i kolektivna bezbjednost zaposlenika u procesu rada, u skladu sa Zakonom.

Poslodavac je dužan upoznati zaposlenika sa propisima o radnim odnosima i propisima o zaštiti na radu u roku od 30 dana po stupanju zaposlenika na rad.

Poslodavac je dužan osposobljavati zaposlenika za rad na siguran način, a prilikom uvođenja novih tehnologija dužan je informisati zaposlenike o eventualnim opasnostima i preduzimanju mjera zaštite na radu.

Član 46.

Zaposlenik je dužan raditi na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih zaposlenika, te sigurnost opreme i uređaja.

Zaposlenik je dužan prihvatiti osposobljavanje za zaštitu na radu, te održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju lična zaštitna sredstva koja su mu povjerena na upotrebu i rukovanje.

Član 47.

Zaposlenik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti inspekciju rada kantona.

Član 48.

Poslodavac može, u skladu sa materijalnim mogućnostima, jednom godišnje organizovati besplatne sistematske ljekarske preglede zaposlenika.

Član 49.

Poslodavac je dužan ugovoriti kolektivno osiguranje zaposlenika od posljedica nesreće na radu.

Vijeće zaposlenika, odnosno sindikat može tražiti od poslodavca da premije osiguranja iz stava 1. ovog člana budu maksimalne za zaposlenike koji rade na radnim mjestima pod teškim i po život i zdravlje opasnim uvjetima.

12. Zaštita žene i materinstva

Član 50.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u skladu sa Zakonom.

Prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana može da koristi i otac djeteta, odnosno usvojilac, u slučajevima predviđenim Zakonom.

Član 51.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći, osim kada žena zahtijeva određeno pravo predviđeno Zakonom ili drugim propisom, vezano za zaštitu trudnoće.

Poslodavac ne smije tražiti podatke o ženinoj trudnoći prilikom zapošljavanja, odnosno zaključivanja ugovora o radu.

Član 52.

Žena zaposlenik se ne može rasporediti na druge poslove za vrijeme trudnoće osim u slučaju ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja.

U slučaju privremenog raspoređivanja iz stava 1. ovog člana, takvo raspoređivanje ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene zaposlenika.

Član 53.

Po isteku prava na porođajno odsustvo utvrđeno 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.

13. Zaštita zaposlenika sa promijenjenom radnom sposobnošću i zaposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad

Član 54.

Zaposlenik koji je usljed povrede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, privremeno ili trajno nesposoban za rad, kao i zaposlenik sa promijenjenom radnom sposobnošću, ostvaruje sva prava iz rada i radnog odnosa, u skladu sa Zakonom.

Član 55.

Zaposlenik kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti i kome je poslodavac, u skladu sa Zakonom, otkazao ugovor o radu, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog Zakonom.

III. PLAĆE I NAKNADA PLAĆA

1. Plaće

Član 56.

Poslodavac je dužan zaposleniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće utvrđene po osnovu složenosti i odgovornosti poslova i normalnih uvjeta rada na tim poslovima,
- povećanje plaće po osnovu radnog staža i otežanih uvjeta rada, i
- povećanje plaće po osnovu rezultata rada.

Član 57.

Poslodavac ne može zaposleniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa utvrđenog ovim Kolektivnim ugovorom.

Izuzetno, u slučajevima kada poslovanje društva ne omogućava isplatu ukupne mase plata, naknada i dodataka koja imaju karakter uvećanja ličnih primanja zaposlenika, predviđenim ovim kolektivnim ugovorom, poslodavac će izvršiti korekciju plata svih zaposlenika i time ukupnu masu sredstava za plaće uskladiti sa mogućnostima i poslovnim rezultatom.

Član 58.

Podaci o plaćama po odredbama ovog kolektivnog ugovora su javni.

Podaci o pojedinačnim isplatama plaća nisu javni.

Član 59.

Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku i vijeću zaposlenika, odnosno sindikatu, uvid u dokumentaciju o obračunu i uplati za penzijsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku od tri dana od dana postavljanja zahtjeva.

Poslodavac može ovlastiti lice ili odgovarajuću službu za davanje podataka iz stava 1. ovog člana.

Član 60.

Najniža bruto satnica zaposlenika sa doprinosima iz plaće, doprinosima na plaću i porezom na plaću ne može biti manja od 3,00 KM.

Najniža neto satnica ne može biti manja od 1,775 KM.

Najniža plaća uskladuje se tromjesečno, pod uvjetom da su troškovi života tekućeg u odnosu na prethodno tromjesečje povećani najmanje za 5%.

Izuzetno privredni subjekti, koji zbog svog položaja na tržištu ili usljed ekonomskih poteškoća u poslovanju nisu u mogućnosti isplatiti platu zaposleniku, obračunatu po satnici iz stava 1. i 2. ovog člana, mogu isplatiti plaću obračunatu po satnici koja ne može biti manja od 1,25 KM neto.

Isplata iz prethodnog stava ne može se isplaćivati duže od tri godine od usvajanja ovog Kolektivnog ugovora.

Najniža neto plaća je osnovica za obračun osnovne plaće zaposlenika.

Član 61.

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

Osnovna plaća je proizvod najniže neto plaće i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje zaposlenik obavlja.

Član 62.

Prema složenosti, poslovi se razvrstavaju u 8 grupa, pri čemu odnos koeficijenta složenosti poslova između najniže i najviše vrednovanih poslova ne može biti manji od 1:3.

Svaka grupa poslova utvrđena je sa donjom granicom koeficijenta, tj. minimalnim koeficijentom.

Koeficijente složenosti utvrđuje poslodavac, pravilnikom o radu ili drugim odgovarajućim aktom.

Član 63.

Pravilnikom o radu utvrđuju se kriteriji i mjerila za vrednovanje ostvarenih rezultata rada zaposlenika.

Član 64.

Zaposlenik ima pravo na povećanje osnovne plaće po osnovu otežanih uvjeta rada.

Pravilnikom o radu razradit će se konkretnije povećanje osnovne plaće iz stava 1. ovog člana, polazeći od sljedećeg:

- uticaj okoline (mikroklimatski uvjeti - visoke i niske temperature, dim, prašina, vlaga, jaka buka, hemijske i biološke štetnosti i sl.).

Povećanje osnovne plaće po ovom osnovu ne može biti manje od 5%.

- povećan rizik od nastanka povreda na radu, profesionalnih bolesti.

Povećanje osnovne plaće po ovom osnovu ne može biti manje od 5%.

- rad sa zagaraćućim i prljavim materijama.

Povećanje osnovne plaće po ovom osnovu ne može biti manje od 5%.

Povećanje osnovne plaće po osnovima iz stava 2. ovog člana ne može biti veće od 30%.

Član 65.

Zaposlenik ima pravo na povećanu osnovnu plaću i za:

- prekovremeni rad najmanje 50% od bruto satnice
- noćni rad najmanje 30% od bruto satnice
- rad na dane sedmičnog odmora najmanje 30% od bruto satnice
- rad u vrijeme praznika koji su po zakonu neradni najmanje 50% od bruto satnice

Povećanja po ovim osnovama se međusobno ne isključuju.

Član 66.

Zaposlenik sa promijenjenom radnom sposobnošću ostvaruje pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom.

Član 67.

Plaća pripravnika iznosi 80% od osnovne plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

Član 68.

Poslodavac je dužan najmanje jedanput mjesečno obračunati i isplatiti plaću zaposleniku.

Plaća se isplaćuje najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Poslodavac je dužan prilikom isplate plaće zaposleniku uručiti pismeni obračun koji obuhvaća podatke o svim obavezama, doprinosima i porezima, te podatke o oblicima na koje je zaposlenik dao saglasnost (kredit, kasa uzajamne pomoći, fond solidarnosti, sindikalna članarina i dr.).

2. Naknada plaća

Član 69.

Zaposleniku pripada pravo na naknadu plaće u slučajevima predviđenim Zakonom, propisima kantona, ovim Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Zaposleniku pripada naknada plaće, najmanje u visini plaće koju je ostvario u prethodnom mjesecu, u sljedećim slučajevima:

- godišnjeg odmora,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe poslodavca,
- plaćenog odsustva,
- zastoja u poslu za koje nije kriv (viša sila, privremeni zastoji u procesu rada, odbijanje zaposlenika da radi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ukoliko za vrijeme otklanjanja propusta nije raspoređen na drugo radno mjesto i dr.),
- sindikalnih aktivnosti i aktivnosti vijeća zaposlenika, i
- drugim slučajevima utvrđenim pravilnikom o radu.

Član 70.

Za vrijeme privremene spriječenosti za posao zbog bolesti, povrede, profesionalne bolesti ili povrede na radu, kao i za vrijeme porodajnog odsustva, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom i propisom kantona.

3. Ostale isplate zaposlenicima

Član 71.

Zaposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od najmanje 50% prosječne neto plaće svih zaposlenih, ostvarene kod poslodavca u mjesecu koji prethodi isplati regresa, pod uvjetom da privredni subjekt-poslodavac nije prethodnu godinu završio sa gubitkom, odnosno kada bi obračun i isplata regresa doveli do gubitka u poslovanju u tekućoj poslovnoj godini.

Vrijeme i način isplate regresa utvrđuje se pravilnikom o radu.

Član 72.

Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju najmanje pet prosječnih plaća ostvarenih u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Zaposlenik ima pravo na otpremninu i u slučaju otkaza ugovora o radu na neodređeno vrijeme bez njegove krivice, odnosno otkaza u skladu sa Programom zbrinjavanja viška zaposlenika.

Visina otpremnine iz stava 2. ovog člana iznosi jednu polovinu mjesečne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stava 3. ovog člana utvrđuju se pismenim ugovorom između zaposlenika i poslodavca.

Član 73.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u visini od 1 do 5 prosječnih plaća isplaćenih u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, i to za slučaj:

- | | |
|--|-----------------------|
| – smrti zaposlenika | pet prosječnih plaća |
| – smrti bračnog druga ili djeteta | dvije prosječne plaće |
| – smrti roditelja | dvije prosječne plaće |
| – teške invalidnosti ili bolesti zaposlenika | dvije prosječne plaće |
| – teške invalidnosti ili bolesti bračnog druga ili djeteta | jedna prosječna plaća |

Poslodavac može, ako za to postoje uvjeti, isplatiti pomoć zaposleniku i u drugim vanrednim slučajevima (otklanjanje štete na stambenom objektu nastale usljed elementarnih nepogoda, duže bolovanje, troškovi liječenja, rađanje više djece odjednom, i sl.).

Član 74.

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

Član 75.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za topli obrok u toku rada.

Ukoliko poslodavac ne obezbjeđuje topli obrok u sjedištu rada, zaposlenik ima pravo na mjesečnu naknadu za topli obrok najmanje u iznosu od 20% prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Ako zaposlenik radi kod više poslodavaca, pravo na topli obrok ostvaruje kod poslodavca kod kojeg radi duže radno vrijeme.

Član 76.

Poslodavac može, u skladu sa mogućnostima, zaposleniku isplatiti jubilarnu nagradu nakon određenog broja godina neprekidnog rada kod poslodavca.

Visinu nagrada određuje poslodavac svojim aktom.

Pod neprekidnim radom kod poslodavca smatra se i rad kod poslodavca koji je pravni prednik.

Član 77.

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

Član 78.

Za službeno putovanje zaposleniku pripada naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada putnog iznosa noćenja u hotelu, osim hotela "de luxe" kategorije.

Dnevica za službeno putovanje u zemlji iznosi 5% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, a za službeno putovanje u inostranstvo utvrđuje se na način propisan za organe uprave.

Pripadajuća dnevica za službeno putovanje umanjuje se najviše 30% ako je osigurana besplatna ishrana, a ako su osigurani besplatni smještaj i besplatna ishrana, naknada se umanjuje za 50%.

Naknada za topli obrok i dnevnice međusobno se isključuju.

Član 79.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za svaki dan rada na terenu izvan sjedišta poslodavca (terenski dodatak) u iznosu od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.

Ako je zaposleniku na terenu osiguran besplatni smještaj ili besplatna ishrana, naknada iz stava 1. ovog člana umanjuje se za 50%, a ako je zaposleniku osiguran i besplatni smještaj i besplatna ishrana, naknada iz stava 1. ovog člana umanjuje se za 80%.

Naknada za rad na terenu i dnevnice se međusobno isključuju.

Pod radom na terenu iz stava 1. ovog člana podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu van mjesta zaposlenja i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.

Član 80.

Zaposlenik koji je odlukom poslodavca upućen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice, ima pravo na mjesečnu naknadu za odvojeni život od porodice u visini 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Ako je zaposleniku osiguran besplatni smještaj i besplatna ishrana, naknada iz stava 1. ovog člana umanjuje se za 30%, a ako

su osigurani i besplatni smještaj i besplatna ishrana, naknada iz stava 1. ovog člana umanjuje se za 60%.

Član 81.

Pravo na dnevnice, pravo na terenski dodatak i pravo na naknadu za odvojeni život međusobno se isključuju.

Član 82.

Za vrijeme prakse učenici i studenti imaju pravo na topli obrok, odnosno dodatak na topli obrok.

IV. ZABRANA TAKMIČENJA ZAPOSLENIKA SA POSLODAVCEM

Član 83.

Ako je ugovorom o zabrani takmičenja zaposlenika sa poslodavcem utvrđena obaveza poslodavca da isplaćuje naknadu zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane, visina te mjesečne naknade iznosi najmanje prosječnu plaću zaposlenika ostvarenu u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, što se konkretnije utvrđuje pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

V. NAKNADA ŠTETE

Član 84.

Zaposlenik koji u radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje, prouzrokuje štetu, dužan je da štetu nadoknadi.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenika, svaki je odgovoran za dio štete koji je prouzrokovan.

Član 85.

Ako se za svakog zaposlenika ne može utvrditi dio štete koji je prouzrokovan, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više zaposlenika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 86.

Postupak za naknadu štete, visina štete, utvrđivanje odgovornosti za naknadu štete učinjene na radu, odnosno u vezi sa radom, uređuje se posebnim pravilnikom o materijalnoj odgovornosti u skladu sa Zakonom, propisima obligacionog prava i ovim Kolektivnim ugovorom.

VI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Član 87.

Ugovor o radu prestaje na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom.

2. Otkaz ugovora o radu

Član 88.

Ugovor o radu može otkazati poslodavac, odnosno zaposlenik, na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom.

U slučaju da se ugovor o radu otkazuje uz propisani otkazni rok u smislu Zakona, dužinu otkaznog roka utvrđuje poslodavac u skladu sa Zakonom.

Član 89.

Otkaz ugovora o radu sindikalnom povjereniku može se dati samo u skladu sa Zakonom.

Član 90.

Ako poslodavac namjerava da otkáže ugovor o radu u smislu Zakona, obavezan je o tome pribaviti mišljenje vijeća zaposlenika, odnosno sindikata ako nije formirano vijeće zaposlenika.

3. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Član 91.

Poslodavac koji otkazuje ugovor o radu, u skladu sa odredbama Zakona o radu, može istovremeno zaposleniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Ako zaposlenik prihvati ponudu poslodavca iz stava 1. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

4. Program zbrinjavanja viška zaposlenika

Član 92.

Poslodavac koji zapošljava više od 15 zaposlenika obavezan je izraditi Program zbrinjavanja viška zaposlenika u slučaju da u periodu od tri mjeseca ima namjeru, zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga otkazati ugovor o radu najmanje petorici zaposlenika.

Poslodavac je dužan da se izjasni o mišljenjima i prijedlozima vijeća zaposlenika, odnosno sindikata.

Poslodavac je dužan o programu iz stava 1. ovog člana informisati Vijeće zaposlenika odnosno sindikalnu podružnicu.

Član 93.

Ako programom zbrinjavanja viška zaposlenika nije moguće zaposlenicima osigurati zaposlenje, može im se otkazati ugovor o radu.

U slučaju otkaza iz stava 1. ovog člana, poslodavac ne može u roku od jedne godine zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili isti stepen stručne spreme, osim lica kome je otkazao ugovor o radu, ako je to lice nezaposleno.

VII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 94.

Ostvarivanje pojedinačnih prava iz radnog odnosa zaposlenik može zahtijevati kod poslodavca, nadležnog suda, te kod drugih nadležnih institucija i organa u skladu sa Zakonom.

Ostvarivanje prava iz stava 1. ovog člana vršit će se na način i u rokovima utvrđenim Zakonom.

Član 95.

Individualni radni spor može se riješiti mirnim putem između poslodavca i zaposlenika.

U rješavanju individualnog spora iz stava 1. ovog člana učestvuje sindikalni povjerenik ili drugi predstavnik sindikata.

Konkretnije rješavanje radnog spora mirnim putem utvrđuje se pravilnikom o radu.

Član 96.

Na prijedlog strana u sporu, rješavanje nastalog radnog spora može se povjeriti arbitraži.

Arbitražu iz stava 1. ovog člana sačinjavaju po jedan predstavnik poslodavca i sindikata, a trećeg, nezavisnog člana biraju sporazumno strane u sporu.

Postupak i druga pitanja značajna za rad arbitraže iz stava 2. ovog člana uređuju se pravilnikom o radu.

Ako strana u sporu ne prihvati odluku arbitraže, može u roku od 15 dana po dostavljanju te odluke pokrenuti spor pred nadležnim sudom.

Član 97.

Ako se zbog prodaje, nasljeđivanja, spajanja, pripajanja, podjele ili druge promjene oblika organizovanja, promijeni poslodavac ili pravni položaj poslodavca, svi ugovori o radu prenose se na novog poslodavca uz suglasnost zaposlenika.

VIII. PRAVILNIK O RADU

Član 98.

Poslodavac je dužan donijeti pravilnik o radu, kojim se uređuju sva pitanja bitna za ostvarivanje položaja, obaveza i prava poslodavca i zaposlenika iz oblasti radnih odnosa, plaća i naknada plaća, organizacije rada i druga značajna pitanja koja su utvrđena Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Prilikom donošenja pravilnika o radu poslodavac je obavezan da se konsultuje sa vijećem zaposlenika, odnosno sindikatom.

Član 99.

Poslodavac je dužan najmanje dva puta godišnje informisati zaposlenike o stanju i rezultatima poslovanja, odnosno o svim pitanjima koja utiču na njihove interese iz radnog odnosa.

IX. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Član 100.

Radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih prava i interesa, zaposleni imaju pravo organizovati sindikalnu organizaciju ili drugi oblik sindikalnog organizovanja kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad i sindikalno organizovanje zaposlenih.

Sindikat se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi, a poslodavac iste poštovati u skladu sa ratificiranim konvencijama, Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

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 dokumenata.

Član 101.

Sindikalni povjerenik ima pravo kod poslodavca štiti i unapređivati prava i interese članova sindikata, utvrđena Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac je dužan da primi i sasluša sindikalnog povjerenika kada on to zatraži, ili po dogovoru.

Član 102.

Poslodavac je dužan razmotriti mišljenja i prijedloge sindikata u slučajevima predviđenim Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom i o njima se izjasni.

Poslodavac je dužan omogućiti sindikalnom povjereniku, ili drugom ovlaštenom predstavniku sindikata, pristup svim podacima koji su od značaja za ostvarivanje i zaštitu prava članova sindikata.

Član 103.

Poslodavac se obavezuje da će, prema svojim mogućnostima, osigurati sljedeće uvjete za rad sindikata:

- opremljen prostor za rad sindikata,
- korištenje telefona, telefaksa, aparata za umnožavanje i drugih tehničkih sredstava nužnih za provođenje sindikalnih aktivnosti,
- dostavu službenih i drugih štampanih stvari,
- vršiti obračun i doznačavanje sindikalne članarine u skladu sa stavom 4. člana 100. ovog Kolektivnog ugovora,
- naknadu plaće sindikalnom povjereniku za vrijeme provedeno u obavljanju sindikalnih aktivnosti.

Član 104.

Sindikalni povjerenik obavlja svoje aktivnosti u radnom vremenu i prima naknadu plaće u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Poslodavac se obavezuje osigurati naknadu plaće u punom iznosu najviše jednom glavnom sindikalnom povjereniku kada ovaj predstavlja više od 700 zaposlenih članova sindikalne organizacije.

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 organizacije, zavisno od broja članova sindikalne organizacije i oblika organizovanja njenih aktivnosti, te tehničko-tehnološke organizacije rada i materijalnih mogućnosti poslodavca.

Poslodavac će osigurati i naknadu plaće za vrijeme najviše do sedam dana u kalendarskoj godini, provedeno na obrazovanju i

osposobljavanju sindikalnog povjerenika za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Član 105.

Sindikalni povjerenik koji obavlja sindikalnu funkciju u skladu sa Zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i Statutom sindikata drumskog saobraćaja u Federaciji Bosne i Hercegovine, ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog obavljanja te funkcije u odnosu na druge zaposlenike.

Član 106.

Sindikalnim predstavnicima koji nisu zaposleni kod poslodavca, ali čiji sindikat ima članove kod poslodavca dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je taj pristup potreban za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

X. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 107.

Za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova (zaključivanje, primjena, izmjena ili dopuna kolektivnog ugovora ili drugi sporovi u vezi sa kolektivnim ugovorom) koji se nisu mogli riješiti sporazumom ugovornih strana, formira se mirovno vijeće, čiji je mandat dvije godine.

Mirovno vijeće iz stava 1. ovog člana sastoji se od pet članova.

Svaka ugovorna strana ovog Kolektivnog ugovora bira po dva člana, a peti, koji je ujedno i predsjednik mirovnog vijeća, bira se sa liste koju utvrđuje nadležni federalni ministar za djelatnost za koju se zaključuje ovaj Kolektivni ugovor.

Mirovno vijeće iz stava 3. ovog člana na prvog konstituirajućoj sjednici donosi pravilnik kojim se utvrđuje način rada mirovnog vijeća i postupak mirnog rješavanja kolektivnog radnog spora.

Troškove mirenja snose ugovorne strane.

Član 108.

Postupak mirenja pokreće se na pismeni zahtjev jednog od potpisnika ovog ugovora i mora se okončati u roku od pet dana od dana početka mirenja.

Član 109.

Mirovno vijeće dužno je sastaviti pismeni prijedlog za rješavanje spora i dostaviti ga ugovornim stranama, uz utvrđivanje roka za njegovo prihvaćanje.

Ako ugovorne strane prihvate pismeni prijedlog za rješavanje spora u datom roku, prijedlog ima pravnu snagu i dejstvo Kolektivnog ugovora.

Član 110.

U slučaju da ugovorne strane ne prihvate prijedlog za rješavanje spora, njegovo rješavanje može se povjeriti arbitraži.

Za provođenje arbitražnog postupka formira se arbitražno vijeće koje broji pet arbitara.

Svaka ugovorna strana bira po dva arbitra, a petog, nezavisnog člana koji je ujedno i predsjednik, biraju sporazumno iz reda uglednih stručnjaka za oblast koja je predmet spora.

Troškove arbitražnog postupka snose ugovorne strane.

Sjedište arbitraže je Sarajevo.

Član 111.

Odluka arbitraže donosi se pet dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.

Odluka arbitraže je konačna i ima pravnu snagu i dejstvo Kolektivnog ugovora.

XI. ŠTRAJK

Član 112.

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.

Ako sporna pitanja ne mogu riješiti putem pregovora ili postupkom mirenja, predviđenog Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom, sindikat ima pravo organizovati štrajk.

Štrajk se organizuje i vodi u skladu sa Zakonom o štrajku ("Službene novine Federacije BiH" br. 14/00), Pravilima sindikata o štrajku i ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 113.

Odluku o stupanju u štrajk u svim djelatnostima koje obuhvata Sindikat saobraćaja u Federaciji BiH, donosi Glavni odbor Sindikata saobraćaja u Federaciji Bosne i Hercegovine, na pismeni prijedlog najmanje 60% članica.

Odluka o stupanju u štrajk, odnosno najava štrajka dostavlja se u pismenoj formi svim članicama, kao i nadležnim organima u skladu sa Zakonom o štrajku, najkasnije 10 dana prije početka štrajka.

Član 114.

Poslodavac je dužan u skladu sa Zakonom o štrajku, sporazumno sa sindikatom utvrditi poslove koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka.

Ako se u rokovima i na način utvrđen Zakonom o štrajku ne postigne sporazum o poslovima i broju zaposlenika koji su dužni da rade za vrijeme štrajka, sindikat u odluci o štrajku utvrđuje da su to sljedeći poslovi:

- obezbjeđenja objekta,
- pružanja usluga za koje su unaprijed utvrđeni ugovoreni rokovi.

Odlukom iz stava 2. ovog člana utvrdit će se i broj zaposlenih koji su dužni da rade za vrijeme štrajka.

Član 115.

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 116.

Za vrijeme trajanja štrajka zaposlenici ostvaruju prava iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom o štrajku.

Zaposleniku iz stava 1. ovog člana može se umanjiti plaća srazmjerno vremenu provedenom u štrajku, ukoliko radno vrijeme u štrajku nije nadoknađeno, i to:

- za učestvovanje u štrajku do 3 radna dana najviše do 50% od osnovne plaće,
- za učestvovanje u štrajku preko 3 radna dana najviše 30% od osnovne plaće.

Konkretno umanjene plaće iz stava 2. ovog člana utvrđuje se pravilnikom o radu odnosno ugovorom o radu.

Član 117.

Zaposlenik 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. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 118.

Ovaj Kolektivni ugovor zaključuje se na određeno vrijeme u trajanju od 5 godina.

Ukoliko nijedna ugovorna strana, šest mjeseci prije isteka važenja ugovora, ne pokrene postupak izmjena ugovora, smatra se da je ugovor zaključen na narednih pet godina.

Član 119.

Svaka strana ovog Kolektivnog ugovora može predložiti njegove izmjene i dopune.

Prijedlog izmjena i dopuna iz stava 1. ovog člana podnosi se u pismenom obliku sa obrazloženjem.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Kolektivnog ugovora dužna se o prijedlogu izjasniti drugoj strani

najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja prijedloga za izmjene i dopune.

Član 120.

Ugovorne strane imenuju komisiju za primjenu, provođenje i tumačenje odredaba ovog Kolektivnog ugovora.

Komisija ima četiri člana, od kojih po dva imenuje svaka ugovorna strana, a mandat članovima komisije traje dvije godine.

Komisija se imenuje u roku od 60 dana od dana potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora.

Predsjednik komisije mijenja se naizmjenično svake godine.

Komisija donosi poslovnik o radu.

Član 121.

Troškove pripreme i praćenja primjene ovog Kolektivnog ugovora snosi svaka ugovorna strana, a zajednički troškovi snose se podjednako.

Član 122.

Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu sa odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Član 123.

Ovaj Kolektivni ugovor, te njegove izmjene i dopune, dostavljaju se Federalnom ministarstvu prometa i komunikacija i Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike.

Član 124.

Zaključeni Kolektivni ugovor objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH" i stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja.

Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor u oblasti cestovnog prometa za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 51/00).

Broj 06-49-272-5/07 25. septembra 2007. godine Sarajevo	Na strani Poslodavca Za Vladu Federacije BiH Federalni ministar prometa i komunikacija Nail Šećkanović, s. r. Predsjednik Grupacije poslodavaca u oblasti prometa u Federaciji BiH unutar Udruženja poslodavaca Federacije BiH Mladen Pandurević, s. r.
Broj I - 073/07 25. septembra 2007. godine Sarajevo	Na strani zaposlenika/radnika Predsjednik Sindikata prometa u Federaciji Bosne i Hercegovine Bejto Kačar, s. r.
Broj 08-196/07 25. septembra 2007. godine Sarajevo	

USTAVNI SUD BOSNE I HERCEGOVINE

Ustavni je sud Bosne i Hercegovine u vijeću od pet sudaca u predmetu broj **AP 69/06**, rješavajući apelaciju **Zemljoradničke zadruge "Ratar" Brka**, na temelju članka VI/3.(b) Ustava Bosne i Hercegovine, članka 59. stavak 2. alineja 2. i članka 61. st. 1. i 3. Pravila Ustavnog suda Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik Bosne i Hercegovine" broj 60/05), u sastavu:

Hatidža Hadžiosmanović, predsjednica

Miodrag Simović, dopredsjednik

Valerija Galić, dopredsjednica

Mato Tadić, sudac

Seada Palavrić, sutkinja

na sjednici održanoj 15. veljače 2007. godine donio

ODLUKU O DOPUSTIVOSTI I MERITUMU¹

Odbija se apelacija **Zemljoradničke zadruge "Ratar" Brka**, podnesena protiv Presude Apelacijskog suda Brčko

Distrikta Bosne i Hercegovine broj Gž-427/05 od 14. prosinca 2005. godine i Presude Osnovnog suda Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine broj P-420/04-I od 7. srpnja 2005. godine, kao neutemeljena.

Odluku objaviti u "Službenom glasniku Bosne i Hercegovine", "Službenim novinama Federacije Bosne i Hercegovine", "Službenom glasniku Republike Srpske" i "Službenom glasniku Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine".

OBRAZLOŽENJE

I. Uvod

1. Zemljoradnička zadruga "Ratar" Brka (u daljnjem tekstu: apelant) iz Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Brčko Distrikt) je podnijela 13. siječnja 2006. godine Ustavnom sudu Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Ustavni sud) apelaciju protiv Presude Apelacijskog suda Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Apelacijski sud) broj Gž-427/05 od 14. prosinca 2005. godine i Presude Osnovnog suda Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Osnovni sud) broj P-420/04-I od 7. srpnja 2005. godine. Apelant je 29. studenoga 2006. godine podnio zahtjev za donošenjem privremene mjere kojom bi Ustavni sud naložio Brčko Distriktu zabranu da od apelanta traži predaju u posjed nekretnina koje su predmet ove apelacije do okončanja postupka pred Ustavnim sudom.

II. Postupak pred Ustavnim sudom

2. Na temelju članka 22. st. 1. i 2. Pravila Ustavnog suda, od Apelacijskog suda, Osnovnog suda i Brčko Distrikta, stranke u postupku u predmetu broj AP 1808/05 koji se odnosi na isto pravno pitanje, zatraženo je 13. i 14. srpnja 2006. godine da dostave odgovor na apelaciju.

3. Odgovor na apelaciju Apelacijski je sud dostavio 28. srpnja 2006. godine, Osnovni sud 21. kolovoza 2006. godine, a Brčko Distrikt 3. kolovoza 2006. godine.

4. Na temelju članka 26. stavak 2. Pravila Ustavnog suda, odgovori na apelaciju u predmetu AP 1808/05 su dostavljeni apelantu 3. studenoga 2006. godine.

III. Činjenično stanje

5. Činjenice predmeta, koje proizlaze iz apelantovih navoda i dokumenata podastrih Ustavnom sudu, mogu se sumirati na sljedeći način.

6. Osnovni je sud Presudom broj P-420/04-I od 7. srpnja 2005. godine, koja je potvrđena presudom Apelacijskog suda broj Gž-427/05 od 14. prosinca 2005. godine, odbio kao neutemeljenu apelantovu tužbu da se utvrdi njegovo pravo vlasništva na nekretnini označenoj kao k.č.br.585/3, oranica "Sječa" u površini od 250 m² upisane u zk.ul.br. 998 KO Brka, a da se tuženi obveže priznati i trpjeti da se navedena parcela otpiše iz navedenog zk.ul. i upiše u novi zk.ul. iste katastarske općine, te da se tužitelj upiše kao vlasnik navedene nekretnine u dijelu 1/1. U obrazloženju presude je navedeno da je u postupku pred prvostupanjnskim sudom utvrđeno da ni apelantov pravni prednik nije nikada na temelju valjanog pravnog posla stekao pravo vlasništva na prijepornoj nekretnini niti je bio upisan kao vlasnik u zemljišnim knjigama, nego je prijeporna nekretnina bila upisana kao društveno vlasništvo, te da stoga nije ni moglo na apelanta biti prenijeto više prava nego ga je imao njegov prednik. Osnovni se sud pozvao i na čl. 2, 3. i 4. Zakona o upisu stvarnih prava na nekretninama u vlasništvu Brčko Distrikta BiH, kao i na članak 22. Zakona o vlasništvu i drugim stvarnim pravima u Brčko Distriktu BiH. Apelantov prigovor da je njegov tužbeni zahtjev utemeljen obzirom na članak 94. Općeg zakona o zadrugama je odbijen uz obrazloženje da navedena odredba ne propisuje da donošenjem tog zakona nekretnine koje zadruga trenutačno koristi postaju imovina zadruge. Osnovni je sud zaključio da je apelantovo tumačenje navedene odredbe ekstenzivno i u konkretnom slučaju neprihvatljivo, jer po mišljenju suda navedenu odredbu treba tumačiti tako da se pod imovinom podrazumijevaju samo stvari koje su bile u vlasništvu

¹ Odluka objavljena u "Službenom glasniku BiH", broj 70/07