

VI

Ovo rješenje stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u "Službenim novinama Federacije BiH".

Broj 01-30-4856/25

01. oktobra/listopada 2025. godine

Sarajevo

Direktor

Dr. sc. **Adnan Džindo**, s. r.

(SI-1506/25-F)

**UDRUŽENJE POSLODAVACA FEDERACIJE
BOSNE I HERCEGOVINE/ GRUPACIJA
POSLODAVACA ZA DJELATNOST
TEKSTILA, KOŽE I OBUĆE FEDERACIJE
BOSNE I HERCEGOVINE I SINDIKAT
TEKSTILA, KOŽE, OBUĆE I GUME**

1712

Na osnovu člana 137., člana 138. stav 2. i člana 141. Zakona o radu FBiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16, 89/18, 44/22 i 39/24) ugovorne strane:

NA STRANI POSLODAVACA: Udruženje poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine/Grupacija poslodavaca za djelatnost tekstila, kože i obuće, koju zastupa Predsjednica pregovaračkog tima Behrija Huseinbegović i

NA STRANI RADNIKA: Sindikat tekstila, kože, obuće i gume Federacije Bosne i Hercegovine, na strani radnika, kojeg zastupa predjednica Sindikata tekstila, kože, obuće i gume Jakub Skrobo,

U Sarajevu dana 14.10.2025. godine zaključuju:

**KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA DJELATNOST TEKSTILNE, KOŽARSKO-
PRERAĐIVAČKE, GUMARSKJE 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, postupak 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 za oblast označene šiframa 13., 14., 15., 22.11 i 22.19, iz važeće Klasifikacije djelatnosti BiH 2010 ("Službene novine BiH", broj 47/10).

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 osim u slučajevima iz člana 28. i 29. ovog kolektivnog ugovora.

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.
- (6) Radnik na probnom radu u trajanju do 6 mjeseci ostvaruje pravo na plaću koja se obračunava po satnici utvrđenoj u članu 29. ovog kolektivnog ugovora.

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 pripravnčkog staža poslodavac može odrediti da pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom čiji sastav određuje poslodavac ili stručnom osobom poslodavca, u skladu sa pravilnikom o radu, ako zakonom ili propisom kantona nije drugačije određeno.
- (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 pripravnikom stažu izdati potvrdu o obavljenom pripravnikom stažu.
- (8) Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa i provjera o osposobljenosti vrši se pod uvjetima i na način kao i za pripravnčki staž utvrđen u ovom članu, te pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom i pravilnikom o radu.

Rad izvan prostorija poslodavca

Član 7.

- (1) 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.
- (2) Ugovor o radu kojim se zasniva radni odnos iz st. 1 ovog člana, pored odredbi iz zakona, sadrži i mjere bezbjednosti i zdravlja na radu koje je dužan da obezbijedi poslodavac zaposlenom i drugim licima, ako obavljaju poslove u ime i za račun poslodavca, a van prostorija poslodavca.

Rad na daljinu (rad od kuće)

Član 8.

Za poslove koji se mogu obavljati na daljinu (od kuće), i to za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme izvanrednog stanja u Federaciji proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac može ponuditi radniku zaključivanje ugovora o radu u skladu sa Zakonom.

Član 9.

- (1) Poslodavac je dužan da u skladu sa Zakonom donese Odluku kojom se definiše rad izvan prostorija poslodavca i rad na daljinu a kojom se regulišu sljedeća pitanja: izvršio, radna mjesta na kojima će se poslovi obavljati izvan prostorija poslodavca, način obavljanja poslova, trajanju radnog vremena, trajanju ugovora o radu, uslovima rada i načina vršenja nadzora nad radom, pravo i visinu plaće i naknade plaća za obavljeni rad, naknadu toplog obroka, vrijeme dostupnosti radnika poslodavcu, način izvještavanja, upotrebi sredstava za rad poslodavca i radnika i naknadi troškova za sredstva i održavanje sredstava radnika, naknadu režijskih troškova, vrijeme trajanja odluke i druga pitanja od značaja za provođenje navedene odluke.
- (2) Osnovna plaća zaposlenih koji rade izvan prostorija poslodavca i na daljinu ne može biti manja od osnovne plaće zaposlenih koji rade u prostorijama poslodavca na istim poslovima.

Privremeni i povremeni poslovi

Član 10.

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 11.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku sa kojim je zaključio ugovor o radu za obavljeni 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 12.

- (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 13.

- (1) Puno radno vrijeme traje do 40 sati sedmično, a 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.
- (3) Izuzetno za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, ukoliko priroda posla to dozvoljava, poslodavac može izvršiti skraćivanje radnog vremena za sve ili pojedine radnike, o čemu donosi posebnu odluku.

Rad sa nepunim radnim vremenom

Član 14.

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 15.

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

Prekovremeni rad

Član 16.

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

Preraspodjela radnog vremena

Član 17.

- (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 odlučuje internim opštim aktom uz uz prethodne konsultacije sa Sindikatom.
- (3) Aktom iz prethodnog stava odredit će se 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 18.**

- (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 19.**

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 21 radni dan, a najduže u skladu sa zakonom.
- (2) Godišnji odmor iz prethodnog stava radniku se uvećava:
 - a) na dužinu staža osiguranja kod tog poslodavca;
 - 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 rada 3 radna dana.
- (2) Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.
- (3) U godišnji odmor se ne računa sedmični odmor, praznici koji su po zakonu neradni odnosno dani odsustva radnika po drugom osnovu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (4) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radna sedmica raspoređena na način kako je utvrđeno internim aktom poslodavca.

Član 20.

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 dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Plan godišnjih odmora**Član 21.**

- (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 najmanje 15 dana prije donošenja odluke konsultuje sa radnicima odnosno njihovom predstavnicima u skladu sa Zakonom.
- (3) Poslodavac je dužan najmanje sedam dana prije korištenja odmora obavijestiti radnika o početku korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Izuzetno od st. (1), (2) i (3) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac može svojom odlukom uputiti sve ili dio radnika na korištenje preostalog godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine, kao i na korištenje godišnjeg odmora iz tekuće kalendarske godine.

Plaćeno i neplaćeno odsustvo**Član 22.**

- (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, očuh, maćeha, braća i sestre, usvojilac, staratelj, dedo i 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.
 - (5) Izuzetno od stava (1) i (4) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac može svojom odlukom, utvrditi radniku plaćeno ili neplaćeno odsustvo u trajanju najduže do 30 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.

Zaštita radnika**Član 23.**

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

Zaštita žene i materinstva**Član 24.**

- (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 25.**

- (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 osim u slučaju iz člana 28. i 32. ovog kolektivnog ugovora.

Član 26.

Plaća za obavljani rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti i ostvaren 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

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

- (2) Osnovna plaća, uvažavajući prirodu posla, utvrđuje se pravilnikom o radu poslodavca ili drugim internim aktom koji uređuje plaće radnika, pojedinačnim kolektivnim ugovorom ako je isti potpisan u privrednom društvu, odnosno, ugovorom o radu.
- (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.) reguliše se pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Najniža plaća

Član 27.

- (1) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenog ovim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu.
- (2) Najniža satnica utvrđuje se pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili internim aktom poslodavca, s tim da neto satnica prije oporezivanja ne može biti manja od 5,73 KM do 6,00 KM.
- (3) U slučaju da indeks potrošačkih cijena bude veći od 5%, prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku, strane potpisnice će pristupiti usklađivanju najniže neto satnice iz stava 2. ovog člana.

Naknada plaće za vrijeme prirodne ili druge nesreće i za vrijeme vanrednog stanja

Član 28.

- 1) Za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac kojem je zabranjen rad odlukom nadležnog organa ili kod kojeg je usljed navedenog stanja došlo do pada prihoda od najmanje 20% u odnosu na isto razdoblje u protekloj godini, može svojom odlukom za određen broj radnika izvršiti umanjenje najniže satnice za 20% od satnice utvrđene u članu 27. stav 2. prije oporezivanja.
- 2) Primjena niže od najniže satnice iz prethodnog stava može trajati najduže dok traje zabranjen rad ili do proglašenja prestanka stanja prirodne ili druge nesreće odnosno vanrednog stanja u FBiH.

Pravo na povećanu osnovnu plaću za otežane uvjete rada

Član 29.

- (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, posebnoblještava vještačka svjetlost, mračne prostorije, hemijske i biološke štetnosti, mračenje 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%, u skladu sa pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Pravo na povećanu plaću

Član 30.

- (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 31.

- (1) Osnovna plaća radnika uvećava se za 0,5% za svaku godinu radnog staža kod poslodavca sa kojim ima zaključen ugovor o radu.
- (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 32.

- (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 30. i 31. 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 31. 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 u iznosu 30% od najniže satnice utvrđene u članu 27. ovog kolektivnog ugovora.
- (3) U slučaju prekida proizvodnje do kojeg je došlo usljed više sile, u trajanju dužem od jednog dana, primjenjuje se preraspodjela radnog vremena.
- (4) Za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac kojem je zabranjen rad odlukom nadležnog organa može uz prethodnu konsultaciju sa sindikatom, odlukom utvrditi radnicima prestanak obaveze rada dok traje zabranjen rad ili proglašeno stanje prirodne ili druge nesreće ili vanredno stanje u Federaciji.

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

Član 33.

- (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 plaće iz prethodnog stava.

- (3) U slučaju smrti člana uže porodice radniku pripada naknada u visini jedne prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (4) Članom uže porodice iz stava 3. ovog člana smatraju se: bračni drug, djeca i roditelji, kao i unučad bez roditelja koji žive u zajedničkom domaćinstvu.
- (5) Uslov za isplatu naknade radniku za slučaj smrti člana uže porodice je, da drugi član uže porodice koji je zaposlen kod poslodavca, nije ostvario pravo na naknadu po istom osnovu, da je radnik priložio kućnu listu kojom se dokazuje da član uže porodice živi ili izjavi da je živio sa radnikom u zajedničkom domaćinstvu, odnosno izjavu da on snosi troškove po osnovu smrti člana uže porodice.
- (6) Naknadu u slučaju smrti radnika poslodavac isplaćuje u roku od 24 sata od podnošenja zahtjeva.

Nagrađivanje i stimulisanje radnika

Član 34.

Poslodavac može nagraditi i stimulisati 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 35.

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

Pravo na ishranu u toku radnog vremena (topli obrok)

Član 36.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku obezbijediti ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).
- (2) Ukoliko poslodavac ne obezbjeđuje ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu za dane prisustva na poslu, koja ne može biti manja od 0,3% do 1% prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ali najviše do visine neoporezivog iznosa utvrđenog važećim zakonskim propisima.
- (3) Pravilnikom o radu ili internim aktom, poslodavac će za svakog radnika utvrditi visinu naknade u okviru iznosa iz stava (2) ovog člana, koja može biti utvrđena u različitim iznosima a određuje se u skladu sa objektivnim kriterijumima, uključujući složenost posla, specifične radne uslove, lokaciju rada i troškove života.
- (4) U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog ugovora.

Prijevoz na posao i sa posla

Član 37.

- (1) 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 do visine neoporezivog iznosa u skladu sa važećim propisom.

Regres za godišnji odmor

Član 38.

- (1) Radnik može ostvariti regres za korištenje godišnjeg odmora ali najviše do visine neoporezivog dijela u skladu sa važećim propisima pod uslovom da:
 - poslodavac nije prethodnu godinu poslovao sa gubitkom,
 - obračun i isplata regresa neće dovesti do gubitka u poslovanju ili do narušavanja likvidnosti u tekućoj poslovnoj godini.

- (2) U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će ima pravo pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog Ugovora.

Pravo na dnevnice

Član 39.

- (1) Radniku pripada pravo na naknadu za službeno putovanje.
- (2) Način i visina utvrđivanja naknade, iz stava (1) ovog člana, utvrđuje se internim aktom poslodavca, u skladu sa važećim propisima.

Naknada za rad na terenu (terenski dodatak)

Član 40.

- (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 41.

- (1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini najmanje dvije prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Visina naknade ugovorene zabrane takmičenja radnika sa poslodavcem

Član 42.

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 43.

- (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 44.

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

zati ugovor o radu bez prethodnog pismenog upozorenja radniku.

Trajanje otkaznog roka

Član 45.

- (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 46.

- (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 47.

- (1) 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.
- (2) Poslodavac je dužan radnicima učiniti dostupnim pravilnik o radu.
- (3) Poslodavac je dužan radniku predati fotokopiju prijave na obavezno osiguranje.

X. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Pravo radnika na sindikalno organizovanje

Član 48.

- (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 49.

- (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) Mišljenja, prijedlozi, žalbe i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada rješavat će se direktnim pregovorima između poslodavca i sindikata u skladu sa zakonom.
- (3) 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 u skladu sa zakonom.

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 dva puta godišnje.
- (2) Sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u radnom vremenu i prima naknadu plaće u skladu sa ovim ugovorom i ugovorom o radu.
- (3) 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 n 30. i 31. ovog kolektivnog ugovora.
- (4) Poslodavac je dužan da pravilnikom o radu predvidi i obezbijedi uvjete za rad sindikata, a naročito prostor za rad i održavanje sastanaka, korištenje telefona, telefaksa, aparata za umnožavanje i drugih tehničkih sredstava za potrebe sindikalne aktivnosti ili zaštitu prava radnika, mjesto za oglašavanje sindikalnih informacija, naknadu plaće sindikalnom povjereniku ili radniku za vrijeme obrazovanja, stručnog osposobljavanja najmanje 3 dana u godini u dogovoru sa poslodavcem, odusustvo radi prisustva sastancima Sindikata najmanje 4 dana u godini uz naknadu plaće.
- (5) U privrednom društvu koje broji više od 500 radnika poslodavac je dužan da obezbijedi uslove za profesionalno obavljanje sindikalne funkcije najviše jednom sindikalnom povjereniku uz naknadu plaće u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (6) Radniku izabranom na profesionalnu funkciju koji se nakon prestanka profesionalne funkcije izjasnio da želi da nastavi rad kod istog poslodavca, a kojeg poslodavac nije vratio na rad zbog prestanka potrebe obavljanja tih poslova u skladu sa Zakonom o radu, poslodavac mu je dužan isplatiti otpremninu u skladu sa Zakonom o radu.
- (7) Poslodavac će obračunavati i iz plaće radnika odbijati sindikalnu članarinu uz pisanu saglasnost radnika te je redovno uplaćivati na račun sindikata.

Zaštita sindikalnih predstavnika

Član 51.

- (1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može otkazati ugovor o radu.
- (2) Sindikalnim povjerenikom iz stava 1. ovog člana smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organizovanog kod poslodavca u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata."

Prava radnika izabranog na profesionalnu funkciju u sindikatu**Član 52.**

- (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.

XI. ORGANIZOVANJE ŠTRAJKA**Član 53.**

- (1) Ako se ne ostvaruju prava radnika utvrđena zakonom i ovim kolektivnim ugovorom, sindikat će stupiti u pregovore sa poslodavcem i zahtijevati 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 54.

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 55.

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 56.**

- (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.
- (4) U slučaju promjene propisa kojima se definiše materija iz kolektivnog ugovora, svaka od ugovornih strana ima pravo pokrenuti postupak izmjena i/ili dopuna važećeg kolektivnog Ugovora.

Obaveza pregovaranja u dobroj vjeri**Član 57.**

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 58.**

- (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 59.**

- (1) Svaka strana potpisnica ima pravo da otkaze 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;
 - 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;
 - postoji nemogućnosti njegova ispunjavanja, u cijelosti ili pojedinih odredbi, zbog izvanrednih vanjskih događaja nastalih nakon sklapanja ovog ugovora, koji se u vrijeme sklapanja ugovora nisu mogli predvidjeti, niti ih je ugovorna strana mogla spriječiti, izbjeći ili otkloniti.
- (2) Otkazni rok u slučajevima iz stava 1. ovog člana je 30 dana, od dana dostavljanja pismenog otkaza drugoj strani.
- (3) Nakon isteka otkaznog roka iz prethodnog stava, ovaj kolektivni ugovor prestaje da se primjenjuje.

Član 60.

- (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 61.**

- (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 dvojbjenim slučajevima.
- (4) Način rada komisije iz stava 1. ovog člana sporazumno će utvrditi ugovorne strane.

Vremensko trajanje kolektivnog ugovora**Član 62.**

- (1) Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na period od jedne godine od dana stupanja na snagu.
- (2) Nakon isteka roka važenja iz stava 1. ovog člana ovaj kolektivni ugovor primjenjuje se narednih 30 dana.

Produženje kolektivnog ugovora**Član 63.**

- (1) Svaka ugovorna strana ima pravo da pokrene postupak izmjena i dopuna ovog kolektivnog ugovora najkasnije 30 dana prije njegovog isteka važenja.

- (2) 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.
- (3) Ugovorne strane su suglasne da se produženje iz stava 2. ovog člana ne odnosi samo na prvu godinu već za svaku narednu godinu, sve dok ugovorne strane ne otkazu ovaj ugovor ili ne pokrenu izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora.

Rok za usklađivanje pravilnika o radu**Član 64.**

- (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 65.**

Nadzor nad primjenom ovog kolektivnog ugovora obavlja nadležni inspektor rada.

Član 66.

Za vrijeme trajanja ovog Ugovora kao i pojedinačnog kolektivnog ugovora, ukoliko poslodavac poštuje odredbe istih, Sindikat neće organizovati štrajk.

Član 67.

- (1) Ovaj kolektivni Ugovor zaključuje se u pet (5) istovjetnih primjeraka.
- (2) Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od dana potpisivanja, a objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH".

Član 68.

Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaju da se primjenjuju odredbe Kolektivnog ugovora za tekstilnu, kožarsko-prerađivačku, gumarsku i industriju obuće u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", br. 101/22, od 21.12.2022. godine) i svi njegovi dodaci.

Broj I-236/25

14. oktobra/listopada
2025. godine
SarajevoNa strani poslodavaca:
Udruženje poslodavaca
Federacije BiH/
Grupacija poslodavaca za
djelatnost tekstila, kože i
obuće Federacije Bosne
Hercegovine
Predsjedavajuća
pregovaračkog tima
Behrija Huseinbegović, s. r.Broj I-01-75-X/25
14. oktobra/listopada
2025. godine
SarajevoNa strani radnika:
Sindikat tekstila, kože, obuće i
gume
Predsjednik
Jakub Skrobo, s. r.

(SI-1505/25-F)

**MINISTARSTVO PRAVOSUĐA I UPRAVE
ŽUPANIJE ZAPADNOHERCEGOVAČKE****1713**

Temeljem članka 66. stavak (2) Zakona o organizaciji tijela uprave u Županiji Zapadnohercegovačkoj ("Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke", broj 9/06 i 6/20) i članka 31. stavak (1) točka 3) i stavka (2) Zakona o notarima ("Službene

novine Federacije BiH", broj 45/02), a na zahtjev notara Ankice Primorac, ministar pravosuđa i uprave Županije Zapadnohercegovačke donosi

RJEŠENJE**O PRESTANKU SLUŽBE NOTARA****Članak 1.**

Utvrđuje se prestanak službe notara Ankice Primorac, sa službenim sjedištem u Širokom Brjegu, ulica Antuna Mihanovića 5, zaključno s danom 15. listopada 2025. godine, zbog nastupanja razloga za prestanak službe propisanih Zakonom o notarima - pisani otkaz notara.

Članak 2.

Ankica Primorac, notar sa službenim sjedištem u Širokom Brijegu, ovim rješenjem gubi pravo na upotrebu službenog naziva "notar".

Članak 3.

Ovo rješenje stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u "Službenim novinama Federacije BiH" i "Narodnim novinama Županije Zapadnohercegovačke".

Broj 03-04-05-634-2/25

14. listopada/oktobra 2025. godine
Široki BrijegMinistar
Vjekoslav Lasić, s. r.

(SI-1503/25-F)

1714

Temeljem članka 66. stavak (2) Zakona o organizaciji tijela uprave u Županiji Zapadnohercegovačkoj ("Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke", broj 9/06 i 6/20), članka 36. Zakona o notarima ("Službene novine Federacije BiH", broj 45/02) i članka 65. i 66. Pravilnika o radu notara ("Službene novine Federacije BiH", broj 13/09 i 3/14), ministar pravosuđa i uprave Županije Zapadnohercegovačke donosi

RJEŠENJE**O POSTAVLJENJU VRŠITELJA DUŽNOSTI NOTARA****Članak 1.**

- (1) Notar Stanko Kolobarić, sa službenim sjedištem na području Županije Zapadnohercegovačke - Grad Široki Brijeg, Kraljice Jelene 27d, postavlja se za vršitelja dužnosti notara Ankice Primorac, notara sa službenim sjedištem u Širokom Brijegu kojem je služba notara prestala zaključno s danom 15. listopada 2025. godine, zbog pisanog otkaza na vlastiti zahtjev.
- (2) Mandat vršitelja dužnosti iz stavka (1) ovog članka počinje teći od dana postavljenja i traje do imenovanja novog notara, a najduže šest mjeseci, a u opravdanim slučajevima može biti produžen za još šest mjeseci.

Članak 2.

- (1) Vršitelj dužnosti notara zapisnički preuzima sve spise, knjige i drugu dokumentaciju notara na čije je mjesto postavljen na čuvanje i upotrebu do imenovanja novog notara, a po imenovanju novog notara sačiniti će se zapisnik između vršitelja dužnosti notara i novoimenovanog notara o preuzimanju spisa, knjiga i druge dokumentacije notara Ankice Primorac.
- (2) Vršitelj dužnosti notara ima pravo i obvezu obavljati sve radnje notara, koje je započeo notar kojem je prestala služba notara i nije ovlašten poduzimati nove notarske poslove.

Članak 3.

- (1) Vršitelj dužnosti notara ima pravo potraživati troškove, ako oni dospiju nakon preuzimanja poslova, a ako je stranka platila notaru predujam za poduzimanje određene službene