

Na osnovu člana 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99, 32/00 i 29/03) i člana 39. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 54/05), ugovorne strane:

1. Federacija Bosne i Hercegovine, Federalno ministarstvo energije, rudarstva i industrije,

i
2. Udruženje poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine, na strani poslodavaca u oblasti proizvodnje i prerade metala u Federaciji Bosne i Hercegovine, s jedne strane, i
3. Sindikat metalaca Bosne i Hercegovine, na strani zaposlenika u oblasti proizvodnje i prerade metala u Federaciji Bosne i Hercegovine, s druge strane

zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I ZAPOSLENIKA ZA DJELATNOST PROIZVODNJE I PRERADE METALA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

I. OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obaveze poslodavaca i zaposlenika u djelatnosti proizvodnje i prerade metala sa teritorije Federacije Bosne i Hercegovine u pogledu:

- pitanja iz radnih odnosa i pitanja u vezi sa radnim odnosima,
- najniže plaće, plaća i naknada plaća,
- uvjeta za rad sindikata,
- postupka kolektivnog pregovaranja i načina mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova,
- drugih pitanja od značaja za uređivanje odnosa između poslodavaca i zaposlenika koja nisu ili nisu u cijelosti uređena Zakonom o radu i drugim propisima, odnosno pitanja za koja je Zakon predvidio da će biti uređena kolektivnim ugovorom.

Član 2.

Potpisnici ovog Ugovora su saglasni da se isti primjenjuje na sve poslodavce u oblasti proizvodnje, prerade metala i drugih srodnih djelatnosti sa teritorije Federacije Bosne i Hercegovine, bez obzira na strukturu vlasništva.

Član 3.

(1) Kantonalno povjereništvo sindikata metalaca Bosne i Hercegovine, kantonalno ministarstvo privrede i kantonalno udruženje poslodavaca u djelatnosti proizvodnje i prerade metala mogu zaključiti kolektivni ugovor za djelatnost proizvodnje i prerade metala odnosnog kantona, u skladu sa Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 54/05), i ovim Ugovorom.

(2) Sindikat i poslodavac u djelatnosti proizvodnje i prerade metala mogu zaključiti pojedinačni kolektivni ugovor za privredno društvo, u skladu sa Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, ovim Ugovorom i ugovorom kantona (ako je zaključen).

Član 4.

(1) Na sva pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe zakona i drugih propisa iz oblasti rada koji važe na teritoriji Bosne i Hercegovine i Federacije Bosne i Hercegovine.

(2) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, izuzev ako za njihovu primjenu nije potrebna odgovarajuća prilagodba pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Član 5.

(1) Kolektivnim ugovorima za područje kantona, pojedinačnim kolektivnim ugovorima, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili drugim obavezujućim pravnim aktom ne mogu se utvrditi manja prava za zaposlenike od prava utvrđenih Zakonom, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine i ovim Ugovorom.

(2) U slučaju da je neko pravo različito regulisano Zakonom, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kantona, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili nekim drugim obavezujućim pravnim aktom, za zaposlenika se primjenjuje najpovoljnije pravo.

II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 6.

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

Član 7.

(1) Prije zasnivanja radnog odnosa, obavezno se ljekarskim pregledom utvrđuju psihofizičke sposobnosti zaposlenika za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu.

(2) Troškove ljekarskog pregleda za zaposlenike s kojima zasnuje radni odnos snosi poslodavac.

Član 8.

(1) Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika.

(2) Ugovor o radu između poslodavca i zaposlenika se zaključuje na:

- neodređeno vrijeme,
- određeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu se zaključuje u pismenoj formi.

(3) Ugovor o radu obavezno sadrži sve podatke propisane Zakonom.

(4) Pored podataka iz prethodnog stava, ugovor o radu sadrži i podatke o:

- posebnim uvjetima rada za određena radna mjesta;
- obezbjeđenju sredstava i mjera zaštite na radu;
- koeficijentu složenosti poslova koje će zaposlenik obavljati;
- druge podatke specifične za određena radna mjesta (probni rad, stručni ispit i sl.).

1. Probni rad

Član 9.

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od četiri mjeseca.
- (3) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

2. Prijem pripravnika

Član 10.

- (1) Poslodavac može, u skladu sa Zakonom, da zaključi ugovor o obavljanju pripravničkog staža sa pripravnikom na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan Zakonom ili pravilnikom o radu.
- (2) Kopiju ugovora o obavljanju pripravničkog staža poslodavac dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od dana zaključenja ugovora radi evidencije i kontrole.
- (3) Ukoliko `eli da zasnuju radni odnos, poslodavac sa pripravnikom mo`e da zaklju~i i ugovor o radu na odre|eno vrijeme radi obavljanja pripravn~kog sta`a.

Član 11.

- (1) Poslodavac imenuje komisiju od najmanje tri ~lana, da prati rad pripravnika.
- (2) Pripravnik se osposobljava prema programu koji izra|uje komisija iz stava 1. ovog ~lana.

Član 12.

- (1) Nakon zavr{enog pripravn~kog sta`a pripravnik pola`e stru~ni ispit pred komisijom iz prethodnog ~lana.
- (2) Pripravniku se o polo`enom stru~nom ispitu izdaje uvjere- nje, u skladu sa Zakonom.

Član 13.

- (1) Pripravniku sa kojim je zaklju~en ugovor o obavljanju pripravn~kog sta`a poslodavac obezbje|uje prava utvr|ena zakonom, uz topli obrok ili naknadu za topli obrok kao i ostalim zaposlenicima.
- (2) Pripravniku sa kojim je zaklju~en ugovor o radu poslodavac obezbje|uje naknadu pla}e, topli obrok ili naknadu za topli obrok, kao i ostala prava koja imaju zaposlenici u radnom odnosu.

3. Volonterski rad

Član 14.

Ako je stru~ni ispit ili radno iskustvo utvr|eno Zakonom ili pravilnikom o radu uvjet za obavljanje poslova odre|enog zanimanja, poslodavac mo`e lice koje zavr{i {kolovanje za takvo zanimanje primiti na stru~no osposobljavanje za samostalan rad, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Član 15.

- (1) Ugovor sa volonterom se zaklju~uje u pismenoj formi.

(2) Kopiju ugovora poslodavac dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od dana zaključenja ugovora radi evidencije i kontrole.

Član 16.

U toku volonterskog rada, ukoliko radi u punom radnom vremenu, volonter ima pravo na topli obrok ili naknadu za topli obrok kao i ostali zaposlenici kod poslodavca.

Član 17.

Volonter ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva radna dana i sedmični odmor.

III. RADNO VRIJEME

Član 18.

- (1) Puno radno vrijeme zaposlenika ne može trajati duže od 40 sati sedmično.
- (2) Trajanje radnog vremena utvrđuje poslodavac Pravilnikom o radu Društva, u skladu sa Zakonom.
- (3) Raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac uz obavezne konsultacije sa višim zaposlenika, a ukoliko višeg zaposlenika nije formirano, uz obavezne konsultacije sa sindikatom.
- (4) Na poslovima na kojima se ni uz primjenu sredstava zaštite na radu zaposlenik ne može zaštititi od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom uticaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika. Takvo radno vrijeme se u pogledu prava iz radnog odnosa izjednačava sa punim radnim vremenom.

Član 19.

- (1) Prekovremeni rad se može uvesti samo u slučajevima predviđenim Zakonom (požar, potres, poplava, iznenadno povećanje obima posla, te drugi slični slučajevi neophodne potrebe).
- (2) Ukoliko je prekovremeni rad koji je uveden uslijed djelovanja viših sila (požar, potres, poplava, te drugi slični slučajevi neophodne potrebe) naređen usmeno, poslodavac je obavezan u roku od tri dana od usmenog naređenja donijeti pismeni akt o uvođenju prekovremenog rada.
- (3) Ukoliko je prekovremeni rad uveden zbog iznenadnog odsustva zaposlenika radi bolesti, povrede i sl., i/ili zbog iznenadnog povećanja obima posla, poslodavac je obavezan donijeti pismeni akt o uvođenju prekovremenog rada sa obrazloženjem, preciziranim dužinom trajanja, brojem zaposlenika koji treba da rade prekovremeno i ovlaštenom osobom za sprovođenje naredbe o prekovremenom radu, najkasnije na dan uvođenja prekovremenog rada.

Član 20.

Preraspodjelu radnog vremena utvrđuje poslodavac odgovarajućim aktom.

IV. ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmori

Član 21.

Poslodavac je dužan zaposleniku obezbijediti odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva radna dana, sedmični odmor i godišnji odmor, u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

^lan 22.

Na~in i vrijeme kori{tenja odmora u toku radnog dana, dnevnog odmora izme|u dva radna dana i sedmi~nog odmora utvr|uje se pravilnikom o radu.

^lan 23.

(1) Zaposlenik ima pravo na pla}eni godi{nji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

(2) Godi{nji odmor iz prethodnog stava uve}ava se u zavisnosti od:

- du`ine ukupnog radnog sta`a;
- rada u smjenama;
- te`ine uvjeta rada;
- razli~itih socijalnih i zdravstvenih okolnosti.

(3) Kriteriji za uve}anje godi{njeg odmora iz stava 2. ovog ~lana se me|usobno ne isklju~uju.

(4) Uve}anje godi{njeg odmora u zavisnosti od navedenih okolnosti reguli{u poslodavac i sindikat me|usobnim dogovorom, u skladu sa ovim Ugovorom.

^lan 24.

Zaposlenici koji rade na poslovima na kojima ih ni uz primjenu mjera za{tite na radu nije mogu}e za{tititi od {tetnih uticaja, a koji po svim osnovama imaju pravo na godi{nji odmor u trajanju manjem od 30 radnih dana, koristi}e godi{nji odmor u trajanju od minimalno 30 radnih dana.

^lan 25.

(1) Vrijeme kori{tenja godi{njeg odmora utvr|uje poslodavac planom kori{tenja godi{njih odmora i rje{enjem o kori{tenju godi{njeg odmora.

(2) Prilikom utvr|ivanja vremena kori{tenja godi{njeg odmora poslodavac }e, ukoliko to ne}e remetiti tehnolo{ki proces rada, nastojati da uva`i `elje zaposlenika u pogledu vremena kori{tenja godi{njeg odmora.

2. Odsustva

^lan 26.

(1) Zaposlenik ima pravo na pla}eno odsustvo do sedam radnih dana u toku jedne kalendarske godine u slu~aju:

- stupanja u brak;
- ro|enja djeteta;
- smrti ili te`e bolesti ~lana u`e obitelji;
- smrti roditelja bra~nog druga;
- selidbe;
- saniranja vlastitog stambenog objekta o{te}enog od posljedica elementarne nepogode;
- sklapanja braka djeteta;
- dobrovoljnog davanja krvi;
- polaganje ispita za vi{i stepen stru~ne spreme.

(2) ^lanom u`e obitelji, u smislu prethodnog stava, smatraju se: dijete (bra~no, vanbra~no, usvojeno, pastor~e i dijete uzeto na izdr`avanje), supru`nik (bra~ni i vanbra~ni), otac, majka, o~uh, ma}eha, bra}a i sestre, unu~ad, usvojilac, staratelj, dedo i nana (po ocu i majci).

(3) Pla}eno odsustvo iz stava 1. ovog ~lana reguli{u poslodavac i sindikat me|usobnim dogovorom, u skladu sa ovim Ugovorom.

^lan 27.

Za stru~no obrazovanje i osposobljavanje za potrebe posla, kao i za sindikalnu edukaciju (sindikalne {kole, seminari, kursevi i sl.) poslodavac zaposleniku mo`e odobriti pla}eno odsustvo u trajanju do sedam radnih dana u toku kalendarske godine.

^lan 28.

Zaposleniku se ne mo`e uskratiti pravo na pla}eno odsustvo, bez obzira na karakter posla koji obavlja.

^lan 29.

(1) Poslodavac mo`e zaposleniku, na njegov obrazlo`en zahtjev, odobriti nepla}eno odsustvo u trajanju do {est mjeseci u toku kalendarske godine, ukoliko to ne}e remetiti tehnolo{ki proces rada.

(2) Za vrijeme nepla}enog odsustva iz prethodnog stava, prava i obaveze zaposlenika miruju.

V. OBRAZOVANJE, OSPOSABLJAVANJE I USAVR[AVANJE ZA RAD

^lan 30.

(1) Poslodavac je obavezan prilikom promjena i uvo|enja nove tehnologije ili nove organizacije rada omogu}iti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavr{avanje za rad, i to na teret poslodavca.

(2) Zaposlenik je du`an, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavr{avati za rad.

^lan 31.

Poslodavac je du`an da pravilnikom o radu pobli`e reguli{e uvjete i na~in obrazovanja, osposobljavanja i usavr{avanja za rad, kao i me|usobna prava i obaveze poslodavca i zaposlenika s tim u vezi.

VI. ZA[TITA ZAPOSLENIKA

^lan 32.

(1) Poslodavac je du`an obezbijediti sigurne uvjete rada i preduzeti sve potrebne mjere li~ne i kolektivne za{tite na radu kojima se {titi fizi~ko i psihi~ko zdravlje, te li~na i kolektivna bezbjednost zaposlenika u procesu rada.

(2) Zaposlenik je du`an upotrebljavati sredstva za{tite na radu, te po{tivati sve mjere li~ne i kolektivne za{tite na radu na na~in kojim se maksimalno {titi njegovo zdravlje i zdravlje i sigurnost ostalih zaposlenika.

(3) Sindikat je du`an poslodavcu pru`iti svu potrebnu pomo} i podr{k u provo|enju mjera li~ne i kolektivne za{tite na radu.

^lan 33.

Poslodavac je du`an, koliko je to objektivno mogu}e, pratiti nau~na i tehni~ka dostignu}a u oblasti za{tite na radu, i ista primjenjivati u procesu proizvodnje u cilju pobolj{anja radnih uvjeta i nivoa sigurnosti na radu.

^lan 34.

(1) Poslodavac je dužan organizovati sistematske ljekarske preglede za zaposlenike koji rade na poslovima na kojima se i uz primjenu sredstava zaštite na radu isti ne mogu zaštititi od štetnih uticaja, najmanje jedanput u dvije godine.

(2) Troškovi ljekarskih pregleda iz prethodnog stava padaju na teret poslodavca.

^lan 35.

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

(2) Zaposlenik koji je postupio na način iz prethodnog stava ima pravo na naknadu plate na teret poslodavca za svo vrijeme prekida rada kao da je radio, ukoliko je nadležni kantonalni inspektor svojim aktom utvrdio da je zaposlenik bio u pravu kada je odbio da radi pod takvim okolnostima.

^lan 36.

(1) Poslodavci su dužni voditi naročitu brigu o zaštiti invalida rada, posebno ako je invalidnost nastala kao posljedica povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

(2) Invalidima rada smatraju se oni zaposlenici kojima je taj status priznala nadležna ljekarska komisija.

VII. PLAĆE

1. Plaće

^lan 37.

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

(2) Osnovna neto plaća zaposlenika se utvrđuje kao proizvod broja sati efektivnog rada u toku mjeseca, najniže neto satnice i pripadajućeg koeficijenta složenosti poslova.

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

^lan 38.

Iznos najniže satnice ne može biti manji od 1,75 KM neto, odnosno 2,96 KM bruto.

^lan 39.

(1) Samo u izuzetnim slučajevima, iz opravdanih razloga ekonomske prirode, poslodavac i sindikat mogu međusobnim dogovorom privremeno utvrditi najnižu cijenu sata i u iznosu manjem od iznosa predviđenog članom 38. ovog Ugovora, ali ne manjem od 1,25 KM neto, odnosno 2,12 KM bruto, o čemu se zaključuje poseban sporazum.

(2) U smislu prethodnog stava, poslodavac i sindikat će odrediti i primjeren rok važenja sporazuma o nižoj od najniže cijene rada, koji ne može biti duži od šest mjeseci od dana njegovog zaključenja.

(3) Dogovorom poslodavca i sindikata, rok iz prethodnog stava se može produžavati.

(4) U cilju dokazivanja postojanja otežavajućih okolnosti u poslovanju na koje se poziva poslodavac je dužan sindikatu dostaviti na uvid odgovarajuće izvještaje unutar njihove revizije, a u privrednim društvima koja nemaju

unutra{nju reviziju poslodavac je du`an anga`ovati neovisnog vanjskog revizora ili revizorsku ku}u i njihov izvje{taj dostaviti sindikatu na uvid.

(5) Do postizanja dogovora iz stava 1. ovog ~lana poslodavac je du`an pridr`avati se najni`e satnice utvr|ene u ~lanu 38. ovog Ugovora.

^lan 40.

(1) Ukupna neto pla}a zaposlenika se utvr|uje kao zbir osnovne neto pla}e, ostvarenih dodataka na osnovnu pla}u, naknada pla}e i eventualnog stimulativnog dijela.

(2) Prilikom isplate pla}e, poslodavac je du`an zaposleniku uru~iti pismeni obra~un bruto i neto pla}e.

(3) Poslodavac koji na dan dospjlosti ne isplati pla}u ili je ne isplati u cijelosti, du`an je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata pla}e uru~iti zaposleniku obra~un iznosa pla}e koju je bio du`an isplatiti.

^lan 41.

(1) Podaci o pojedina~nim isplatama pla}e nisu javni.

(2) Periodi isplate pla}e ne mogu biti du`i od 30 dana.

^lan 42.

(1) Pravilnikom o radu, rangiranjem radnih mjesta u platne razrede i sistematizacijom radnih mjesta poslodavac utvr|uje slo`enost svakog radnog mjesta.

(2) Relativni odnos izme|u grupa slo`enosti poslova, vrednovanje poslova, odnosno utvr|ivanje koeficijenata slo`enosti pojedinih poslova poslodavac i sindikat reguli}u me|usobnim dogovorom, u skladu sa ovim Ugovorom.

2. Dodaci na pla}u

^lan 43.

(1) Na osnovnu pla}u iz ~lana 37. ovog Ugovora, poslodavac obra~unava i ispla}uje zaposleniku dodatke na pla}u po slijede}im osnovima:

- po osnovu radnog sta`a;
- po osnovu uvjeta rada, ako nisu obuhva}eni koeficijentom za obra~un pla}e;
- po osnovu no}nog rada;
- po osnovu prekovremenog rada;
- po osnovu rada u dane sedmi~nog odmora, dane praznika i ostale dane koji su po zakonu neradni.

(2) Dodaci iz prethodnog stava se me|usobno ne isklju~uju.

^lan 44.

(1) Osnovna pla}a zaposlenika pove}ava se za svaku godinu radnog sta`a kod tog poslodavca za 0,6%, s tim da ukupno pove}anje ne mo`e biti ve}e od 20%.

(2) Pod radnim sta`om u smislu stava 1. ovog ~lana podrazumijeva se i radni sta` proveden kod poslodavca u slu~aju promjene poslodavca ili njegovog pravnog polo`aja (npr. zbog: prodaje, naslije|ivanja, spajanja, pripajanja, promjene oblika dru{tva i dr.).

^lan 45.

(1) Dodatak na plaću po osnovu uvjeta rada zaposleniku se obračunava i isplaćuje kako slijedi:

- a) za rad u otežanim uvjetima rada minimalno 4% od njegove osnovne plaće
- b) za rad u teškim uvjetima rada minimalno 8% od njegove osnovne plaće.

(2) Posebnim aktom poslodavac utvrđuje radna mjesta koja spadaju u kategoriju radnih mjesta sa otežanim i teškim uvjetima rada.

^lan 46.

Zaposleniku se obračunava i isplaćuje u skladu sa Općim kolektivnim ugovorom:

- dodatak na plaću po osnovu noćnog rada,
- dodatak na plaću po osnovu prekovremenog rada,
- dodatak na plaću za rad u dane praznika i ostale dane koji su po zakonu neradni,
- dodatak za rad u dane sedmičnog odmora.

3. Naknade plaće

^lan 47.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće:

- a) za vrijeme godišnjeg odmora;
- b) za vrijeme plaćenog odsustva;
- c) za dane praznika koji su po zakonu neradni;
- d) za vrijeme bolovanja;
- e) za vrijeme nekanja rasporeda na odgovarajuće radno mjesto (za invalide II kategorije invalidnosti), kao i zbog manje plaće na drugom odgovarajućem radnom mjestu;
- f) za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenika;
- g) za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za rad.

^lan 48.

Poslodavac obračunava i isplaćuje zaposleniku naknade plaće, kako slijedi:

- naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio, bez dodataka iz člana 46. ovog Ugovora, srazmjerno broju dana odmora;
- naknadu plaće za dane plaćenog odsustva u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio, bez dodataka iz člana 46. ovog Ugovora, srazmjerno broju dana odsustva;
- naknadu plaće za dane praznika koji su po zakonu neradni u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio, bez dodataka iz člana 46. ovog Ugovora, srazmjerno broj u dana odsustva;
- naknadu plaće za vrijeme bolovanja, u skladu sa važećim propisima.

^lan 49.

(1) Za vrijeme ~ekanja rasporeda na odgovaraju}e radno mjesto, zaposlenik invalid II kategorije invalidnosti ima pravo na naknadu pla}e u iznosu ne manjem od minimalnog iznosa predvi}enog Zakonom.

(2) Ukoliko je invalidnost nastupila kao posljedica povrede na radu ili profesionalne bolesti, zaposlenik ima pravo na naknadu pla}e u iznosu osnovne pla}e radnog mjesta na kojem je radio do nastanka invalidnosti.

(3) Ukoliko je zaposlenik iz stava 1. ovog ~lana rasporejen na odgovaraju}e radno mjesto, ima pravo na naknadu razlike pla}e zbog manje pla}e na tom radnom mjestu, do iznosa pla}e koju je ostvarivao do nastanka invalidnosti.

^lan 50.

Zaposlenik koji se nalazi na privremenom prekidu rada zbog zastoja u proizvodnji, odnosno zbog drugih okolnosti za koje nije kriv, ima pravo na naknadu pla}e u iznosu dogovorenom izme}u poslodavca i sindikata.

^lan 51.

Zaposlenik ima pravo na naknadu pla}e za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja ili usavr{avanja za rad u visini pla}e koju bi ostvario da je radio, bez dodataka iz ~lana 46. ovog Ugovora, srazmjerno broj u dana odsustva.

4. Ostala primanja zaposlenih (naknade koje nemaju karakter pla}e)

^lan 52.

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

(2) Ukoliko poslodavac ne obezbje}uje ishranu, zaposleniku se ispla}uje mjese~na naknada u iznosu od najmanje 20% prosje~ne neto pla}e ispla}ene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednje objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

^lan 53.

(1) Zaposlenik ima pravo na dnevnicu za slu`beno putovanje.

(2) Dnevnicu za slu`beno putovanje u zemlji iznosi 10% od prosje~ne pla}e ispla}ene u Federacije Bosne i Hercegovine u posljednja tri mjeseca, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

(3) Putni tro{kovi obra~unavaju se i ispla}uju prema prilo`enim ra~unima, osim tro{kova hotela DE LUXE kategorije.

(4) Dnevnicu za slu`beni put u inostranstvo se ispla}uje na na~in propisan Uredbom Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.

^lan 54.

(1) Zaposlenik koji je privremeno upu}en na rad van mjesta svog prebivali{ta, ima pravo na naknadu tro{kova zbog odvojenog `ivota od porodice u visini od najmanje 50% prosje~ne pla}e u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

(2) Zaposlenik koji je zbog prirode poslova koje obavlja upu}en na rad na terenu van mjesta zaposlenja u trajanju du`em od 30 dana neprekidno ima pravo na naknadu za rad na terenu (terenski dodatak). Visina terenskog dodatka utvr}uje se u zavisnosti od uvjeta obezbijelenih za rad na terenu, i to:

a) ako je obezbije}en smje{taj i ishrana terenski dodatak iznosi 20% od visine dnevnice za slu`beno putovanje;

- b) ako je obezbije|en samo smje{taj, terenski dodatak se obra~unava najvi{e do visine dnevnice za slu`beno putovanje;
- c) ako je obezbije|ena samo ishrana, terenski dodatak se obra~unava najvi{e do visine od 70% iznosa dnevnice za slu`beno putovanje.

(3) Dnevnicu, naknada tro{kova zbog odvojenog `ivota od porodice i naknada za rad ne terenu se me|usobno isklju~uju.

^lan 55.

Zaposlenik ima pravo na prijevoz ili na naknadu tro{kova prijevoza na posao i sa posla, u skladu sa dogovorom poslodavca i sindikata.

^lan 56.

- (1) Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju.
- (2) Otpremnina iz prethodnog stava obra~unava se i ispla}uje u visini od najmanje tri prosje~ne pla}e u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ili tri prosje~ne pla}e svih zaposlenih kod poslodavca iz mjeseca koji prethodi mjesecu u kojem je zaposlenik stekao uvjeta za penziju, ako je to za zaposlenika povoljnije.

^lan 57.

- (1) Zaposlenik ima pravo na regres za kori{tenje godi{njeg odmora u visini od najmanje 50% prosje~ne neto pla}e svih zaposlenih ostvarene kod poslodavca u mjesecu koji prethodi isplati regresa, osim ako je poslodavac prethodnu godinu zavr{io sa gubitkom.
- (2) Vrijeme i na~in isplate regresa utvr|uje se pravilnikom o radu.

^lan 58.

- (1) U slu~aju smrti zaposlenika usljed nesre}e na poslu i te{kog profesionalnog oboljenja, poslodavac je du`an njegovoj porodici isplatiti jednokratnu nov~anu pomo} u visini najmanje tri prosje~ne neto pla}e ispla}ene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednje objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) U slu~aju smrti zaposlenika ili te{ke invalidnosti zaposlenika koji nisu posljedica nesre}e na poslu, kao i u slu~aju smrti ~lana u`e porodice zaposlenika, poslodavac je du`an zaposleniku ili njegovoj porodici isplatiti jednokratnu pomo} u iznosu od najmanje dvije prosje~ne neto pla}e ispla}ene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednje objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (3) ^lanom u`e porodice, u smislu stava 2. ovog ~lana, smatraju se: bra~ni drug, djeca, roditelji, kao i unu~ad bez roditelja koje zaposlenik izdr`ava `ive}i u zajedni~kom doma}instvu.

^lan 59.

Poslodavac mo`e pravilnikom o radu propisati posebne prigodne nagrade povodom praznika i jubileja.

VIII. NAKNADA [TETE

^lan 60.

- (1) Ako je zaposlenik namjerno ili iz krajnje nepa`nje prouzrokovao {tetu poslodavcu, du`an je {tetu nadoknaditi.

- (2) Ako je štetu prouzročilo više zaposlenika, štetu naknađuju u jednakim dijelovima, ukoliko nije moguće utvrditi dio štete koju je prouzročio svaki zaposlenik pojedinačno.
- (3) U slučaju da nije moguće utvrditi tačan iznos štete, ili bi utvrđivanje tačnog iznosa štete prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina naknade za prouzročenu štetu se može utvrditi i u paušalnom iznosu, prema približnoj procjeni štete.
- (4) Ukoliko bi plaćanje naknade štete ugrozilo egzistenciju zaposlenika i njegove porodice, poslodavac može zaposlenika osloboditi od obaveze naknade štete ili njenog dijela, ovisno od objektivnih okolnosti.
- (5) Zaposlenik je na primjeren način dužan dokazati postojanje okolnosti na koje se poziva, u smislu prethodnog stava.
- (6) Ako poslodavac prouzroči štetu zaposleniku, dužan je istu nadoknaditi prema općim propisima obligacionog prava.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Otkaz ugovora o radu

član 61.

- (1) Zaposlenik i Poslodavac mogu otkazati ugovor o radu pod uvjetima utvrđenim Zakonom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu zaposleniku zbog njegove bolesti, neovisno od uzroka, kao i zbog njene trudnoće, stanja izazvanog porođajem i za vrijeme odsustva zbog njege djeteta, u skladu sa Zakonom.

član 62.

- (1) Prilikom otkaza ugovora o radu, poslodavac i zaposlenik su dužni poštovati otkazne rokove.
- (2) Ukoliko zaposlenik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok traje najmanje sedam dana, a ukoliko Poslodavac otkazuje ugovor o radu, otkazni rok traje najmanje 14 dana.
- (3) Otkazni rokovi iz prethodnog stava počinju da teku od dana uručenja otkaza zaposleniku, odnosno poslodavcu.

član 63.

- (1) Pravilnikom o radu poslodavac može utvrditi radna mjesta na kojima, ukoliko zaposlenik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok traje duže od sedam dana.
- (2) Poslodavac i zaposlenik se mogu dogovoriti da zaposleniku prestane radni odnos i prije isteka otkaznog roka ili bez otkaznog roka.

član 64.

Lakše i teže prestepe i povrede radnih obaveza iz ugovora o radu utvrđuju poslodavac i sindikat međusobnim dogovorom, u skladu sa ovim Ugovorom.

2. Otpremnina

član 65.

(1) Zaposlenik 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 obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

(2) Otpremnina u smislu prethodnog stava se obračunava i isplaćuje u iznosu ne manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

(3) Poslodavac i sindikat mogu dogovoriti otpremnine i u iznosu većem od iznosa iz prethodnog stava, u skladu sa mogućnostima poslodavca.

X. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Član 66.

(1) Poslodavci se obavezuju da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način ne ometaju zakonit sindikalni rad i sindikalno organizovanje zaposlenih, niti izlagati sindikalne predstavnike bilo kakvim vrstama pritiska zbog njihovog zakonitog rada i djelovanja.

(2) Sindikat se obavezuje da je svoje aktivnosti provoditi u skladu sa Zakonom.

Član 67.

(1) Poslodavac je dužan obezbijediti sindikatu slijedeće minimalne uvjete za njegovo djelovanje:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka, besplatno;
- upotrebu telefona, telefaksa, te drugih neophodnih tehničkih sredstava i pomagala u mjeri nužnoj za nesmetan sindikalni rad;
- obračun i doznavanje sindikalne članarine;
- 20 sati u toku radnog vremena mjesečno sindikalnom predstavniku koji zastupa do 500 zaposlenika, uz naknadu plaće od poslodavca;
- u privrednom društvu koje broji više od 500 zaposlenih profesionalno obavljanje sindikalne funkcije najviše jednom sindikalnom predstavniku, uz naknadu plaće od poslodavca u skladu sa dogovorom između poslodavca i sindikata;
- naknadu plaće ostalim sindikalnim predstavnicima za vrijeme obrazovanja, kao i za vrijeme prisustvovanja sastancima, skupštinama i kongresima viših nivoa sindikata, u skladu sa članom 51. ovog Ugovora.

(2) U privrednim društvima koja broj e preko 1000 zaposlenika, poslodavac i sindikat je sporazumom ili pojedinačnim kolektivnim ugovorom nastojati dogovoriti i druge vidove podrške radu sindikata, u skladu sa potrebama sindikata.

Član 68.

(1) Predstavnicima sindikata poslodavac je dužan obezbijediti nesmetan pristup svim radnim mjestima ako je to potrebno za obavljanje sindikalne funkcije i zaštitu prava zaposlenika, na način koji ne ometa tehnološki proces rada niti ugrožavati sigurnost na radu.

(2) Predstavnicima sindikata poslodavac je omogućiiti da isti mogu obavljati, proglase i druge akte sindikata na onim mjestima gdje je biti dostupni i vidljivi svim zaposlenicima.

(3) Poslodavac je dužan da predstavnicima sindikata dozvoli da radnicima dostavljaju informativne biltene, publikacije, letke i druga dokumenta sindikata na način koji ne remeti nesmetano odvijanje tehnološkog procesa rada.

^lan 69.

- (1) Poslodavac je du`an sindikalnog predstavnika nakon prestanka njegove profesionalne funkcije koju je obavljao unutar privrednog dru{tva ili u organizaciji izvan privrednog dru{tva vratiti na poslove koje je obavljao prije izbora na funkciju, odnosno druge odgovaraju}e poslove.
- (2) Poslodavac se obavezuje da }e najstro`e sankcionisati bilo kakvo {ikaniranje sindikalnog predstavnika koji se nakon prestanka funkcije vratio na posao, od strane njegovih pretpostavljenih ili drugih zaposlenika.

XI. POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I ZAKLJU^IVANJA KOLEKTIVNIH UGOVORA

^lan 70.

- (1) Postupak kolektivnog pregovaranja i zaklju~ivanja kolektivnih ugovora mo`e pokrenuti svaka ugovorna strana odre|ena Zakonom i ovim Ugovorom.
- (2) Postupak kolektivnog pregovaranja pokre}e se pismenim putem.
- (3) Strana koja je pokrenula postupak za kolektivno pregova- ranje radi zaklju~enja kolektivnog ugovora utvr|uje prijedlog kolektivnog ugovora i dostavlja ga drugoj strani.

^lan 71.

Strane kolektivnog ugovora du`ne su u dobroj vjeri pregovarati o zaklju~enju kolektivnog ugovora u vezi pitanja koja mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

^lan 72.

- (1) Postupak i rokovi za kolektivno pregovaranje i zaklju~ivanje kolektivnih ugovora utvr|uju se pismenim protokolom o vo|enju pregovora koji utvr|uju ugovorne strane.
- (2) Ugovorne strane su du`ne pridr`avati se rokova utvr|enih protokolom iz prethodnog stava.

XII. MIRNO RJE[AVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

1. Mirovno vije}e

^lan 73.

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

2. Arbitra`a

^lan 74.

- (1) Strane u sporu se mogu dogovoriti da rje{avanje sporova povjere arbitra`i.
- (2) Arbitra`no vije}e se formira na prijedlog bilo koje strane u sporu.
- (3) Broj arbitara je neparan (najmanje 3).
- (4) Svaka strana imenuje isti broj arbitara koji imaju svoje zamjenike, a predsjednika i njegove zamjenike strane imenuju sporazumno, iz reda istaknutih nau~nih i stru~nih radnika i uglednih gra|ana koji nisu u poslovnoj ili drugoj vezi ni sa jednom stranom.

- (5) Arbitra`a donosi odluku po pravi~nosti, u skladu sa zakonom.
- (6) Arbitra`na odluka ima pravnu snagu i djejtvo kolektivnog ugovora.

XIII. [TRAJK

^lan 75.

- (1) Sindikat ima pravo pozvati na {trajk i provesti ga radi za{tite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa zaposlenika svojih ~lanova, u skladu sa zakonom.
- (2) [trajk se najavljuje poslodavcu u pismenoj formi, najkasnije deset dana prije po~etka {trajka.
- (3) Sindikat }e voditi {trajk po{tuju}i odredbe Zakona o radu, Zakona o {trajku ("Slu`bene novine Federacije BiH", broj 14/00), Pravila sindikata o organizovanju i vo|enju {trajka i ovog Ugovora.
- (4) Ukoliko je {trajk organizovan i vo|en na na~in iz stava 1. i 2. ovog ~lana, isti ne predstavlja povredu ugovora o radu.

^lan 76.

- (1) U proizvodnim cjelinama koje zbog tehnolo{kih specifi~nosti ne mogu potpuno obustaviti rad, poslodavac zajedno sa sindikatom odre|uje poslove koji se ne mogu prekidati za vrijeme {trajka, kao i broj neposrednih izvr{ilaca koji ne mogu odsustvovati sa rada na tim poslovima za vrijeme {trajka, u skladu sa Zakonom o {trajku.
- (2) Broj zaposlenika iz stava 1. ovog ~lana utvr|uje se sporazumom poslodavca i sindikata, u skladu sa Zakonom.

^lan 77.

Sindikat mo`e organizovati i {trajk upozorenja u trajanju od najdu`e 2 sata, u skladu sa Zakonom o {trajku.

XIV. ZAVR[NE ODREDBE

^lan 78.

Poslodavci su du`ni uskladiti pravilnike o radu i ugovore o radu sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 120 dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

^lan 79.

Za primjenu, provolenje i tuma~enje ovog Ugovora potpisnici }e u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora formirati posebnu Komisiju od {est ~lanova, u kojoj }e svaka od ugovornih strana biti zastupljena sa po dva ~lana.

^lan 80.

- (1) Ovaj Ugovor se zaklju~uje na period od godinu dana od dana stupanja na snagu.
- (2) Nakon isteka roka iz prethodnog stava, ovaj Ugovor va`i i primjenjuje se do zaklju~enja novog kolektivnog ugovora.

^lan 81.

(1) O svim pitanjima za koja je ovim Ugovorom predviđeno da će biti regulisana međusobnim dogovorom između poslodavca i sindikata, poslodavac i sindikat su dužni, u pismenoj formi, zaključiti poseban sporazum o uređivanju prava i obaveza iz radnog odnosa, i to u roku od 120 dana od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

(2) Sporazum iz prethodnog stava ima pravnu snagu kolektivnog ugovora.

(3) O pitanjima iz stava 1. ovog člana, kao i o drugim pitanjima, poslodavac i sindikat u istom roku mogu zaključiti i pojedinačni kolektivni ugovor, u skladu sa ovim Ugovorom.

Član 82.

(1) Ukoliko sindikat i poslodavac ne zaključie sporazum odnosno pojedinačni kolektivni ugovor do isteka roka određenog stavom 1. člana 81. ovog Ugovora, odnosno ukoliko na osnovu svih relevantnih okolnosti postane očigledno da to neće moći uiniti do isteka pomenutog roka, donošenje odluke o svim pitanjima oko kojih nisu mogli postići saglasnost poslodavac i sindikat povjeravaju posebnoj arbitraži.

(2) Arbitražno vijeće iz prethodnog stava sastoji se od pet neovisnih stručnih lica - arbitara, od kojih će sindikat i poslodavac imenovati po jednog arbitra, a preostala tri arbitra će imenovati nadležni sud.

(3) O svim pitanjima iz stava 1. ovog člana arbitražna je dužna donijeti odluku u roku od 30 dana od dana isteka roka iz stava 1. člana 81.

(4) Strane su dužne voditi računa o blagovremenom formiranju arbitraže kako bi ista mogla donijeti odluku u predviđenom roku.

(5) Arbitražna odluka mora biti obrazložena.

(6) Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dještvo kolektivnog ugovora.

(7) Troškove arbitraže strane snose podjednako.

Član 83.

Do formiranja vijeća zaposlenika, sindikat kod poslodavca će vršiti prava koja se odnose na vijeće zaposlenika u smislu odredbi Zakona o vijeću zaposlenika ("Službene novine Federacije BiH", broj 38/04).

Član 84.

Nadzor nad primjenom ovog Ugovora vrši federalni, odnosno kantonalni inspektor rada.

Član 85.

(1) Po zaključenju, ovaj Ugovor se objavljuje u "Službenim novinama Federacije BiH".

(2) Ovaj Ugovor stupa na snagu naredni dan od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".

(3) Stupanjem na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti proizvodnje i prerade metala u Federaciji Bosne i Hercegovine, objavljen u "Službenim novinama Federacije BiH", broj 30/00.

Sarajevo
Na strani zaposlenika
Predsjednik Sindikata
metalaca BiH
Ismet Bajramovi}, s. r.

Broj I-49/06
15. novembra/
studenoga 2006. godine
broj 07-18-619/06
15. novembra/
studenoga 2006. godine
Sarajevo

Na strani poslodavca
Federacija Bosne i Hercegovine
Federalni ministar energetike, rudarstva i industrije
mr. **Vahid He}o**, s. r.

Predsjednik
Grupacije metalaca unutar Udru`enja poslodavaca
Federacije BiH
Avdi} Alija, s. r.