

530

Na osnovu čl. 111. i 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99 i 32/2000), člana 1. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 19/2000), Samostalni sindikat uposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji, vodoprivredi, ugostiteljstvu, turizmu i trgovini u Federaciji Bosne i Hercegovine i Vlada Federacije Bosne i Hercegovine zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I ZAPOSLENIKA U OBLASTI POLJOPRIVREDE, PREHRAMBENE I DUHANSKE INDUSTRIJE I VODOPRIVREDE U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

I - OPĆITE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti poljoprivrede, prehrambene i duhanske industrije i vodoprivrede u Federaciji Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: ugovor) uređuju se prava i obaveze iz rada i po osnovu rada zaposlenika u oblasti poljoprivrede, prehrambene i duhanske industrije i vodoprivrede u skladu sa Zakonom o radu, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Opći kolektivni ugovor) i drugim zakonskim propisima.

Član 2.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se u svim privrednim društvima sa državnim, odnosno većinskim državnim kapitalom iz navedenih oblasti na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine.

Član 3.

Poslodavac u smislu Zakona o radu je fizičko ili pravno lice koje zaposleniku daje posao na osnovu ugovora o radu.

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

Član 4.

Aktima poslodavaca ne mogu se utvrditi manja prava zaposlenika od prava koja su utvrđena ovim ugovorom.

Član 5.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina pitanja za zaposlenika nisu povoljnije uređena drugim propisima, općim aktima poslodavaca ili ugovorom o radu.

II - RADNI ODNOS

Član 6.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi poslodavac koji vrši izbor zaposlenika u skladu sa utvrđenim uslovima za određeno radno mjesto.

Član 7.

Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu na neodređeno ili određeno vrijeme.

1. Ugovor o radu

Član 8.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku uvid u akte kojima se uređuju prava i obaveze iz radnog odnosa.

Član 9.

U ugovoru o radu, pored podataka utvrđenih Zakonom o radu moraju biti sadržani i podaci o:

imenu lica ovlaštenog za zastupanje poslodavca, koje potpisuje ugovor o radu,

posebnim uslovima rada za određena radna mjesta (otežani, opasni i sl.)

osiguranju sredstava i mjerama zaštite na radu,

postupku zaštite prava zaposlenika iz radnog odnosa,

probnom radu i stručnom ispitu za određena radna mjesta,

drugim uslovima utvrđenim pravilnikom o radu i drugim aktima.

2. Probni rad

Član 10.

Probni rad može trajati najduže:

šest mjeseci za zaposlenike sa VI i VII stepenom stručne spreme,
četiri mjeseca za zaposlenike sa III, IV i V stepenom stručne spreme,
dva mjeseca za ostale zaposlenike.

Član 11.

Ukoliko do isteka roka probnog rada, a najdalje 7 dana po isteku toga roka poslodavac ili lice koga on ovlasti, ne saopće svoju ocjenu, smatra se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

Član 12.

Probni rad se može produžiti za vrijeme opravdane odsutnosti zaposlenika s posla (bolest, povreda na radu bez krivnje zaposlenika i sl.)

III - OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 13.

Poslodavac će u skladu sa potrebama rada omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, a naročito prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organizacije rada.

Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad bliže se uređuju pravilnikom o radu.

1. Pripravnički staž

Član 14.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.

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

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana.

Član 15.

Pripravnički staž traje do godinu dana i to:

čet mjeseci za pripravnike sa IV i V stepenom stručne spreme,
devet mjeseci za pripravnike sa VI stepenom stručne spreme,
godinu dana za pripravnike sa VII stepenom stručne spreme.

Član 16.

Osposobljavanje pripravnika i polaganje stručnog ispita vrši se po programu koga utvrđuje poslodavac u skladu sa pravilnikom o radu.

Član 17.

Trajanje pripravničkog staža produžava se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla (bolest, služenje vojnog roka i sl.) ako je ukupno odsustvo trajalo duže od 30 dana.

2. Volonterski rad

Član 18.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu, uslov za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje završi školovanje za takvo zanimanje, primiti na stručno osposobljavanje za samostalni rad, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Ugovor o volonterskom radu zaključuje se u pismenoj formi i može trajati najduže godinu dana.

Član 19.

Volonterski rad i provjera stručne osposobljenosti za samostalni rad odvijaju se pod istim uslovima i na isti način kao i za pripravnike.

IV - RADNO VRIJEME, ODMORI I ODSUSTVA

1. Radno vrijeme

Član 20.

Puno radno vrijeme zaposlenika traje 40 sati sedmično.

Za zaposlenike u dijelovima procesa rada koji ne iziskuje smjenski rad, radna sedmica traje pet radnih dana i to od ponedjeljka do petka.

Član 21.

Dnevno radno vrijeme utvrđuje poslodavac u skladu sa pravilnikom o radu. Dani sedmičnog odmora su subota i nedjelja.

Ako zaposlenik radi u dane sedmičnog odmora, osigurava mu se korištenje slobodnih dana u narednoj sedmici, ili u vrijeme koje dogovori sa poslodavcem.

Član 22.

Preraspodjela radnog vremena utvrđuje se planom godišnjeg fonda radnih sati. Poslodavac je dužan pri izradi plana fonda radnih sati pribaviti mišljenje vijeća zaposlenika, odnosno sindikata.

Član 23.

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

Izuzetno, poslodavac je dužan zaposleniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Vrijeme odmora iz stava I. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Odmor u toku radnog dana u pravilu se koristi u sredini radnog vremena.

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro smatra se noćnim radom.

Ako je rad organiziran u smjenama, izmjena smjena osigurava se tako da zaposlenik radi noću uzastopno najviše jednu sedmicu.

2. Godišnji odmor

Član 24.

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

Član 25.

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 u smislu stava 1. ovog člana ima pravo na najmanje dva dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

Član 26.

Godišnji odmor duži od 18 radnih dana utvrđuje se u skladu sa sljedećim kriterijima i mjerilima:

1. S obzirom na dužinu staža:

do 5 godina staža 2 dana,

od 5-10 godina staža 3 dana,

od 10-15 godina staža 4 dana,

od 15-20 godina staža 6 dana,

od 20-30 godina staža 8 dana,

od 30-40 godina staža 10 dana.

2. S obzirom na uslove rada:

za rad u smjenama 2 dana,

za otežane uslove rada (rad napolju, u neuvjetnim prostorijama i sl. što se bliže uređuje pravilnikom o radu) 2 dana,

za rad sa otrovnim hemikalijama 5 dana.

3. S obzirom na složenost poslova:

za poslove sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima 5 dana,

za najslabije poslove VI i VII stepena stručne spreme 4 dana,

za slabije poslove III, IV i V stepena stručne spreme 3 dana,

za ostale poslove 1 dan.

4. S obzirom na rezultate rada:

za natprosječne rezultate 2 dana,

za uspješne rezultate 1 dan,

za inovatore i racionalizatore 2 dana.

5. S obzirom na socijalne i zdravstvene uslove:

samohrani roditelji ili staratelji za svako dijete do 10 godina starosti 1 dan,

roditelji ili staratelji hendikepiranog djeteta 1 dan,

invalidima rada ili rata 2 dana,

težim bolesnicima 2 dana,

majci sa troje ili više djece do 8 godina starosti 8 dana.

Zaposlenik po svim osnovama može koristiti maksimalno godišnji odmor u trajanju do 30 radnih dana.

Član 27.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac u skladu sa potrebama procesa rada i mogućnostima kvalitetnog odmora.

Zaposleniku se 30 dana prije korištenja godišnjeg odmora uručuje rješenje o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Član 28.

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

Ako je rad organizovan u pet radnih dana u sedmici, subota se ne uračunava u dane godišnjeg odmora.

3. Odsustvo s rada

Član 29.

Zaposlenik ima pravo odsustva s rada uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo) do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slučaju:

stupanja u brak 7 radnih dana,

rođenje djeteta 3 radna dana, a za dvojke 4 radna dana,

smrti člana uže porodice 5 radnih dana,

teške bolesti člana uže porodice 2 radna dana,

selidbe 2 radna dana,

svakog dobrovoljnog davanja krvi 1 radni dan,

polaganja ispita 3 radna dana,

otklanjanja posljedica oštećenja objekta za stanovanje od elementarnih nepogoda, požara i sl. 3 radna dana,

učesća na kulturnim i sportskim manifestacijama 3 radna dana,

odlaska u vojsku 2 radna dana,

za zadovoljenje vjerskih odnosno tradicijskih potreba 2 radna dana.

Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo iako je u kalendarskoj godini već iskoristio sedam radnih dana plaćenog odsustva.

Član 30.

Za vrijeme stručnog obrazovanja i osposobljavanja zaposlenika za rad u vijeću zaposlenika i sindikatu, zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u trajanju do deset radnih dana u kalendarskoj godini.

Član 31.

Zaposlenik koji je upućen na obrazovanje i stručno osposobljavanje od strane poslodavca ima pravo na plaćeno odsustvo u vremenu koliko traje to osposobljavanje.

Član 32.

Zaposleniku se može, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u trajanju do 60 dana u slučaju:

obrazovanja i osposobljavanja,

njege teške oboljelog člana domaćinstva,

obavljanje neodložnih poslova,

učesća u društvima, kulturnim i sportskim manifestacijama,

gradnje ili popravke kuće ili stana u kojoj stanuje,

liječenja o vlastitom trošku,

u drugim slučajevima utvrđenim pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Neplaćeno odsustvo može uz dogovor zaposlenika sa poslodavcem trajati i do godinu dana ako se time ne ugrožava proces rada i ako je moguće osigurati zamjenu za zaposlenika za taj period odsustva.

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

V - ZAJEMNA ZAPOSLENIKA

Član 33.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje i opremu, te organizovati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima.

Poslodavac je dužan upoznati zaposlenika sa opasnostima poslova koje obavlja.

Ako je poslodavac preuzeo obavezu smještaja i prehrane zaposlenika, pri izvršenju te obaveze mora voditi računa o zaštiti života i zdravlja zaposlenika, te o zadovoljavanju njegovih vjerskih potreba.

Član 34.

Dužnost je zaposlenika brinuti se o vlastitom zdravlju i sigurnosti kao i o zdravlju i sigurnosti drugih zaposlenika.

Član 35.

Kad zaposlenik odbije da radi na poslovima od kojih mu prijete opasnosti po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj, ne može mu se uskratiti puna isplata naknade plaće za vrijeme dok ne radi, niti se protiv njega smiju poduzimati bilo kakve mjere odgovornosti.

Član 36.

Poslodavac je dužan osigurati zaposlenike od posljedica nesreće na poslu.

U slučaju povrede na radu i profesionalne bolesti poslodavac je dužan osigurati besplatnu zdravstvenu zaštitu, odnosno podmiriti troškove liječenja zaposlenika.

Poslodavac je dužan na zahtjev sindikata jednom godišnje organizovati besplatne sistematske liječničke preglede za zaposlenike.

Član 37.

Ako poslovi na kojima radi maloljetnik ugrožavaju njegovo zdravlje sindikat i zaposleničko vijeće mogu zahtijevati od poslodavca da ga rasporedi na lakše poslove.

U slučaju odbijanja toga zahtjeva sindikat će zatražiti od inspektora rada da zabrani rad maloljetniku na poslovima koji ugrožavaju zdravlje i život.

Član 38.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženi u trudnoći, osim ako zaposlena žena zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnoće.

Član 39.

Ako ovlašteniji liječnik utvrdi da žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta ne može obavljati poslove na koje je raspoređena, poslodavac će joj osigurati raspored na druge lakše poslove.

Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće u iznosu svoje prosječne plaće ostvarene u posljednja tri mjeseca.

Član 40.

Zaposlenik sa smanjenom radnom sposobnošću ili kod koga postoji neposredna opasnost od nastupanja invalidnosti u slučaju otkaza ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Pravo iz stava 1. ovog člana ima zaposlenik koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završetka liječenja na bude vraćen na rad.

Član 41.

Sindikat može, u dogovoru sa poslodavcem, jednog od zaposlenika imenovati za povjerenika zaštitu na radu sa zadatkom da prati primjenu propisa kojima se utvrđuje zaštita zaposlenika.

VI - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Član 42.

Poslodavac je dužan zaposleniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od osnovne plaće utvrđene za složenost i odgovornost poslova i normalne uvjete rada na tim poslovima, uvećanja plaće po osnovu radnog staža i ostalih uslova rada, stimulativnog dijela koji se uređuje pravilnikom o radu i ostalih dodataka na plaću.

Član 43.

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

Član 44.

Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku, zaposleničkom vijeću i sindikatu uvid u dokumentaciju o obračunu i uplati doprinosa za penzijsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku od pet dana od dana dostavljanja zahtjeva.

Član 45.

Najniža plaća je osnovica za obračun osnovne plaće zaposlenika, s tim da ne može biti manja od 60% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku računajući od dana početka primjene ovog ugovora.

Član 46.

Povećanje najniže plaće vrši se obavezno kad troškovi života za određeni period porastu za 5%.

Svaka ugovorna strana može pokrenuti postupak za izmjenu odnosno povećanje osnovne plaće.

Član 47.

Svi poslovi se prema opisu i koeficijentima razvrstavaju u deset grupa složenosti sa rasponom koeficijenata od 1:3,5 i to:

1. GRUPA - jednostavniji poslovi sastavljeni od manjeg broja radnih operacija koje se obavljaju jednostavnim sredstvima rada i po jedinstvenom postupku - NK radnik (NSS). Koeficijent složenosti poslova je: 1,00.
2. GRUPA - manje složeni poslovi u proizvodnji, uslugama i administraciji koji se obavljaju jednostavnijim i mehanizovanim sredstvima rada i koji imaju specifičnu organizaciju i podjelu rada.

Za obavljanje tih poslova potreban je drugi stepen stručne spreme (PKV).

Koeficijent složenosti poslova je: 1,20.

3. GRUPA - srednje složeni poslovi u proizvodnji, uslugama i administraciji koji se obavljaju raznovrsnim sredstvima uz prethodnu obuku i odgovarajuće obrazovanje i za čije obavljanje je potreban treći stepen stručne spreme (KV).

Koeficijent složenosti poslova je: 1,40.

4. GRUPA - složeniji poslovi za čije su obavljanje potrebna različita sredstva rada i opreme te dobro poznavanje radno-proizvodnog procesa.

Za obavljanje ovih poslova potreban je četvrti stepen stručne spreme (SSS).

Koeficijent složenosti poslova je: 1,60.

5. GRUPA - složeniji i raznovrsniji poslovi za čije je obavljanje potrebna samostalnost i veće stručno znanje i koji se obavljaju složenijim sredstvima rada uz korištenje savremenih metoda i širokog spektra stručnih znanja.

Za obavljanje ovih poslova je peti stepen stručne spreme (VKV-VŠS).

Koeficijent složenosti poslova je: 1,80.

6. GRUPA - složeniji i specijalizirani poslovi koji se izvode različitim sredstvima rada, kao npr. poslovi na pripremi, projektovanju, analiziranju i opremanju proizvodnje i poslovnog procesa, poslovi organizovanja i rukovođenja radnim procesom, poslovi kontrole i drugi slični poslovi.

Za obavljanje ovih poslova potrebna je viša stručna sprema ili prvi stepen fakulteta (VŠS).

Koeficijent složenosti poslova je: 2,00.

7. GRUPA - poslovi koji podrazumijevaju složene i visokosložene raznovrsne operacije za čije je obavljanje potrebno zaokruženo teorijsko i praktično znanje i sistematično obrazovanje.

To su složeni poslovi stručnog vođenja, pripreme, analize, kontrole i organizacije poslovnog procesa, kao i promocije proizvoda na tržištu, samostalnog vođenja stručnih timova te samostalnog pripremanja i izvršavanja odluka.

Za obavljanje ovih poslova potrebna je visoka stručna sprema - VSS.

Koeficijent složenosti poslova je: 2,40.

8. GRUPA - vrlo složen i stručni poslovi s potpunom samostalnošću u pripremanju, donošenju i izvršavanju odluka u procesu rada i proizvodnje i sa naglašenom inicijativom i kreativnošću u radu.

Za obavljanje ovih poslova potrebna je visoka stručna sprema - VSS i specijalistička znanja za određene oblasti.

Koeficijent složenosti poslova je: 2,80.

9. GRUPA - naročito složeni i odgovorni poslovi za čije je obavljanje nužan stepen inicijativnosti i kreativnosti.

Za obavljanje ovih poslova potrebna je visoka stručna sprema - VSS, specijalistička znanja za određene oblasti ili naučni stepen magistra nauka.

Koeficijent složenosti poslova je: 3,20.

10. GRUPA - najslabiji poslovi s najvećim znanjem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove i istraživački rad.

Za obavljanje ovih poslova potrebna je visoka stručna sprema-VSS, specijalistička znanja, naučni stepen magistra ili doktora nauka.

Koeficijent složenosti poslova je: 3,50.

U navedene grupe složenosti ne ulaze poslovi koji su obuhvaćeni menadžerskim ugovorima.

Složenost svake grupe poslova utvrđuje se kao minimalni koeficijent složenosti za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima.

Minimalnim koeficijentom utvrđuje se relativni odnos između grupa poslova, od najjednostavnijeg do najslabijeg.

Zaposleniku se utvrđuje koeficijent složenosti onog radnog mjesta na koje je raspoređen.

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

Član 48.

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

Član 49.

Plaća i naknade plaća isplaćuju se najmanje jedanput mjesečno. Rok za isplatu plaće je najkasnije do 15. u mjestu za prethodni mjesec.

Pravilnikom o radu može se utvrditi isplata plaće dva ili više puta mjesečno.

Član 50.

Plaća zaposlenika uvećava se najmanje za:

noćni rad 40%,

prekovremeni rad 50%,

rad u dane sedmičnog odmora 30%,

rad u dane praznika koji su po zakonu neradni 50%.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Član 51.

Pravilnikom o radu poslodavac će utvrditi određene uslove prema sljedećim kriterijima:

opterećenje (fizički i psihički napor, opterećenje čula, prisilni položaj pri radu, upotreba zaštitnih sredstava i sl.),

uticaj okoline (mikroklimatski uslovi, buka, vlaga, zračenje, hemijske i biološke čistoće i sl.),

povećani rizik od povreda na radu,

rad sa zagađujućim, prljavim i otrovnim materijama.

Primjenom kriterija iz stava 1. ovog člana plaća se može povećati do 30%.

Član 52.

Stimulativni dio plaće utvrđuje se na osnovu sljedećih kriterija:

ostvarenog učinka i kvaliteta rada,

odnosa prema radu, saradnicima i poslovnim partnerima,

odnosa prema sredstvima rada i rokovima izvršenja poslova,

ostvarenih ušteda,

sticanja novih znanja i iskustava,
drugih kriterija utvrđenih pravilnikom o radu i drugim aktima.

Član 53.

Zaposleniku pripada pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario za taj mjesec da je radio, za vrijeme kada ne radi zbog:

godišnjeg odmora,
obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe poslodavca,
plaćenog odsustva,
za vrijeme zastoja u poslu za koje nije kriv zaposlenik,
vojne vježbe,
dežurstva na poslu kada nisu u redovnom radnom vremenu,
privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti ukoliko zakonom nije određeno drugačije,
sindikálnih aktivnosti i aktivnosti zaposleničkog vijeća,
prekida rada u slučaju kada nisu preduzete mjere zaštite na radu,
u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i pravilnikom o radu.

Član 54.

Naknada plaće za vrijeme vojne vježbe i učestvovanje u poslaničkim aktivnostima u skupštinama ili skupštinskim organima i tijelima, isplaćuje se iz sredstava poslodavca koji ta sredstva potražuje od organa ili organizacije koja je uputila poziv zaposleniku.

Član 55.

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

Član 56.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje u iznosu koji ne može biti manji od 15% visine ostvarene uštete.

Visina naknade i druga pitanja iz ovog osnova uređuju se pravilnikom o radu i posebnim ugovorom između poslodavca i zaposlenika.

VII - OSTALE ISPLATE ZAPOSLENICIMA

Član 57.

Zaposleniku pripada regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od najmanje 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 58.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prevoza javnim saobraćajem.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se najkasnije do 5. u mjesecu za tekući mjesec.

Član 59.

Poslodavac može u skladu sa svojim mogućnostima zaposleniku za vjerski praznik isplatiti određenu novčanu ili dati drugu nagradu.

Član 60.

Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju najmanje u visini tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 61.

Zaposleniku se može isplatiti jubilara nagrada nakon navršenih 5.,10.,15.,20.,25.,30. i 35. godina neprekidnog rada kod istog poslodavca i to u iznosu od najmanje jedne prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, u skladu sa mogućnostima poslodavca.

Pod neprekidnim radom kod poslodavca smatra se i rad kod pravnih lica-prednika poslodavca.

Član 62.

U slučaju smrti zaposlenika njegovoj porodici se isplaćuje novčana naknada u visini najmanje tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

U slučaju smrti člana u□e porodice zaposlenika ili te□ke invalidnosti, zaposleniku se isplaćuje naknada u visini dvije plaće iz stava 1. ovog člana.

Članom u□e porodice iz stava 2. ovoga člana smatraju se: bračni drug i djeca, roditelji i unučad bez roditelja koje zaposlenik izdr□ava □iveći u zajedničkom domaćinstvu.

Poslodavac mo□e u drugim vanrednim slučajevima isplatiti naknadu zaposleniku, radi saniranja nastalih posljedica (□tete na stambenim objektima, rađanje vi□e djece, du□e bolovanje, tro□kovi liječenja i sl.), prema vlastitim mogućnostima.

Član 63.

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 kr□enja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovara o radu od strane zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koja se određuje u zavisnosti od du□ine prethodnog neprekidnog radnog odnosa.

Otpremnine iz stava 1. ovog člana isplaćuju se za svaku navr□enu godinu rada kod tog poslodavca u visini od najmanje polovine prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 64.

Zaposleniku pripada naknada za slu□beni put (tro□kovi prijevoza, tro□kovi prenoći□ta) po cijeni prevozne karte i hotelskih računa, osim hotela “de lux“ kategorije i dnevni tro□kovi u obliku dnevnice za slu□beno putovanje u visini od najmanje 10% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 65.

Zaposlenik koji je privremeno upućen na rad van mjesta prebivali□ta njegove porodice ima pravo na mjesečnu naknadu tro□kova zbog odvojenog □ivota od porodice u visini 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 66.

Naknada za rad na terenu (terenski dodatak) utvrđuje se u jednakom iznosu za sve zaposlenike ovisno od mjesta boravka na terenu (smje□taj, ishrana i dr.), s tim □to ne mo□e biti manja od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.

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 67.

Dnevnica, naknada za odvojeni život od porodice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Član 68.

Zaposlenik ima pravo na ishranu u toku rada.

Ukoliko se ishrana ne obezbjeđuje kod poslodavca, zaposleniku se obezbjeđuje mjesečna naknada u iznosu od najmanje 25% prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Kad zaposlenik radi kod više poslodavaca pravo na ishranu u toku rada ostvaruje kod poslodavca kod kojeg radi duže radno vrijeme, a kad radi sa istim brojem sati kod više poslodavaca pravo na ishranu ostvaruje kod poslodavca kod kojeg se vodi u radnom odnosu.

Član 69.

Učenicima i studentima koji uspješno obave praksu poslodavac može isplatiti naknadu od 15% (za učenike) odnosno 30% (za studente) prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Za vrijeme prakse učenici i studenti imaju pravo na ishranu u toku rada.

Član 70.

Zaposlenik kome je odobreno korištenje vlastitog vozila za službene svrhe ima pravo na naknadu za svaki pređeni kilometar u iznosu od 25% cijene jedne litre goriva koje troši vozilo.

Upotreba vlastitog vozila bliže se uređuje pravilnikom o radu ili drugim aktom koga donosi poslodavac.

VIII - NAKNADA ŽTETE

Član 71.

Ako je zaposlenik namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokovao štetu poslodavcu formira se komisija od tri člana koja utvrđuje visinu štete i način isplate naknade.

U sastav komisije ulazi i predstavnik sindikata koga predloži zaposlenik.

Ako je štetu pričinilo više zaposlenika komisija donosi odluku o solidarnoj odgovornosti za učinjenu štetu.

O visini štete i načinu naknade može se postići nagodba između poslodavca i zaposlenika.

Član 72.

Kada zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu tu štetu nadoknadi.

Visina štete može se utvrditi i nagodbom poslodavca i zaposlenika.

Ako zaposlenik nije zadovoljan visinom štete može pokrenuti spor kod nadležnog suda.

Član 73.

Ako je ugovorom o zabrani takmičenja zaposlenika sa poslodavcem utvrđena obaveza poslodavca da isplaćuje naknadu zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane, visina mjesečne naknade iznosi prosječnu mjesečnu plaću zaposlenika ostvarenu u periodu od 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

IX - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 74.

Zaposlenik kome poslodavac otkazuje ugovor o radu ima pravo na otkazni rok u trajanju:

sa radnim stažom preko 20 godina 4 mjeseca,

sa radnim stažom od 15-20 godina 3 mjeseca,

sa radnim stažom od 10-15 godina 2 mjeseca,

sa radnim stažom od 5-10 godina 1 mjesec,

za ostale zaposlenike 14 dana.

Poslodavac može osloboditi zaposlenika obaveze otkaznog roka.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku, bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u slučaju da je zaposlenik odgovoran za teži prestup ili za težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

Član 75.

Za vrijeme otkaznog roka zaposlenik ima pravo odsustvovati sa rada s naknadom plaće radi traženja novog zaposlenja najmanje pet sati sedmično.

Član 76.

Poslodavac koji zapošljava više od 15 zaposlenika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga za više od 10% zaposlenika otkuće ugovor o radu, ali najmanje petorici zaposlenika, dužan se konsultovati sa vijećem zaposlenika, a ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sa sindikatom koji predstavlja najmanje 10% zaposlenika, u skladu sa Zakonom o radu.

Član 77.

Ugovor o radu prestaje u slučajevima i na način predviđen Zakonom o radu.

X - OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD U VIJEĆU ZAPOSLENIKA

Član 78.

Na zahtjev sindikata i vijeća zaposlenika poslodavac je dužan omogućiti obrazovanje i osposobljavanje sindikalnih kadrova i članova vijeća zaposlenika u skladu sa čl. 30. i 53. ovog ugovora.

Član 79.

Troškovi obrazovanja članova vijeća zaposlenika urediće se pravilnikom o radu.

XI - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 80.

U postupku ostvarivanja prava i obaveza zaposlenika-člana sindikata iz radnog odnosa poslodavac je dužan pribaviti mišljenje sindikata ili osigurati učešće sindikalnog povjerenika ili drugog predstavnika sindikata prilikom rješavanja zahtjeva zaposlenika-člana sindikata.

Član 81.

Radni spor se može riješiti i nagodbom između poslodavca i zaposlenika, a na prijedlog strana u sporu može se osnovati i arbitraža sastavljena od predstavnika poslodavca i sindikata.

Član 82.

Način i postupak sporazumnog rješavanja radnih sporova bliže se uređuju pravilnikom o radu.

Član 83.

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

XII - DJELOVANJE I USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 84.

Radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih prava i interesa zaposlenici 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 zaposlenika.

Sindikata se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi a poslodavac iste respektovati u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama, zakonima, ovim ugovom i statutom sindikata.

Član 85.

Poslodavac se obavezuje da će prema svojim mogućnostima uvažavati potrebe u vezi sa:

prostorom za rad i održavanjem sastanaka sindikalne organizacije i njenih organa,

korištenjem telefona, telefaksa, aparata za umnožavanje, kao i drugih tehničkih sredstava nužnih za provođenje sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava zaposlenika,

naknadom plaće sindikalnom povjereniku za vrijeme provedeno u obavljanju sindikalnih aktivnosti.

Član 86.

Poslodavac se obavezuje da će u skladu sa aktima sindikata uplaćivati sindikalnu članarinu.

Član 87.

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

Član 88.

Poslodavac će obezbijediti naknadu plaće sindikalnom povjereniku za vrijeme najviše do deset radnih dana u kalendarskoj godini provedenih na obrazovanju i osposobljavanju za obavljanje sindikalne aktivnosti.

Član 89.

Poslodavac se obavezuje da će osigurati provođenje svih prava iz područja sindikalnog organizovanja utvrđenih ratifikovanim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim ugovorom.

Aktivnost sindikalnog povjerenika i sindikalnog predstavnika kod poslodavca ne smije biti sprječavana niti ometana ako djeluje u skladu s ratifikovanim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim ugovorom.

Član 90.

Poslodavac je dužan omogućiti odsustvo sa rada sindikalnom povjereniku i drugom sindikalnom predstavniku zbog obavljanja sindikalnih aktivnosti i zbog učešća na sindikalnim sastancima, kongresima, konferencijama, seminarima, sindikalnim skupovima, okruglim stolovima i drugim oblicima osposobljavanja u zemlji i inostranstvu.

Odsustvo predstavnika sindikata iz stava 1. ovog člana odobrit će se na osnovu zvaničnog pismenog poziva organa sindikata čiji je član.

Član 91.

Poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica ili zastupnika zabranjuje se:

1. mijenjanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje sindikatom,
2. zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontrolisanja takvog sindikata.

Sindikatu koji djeluje u sopstveno ime ili putem bilo kojeg lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je mijenjanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje udruženjem poslodavaca.

Član 92.

Poslodavac će na zahtjev sindikata zaposleniku koji je izabran na profesionalnu sindikalnu dužnost omogućiti mirovanje prava i obaveze iz radnog odnosa za vrijeme dok obavlja tu profesionalnu dužnost.

Član 93.

Sindikat je dužan odluku o izboru sindikalnog povjerenika i članova sindikalnog odbora dostaviti poslodavcu u roku od deset dana od dana izbora odnosno postavljenja.

Član 94.

Poslodavac se obavezuje osigurati naknadu plaće u punom iznosu najviše jednom glavnom sindikalnom povjereniku kada ovaj predstavlja više od 500 (petstotina) zaposlenih članova sindikata.

Član 95.

Sindikatu se dostavljaju pozivi s materijalima za sjednice odgovarajućih organa i omogućuje učestvovanje njegovih predstavnika na sjednicama kad se donose odluke o pravima zaposlenika.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika kada to on zahtijeva kao i odazvati se pozivu da učestvuje u radu sindikalnog organa ili skupa.

Član 96.

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

XIII - RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 97.

U cilju rješavanja sporova nastalih između ugovornih strana koji se ne mogu riješiti međusobnim dogovorima, osniva se mirovno vijeće.

Član 98.

Svaka ugovorna strana imenuje po dva člana a petog člana, koji je ujedno i predsjednik vijeća, imenuju sporazumno iz reda istaknutih naučnih i stručnih djelatnika i uglednih građana, koji nisu zaposleni ni kod jedne ugovorne strane.

Postupak za rješavanje spora počinje uz ispunjenje uslova iz stava 1. ovog člana, na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

Član 99.

Svaki sporazum koji ugovorne strane postignu, mora biti u pismenoj formi i potpisan od strane ovlaštenih potpisnika ugovornih strana.

Član 100.

U slučaju da se ugovorne strane ni putem mirovinog vijeća ne sporazumiju o pitanjima iz ovog ugovora ili o pitanjima izmjena i dopuna istog, rješavanje spora se povjerava arbitražnom vijeću, kao samostalnom organu za rješavanje sporova.

Član 101.

Arbitražno vijeće se formira na prijedlog ugovornih strana.

Svaka ugovorna strana imenuje isti broj arbitara koji imaju zamjenike, a predsjednika i zamjenika predsjednika imenuju sporazumno, iz reda istaknutih naučnih i stručnih djelatnika i uglednih građana, koji nisu zaposleni ni kod jedne ugovorne strane.

Odluka arbitraže je konačna.

Član 102.

Odluka arbitraže donosi se u roku od 15 dana od dana pokretanja arbitražnog spora i ima pravnu snagu i djejtvo kolektivnog ugovora.

Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

Troškove arbitražnog postupka ugovorne strane snose solidarno.

XIV - ODRAJK

Član 103.

Odrajk se organizuje u skladu sa Zakonom o odrajkju, ovim ugovorom i Pravilima sindikata o odrajkju.

Član 104.

Odluku o stupanju u □trajk u granama, djelatnostima Samostalnog sindikata donosi Glavni odbor na prijedlog najmanje 10% članica.

Odluka o stupanju u □trajk dostavlja se svim članicama.

Član 105.

Ako se □trajk organizuje u jednoj grani ili djelatnosti Glavni odbor donosi odluku o □trajku samo za tu granu ili djelatnost.

Član 106.

Odluku o □trajku u privrednom dru□tvu donosi sindikalni odbor toga dru□tva nakon prethodnih konsultacija i saglasnosti predsjednika Samostalnog sindikata.

Član 107.

U radu □trajkačkog odbora mogu sudjelovati i članovi vijeća zaposlenika ako su učlanjeni u sindikat.

Član 108.

Poslodavac ne može pozivati na odgovornost zaposlenike niti ih dovoditi u nepovoljniji položaj zbog učēća u □trajku bez obzira jesu li učlanjeni u sindikat ili nisu njegovi članovi.

Član 109.

Uposleniku koji je učestvovao u □trajku plaća se može smanjiti na polovinu za vrijeme učēća u □trajku.

Ako su postavljeni zahtjevi prihvaćeni od strane poslodavca zaposlenicima se ne mogu umanjivati plaće za vrijeme učēća u □trajku, ili to umanjeње plaće na smije biti veće od 10% za vrijeme učēća u □trajku.

XV - EKONOMSKO-SOCIJALNO VIJEĆE

Član 110.

U cilju ostvarivanja ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa zaposlenika i poslodavaca, te primjene ovog ugovora i usklađivanja sa mjerama ekonomske i socijalne politike formirat će se ekonomsko-socijalno vijeće u skladu sa Zakonom o radu.

XVI - PRIMJENA I TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 111.

Ovaj ugovor primjenjuje se neposredno, a zaključuje se na period od jedne godine.

Svaka ugovorna strana može pokrenuti postupak za izmjene ovog ugovora.

Ugovorna strana kojoj je podnesen pismeni prijedlog za izmjenu ovog ugovora mora se izjasniti o prijedlogu u roku od 30 dana od dana dostavljanja prijedloga.

U slučaju da druga ugovorna strana ne prihvati prijedlog ili se o njemu ne izjasni u određenom roku, ugovorna strana koja je podnijela prijedlog za izmjenu ovog ugovora može pokrenuti postupak pred mirovnim vijećem.

Član 112.

Ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju od 4 člana (svaka ugovorna strana imenuje po dva člana) za praćenje primjene i za tumačenje odredaba ovog ugovora.

Komisija se imenuje u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovog ugovora. Predsjednik komisije mijenja se naizmjenično svake godine.

Komisija donosi poslovnik o radu.

XVII - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 113.

Ovaj ugovor smatra se zaključenim kad ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Član 114.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj ugovor.

Otkazni rok iznosi tri mjeseca od dana dostavljanja pismenog otkaza ugovora.

U slučaju otkaza ovaj ugovor se primjenjuje do zaključenja novog kolektivnog ugovora.

Član 115.

Poslodavci su dužni uskladiti svoje opće akte sa odredbama ovog ugovora u roku od 60 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Član 116.

Ovaj ugovor objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH" i stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

Broj: 13-02-3498-10/99 1. decembra 2000. godine Sarajevo

Federalno ministarstvo energije, rudarstva i industrije Ministar Mirsad Salkić, s. r.

Broj: 01-02-2318/00 1. decembra 2000. godine Sarajevo

Federalno ministarstvo poljoprivrede, vodoprivrede i šumarstva Ministar dr. Faruk Mekić, s. r.

Broj: 06/XIX-188/2000 1. decembra 2000. godine Sarajevo

Samostalni sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji, vodoprivredi, ugostiteljstvu, turizmu i trgovini u Federaciji Bosne i Hercegovine Predsjednik Mehmed Avdagić, s. r.