

PRAKTIČAN PRIMJER OPĆEG KOLEKTIVNOG UGOVORA

Na temelju člana 112. Zakona o radu («Službene novine FBiH», broj: 43/99, 32/00 i 29/03), Vlada Federacije Bosne i Hercegovine i Udruženje poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine, na strani poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine i Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine, na strani zaposlenika Federacije Bosne i Hercegovine, zaključuju ,

OPCI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA TERITORIJU FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

I - OPCE ODREDBE

(«Službene novine FBiH», broj: 54/05)

Predmet Ugovora

..

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze poslodavaca i zaposlenika iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom, place i naknade placa, posebno najniza placa, djelovanje i uvjeti rada sindikata, pravila o postupku kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora, sustav i način postupanja tijela ovlastenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova, te strajk.

Teritorija i subjekti na koje se primjenjuje kolektivni ugovor

..

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se i primjenjuje na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine.

Kolektivni ugovor je obvezujući i važi za sva gospodarska društva bez obzira na vlasničku strukturu kapitala

u njima, organe uprave i službe za upravu, policiju, javne ustanove i druge pravne subjekte.

Samostalni sindikati za područja djelatnosti zaključuju kolektivne ugovore sukladno

ovom kolektivnom ugovoru i njihovim radnim i proizvodnim specifičnostima.

II - PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANAKA

..

Ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorima na razini kantona, kolektivnim ugovorima za područja djelatnosti, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih u

Zakonu o radu.

("Sluzbene n.ovine Federacije BiH'br.43/99, 32/00 i 29/03) i drugim zakonima kojima se reguliraju prava po osnovu rada.

Kolektivnim ugovorima na razini područja djelatnosti, pravilnicima o radu i ugovorima o radu, ne mogu se utvrditi manja prava za zaposlenike od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom na razini kantona, kolektivnim ugovorom za područje djelatnosti, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili

zakonom, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo.

kolektivnog ugovora.

Obveze poslodavaca i zaposlenika

Poslodavci su dužni pridržavati se odredbi ovog kolektivnog ugovora i kolektivnih ugovora kantona, područja djelatnosti i u skladu s njima donijeti pravilnik o radu i zaključiti ugovor o radu sa zaposlenicima.

Poslodavac mora omogućiti zaposleniku prije stupanja na rad da se upozna sa propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu. Poslodavac je dužan na prikladan način zaposlenicima učiniti dostupnim propise o zaštiti na radu, kolektivne ugovore i pravilnik o radu.

..

Poslodavac je obavezan zaposleniku sa kojim je zaključio ugovor o radu obezbijediti i dati posao i za obavljeni rad mu isplatiti plaću.

Poslodavac ima pravo blize odrediti mjesto i način obavljanja rada zaposlenika, postujući pritom prava i dostojanstvo zaposlenika.

Poslodavac je dužan osigurati zaposleniku uvjete za siguran rad, sukladno posebnim zakonom i drugim propisima.

Zaposlenik je obavezan prema uputama poslodavca, datim sukladno naravi i vrstom rada, izvršavati preuzeti posao.

III - PLACE I NAKNADE PLACA

Osnovna pravila za obracun i isplatu placa

Poslodavac je duzan zaposlenicima isplatiti jednake place za rad jednake vrijednosti, bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, regionalnu, spolnu, politicku i sindikalnu pripadnost i opredjeljenje.

Poslodavac ne moze zaposleniku obracunati i isplatiti placu u iznosu manjem od iznosa određenog kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu., ovog ugovora.

Kolektivnim ugovorom za podrucja djelatnosti, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuju se periodi isplate place, koji ne mogu biti duzi od 30 dana.

Poslodavac je duzan zaposleniku uruciti pismeni obracun bruto i neto place prilikom njene isplate.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati placu ili je ne isplati u cijelosti, duzan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata place zaposleniku uruciti obracun iznosa place koji je bio duzan isplatiti.

Obracun ima snagu izvrsne isprave. Pojedinačne isplate place nisu javne.

Osnovna placa

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

Osnovna placa je proizvod najnize neto place i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje zaposlenik obavlja.

Najniza placa

Najniza bruto placa se utvrđuje kolektivnim ugovorima za područje djelatnosti, s tim da bruto satnica sa doprinosima iz place, doprinosima na placu i porezom na placu ne može biti manja od 2,96 KM.

Najniza neto satnica ne može biti manja od 1,75 KM.

Izuzetno, kolektivnim ugovorima za područja djelatnosti, za pojedine subjekte u područjima djelatnosti, mogu se utvrditi uslovi, visina, način i periodi utvrđivanja bruto, odnosno neto satnice, koja ne može biti niza od 1,25 KM neto. Najniza neto placa je osnovica za obracun osnovne place zaposlenika.

..

Najniza bruto satnica uskladuje se sa povećanjem troškova života, rasta cijena na malo i ukupnog PRIVREDNOG napretka, najmanje jednom godišnje Odlukom Vlade Federacije BiH na temelju usuglasenih stavova socijalnih partnera, u ekonomsko-socijalnom vijeću za teritoriju Federacije BiH.

Ukoliko se troškovi života u posljednja tri mjeseca povećaju najmanje 5%, vrsi se obvezno uskladivanje najnize bruto satnice.

Utvrđivanje koeficijenta za obracun osnovne place

Vrednovanje poslova, odnosno utvrđivanje koeficijenta složenosti, kao i normi gdje je to potrebno, utvrđuje se kolektivnim ugovorima za područja djelatnosti, sukladno njihovim radnim i proizvodnim specificnostima.

Zaposlenici moraju unaprijed biti upoznati sa grupama složenosti poslova i radnim normama za koje zaključuju ugovor o radu.

Pravo na povećanu osnovnu placu

Zaposlenik ima pravo na povećanu osnovnu placu za otežane uvjete rada (buka, vlaga, prasina, mracne

prostorije, rad pri obojenoj svjetlosti, teski fizicki napori i sl.), kao i za rad gdje je zakonom propisana primjena sredstava zastite na radu.

Povecanje place utvrdit ce se kolektivnim ugovorima grana i djelatnosti uvazavajući specificnosti svakog podrucja djelatnosti.

Pravo na povecanu placu

Zaposlenik ima pravo na povecanu placu za:

- prekovremeni rad najmanje 30% od bruto satnice;
- nocni rad najmanje 30% od bruto satnice;
- rad na dan tjednog odmora najmanje 20% od bruto satnice;
- rad u dane blagdana koji su po zakonu neradni najmanje 50% od bruto satnice.

Dodaci se medusobno ne iskljucuju.

Pravo na povecanje place za godine radnog staza

Clanak 13.

Osnovna placa povecava se za svaku godinu radnog staza kod tog poslodavca za 0,6%, s ~tim da ukupno povecanje ne moze biti vece od 20%.

Pod radnim stazom u smislu stavka 1. ovog clanka podrazumijeva se i radni staz proveden kod poslodavca u slucaju promjene poslodavca ili njegovogpolozaja (npr; zbog prodaje, nasljedivanja, spajanja, pripajanja, promjene oblika drustva i dr.).

Pravo na naknadu place

Pravo na naknadu place zaposlenik sa promijenjenom radnom sposobnoscu ostvaruje sukladno zakonu.

Naknada u slučaju smrti zaposlenika i člana uže porodice i teske invalidnosti zaposlenika

U slučaju smrti zaposlenika uslijed nesreće na poslu i teškog profesionalnog oboljenja, njegovoj obitelji se isplaćuje novčana naknada u visini najmanje tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

U slučaju smrti zaposlenika ili teske invalidnosti zaposlenika koji nisu posljedica nesreće na poslu i u slučaju smrti člana uže obitelji zaposlenika, isplaćuje se naknada u visini najmanje dvije plaće iz prethodnog stavka. Članom uže obitelji smatraju se: braćni drug, djeca i roditelji, kao i unučad bez roditelja koje zaposlenik izdržava živci u zajedničkom kućanstvu.

Nagradivanje i stimuliranje zaposlenika

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

Pravo na ishranu u toku radnog vremena (topli obrok)

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

Ukoliko poslodavac ne osigurava ishranu, zaposleniku se isplaćuje mjesečna naknada u iznosu od najmanje 20% prosječne neto plaće

isplacene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Pravo na prijevoz na posao i sa posla

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

Regres za godisnji odmor

Zaposlenik ima pravo na regres za korištenje godisnjeg odmora u visini najmanje 50% prosjecne neto place svih zaposlenih ostvarene kod poslodavca u mjesecu koji prethodi isplati regresa, pod uslovom da privredni subjekt - poslodavac nije prethodnu poslovnu godinu zavrrio sa gubitkom.

Naknada za vrijeme bolesti zaposlenika

Zaposleniku pripada pravo na novcanu naknadu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, sukladno zakonu.

Pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu

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

Pravo na otpremninu u slučaju otkaza

Zaposlenik ima pravo na otpremninu u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim u

Zakona o radu.

Pravo na dnevnice

Zaposleniku pripada pravo na placene troskove prilikom službenog putovanja (dnevnica).

Visina dnevnice i način plaćanja ostalih putnih troškova utvrdit će se kolektivnim ugovorima područja djelatnosti, a na osnovu propisa koje donese Vlada Federacije Bosne i Hercegovine.

Naknada troškova zbog odvojenog života od porodice

Zaposlenik koji je privremeno upućen na rad van mjesta prebivalista njegove obitelji, ima pravo na mjesečnu naknadu troškova zbog odvojenog života od obitelji. Visina troškova utvrdit će se kolektivnim ugovorima kantona, područja djelatnosti i ugovorom o radu.

Naknada za rad na terenu (terenski dodatak)

Zaposlenik koji je zbog prirode poslova koje obavlja upućen na rad na terenu van mjesta zaposlenja u trajanju dužem od 30 dana neprekidno ima pravo na terenski dodatak.

Visina terenskog dodatka utvrdit će se kolektivnim ugovorima područja djelatnosti.

Medusobno isključivanje određenih prava

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

IV- DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Misljenja, prijedlozi, žalbe i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i na temelju rada rješavat će se direktnim pregovorima između poslodavca i sindikata. Sindikalnim predstavnicima koji nisu zaposleni kod poslodavca, ali čiji sindikat ima članove kod poslodavca, dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je to potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti.

Poslodavac je dužan da pravilnikom o radu predvidi i osigura uvjete za rad i djelovanje sindikata sukladno općim i kolektivnim ugovorima područje djelatnosti. Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće zaposlenika odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu suglasnost zaposlenika, te je redovno uplaćivati na račun sindikata, a na zahtjev i sukladno uputama sindikata.

Zastita sindikalnog povjerenika

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