



Klasifikacije djelatnosti BIH 2010 ("Službene novine BiH", broj 47/10).

### Zaključivanje pojedinačnog kolektivnog ugovora

#### Član 3.

Sindikata kod poslodavca i poslodavac privrednog društva u djelatnosti tekstilne, kožarsko-prerađivačke, gumarske i industrije obuču 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 29. i 33. 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 pripravničkog 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 uručivanja odluke o tome da nije zadovoljio na stručnom ispitu.

(7) Poslodavac je u obavezi pripravniku po završenom pripravničkom stažu izdati potvrdu o obavljenom pripravničkom stažu.

(8) Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa i provjera o osposobljenosti vrši se pod uvjetima i na način kao i za pripravnički 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: izvršioci, 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, usvojlac, 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 29. i 33. ovog kolektivnog ugovora.

##### Član 26.

Plaća za obavljeni 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

##### Član 27.

- (2) Osnovna plaća uvažavajući prirodu posla, utvrđuje se pravilnikom o radu poslodavca ili drugim internim aktom koji uređuje plaće radnika, kolektivnim ugovorom za privredno društvo 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 28.

- (1) Najniža plaća utvrđuje se kao umnožak najniže satnice i punog radnog vremena u mjesecu za koji se vrši obračun (8 sati x broj dana u mjesecu).
- (2) Najniža satnica utvrđuje se ovim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu s tim da najniža satnica, prije oporezivanja, ne može biti niža od 3,45 KM.
- (3) Utvrđeni iznos iz prethodnog stava uvećava se za doprinose iz plaće u skladu sa posebnim Zakonom.

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

##### Član 29.

- 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 28. 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 30.

- (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, posebnobljestava 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 31.

- (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 32.

- (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 33.

- (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 20% niže od najniže satnice utvrđene u članu 28. stav 2. 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 34.

- (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 35.

Poslodavac može nagraditi i stimulirati 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 36.

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

**Naknada za ishranu u toku radnog vremena (topli obrok)**

## Član 37.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku obezbijediti ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).
- (2) Ukoliko poslodavac ne obezbjeđuje ishranu, radniku se isplaćuje mjesečna naknada u dnevnom iznosu za dane prisustva na poslu najmanje od 0,7% do 1% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ali najviše do visine neoporezivog dijela u skladu sa važećim propisima.

**Prijevoz na posao i sa posla**

## Član 38.

- (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 39.

- (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 poslovaio 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 imati pravo pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog Ugovora.

**Pravo na dnevnicu**

## Član 40.

- (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 41.

- (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 42.

- (1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini najmanje:
  - jedne prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, za radnika koji je radio kod tog poslodavca od 1 do 5 godina;
  - dvije prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, za radnika koji je radio kod tog poslodavca od 5 do 20 godina;
  - tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, za radnika koji je radio kod tog poslodavca duže od 20 godina.

**Visina naknade ugovorene zabrane takmičenja radnika sa poslodavcem**

## Član 43.

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 44.

- (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 45.

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 ugovor o radu bez prethodnog pismenog upozorenja radniku.

**Trajanje otkaznog roka**

## Član 46.

- (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 47.

- (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 48.

- (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 49.

- (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 50.

- (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 51.

- (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 dodatka 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 52.

- (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 53.

- (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 54.

- (1) Ako se ne ostvaruju prava radnika utvrđena zakonom i ovim kolektivnim ugovorom, sindikat će stupiti u pregovore sa poslodavcem i zahtijevat će da se preduzmu odgovarajuće mjere.
- (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 55.

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 56.

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 57.

- (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 58.

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 59.

- (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 60.

- (1) Svaka strana potpisnica ima pravo da otkáže 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.
- (2) Nakon isteka otkaznog roka iz prethodnog stava, ovaj kolektivni ugovor prestaje da se primjenjuje.

Član 61.

- (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 62.

- (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 dvojbennim slučajevima.

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

#### Vremensko trajanje kolektivnog ugovora

Član 63.

- (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 64.

- (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 otkážu ovaj ugovor ili ne pokrenu izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora.

#### Rok za usklađivanje pravilnika o radu

Član 65.

- (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 66.

Nadzor nad primjenom ovog kolektivnog ugovora obavlja nadležni inspektor rada.

Član 67.

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

Član 68.

- (1) Ovaj kolektivni Ugovor zaključuje se u pet (5) istovjetnih primjeraka.
- (2) Ovaj kolektivni ugovor objavit će se u "Službenim novinama Federacije BiH".
- (3) Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osam dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH", a primjenjivat će se od 01.01.2023. godine.

Broj I-185/22

03. novembra/studenoga

2022. godine

Sarajevo

Na strani poslodavaca:  
Udruženje poslodavaca  
Federacije BiH

Grupacija poslodavaca za  
djelatnost tekstila,  
kože i obuće Federacije BiH  
Predsjedavajuća  
pregovaračkog tima

**Behrija Huseinbegović**, s. r.

(SI-1728/22-F)

Broj 01-44-11/22

03. novembra/studenoga  
2022. godine  
Sarajevo

Na strani radnika  
Sindikat tekstila, kože, obuće  
i gume  
Predsjednik

**Zlatibor Kojčić**, s. r.