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

u g o v o r n e s t r a n e:

1. Federacija Bosne i Hercegovine, Federalno ministarstvo energije, rudarstva i industrije,
   i
2. Udruženje poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine, na strani poslodavaca u oblasti proizvodnje i prerade metala u Federacije Bosne i Hercegovine, s jedne strane,
   i
3. Sindikat metalaca Bosne i Hercegovine, na strani zaposlenika u oblasti proizvodnje i prerade metala u Federacije Bosne i Hercegovine, s druge strane

zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

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

I OPĆE ODREDBE

Član 1.

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

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

Član 2.

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

Član 3.

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

Član 4.

(1) Na sva pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe zakona i drugih propisa iz oblasti rada koji važe na teritoriji Bosne i Hercegovine i Federacije Bosne i Hercegovine.
(2) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, izuzev ako za njihovu primjenu nije potrebna odgovarajuća prilagodba pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Član 5.

(1) Kolektivnim ugovorima za područje kantona, pojedinačnim kolektivnim ugovorima, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili drugim obavezujućim pravnim aktom ne mogu se utvrditi manja prava za zaposlenike od prava utvrđenih Zakonom, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine i ovim Ugovorom.
(2) U slučaju da je neko pravo različito regulisano Zakonom, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kantona, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili nekim drugim obavezujućim pravnim aktom,
za zaposlenika se primjenjuje najpovoljnije pravo.

II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 6.

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

Član 7.

(1) Prije zasnivanja radnog odnosa, obavezno se ljekarskim pregledom utvrđuju psihofizičke sposobnosti zaposlenika za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu.
(2) Troškove ljekarskog pregleda za zaposlenike s kojima zasnuje radni odnos snosi poslodavac.

Član 8.

(1) Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika.
(2) Ugovor o radu između poslodavca i zaposlenika se zaključuje na:
- neodređeno vrijeme,
- određeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu se zaključuje u pismenoj formi.
(3) Ugovor o radu obavezno sadrži sve podatke propisane Zakonom.
(4) Pored podataka iz prethodnog stava, ugovor o radu sadrži i podatke o:
- posebnim uslovima rada za određena radna mjesta;
- obezbjeđenju sredstava i mjera zaštite na radu;
- koeficijentu složenosti poslova koje će zaposlenik obavljati;
- druge podatke specifične za određena radna mjesta (probni rad, stručni ispit i sl.).

1. Probni rad

Član 9.

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

2. Prijem pripravnika

Član 10.

(1) Poslodavac može, u skladu sa Zakonom, da zaključi ugovor o obavljanju pripravničkog staža sa pripravnikom na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan Zakonom ili pravilnikom o radu.
(2) Kopiju ugovora o obavljanju pripravničkog staža poslodavac dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od dana zaključenja ugovora radi evidencije i kontrole.
(3) Ukoliko želi da zasnuju radni odnos, poslodavac sa pripravnikom može da zaključi i ugovor o radu na određeno vrijeme radi obavljanja pripravničkog staža.

Član 11.

(1) Poslodavac imenuje komisiju od najmanje tri člana, da prati rad pripravnika.
(2) Pripravnik se osposobljava prema programu koji izrađuje komisija iz stava 1. ovog člana.

Član 12.

(1) Nakon završenog pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom iz prethodnog člana.
(2) Pripravniku se o položenom stručnom ispitu izdaje uvjerenje, u skladu sa Zakonom.

Član 13.

(1) Pripravniku sa kojim je zaključen ugovor o obavljanju pripravničkog staža poslodavac obezbjeđuje prava utvrđena zakonom, uz topli obrok ili naknadu za topli obrok kao i ostalim zaposlenicima.
(2) Pripravniku sa kojim je zaključen ugovor o radu poslodavac obezbjeđuje naknadu plaće, topli obrok ili naknadu za topli obrok, kao i ostala prava koja imaju zaposlenici u radnom odnosu.

3. Volonterski rad

Član 14.

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

Član 15.

(1) Ugovor sa volonterom se zaključuje u pismenoj formi.
(2) Kopiju ugovora poslodavac dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od dana zaključenja ugovora radi evidencije i kontrole.

Član 16.

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

Član 17.

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

III RADNO VRIJEME

Član 18.

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

Član 19.

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

Član 20.

Preraspodjelu radnog vremena utvrđuje poslodavac odgovarajućim aktom.

IV ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmori

Član 21.

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

Član 22.

Način i vrijeme korištenja odmora u toku radnog dana, dnevnog odmora između dva radna dana i sedmičnog odmora utvrđuje se pravilnikom o radu.

Član 23.

(1) Zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 18 radnih dana.
(2) Godišnji odmor iz prethodnog stava uvećava se u zavisnosti od:
- dužine ukupnog radnog staža;
- rada u smjenama;
- težine uslova rada;
- različitih socijalnih i zdravstvenih okolnosti.

(3) Kriteriji za uvećanje godišnjeg odmora iz stava 2. ovog člana se međusobno ne isključuju.
(4) Uvećanje godišnjeg odmora u zavisnosti od navedenih okolnosti regulišu poslodavac i sindikat međusobnim dogovorom, u skladu sa ovim Ugovorom.

Član 24.

Zaposlenici koji rade na poslovima na kojima ih ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, a koji po svim osnovima imaju pravo na godišnji odmor u trajanju manjem od 30 radnih dana, koristiće godišnji odmor u trajanju od minimalno 30 radnih dana.

Član 25.

(1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac planom korištenja godišnjih odmora i rješenjem o korištenju godišnjeg odmora.
(2) Prilikom utvrđivanja vremena korištenja godišnjeg odmora poslodavac će, ukoliko to neće remetiti tehnološki proces rada, nastojati da uvaži želje zaposlenika u pogledu vremena korištenja godišnjeg odmora.

2. Odsustva

Član 26.

(1) Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo do sedam radnih dana u toku jedne kalendarske godine u slučaju:
- stupanja u brak;
- rođenja djeteta;
- smrti ili teže bolesti člana uže obitelji;
- smrti roditelja bračnog druga;
- selidbe;
- saniranja vlastitog stambenog objekta oštećenog od posljedica elementarne nepogode;
- sklapanja braka djeteta;
- dobrovoljnog davanja krvi;
- polaganje ispita za viši stepen stručne spreme.

(2) Članom uže obitelji, u smislu prethodnog stava, smatraju se: dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete uzeto na izdržavanje), supružnik (bračni i vanbračni), otac, majka, očuh, maćeha, braća i sestre, unučad, usvojilac, staratelj, dedo i nana (po ocu i majci).
(3) Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana regulišu poslodavac i sindikat međusobnim dogovorom, u skladu sa ovim ugovorom.

Član 27.

Za stručno obrazovanje i osposobljavanje za potrebe posla, kao i za sindikalnu edukaciju (sindikalne škole, seminari, kursevi i sl.) poslodavac zaposleniku može odobriti plaćeno odsustvo u trajanju do sedam radnih dana u toku kalendarske godine.

Član 28.

Zaposleniku se ne može uskratiti pravo na plaćeno odsustvo, bez obzira na karakter posla koji obavlja.

Član 29.

(1) Poslodavac može zaposleniku, na njegov obrazložen zahtjev, odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do šest mjeseci u toku kalendarske godine, ukoliko to neće remetiti tehnološki proces rada.
(2) Za vrijeme neplaćenog odsustva iz prethodnog stava, prava i obaveze zaposlenika miruju.

V OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 30.

(1) Poslodavac je obavezan prilikom promjena i uvođenja nove tehnologije ili nove organizacije rada omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, i to na teret poslodavca.
(2) Zaposlenik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

Član 31.

Poslodavac je dužan da pravilnikom o radu pobliže reguliše uvjete i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad, kao i međusobna prava i obaveze poslodavca i zaposlenika s tim u vezi.

VI ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Član 32.

(1) Poslodavac je dužan obezbjediti sigurne uslove rada i preduzeti sve potrebne mjere lične i kolektivne zaštite na radu kojima se štiti fizičko i psihičko zdravlje, te lična i kolektivna bezbjednost zaposlenika u procesu rada.
(2) Zaposlenik je dužan upotrebljavati sredstva zaštite na radu, te poštivati sve mjere lične i kolektivne zaštite na radu na način kojim se maksimalno štiti njegovo zdravlje i zdravlje i sigurnost ostalih zaposlenika.
(3) Sindikat je dužan poslodavcu pružiti svu potrebnu pomoć i podršku u provođenju mjera lične i kolektivne zaštite na radu.

Član 33.

Poslodavac je dužan, koliko je to objektivno moguće, pratiti naučna i tehnička dostignuća u oblasti zaštite na radu, i ista primjenjivati u procesu proizvodnje u cilju poboljšanja radnih uslova i nivoa sigurnosti na radu.

Član 34.

(1) Poslodavac je dužan organizovati sistematske ljekarske preglede za zaposlenike koji rade na poslovima na kojima se i uz primjenu sredstava zaštite na radu isti ne mogu zaštititi od štetnih uticaja, najmanje jedanput u dvije godine.
(2) Troškovi ljekarskih pregleda iz prethodnog stava padaju na teret poslodavca.

Član 35.

(1) Zaposlenik ima pravo, bez štetnih posljedica po prava iz radnog odnosa, da odbije da radi ako smatra da mu neposredno prijeti opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene neophodne mjere zaštite na radu, o čemu je dužan bez odlaganja obavijestiti inspekciju rada kantona.
(2) Zaposlenik koji je postupio na način iz prethodnog stava ima pravo na naknadu plate na teret poslodavca za svo vrijeme prekida rada kao da je radio, ukoliko je nadležni kantonalni inspektor svojim aktom utvrdio da je zaposlenik bio u pravu kada je odbio da radi pod takvim okolnostima.

Član 36.

(1) Poslodavci su dužni voditi naročitu brigu o zaštiti invalida rada, posebno ako je invalidnost nastala kao posljedica povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.
(2) Invalidima rada smatraju se oni zaposlenici kojima je taj status priznala nadležna ljekarska komisija.

VII PLAĆE

1. Plaće

Član 37.

(1) Osnovna netto plaća je najniži novčani iznos koji poslodavac mora isplatiti zaposleniku za puno radno vrijeme provedeno na poslovima odgovarajuće složenosti, u normalnim uslovima rada i za prosječne rezultate rada.
(2) Osnovna netto plaća zaposlenika se utvrđuje kao proizvod broja sati efektivnog rada u toku mjeseca, najniže netto satnice i pripadajućeg koeficijenta složenosti poslova.
(3) Zaposlenik ima pravo na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti.

Član 38.

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

Član 39.

(1) Samo u izuzetnim slučajevima, iz opravdanih razloga ekonomske prirode, poslodavac i sindikat mogu međusobnim dogovorom privremeno utvrditi najnižu cijenu sata i u iznosu manjem od iznosa predviđenog članom 38. ovog ugovora, ali ne manjem od 1,25 KM netto, odnosno 2,12 KM brutto, o čemu se zaključuje poseban sporazum.
(2) U smislu prethodnog stava, poslodavac i sindikat će odrediti i primjeren rok važenja sporazuma o nižoj od najniže cijene rada, koji ne može biti duži od šest mjeseci od dana njegovog zaključenja.
(3) Dogovorom poslodavca i sindikata, rok iz prethodnog stava se može produžavati.
(4) U cilju dokazivanja postojanja otežavajućih okolnosti u poslovanju na koje se poziva poslodavac je dužan sindikatu dostaviti na uvid odgovarajući izvještaj unutrašnje revizije, a u privrednim društvima koja nemaju unutrašnju reviziju poslodavac je dužan angažovati neovisnog vanjskog revizora ili revizorsku kuću i njihov izvještaj dostaviti sindikatu na uvid.
(5) Do postizanja dogovora iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan pridržavati se najniže satnice utvrđene u članu 38. ovog ugovora.

Član 40.

(1) Ukupna netto plaća zaposlenika se utvrđuje kao zbir osnovne netto plaće, ostvarenih dodataka na osnovnu plaću, naknada plaće i eventualnog stimulativnog dijela.
(2) Prilikom isplate plaće, poslodavac je dužan zaposleniku uručiti pismeni obračun brutto i netto plaće.
(3) Poslodavac koji na dan dospjelosti ne isplati plaću ili je ne isplati u cjelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće uručiti zaposleniku obračun iznosa plaće koju je bio dužan isplatiti.

Član 41.

(1) Podaci o pojedinačnim isplatama plaće nisu javni.
(2) Periodi isplate plaće ne mogu biti duži od 30 dana.

Član 42.

(1) Pravilnikom o radu, rangiranjem radnih mjesta u platne razrede i sistematizacijom radnih mjesta poslodavac utvrđuje složenost svakog radnog mjesta.
(2) Relativni odnos između grupa složenosti poslova, vrednovanje poslova, odnosno utvrđivanje koeficijenata složenosti pojedinih poslova poslodavac i sindikat regulišu međusobnim dogovorom, u skladu sa ovim ugovorom.

2. Dodaci na plaću

Član 43.

(1) Na osnovnu plaću iz člana 37. ovog ugovora, poslodavac obračunava i isplaćuje zaposleniku dodatke na plaću po slijedećim osnovima:

- po osnovu radnog staža;
- po osnovu uslova rada, ako nisu obuhvaćeni koeficijentom za obračun plaće;
- po osnovu noćnog rada;
- po osnovu prekovremenog rada;
- po osnovu rada u dane sedmičnog odmora, dane praznika i ostale dane koji su po zakonu neradni.

(2) Dodaci iz prethodnog stava se međusobno ne isključuju.

Član 44.

(1) Osnovna plaća zaposlenika povećava se za svaku godinu radnog staža kod tog poslodavca za 0,6%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.
(2) Pod radnim stažom u smislu stava 1. ovog člana podrazumjeva se i radni staž proveden kod poslodavca u slučaju promjene poslodavca ili njegovog pravnog položaja (npr. zbog: prodaje, naslijeđivanja, spajanja, pripajanja, promjene oblika društva i dr.).

Član 45.

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

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

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

Član 46.

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

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

3. Naknade plaće

Član 47.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće :

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

Član 48.

Poslodavac obračunava i isplaćuje zaposleniku naknade plaće, kako slijedi:

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

Član 49.

(1) Za vrijeme čekanja rasporeda na odgovarajuće radno mjesto, zaposlenik invalid II kategorije invalidnosti ima pravo na naknadu plaće u iznosu ne manjem od minimalnog iznosa predviđenog Zakonom.
(2) Ukoliko je invalidnost nastupila kao posljedica povrede na radu ili profesionalne bolesti, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu osnovne plaće radnog mjesta na kojem je radio do nastanka invalidnosti.
(3) Ukoliko je zaposlenik iz stava 1. ovog člana raspoređen na odgovarajuće radno mjesto, ima pravo na naknadu razlike plaće zbog manje plaće na tom radnom mjestu, do iznosa plaće koju je ostvarivao do nastanka invalidnosti.

Član 50.

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

Član 51.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za rad u visini plaće koju bi ostvario da je radio, bez dodataka iz člana 46. ovog ugovora, srazmjerno broju dana odsustva.

4. Ostala primanja zaposlenih (naknade koje nemaju karakter plaće)

Član 52.

(1) Poslodavac je obavezan zaposleniku obezbjediti ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).
(2) Ukoliko poslodavac ne obezbjeđuje ishranu, zaposleniku se isplaćuje mjesečna naknada u iznosu od najmanje 20% prosječne netto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednje objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 53.

(1) Zaposlenik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje.
(2) Dnevnica za službeno putovanje u zemlji iznosi 10% od prosječne plaće isplaćene u Federacije Bosne i Hercegovine u posljednja tri mjeseca, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
(3) Putni troškovi obračunavaju se i isplaćuju prema priloženim računima, osim troškova hotela *DE LUXE* kategorije.
(4) Dnevnica za službeni put u inostranstvo se isplaćuje na način propisan Uredbom Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.

Član 54.

(1) Zaposlenik koji je privremeno upućen na rad van mjesta svog prebivališta, ima pravo na naknadu troškova zbog odvojenog života od porodice u visini od najmanje 50% prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
(2) Zaposlenik koji je zbog prirode poslova koje obavlja upućen na rad na terenu vam mjesta zaposlenja u trajanju dužem od 30 dana neprekidno ima pravo na naknadu za rad na terenu (terenski dodatak). Visina terenskog dodatka utvrđuje se u zavisnosti od uslova obezbjeđenih za rad na terenu, i to:

a) ako je obezbjeđen smještaj i ishrana terenski dodatak iznosi 20% od visine dnevnice za službeno putovanje;
b) ako je obezbjeđen samo smještaj, terenski dodatak se obračunava najviše do visine dnevnice za službeno putovanje;
c) ako je obezbjeđena samo ishrana, terenski dodatak se obračunava najviše do visine od 70% iznosa dnevnice za službeno putovanje.

(3) Dnevnica, naknada troškova zbog odvojenog života od porodice i naknada za rad ne terenu se međusobno isključuju.

Član 55.

Zaposlenik ima pravo na prevoz ili na naknadu troškova prevoza na posao i sa posla, u skladu sa dogovorom poslodavca i sindikata.

Član 56.

(1) Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju.
(2) Otpremnina iz prethodnog stava obračunava se i isplaćuje u visini od najmanje tri prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ili tri prosječne plaće svih zaposlenih kod poslodavca iz mjeseca koji prethodi mjesecu u kojem je zaposlenik stekao uslove za penziju, ako je to za zaposlenika povoljnije.

Član 57.

(1) Zaposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od najmanje 50% prosječne netto plaće svih zaposlenih ostvarene kod poslodavca u mjesecu koji prethodi isplati regresa, osim ako je poslodavac prethodnu godinu završio sa gubitkom.
(2) Vrijeme i način isplate regresa utvrđuje se pravilnikom o radu.

Član 58.

(1) U slučaju smrti zaposlenika usljed nesreće na poslu i teškog profesionalnog oboljenja, poslodavac je dužan njegovoj porodici isplatiti jednokratnu novčanu pomoć u visini najmanje tri prosječne netto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednje objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
(2) U slučaju smrti zaposlenika ili teške invalidnosti zaposlenika koji nisu posljedica nesreće na poslu, kao i u slučaju smrti člana uže porodice zaposlenika, poslodavac je dužan zaposleniku ili njegovoj porodici isplatiti jednokratnu pomoć u iznosu od najmanje dvije prosječne netto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednje objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
(3) Članom uže porodice, u smislu stava 2. ovog člana, smatraju se: bračni drug, djeca, roditelji, kao i unučad bez roditelja koje zaposlenik izdržava živeći u zajedničkom domaćinstvu.

Član 59.

Poslodavac može pravilnikom o radu propisati posebne prigodne nagrade povodom praznika i jubileja.

VIII NAKNADA ŠTETE

Član 60.

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

IX PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Otkaz ugovora o radu

Član 61.

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

Član 62.

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

Član 63.

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

Član 64.

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

2. Otpremnina

Član 65.

(1) Zaposlenik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.
(2) Otpremnina u smislu prethodnog stava se obračunava i isplaćuje u iznosu ne manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.
(3) Poslodavac i sindikat mogu dogovoriti otpremnine i u iznosu većem od iznosa iz prethodnog stava, u skladu sa mogućnostima poslodavca.

X USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 66.

(1) Poslodavci se obavezuju da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati zakonit sindikalni rad i sindikalno organizovanje zaposlenih, niti izlagati sindikalne predstavnike bilo kakvim vrstama pritisaka zbog njihovog zakonitog rada i djelovanja.
(2) Sindikat se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi u skladu sa Zakonom.

Član 67.

(1) Poslodavac je dužan obezbjediti sindikatu slijedeće minimalne uslove za njegovo djelovanje:

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

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

Član 68.

(1) Predstavnicima sindikata poslodavac je dužan obezbjediti nesmetan pristup svim radnim mjestima ako je to potrebno za obavljanje sindikalne funkcije i zaštitu prava zaposlenika, na način koji neće ometati tehnološki proces rada niti ugrožavati sigurnost na radu
(2) Predstavnicima sindikata poslodavac će omogućiti da ističu obavještenja, proglase i druge akte sindikata na onim mjestima gdje će biti dostupni i vidljivi svim zaposlenicima.
(3) Poslodavac je dužan da predstavnicima sindikata dozvoli da radnicima dostavljaju informativne biltene, publikacije, letke i druga dokumenta sindikata na način koji neće remetiti nesmetano odvijanje tehnološkog procesa rada.

Član 69.

(1) Poslodavac je dužan sindikalnog predstavnika nakon prestanka njegove profesionalne funkcije koju je obavljao unutar privrednog društva ili u organizaciji izvan privrednog društva vratiti na poslove koje je obavljao prije izbora na funkciju, odnosno druge odgovarajuće poslove.
(2) Poslodavac se obavezuje da će najstrože sankcionisati bilo kakvo šikaniranje sindikalnog predstavnika koji se nakon prestanka funkcije vratio na posao, od strane njegovih pretpostavljenih ili drugih zaposlenika.

XI POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I ZAKLJUČIVANJA KOLEKTIVNIH UGOVORA

Član 70.

(1) Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora može pokrenuti svaka ugovorna strana određena Zakonom i ovim 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.

Član 71.

Strane kolektivnog ugovora dužne su u dobroj vjeri pregovarati o zaključenju kolektivnog ugovora u vezi pitanja koja mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

Član 72.

(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.

XII MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

1. Mirovno vijeće

Član 73.

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

2. Arbitraža

Član 74.

(1) Strane u sporu se mogu dogovoriti da rješavanje sporova povjere arbitraži.
(2) Arbitražno vijeće se formira na prijedlog bilo koje strane u sporu.
(3) Broj arbitara je neparan (najmanje 3).
(4) Svaka strana imenuje isti broj arbitara koji imaju svoje zamjenike, a predsjednika i njegove zamjenike strane imenuju sporazumno, iz reda istaknutih naučnih i stručnih radnika i uglednih građana koji nisu u poslovnoj ili drugoj vezi ni sa jednom stranom.
(5) Arbitraža donosi odluku po pravičnosti, u skladu sa zakonom.
(6) Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

XIII ŠTRAJK

Član 75.

(1) Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga radi zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa zaposlenika svojih članova, u skladu sa zakonom.
(2) Štrajk se najavljuje poslodavcu u pismenoj formi, najkasnije deset dana prije početka štrajka.
(3) Sindikat će voditi štrajk poštujući odredbe Zakona o radu, Zakona o štrajku (Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine broj 14/00) , Pravila sindikata o organizovanju i vođenju štrajka i ovog Ugovora.
(4) Ukoliko je štrajk organizovan i vođen na način iz stava 1. i 2. ovog člana, isti ne predstavlja povredu ugovora o radu.

Član 76.

(1) U proizvodnim cjelinama koje zbog tehnoloških specifičnosti ne mogu potpuno obustaviti rad, poslodavac zajedno sa Sindikatom određuje poslove koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka, kao i broj neposrednih izvršilaca koji ne mogu odsustvovati sa rada na tim poslovima za vrijeme štrajka, u skladu sa Zakonom o štrajku.
(2) Broj zaposlenika iz stava 1. ovog člana utvrđuje se sporazumom poslodavca i sindikata, u skladu sa Zakonom.

Član 77.

Sindikat može organizovati i štrajk upozorenja u trajanju od najduže 2 sata, u skladu sa Zakonom o štrajku.

XIV ZAVRŠNE ODREDBE

Član 78.

Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu i ugovore o radu sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 120 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

Član 79.

Za primjenu, provođenje i tumačenje ovog ugovora potpisnici će u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora formirati posebnu Komisiju od šest članova, u kojoj će svaka od ugovornih strana biti zastupljena sa po dva člana.

Član 80.

(1) Ovaj ugovor se zaključuje na period od godinu dana od dana stupanja na snagu.
(2) Nakon isteka roka iz prethodnog stava, ovaj ugovor važi i primjenjuje se do zaključenja novog kolektivnog ugovora.

Član 81.

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

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

Član 82.

(1) Ukoliko sindikat i poslodavac ne zaključe sporazum odnosno pojedinačni kolektivni ugovor do isteka roka određenog stavom 1. člana 81. ovog ugovora, odnosno ukoliko na osnovu svih relevantnih okolnosti postane očigledno da to neće moći učiniti do isteka pomenutog roka, donošenje odluke o svim pitanjima oko kojih nisu mogli postići saglasnost poslodavac i sindikat povjeravaju posebnoj arbitraži.
(2) Arbitražno vijeće iz prethodnog stava sastoji se od pet neovisnih stručnih lica – arbitara, od kojih će sindikat i poslodavac imenovati po jednog arbitra, a preostala tri arbitra će imenovati nadležni sud.
(3) O svim pitanjima iz stava 1. ovog člana arbitraža je dužna donijeti odluku u roku od 30 dana od dana isteka roka iz stava 1. člana 81.
(4) Strane su dužne voditi računa o blagovremenom formiranju arbitraže kako bi ista mogla donijeti odluku u predviđenom roku.
(5) Arbitražna odluka mora biti obrazložena.
(6) Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.
(7) Troškove arbitraže strane snose podjednako.

Član 83.

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

Član 84.

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

Član 85.

(1) Po zaključenju, ovaj ugovor se objavljuje u Službenim novinama Federacije Bosne i Hercegovine.
(2) Ovaj ugovor stupa na snagu naredni dan od dana objavljivanja u Službenim novinama Federacije Bosne i Hercegovine.
(3) Stupanjem na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti proizvodnje i prerade metala u Federacije Bosne i Hercegovine, objavljen u Službenim novinama F BiH broj 30/00.

Broj SM-02-199-XI/06
15. novembra 2006. godine, Sarajevo

Na strani zaposlenika:

Predsjednik Sindikata metalaca BiH,
Ismet Bajramović s.r.

Broj I-49/06
15. novembra 2006. godine
Na strani poslodavaca:

Ministar energetike, rudarstva i industrije Federacije BiH,
mr. Vahid Hećo s.r.

broj 07-18-619/06
15. novembra 2006. godine, Sarajevo

Predsjednik grupacije metalaca unutar
Udruženja poslodavaca Federacije BiH,
Avdić Alija, s.r.