

Član 91.

Mirovno vijeće sastoji se od tri člana. Svaka strana bira po jednog člana mirovnog vijeća, a treći član bira se sa liste koju utvrđuje resorni federalni ministar i to na period od 2 (dvije) godine.

Mirovno vijeće iz stava 1. ovog člana donosi Pravilnik o postupku pred tim vijećem.

Administrativne poslove za mirovno vijeće vrši resorno federalno ministarstvo. Troškove za člana mirovnog vijeća sa liste, koju utvrđuje resorni federalni ministar, snosi resorno federalno ministarstvo.

Član 92.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovog ugovora, a mora se dovršiti u roku od 10 (deset) dana od dana početka mirenja.

U postupku mirenja ispituju se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a po potrebi prikupljaju se i drugi dokazi i saslušavaju stranke.

Mirovno vijeće sastavlja pisani prijedlog nagodbe.

Ako ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe, nagodba ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Član 93.

U slučaju odbijanja prijedloga nagodbe, strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora, sporazumno, povjeriti arbitraži. Arbitražno vijeće broji 5 (pet) članova od čega po 2 (dva) imenuju ugovorne strane, a jednog zajedničkog člana (predsjednika) biraju iz reda uglednih stručnjaka iz oblasti koja je predmet spora.

Rad arbitražnog vijeća je javan.

Član 94.

Arbitraža zasniva svoju odluku na zakonu, drugom propisu, kolektivnom ugovoru i na pravičnosti.

Arbitražna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drugačije.

Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

XIX. ŠTRAJK

Član 95.

Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

Štrajk se može organizirati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnim ugovorom.

Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim ugovorom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

Član 96.

Tri mjeseca nakon potpisivanja ovog ugovora, reprezentativni sindikat i poslodavac potpisati će zajednički sporazum o obaveznim radnim aktivnostima koje će se odvijati u slučaju štrajka.

Član 97.

Odluku o stupanju u štrajk donosi ovlašteno tijelo reprezentativnog sindikata.

Odluka o stupanju u štrajk dostavlja se poslodavcu.

Član 98.

Poslodavac ne može pozivati na odgovornost radnike, niti ih dovoditi u nepovoljniji položaj, zbog učestvovanja u štrajku, bez obzira jesu li učlanjeni u sindikat ili nisu njegovi članovi.

XX. PRIMJENA I TUMAČENJA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 99.

Svaka ugovorna strana može pokrenuti postupak za izmjene i dopune ovog ugovora. Strana kojoj je podnesen pisani prijedlog dužna je očitovati se na predložene izmjene i dopune u roku od 15 (petnaest) dana od dana prijema prijedloga.

Član 100.

Potpisnici ovog ugovora se obavezuju da će na sva ostala pitanja iz radnog odnosa koja nisu uređena ovim ugovorom primjenjivati odredbe Zakona o radu i Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH.

Član 101.

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na period od 12 mjeseci. Ukoliko se ovaj kolektivni ugovor ne produži primjenju je se još šest mjeseci od datuma isteka.

Član 102.

Poslodavac je dužan usuglasiti opće akte s odredbama ovog ugovora u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

Član 103.

Početkom primjene ovog ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti elektroprivredne djelatnosti u Federaciji BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 61/07).

Način izmirivanja eventualno neisplaćenih potraživanja radnika nastalih do stupanja na snagu ovog ugovora bit će reguliran sporazumno.

Član 104.

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH", a primjenjivat će se od 1. januara 2017. godine.

Broj 081-1-11/16

04. novembra 2016. godine

Sindikato elektroenergetskih
radnika FBiH

Omer Sikira, s. r.

Broj 03-02-1264/2016

04. novembra 2016. godine

Vlada Federacije

Bosne i Hercegovine

Federalni ministar energije,

rudarstva i industrije

Nermin Džindić, s. r.

Broj 563/16

04. novembra 2016. godine

Nezavisni sindikat zaposlenika

Elektroprivrede HZ HB

Mostar

Dubravko Pervan, s. r.

Na temelju članka 182. stavak (1) Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16), članka 37. Općeg kolektivnog ugovora ("Službene novine Federacije BiH", broj 48/16)

UGOVORNE STRANE

1. Vlada Federacije BiH

2. SEER FBiH Sarajevo

3. NSUEPHZHB Mostar

Dana 28.09.2016. zaključuju

GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVOR ELEKTROPRIVREDNE DJELATNOSTI U FBiH

I. UVODNE ODREDNICE

Članak 1.

Kolektivnim ugovorom (nadalje: Ugovor) uređuju se prava i obveze poslodavaca i radnika elektroprivredne djelatnosti u Federaciji Bosne i Hercegovine (nadalje: Federacija BiH) iz radnog odnosa i na temelju rada sukladno Zakonu o radu

(nadalje: Zakon) ("Službene novine Federacije BiH" br. 26/16) i drugim propisima i Općim kolektivnim ugovorom.

Prema odredbama ovog ugovora poslodavci su gospodarska društva s većinskim državnim kapitalom koja se bave elektroprivrednom djelatnošću u Federaciji BiH.

Pod pojmom radnik, u smislu ovog ugovora, podrazumijeva se fizička osoba u radnom odnosu koja obavlja određene poslove za poslodavca na temelju ugovora o radu.

Ovim Granskim kolektivnim ugovorom o elektroprivrednoj djelatnosti u Federaciji Bosne i Hercegovine vrši se usklađivanje Granskog kolektivnog ugovora elektroprivredne djelatnosti u Federaciji Bosne i Hercegovine sa Zakonom o radu u Federaciji Bosni i Hercegovini.

Članak 2.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima poslodavca.

Opći akti poslodavca (pravilnici i ostali akti kojima se reguliraju radni odnosi i prava radnika iz radnih odnosa) moraju biti sukladni ovom ugovoru, osim ako nije drugačije regulirano Zakonom, a bit će doneseni uz konzultacije sa sindikatom.

Ako bi u općem aktu poslodavca pojedino pravo radnika bilo manje od prava utvrđenog ovim ugovorom, neposredno se primjenjuju odredbe ovog ugovora.

II. RADNI ODNOS

Članak 3.

Stupanjem na rad radnika na temelju zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.

Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj neuposlenosti (u daljem tekstu: obvezno osiguranje) sukladno zakonu.

Ovlaštena osoba vrši obvezno traženje odgovarajućeg radnika unutar Društva putem internog oglasa.

Zapošljavanje novog radnika moguće je tek nakon neuspjelog pokušaja traženja odgovarajućeg radnika unutar Društva putem internog oglasa.

Članak 4.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži, naročito, podatke o:

- a. nazivu i sjedištu poslodavca;
- b. imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika;
- c. trajanju ugovora o radu;
- d. dan otpočinjanja rada;
- e. mjestu rada;
- f. radnom mjestu na kojem se radnik zapošljava i kratak opis poslova;
- g. dužini i rasporedu radnog vremena;
- h. plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate;
- i. naknade plaće;
- j. trajanju godišnjeg odmora;
- k. otkaznom roku;
- l. druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom;
- m. posebnim uvjetima rada za određena radna mjesta (otežani, opasni i sl.);
- n. postupku zaštite prava radnika iz radnog odnosa;
- o. probnom radu i stručnom ispitu za određena radna mjesta.

Umjesto podataka iz st. 1. tač. g., h., i., j., k. i l. ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući član Zakona, ovog ugovora ili Pravilnika, kojim su uređena ta pitanja.

Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa radnikom u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz

naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drugačije ne dokaže.

Članak 5.

Ugovor o radu zaključuje se:

- a. na neodređeno vrijeme;
- b. na određeno vrijeme.

Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti za razdoblje duže od tri godine.

Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na razdoblje duže od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

PROBNI RAD

Članak 6.

Prigodom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stavka 1. ovog članka ne može trajati duže od šest mjeseci.

Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.

Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

PRIJAM VJEŽBENIKA

Članak 7.

Ugovor o radu sa vježbenikom zaključuje se na određeno vrijeme s tim da vježbenik ostvaruje sva prava utvrđena Zakonom i Pravilnikom.

STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Članak 8.

Na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, a radi stjecanja iskustva i polaganja stručnog ispita kao uvjeta za obavljanje određenih zanimanja, mogu se primati osobe koje su završile školovanje za takvo zanimanje.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa i provjera osposobljenosti odvija se pod istim uvjetima kao i za vježbenike. Za vrijeme stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa, osiguravaju se prava propisana Zakonom.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa iz stavka 1. ovog članka može trajati najduže godinu dana i to razdoblje ubraja se u vježbenički staž i radno iskustvo.

III. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI RADNO VRIJEME

Članak 9.

Puno radno vrijeme radnika traje 40 (četrdeset) sati tjedno.

Dnevno radno vrijeme i raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac Pravilnikom.

Članak 10.

U slučajevima neophodne potrebe radnik je obavezan na zahtjev poslodavca raditi duže od punog radnog vremena u tjednu (prekovremeni rad), a najviše do 8 (osam) sati tjedno.

Radnik može dragovoljno, na zahtjev poslodavca, raditi prekovremeno, i to u trajanju od još, najviše, 8 (osam) sati tjedno.

Članak 11.

Rad u vremenu između 22 sata uveče i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj zakonom, propisom kantona ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jedan tjedan.

ODMORI

Članak 12.

Sukladno Zakonu, poslodavac osigurava radnicima sljedeće odmоре u trajanju:

- tijekom radnog dana najmanje 30 (trideset) minuta (odmor ne može biti korišten na početku i na kraju radnog vremena),
- iznimno, na zahtjev radnika, odmor tijekom radnog dana u trajanju od najmanje 1 (jedan) sat za jedan dan tijekom radnog tjedna,
- dnevni odmor između dva radna dana najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno,
- tjedni odmor najmanje 24 (dvadeset četiri) sata neprekidno,
- godišnji odmor najmanje 20 (dvadeset) radnih dana.

Izuzetak u odnosu na stavak 1. ovog članka čine radnici koji rade u smjenama na radnim mjestima gdje se rad ne može prekidati zbog sigurnosti i naravi tehnološkog procesa i gdje vrijeme trajanja odmora tijekom rada može biti podijeljeno u više kratkih stanki od 10-15 minuta radi objedovanja na radnom mjestu i drugih potreba radnika, koje se uračunavaju u radno vrijeme.

Članak 13.

Radnicima koji su tijekom rada neprekidno izloženi štetnim tvarima poslodavac je dužan osigurati odmor na svakih 60 (šezdeset) minuta rada, 10 (deset) minuta odmora koji ulazi u radno vrijeme.

Pravilnikom o zaštiti na radu utvrđuju se radna mjesta iz stavka 1. ovog članka.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 14.

Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.

Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Trajanje godišnjeg odmora dužeg od najkraćeg propisanog Zakonom, ovisi od:

- dužine radnog staža,
- stručne spreme i skupine složenosti poslova,
- uvjeta rada,
- socijalnih i zdravstvenih uvjeta.

Prema dužini radnog staža, dužina godišnjeg odmora uvećava se za svake navršene 3 godine radnog staža po 1 radni dan.

Dužina godišnjeg odmora, ovisno od stručne spreme koja se traži za radno mjesto radnika, uvećava se kako slijedi:

- NKV, PKV, NSS za 1 radni dan,
- KV, SSS za 2 radna dana,
- VKV, VŠS za 3 radna dana,
- VSS za 4 radna dana.

S obzirom na uvjete rada za radnike koji rade kontinuirano na neposrednom održavanju ili remontima objekata, te na visinama, pod zemljom, na visokim ili niskim temperaturama, u vlazi ili buci, za radnike koji rade na terenu ili u nadzoru na izgradnji objekata duže od 60 dana tijekom godine, te za radnike koji rade u smjenama, dužina godišnjeg odmora uvećava se za 3 dana.

Radnici koji rade na izuzetno teškim poslovima na kojima se uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, koji su utvrđeni posebnim postupkom predviđenim Zakonom, imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

Za radnike iz prethodnog stavka ovog članka, ovisno od uvjeta rada sukladno propisanoj metodologiji, godišnji odmor se uvećava:

- 2 dana do 5% otežanih uvjeta rada,
- 3 dana do 10% otežanih uvjeta rada,
- 4 dana do 15% otežanih uvjeta rada,
- 5 dana preko 15% otežanih uvjeta rada.

Radnik koji živi u teškim socijalnim i zdravstvenim uvjetima ima pravo na uvećanje godišnjeg odmora i to:

- radniku - ratnom vojnom invalidu preko 50% invalidnosti za 5 radnih dana,
- radniku - ratnom vojnom invalidu do 50% invalidnosti za 4 radna dana,
- radniku - invalidu II kategorije invalidnosti za 3 radna dana,
- radniku - sudioniku oružanih snaga Bosne i Hercegovine za svaku godinu provedenu u oružanim snagama za 1 radni dan,
- radniku - samohranom roditelju, odnosno staratelju djeteta i majci do navršanih 10 godina života djeteta za 2 radna dana,
- radniku - roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvitku ili s utvrđenim invaliditetom za 3 radna dana.

Radnik je činjenice iz prethodnog stavka dužan dokumentirati poslodavcu odgovarajućim dokumentom.

Kriteriji se primjenjuju kumulativno, s tim da godišnji odmor ne može trajati duže od 30 (trideset) radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne ubrajaju se blagdani, neradni dani, subote i nedjelje.

Radnik, koji se prvi put uposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 (petnaest) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

Ako je radnik zasnovao radni odnos tijekom kalendarske godine, a nema 6 (šest) mjeseci radnog staža neprekidno, ostvaruje pravo na godišnji odmor u toj godini, i to 2 (dva) dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

Radnik kojem prestaje ugovor o radu radi stjecanja prava na mirovinu do 1. srpnja, ima pravo na puni godišnji odmor, a koristit će ga do dana prestanka ugovora o radu u opsegu koji je moguć.

Članak 15.

Godišnji odmor može se koristiti tijekom čitave kalendarske godine na temelju Plana korištenja godišnjih odmora, koji donosi poslodavac najkasnije do 31. ožujka tekuće godine, a sukladno potrebama procesa rada.

Radnik može na pisani zahtjev koristiti godišnji odmor i prije donošenja Plana korištenja godišnjih odmora.

Na temelju Plana iz st. 1. i 2. ovog članka, poslodavac je obavezan uručiti radniku pojedinačno rješenje o korištenju godišnjeg odmora, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

Članak 16.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristit će bez prekida u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) radnih dana u tekućoj kalendarskoj godini, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to zaželi, uz obvezu da o tom izvjesti poslodavca najmanje tri (3) dana prije njegovog korištenja.

Radnik koji je započeo korištenje godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije iskorišten uslijed bolesti ili porodiljskog dopusta, ima ga pravo iskorištiti do 30. lipnja sljedeće godine, pod uvjetom da je radio najmanje 6 (šest) mjeseci u godini koja je prethodila godini u kojoj se vratio na rad.

Članak 17.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz člana 15. stav 4. ovog ugovora.

DOPUSTI

Plaćeni dopust

Članak 18.

Radnik ima pravo plaćenog dopusta ukupno 7 (sedam) radnih dana tijekom jedne kalendarske godine, s tim da u pojedinačnim slučajevima ostvaruje sljedeća prava:

- sklapanje braka 5 radnih dana,
- rođenje djeteta 5 radnih dana,
- smrt roditelja ili staratelja, supružnika, djeteta, 7 radnih dana,
- smrt roditelja supružnika, brata, sestre, djeda, bake, unuka, 3 radna dana,
- teška bolest supružnika, djece, roditelja 7 radnih dana,
- teška bolest ostalih članova uže obitelji 3 radna dana,
- sklapanje braka djeteta radnika 3 radna dana,
- otklanjanje štetnih posljedica elementarnih nepogoda 5 radnih dana,
- selidba 3 radna dana,
- za slučaj obrazovanja i usavršavanja o vlastitom trošku 5 radnih dana,
- ostalih osobnih potreba 2 radna dana.

Dragovoljni darivatelji krvi za svako darivanje krvi koriste 2 (dva) dana odsustva s rada neposredno nakon dana darivanja krvi, zasebno i neovisno od broja dana iz stavka 1. ovog članka tijekom godine i koji se računaju kao da su radili.

Za slučaj stručnog obrazovanja i usavršavanja, radniku se može odobriti plaćeni dopust i do 30 (trideset) radnih dana u jednoj godini.

Za polaganje stručnog ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust od 3 (tri) radna dana, od kojih jedan dan mora koristiti na dan polaganja stručnog ispita.

Neplaćeni dopust

Članak 19.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 (trideset) radnih dana u tekućoj kalendarskoj godini radi neophodnih privatnih poslova u sljedećim slučajevima:

- radi teže bolesti člana uže obitelji, odnosno člana kućanstva,
- izgradnju ili popravke kuće i popravka stana,
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizaciju na osobni trošak.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust duže od 30 (trideset) dana ovisno o opravdanosti zahtjeva. Odluku o tome donosi ovlaštena osoba sukladno Pravilniku.

Članak 20.

Radnici koji su imenovani u predstavnička tijela organa Bosne i Hercegovine, Federacije BiH, županije, grada i općina imaju pravo na neplaćeni dopust za dane kad su obvezni nazočiti

sjednicama organa u koje su imenovani ili izabrani. Obveza je radnika najaviti nazočenje istim po primitku poziva na sjednicu.

IV. ZAŠTITA I SIGURNOST RADNIKA

Članak 21.

Poslodavac je dužan osposobiti i opremiti adekvatnom osobnom i kolektivnom zaštitnom opremom radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te sprječava nastanak nesreće.

Dužnost je radnika brinuti se o osobnom zdravlju i sigurnosti, kao i o zdravlju i sigurnosti drugih s kojima radi.

Zaštita radnika ostvarivat će se sukladno odredbama Zakona i drugim pozitivnim zakonskim propisima.

Članak 22.

Radnik ima pravo odbiti raditi na poslovima od kojih mu prijeti opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je dužan odmah izvijestiti nadležnu Inspekciju rada, poslodavca i sindikat.

Ukoliko radnik odbije raditi zbog razloga iz prethodnog stavka, 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 poduzeti bilo kakve mjere odgovornosti.

Članak 23.

U slučaju ozljede na radu i profesionalne bolesti, poslodavac je obavezan osigurati besplatnu zdravstvenu zaštitu, odnosno snositi sve troškove liječenja radnika koji nisu pokriveni redovitim zdravstvenim osiguranjem.

Poslodavac je obavezan, jednom godišnje, organizirati besplatne sistematske liječničke preglede za radnike koji rade na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada, te jednom u dvije godine za ostale radnike, a što će biti definirano Pravilnikom društva.

Poslodavac će osigurati i liječenje u toplicama oboljelih radnika, a što će se regulirati Pravilnikom.

Članak 24.

Poslodavac ne može odbiti uposliti ženu zbog njene trudnoće ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu.

Žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, može biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je ustvrdio ovlašteni liječnik.

Ako poslodavac nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje žene, u smislu stavka 2. ovog članka, žena ima pravo dopusta sa rada uz naknadu plaće sukladno ovom Ugovoru i Pravilniku.

Privremeni raspored iz stavka 2. ovog članka ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.

Za vrijeme trajanja trudnoće odnosno za vrijeme dojenja, poslodavac će isplaćivati razliku do pune plate radnici, a sva ostala prava ista ostvaruje sukladno Zakonu.

Članak 25.

Jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvitku (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, a na temelju nalaza nadležne zdravstvene ustanove.

Roditelju koji koristi pravo iz stavka 1. ovog članka pripadaju sva prava iz radnog odnosa sukladno Zakonu.

Član 26.

Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad

Povrede na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.

Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do 6 mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlaštenii ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima

pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od 6 mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnoj sposobnosti.

Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stavka 3. ovog članka poslodavac može radnika, uz njegovu suglasnost, rasporediti na poslove niže stručne spreme, prema njegovoj radnoj sposobnosti.

Ako poslodavac namjerava da uposli radnika sa kvalifikacijom i stepenom stručne spreme koju ima radnik koji je u smislu stavka 4. ovog članka raspoređen na poslove niže stručne spreme, dužan je, prije zapošljavanja drugog radnika, ponuditi uposlenje radniku iz stavka 4. ovog članka.

Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stavka 3. i stavka 4. ovog članka poslodavac može nakon provedenih konzultacija sa sindikatom, uz njihovu suglasnost, otkazati ugovor o radu.

Radnik je dužan najkasnije u roku od 3 dana od nastupanja spriječenosti za rad, pisanim ili usmenim putem obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

V. RESTRUKTURIRANJE I PRIVATIZACIJA ELEKTROENERGETSKOG SEKTORA

Članak 27.

Poslodavac se obvezuje pravovremeno, a najmanje jedanput godišnje i po potrebi, obavijestiti sindikate o aktivnostima na izradi planova za restrukturiranje i privatizaciju društva te utjecaju njegove poslovne politike na gospodarski i socijalni položaj radnika.

Članak 28.

U slučaju restrukturiranja, statusnih promjena ili pravnih poslova kojim poslodavac elektroenergetskog sektora utemeljuje nova društva ili ukoliko dođe do prodaje dijela državnog kapitala i promjene vlasničke strukture u JP "Elektroprivreda Hrvatske Zajednice Herceg-Bosne" d.d. Mostar i JP "Elektroprivreda Bosne i Hercegovine" d.d. - Sarajevo, poslodavac i sindikat su suglasni da se u tenderu i ugovoru o prodaji, pored ostalog, navede uvjet da, u roku od najmanje 3 (tri) godine od dana zaključivanja ugovora o prodaji, neće doći do otpuštanja radnika, otkazivanjem ugovora o radu od strane poslodavca zbog ekonomskih, tehničkih i drugih razloga, niti će se mijenjati odredbe postojećeg Kolektivnog ugovora.

VI. SOLIDARNOST

Članak 29.

Radnik ima pravo u slučaju promjene radnog mjesta zadržati osnovnu plaću radnog mjesta na kojem je radio kad je 5 godina pred ispunjenjem uvjeta za prestanak ugovora o radu zbog navršanih 65 godina života i najmanje 20 godina staža osiguranja ili zbog 40 godina provedenih u radnom odnosu.

VII. PLAĆE, DODACI NA PLAĆU, STIMULACIJSKI DIO PLAĆE, NOVČANA NAKNADA ZA VJEŽBENIKA I NAKNADA PLAĆE

Članak 30.

Podaci o plaćama po odredbama ovog Kolektivnog ugovora su javni.

Podaci o pojedinačnim isplataama su tajni.

Članak 31.

Plaća se utvrđuje, obračunava i isplaćuje najmanje jedanput mjesečno u konvertibilnim markama (KM).

Članak 32.

Plaća se sastoji od osnovne plaće, dijela plaće po temelju radnog učinka, dodatka na plaću i naknada plaće.

Poreze i doprinose na plaću uplaćuje poslodavac, sukladno zakonu.

Osnovna plaća

Članak 33.

Osnovna plaća je najniži iznos koji se radniku mora isplatiti za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće skupine složenosti, normalne uvjete i rezultate rada.

Osnovna plaća je proizvod najniže neto satnice, koeficijenta složenosti poslova koje radnik obavlja i ostvarenog fonda sati.

Članak 34.

Najniža satnica prije oporezivanja ne može biti manja od 2,72 KM.

Izuzetno, isključivo u slučaju JP Elektroprivrede HZHB d.d. Mostar, sa ciljem zaštite prava radnika, poslodavac će općim aktom izvršiti korekciju najniže satnice iz stavka 1. koja će po svojoj visini i iznosu biti ekvivalentna satnici u trenutku zaključenja ovog ugovora.

Na najnižu osnovnu plaću uposlenika primjenjuju se koeficijenti iz platnih razreda danih u ovom Ugovoru.

Ti koeficijenti, ovisno o složenosti poslova radnih mjesta i stupnja stručne spreme, kreću se od 1,00 do 5,40 i to:

I skupina	najmanje složeni poslovi (NK)	1,00-1,40
II skupina	manje složeni poslovi (PK)	1,40-1,80
III skupina	srednje složeni poslovi (KV)	1,90-2,40
IV skupina	složeni poslovi (SSS)	2,20-2,80
V skupina	složeni poslovi s izraženijom samostalnošću u radu (VKV)	2,60-3,40
VI skupina	složeni i specijalizirani poslovi (VŠS)	3,20-3,90
VII skupina	složeni i raznovrsni poslovi (VSS)	3,80-5,40

Potpisnici kolektivnog ugovora su suglasni da zbog eventualnog nastanka okolnosti iz članka 8. Općeg kolektivnog ugovora, poslodavac na kojeg se odnosi ovaj kolektivni ugovor može utvrditi uvjete, visinu, način i razdoblje primjene najniže satnice uz suglasnost sindikata poslodavca koji ima potrebnost za promjenom gore navedene odredbe Općeg kolektivnog ugovora.

Članak 35.

Radnik ima pravo na uvećanu osnovnu plaću na temelju otežanih uvjeta rada.

Temelj za utvrđivanje dodataka na otežane uvjete rada je osnovna plaća radnika i vrijeme trajanja uvjeta rada u obračunskom razdoblju.

Tipizirane skupine poslova, te pripadajuće koeficijente i način primjene koeficijenata, temeljni broj bodova i radna mjesta odnosno prostore gdje se rad obavlja, poslodavac će utvrditi Pravilnikom, Pravilnikom o zaštiti na radu i metodologijom vrednovanja radnih mjesta najkasnije 60 (šezdeset) dana nakon potpisivanja ovog ugovora uzimajući pri tome u obzir: mikroklimatske uvjete, opasnost od ozljeda, napore, izloženosti stresu, rad u smjeni i turnusu i drugo.

Članak 36.

Osnovna plaća radnika uvećava se za svaku godinu penzijskog staža za 0,4% do 0,6% što će biti riješeno pravilnikom o radu, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Članak 37.

U slučaju da godišnja stopa inflacije pređe 5% izvršice se usklađivanje najniže neto satnice sukladno rastu BDP-a i inflacije sukladno podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Dodaci na plaću

Članak 38.

Osnovna plaća uposlenika uvećava se:

- za rad noću 50%,
- za prekovremeni rad 50%,
- za rad na dan tjednog odmora (nedjeljom) 35%,

- za rad na dane blagdana koji su neradni dani 50%,
- za vrijeme provedeno u vježbenosti kod kuće u vrijeme odmora između dva uzastopna dana 20%,
- za vrijeme provedeno u vježbenosti kod kuće u vremenu u kojem se ne radi (blagdani u BiH) 30%.

Dodaci se međusobno ne isključuju izuzev u slučajevima:

- vježbenosti kod kuće koji isključuje primjenu ostalih dodataka iz stavka 1. ovog članka,
- rada na dane blagdana koji su neradni u BiH, a koji isključuju naknadu za rad nedjeljom.

Radni učinak

Članak 39.

Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće iz Zakona o radu, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

Radni učinak definirat će se posebnim aktom poslodavca.

Plaća za vježbenika

Članak 40.

Tijekom obavljanja vježbeničkog staža, vježbenik ima pravo na plaću u iznosu od najmanje 70% osnovne plaće njegovog radnog mjesta.

Naknada plaće

Članak 41.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme godišnjeg odmora,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad uslijed bolesti,
- za vrijeme porodijskog dopusta, za plaćeni dopust i blagdane,
- za prekid rada (koji nije prouzročio radnik),
- za vrijeme odsutnosti s posla zbog obrazovanja, stručnog osposobljavanja i prekvalifikacije na koje ga je uputio poslodavac,
- u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom.

Naknada plaće iz stavka 1. ovog članka uvećava se za naknadu po temelju staža iz članka 36. ovog ugovora.

Članak 42.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku pripada naknada u visini prosječno ostvarene njegove plaće za prethodna tri mjeseca kad je radio.

Za dane kad ne radi zbog privremene nesposobnosti za rad u slučaju bolesti, njege člana uže obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, ovog ugovora i Pravilnika.

Članak 43.

Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad iznosi 100% od osnovice za bolovanje zbog: ozljede na radu ili oboljenja od profesionalne bolesti, bolesti i komplikacija prouzročenih trudnoćom i porođajem, transplantacije živog tkiva i organa u korist druge osobe.

Članak 44.

Osnovica za naknadu plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad uslijed bolovanja je plaća isplaćena radniku - osiguraniku za mjesec koji prethodi mjesecu u kojem je nastupio slučaj na temelju kojeg se stječe pravo na naknadu plaće.

Rokovi i razdoblje isplate plaće i zaštita plaće

Članak 45.

Poslodavac plaću isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec.

Rok za isplatu plaće je do desetog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće radniku uručiti pisani obračun plaće koju je bio dužan isplatiti sa svim elementima s kojima je obračun utvrđen, kao i prikaz svih odbitaka za doprinose, poreze i druge odbitke na temelju zakonskih propisa ili temeljene na izjavi radnika (različite vrste otplate kredita, članarine i sl.).

Članak 46.

Naknada plaće iz članka 41. isplaćivat će se sukladno Zakonu, Kolektivnom ugovoru i Pravilniku i to zajedno s plaćom.

Članak 47.

Poslodavac ne može, bez izvršne sudske odluke ili bez suglasnosti radnika, svoju tražbinu prema radniku namiriti uskraćivanjem plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskraćivanjem naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Članak 48.

Sukladno pozitivnoj bilanci poslovanja, a na temelju procjene rezultata poslovanja, prije iskazane dobiti, poslodavac može radnike nagraditi iznosom do jedne prosječne plaće društva, obračunate za razdoblje tekuće godine.

VIII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA REGRES

Članak 49.

Radniku pripada regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu 50% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH ukoliko poslodavac nije prethodnu godinu poslovao sa gubitkom.

Regres će poslodavac isplatiti radnicima u prvoj polovici tekuće godine.

NAKNADA ZA VJERSKE, NACIONALNE I DRŽAVNE BLAGDANE

Članak 50.

Poslodavac može istovremeno svim radnicima u tekućoj godini isplatiti naknadu za vjerske, nacionalne i državne blagdane, a nadnevak, iznos i način isplate poslodavac će dogovoriti sa sindikatom.

TROŠKOVI PRIJEVOZA

Članak 51.

Radnik ima pravo na troškove prevoza na posao i sa posla, što će biti uređeno aktom poslodavca.

Do donošenja akta poslodavca iz stavka 1. ovog članka primjenjivat će se članak 53. Kolektivnog ugovora Elektroprivredne djelatnosti u FBiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 61/07).

TOPLI OBROK

Članak 52.

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

Ukoliko poslodavac ne osigura ishranu radniku se isplaćuje naknada za prehranu tijekom rada, po danu u iznosu od 1,8%-2% prosječne mjesečne plaće u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku što predstavlja ukupan trošak poslodavca po temelju toplog obroka i utvrđuje se tromjesečnom odlukom poslodavca.

Radniku ne pripada naknada za topli obrok za dane kad nije radio po bilo kom temelju (službeni put, plaćeni dopust, rad na terenu, bolovanje i sl.), osim u slučaju dragovoljnog davanja krvi.

DNEVNICA

Članak 53.

Radnik ima pravo na naknadu troškova koji nastaju upućivanjem radnika na službeno putovanje - dnevnicu izvan sjedišta rada.

Dnevnice za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu isplaćuju se sukladno općem aktu Vlade FBiH.

TERENSKI RAD

Članak 54.

Pravo na terenski dodatak regulirat će se općim aktom poslodavca.

Članak 55.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

KORIŠTENJE OSOBNOG AUTOMOBILA U SLUŽBENE SVRHE

Članak 56.

Korištenje osobnog automobila u službene svrhe će se regulirati općim aktom poslodavca.

NAGRADA ZA DUGOGODIŠNJI RAD RADNIKU

Članak 57.

Poslodavac može isplatiti nagradu za dugogodišnji rad radniku prema Pravilniku Društva, a ista će se isplaćivati povodom Dana Društva.

OTPREMNINA

Članak 58.

Radnik ima pravo na otpremninu prigodom odlaska u mirovinu u iznosu ili od 5 do maksimalno 6 prosječnih njegovih plaća u društvu ostvarenih u prethodna tri mjeseca ili od 6 do maksimalno 6 prosječnih plaća u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za radnika povoljnije.

Članak 59.

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 obveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza 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.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se Pravilnikom ili ugovorom o radu. Otpremnina 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.

Otpremnina iz stavka 2. ovog članka ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Izuzetno, umjesto otpremnine iz stavka 2. ovog članka, poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stavova 2. i 4. ovog člana, utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

JEDNOKRATNE NOVČANE POTPORE

Članak 60.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na jednokratnu novčanu potporu u sljedećim slučajevima:

- u slučaju smrti radnika, u visini 5 (pet) prosječnih plaća društva isplaćenih u prethodna 3 (tri) mjeseca ili 5 (pet) prosječnih plaća ostvarenih u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to povoljnije,

- u slučaju smrti člana njegove uže obitelji, u visini 3 (tri) prosječne plaće u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku,
- otklanjanja štetnih posljedica nastalih uslijed djelovanja elementarnih nepogoda (zemljotres, poplave, požar i dr.) na stambenom objektu radnika u visini 2 (dvije) prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Jednokratna potpora iz stavka 1. alineja 2. ovog članka pripada radniku i u slučaju mrtvorodenog djeteta.

Članak 61.

Poslodavac može radniku odobriti novčanu potporu za troškove liječenja teške bolesti radnika u iznosu od ukupno 2 prosječne plaće društva isplaćene u prethodna 3 (tri) mjeseca ili člana uže obitelji u iznosu do ukupno 1 prosječne plaće društva isplaćene u prethodna 3 (tri) mjeseca, a kod izuzetno teških oboljenja i više, a najviše do 10 (deset) prosječnih plaća društva, isplaćenih u prethodna 3 (tri) mjeseca.

Troškovi liječenja čiji ukupni iznos prelazi 2 (dvije) prosječne plaće društva, vezano za stavak 1. ovog članka, bit će isplaćeni radniku na temelju ispostavljenog računa nadležne medicinske ustanove.

Odluka o odobravanju novčane potpore za troškove liječenja donosi se na prijedlog posebnog povjerenstva imenovanog sa zadatkom obrade takovih zahtjeva za potporu, shodno ovom članku.

Kad troškovi liječenja prelaze najviši iznos (10 prosječnih plaća), Nadzorni odbor društva treba dati suglasnost na isplatu istih od strane poslodavca.

Postupak, način i uvjeti za dodjelu potpore, te rad povjerenstva iz prethodnog stavka uređuju se posebnim aktom društva donijetim uz konzultacije sa sindikatom.

Članak 62.

U slučaju smrti umirovljenog radnika poslodavca, njegova obitelj ima pravo na jednokratnu novčanu potporu u iznosu od 3 (tri) prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, osim ako obitelj ne može ovo pravo ostvariti po drugom temelju.

Članak 63.

Pod članom uže obitelji iz čl. 18., 19., 40., 60 i 61. ovog ugovora podrazumijevaju se bračni, odnosno vanbračni drug, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), roditelji (otac, majka, očuh, maćeha, usvojitelj), malodobni braća i sestre, koje radnik izdržava živeći u zajedničkom kućanstvu.

Pod teškom bolešću iz čl. 61. podrazumijevaju se sljedeće bolesti:

akutna tuberkuloza, maligna oboljenja, endemska nefropatija, kirurška intervencija na srcu i mozgu, sve vrste degenerativnih oboljenja centralnog nervnog sustava, infarkt (srčani, moždani), oboljenje mišićnog sustava, paraliza i druge teške bolesti određene općim aktom Federalnog ministarstva zdravstva, kao i teške tjelesne ozljede. Bolest, odnosno tjelesna ozljeda se dokazuje na temelju dijagnoze ovlaštene osobe zdravstvene struke, odnosno zdravstvene ustanove.

Ukoliko u društvu rade dva ili više radnika koji su članovi uže obitelji, stavak 1. ovog članka, tad pravo na jednokratnu potporu može ostvariti samo jedan od njih, vezano za čl. 61. ovog ugovora.

Članak 64.

Ukoliko radnik iz članka 60., stavak 1., alineja 1. i umirovljeni radnik iz članka 62., nemaju obitelji, jednokratna novčana potpora u iznosu navedenom u članku 62., isplaćuje se

osobi koja organizira sprovod umrlog odnosno umirovljenog radnika.

DAR DJECI RADNIKA

Članak 65.

Prigodom vjerskih ili državnih blagdana poslodavac može radnicima jednokratno isplatiti novčani iznos ili dati dar za svako dijete do navršenih 10 godina u tekućoj kalendarskoj godini u iznosu od minimalno 5% prosječne neto plaće društva isplaćene u prethodnom mjesecu.

Pravo na dar iz stavka 1. ovog članka imaju i djeca umrlih i poginulih radnika do navršenih 10 godina.

Ukoliko u društvu rade dva ili više radnika koji su članovi uže obitelji, tad pravo na dar djetetu može ostvariti samo jedan od njih.

NOVČANA POTPORA ZA ŠKOLOVANJE DJECE UMRLIH RADNIKA

Članak 66.

Novčana potpora za školovanje djece umrlih radnika isplaćuje se mjesečno, po djetetu, do kraja redovitog školovanja, a najduže do navršene 26. godine života, i to:

- za djecu koja pohađaju osnovnu školu, minimalno 10% od prosječne plaće društva,
- za djecu koja pohađaju srednju školu, minimalno 15% od prosječne plaće društva,
- za redovite studente, minimalno 20% od prosječne plaće društva.

Uvjet i postupak isplate potpore iz stavka (1) ovog članka detaljno će se regulirati aktom poslodavca.

UČENICI I STUDENTI NA PRAKTIČNOM RADU KOD POSLODAVCA

Članak 67.

Učenici i studenti na praktičnom radu kod poslodavca imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, kao i na odgovarajući iznos naknade troškova prehrane u iznosu od 1% prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine prema podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Naknada troškova prehrane određuje se srazmjerno vremenu provedenom na praksi.

Uvjeti i postupak isplate naknade iz stavka 1. ovog članka detaljno će se regulirati aktom poslodavca.

UMIROVLJENICI

Članak 68.

Poslodavac može isplaćivati jednokratnu novčanu potporu u iznosu do 20% prosječne plaće društva isplaćene u prethodna 3 (tri) mjeseca svim umirovljenim radnicima.

Članak 69.

Poslodavac je ovlašten donositi odluke o visini materijalnih prava većih od utvrđenih u ovom Ugovoru, kad je to vezano uz promjene propisa i utvrđenih potreba društva.

IX. NAKNADA ŠTETE

Članak 70.

Naknada štete regulirat će se sukladno zakonskim propisima i aktima društva.

X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 71.

Radnik ne može bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine od dana prestanka tog ugovora, radnik ne može uposliti kod druge pravne osobe koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem i

da ne može za svoj ili za račun treće osobe, sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem.

Ugovorena zabrana natjecanja obvezuje poslodavca da će radniku, za vrijeme trajanja ugovora, isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene radniku u razdoblju od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Naknadu iz prethodnog stavka poslodavac je dužan isplatiti radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.

Visina naknade usklađuje se na način i pod uvjetima utvrđenim ugovorom o radu, Pravilnikom ili ovim ugovorom.

XI. OSIGURANJE

Članak 72.

Poslodavac može, uz pojedinačnu suglasnost radnika, zaključiti ugovor o životnom osiguranju s odgovarajućim osiguravajućim društvom uključujući dodatno osiguranje od nezgode, uz zajedničko financiranje ugovorene premije radnika i poslodavca sukladno važećim zakonskim propisima.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 73.

Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku odnosno poslodavcu.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri mjeseca kada poslodavac daje otkaz.

Članak 74.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne suglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može:

- otkazati ugovor o radu, ili
- na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.

Sindikalnim povjerenikom u smislu stavka 1. ovog članka smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik reprezentativnog sindikata organiziranog kod poslodavca sukladno propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.

Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati suglasnost iz stavka 1. ovog članka, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da suglasnost zamijeni sudska odluka.

Članak 75.

Ukoliko poslodavac u razdoblju od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkaze ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je da se konzultira sa sindikatom.

Članak 76.

Za vrijeme otkaznog roka, radnik ima pravo izostati s posla, uz naknadu plaće, radi traženja novog uposlenja, od dva sata dnevno ili jedan dan u tjednu.

XIII. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA

Članak 77.

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika uredit će se aktom poslodavca.

Članak 78.

Poslodavac će sukladno mogućnostima, a u organizaciji sindikata, financirati susrete radnika koji imaju radno-natjecateljski karakter.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 79.

Radnik će svoja prava iz radnog odnosa ostvariti po postupku i na način utvrđen Zakonom.

Rješenja nastalog radnog spora strane u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži. Sastav, postupak i druga pitanja u vezi s arbitražnim postupkom uredit će se sporazumom između sindikata i poslodavca.

Članak 80.

U slučaju statusne promjene poslodavca, odnosno promjene poslodavca sukladno zakonu (spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.) ili u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca, svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca, uz pisanu suglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca (poslodavac pravni sljednik).

Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stavka 1. ovog članka zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenosa ugovora o radu.

Poslodavac - pravni prethodnik dužan je o prenošenju ugovora o radu na poslodavca pravnog sljednika pisanim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU - VIJEĆE UPOSLENIKA

Članak 81.

Radnici u društvu mogu formirati vijeće uposlenika sukladno Zakonu o vijeću uposlenika.

XVI. DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 82.

Sindikat je samostalna, dragovoljna i interesna organizacija radnika u elektroprivredi, strukovna i neovisna od državnih organa, vjerskih institucija, političkih stranaka i poslodavca.

Organizira se u sindikalne organizacije, područne i sindikalne jedinice i svoju aktivnost zasniva na Ustavu Bosne i Hercegovine, Ustavu Federacije BiH, svom Statutu, ovom Ugovoru i međunarodnim dokumentima.

Članak 83.

Poslodavac ne može ograničavati djelovanje sindikata odlukama organa upravljanja i rukovođenja.

Područje rada sindikata utemeljeno Statutom i Programom je sindikalno organiziranje radnika kod poslodavca, aktivno sudjelovanje u donošenju općih akata kod poslodavca iz oblasti rada i zaštite prava radnika.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da postane ili ne postane članom sindikata.

Članak 84.

Poslodavac:

Obvezan je prosljediti poziv reprezentativnom sindikatu za nazočenje člana reprezentativnog sindikata sjednici nadzornog odbora društva, i ujedno omogućiti njegovu nazočnost tim sjednicama bez prava odlučivanja, a reprezentativni sindikat će odrediti svog člana koji će nazočiti sjednicama nadzornog odbora,

Ne može proglasiti važećim akta kojima se regulira radno-pravni status radnika bez konzultacija sa reprezentativnim sindikatom. Sindikat se dužan očitovati o dostavljenoj dokumentaciji u roku od 30 dana od dostave dokumentacije,

Mora omogućiti predstavnicima reprezentativnog sindikata plaćeni dopust sa rada (kao da je radio) radi nazočenja sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama, kongresima, te radi osposobljavanja na tečajevima i seminarima,

U vrijeme trajanja mandata i 6 mjeseci nakon isteka mandata sindikalnim povjerenicima, ne može bez njihove

suglasnosti i suglasnosti reprezentativnog sindikata premjestiti iste na drugo radno mjesto rada kod poslodavca ili u drugo poduzeće ili eventualno utvrditi kao višak radnika ili na neki drugi način staviti iste u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike,

Mora sindikalnog povjerenika (profesionalca) vratiti po prestanku sindikalne funkcije na radno mjesto i mjesto rada gdje je radio prije odlaska na funkciju sukladno njegovoj kvalifikaciji.

Reprezentativnom sindikatu poslodavac će osigurati sljedeće uvjete rada:

- radne prostorije veličine od najmanje 25 m² za sjedište sindikata i od najmanje 15 m² za svaku sindikalnu podružnicu/organizaciju, kao i korištenje ostalog raspoloživog prostora za potrebe sindikalnih aktivnosti,
- registrirano i ispravno vozilo, minimalno srednje klase,
- jedan mobilni priključak za predsjednika, sukladno pravilima o načinu korištenja i ograničenjima koja vrijede i za radnike poslodavca,
- ustupati dio sekundarnih sirovina
- pristup internetu (Internet, WAN mrežu i nova tehnološka dostignuća iz oblasti Informatike), intranetu, e-mail adrese, web prostor, sukladno pravilima o načinu korištenja i ograničenjima koja vrijede i za radnike poslodavca,
- sredstva, namještaj, telefonski priključak, uredski materijal i sitni inventar,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja, podjele tiska, nesmetano korištenje oglašnih ploča, umnožavanje dokumenata nužnih za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarenja prava radnika, besplatno korištenje poštanskih i telekomunikacijskih usluga,
- izdavanje sindikalnog glasnika (tromjesečno) ili ustupanje dijela prostora u svom informativnom glasilu,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine i sindikalnih finansijskih potpora članovima sindikata putem obračunskih lista,

Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku omogućiti pristup radnim mjestima i podacima potrebnim za obnašanje njegove dužnosti te mu omogućiti uvid u podatke i isprave u svezi s ostvarenjem i zaštitom prava radnika,

Poslodavac je obvezan omogućiti sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu i isplati plaće, dodatka na plaću, naknada na plaće i isplati zakonskih obveza na temelju plaća,

Poslodavac će snositi troškove za članove sindikata (putni nalozi) radi nazočenja sastancima koje organizira poslodavac, sastancima pregovaračkih timova na izradi Kolektivnog ugovora,

Poslodavac je obvezan prijaviti svaku nesreću na radu sindikatu, a po provedenoj istrazi, izvjestiti ga o uzrocima, posljedicama i težini ozljede na radu, kao i procjenama za otklanjanje uzroka nesreće i o tijeku liječenja radnika,

Poslodavac će redovito dostavljati popis uposlenih koji se nalaze na bolovanju (preko 42 dana) svaki mjesec uz popis odbijene sindikalne članarine.

Članak 85.

Poslodavac se obvezuje osigurati plaću, odnosno naknadu plaće i druga prava, kao svim drugim radnicima Društva u punom iznosu za predsjednika reprezentativnog sindikata i radnika u stručnoj službi sindikata (izvršnog tajnika) sukladno odlukama tijela sindikata, što će detaljnije biti regulirano Ugovorom o međusobnim odnosima poslodavca i reprezentativnog sindikata.

Članak 86.

Poslodavac i sindikat će partnerski odnos ostvariti putem generalnog direktora i predsjednika sindikata.

Generalni direktor, ili od njega ovlašteni predstavnik, će primiti predsjednika sindikata na njegov zahtjev.

Partnerski odnos na nižim oblicima organiziranja ostvarivat će se prema organizacijskim postavkama društva i sindikata.

XVII. METODE SINDIKALNE AKCIJE

Članak 87.

Sindikat će metode sindikalne akcije koristiti tako što će njegov nositelj biti Predsjedništvo sindikata/Glavni odbor, a partner generalni direktor društva.

Pojedini oblici sindikalne aktivnosti i rokovi rješavaju se sukladno Zakonu o štrajku i ovom Ugovoru.

Članak 88.

Sindikat će pristupiti štrajku kao metodu sindikalne akcije, sukladno Zakonu o štrajku, pri tome vodeći računa da se osigura funkcioniranje društva sukladno Zakonu o štrajku i članku 96. ovog ugovora.

XVIII. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 89.

Kolektivni radni sporovi o primjeni, izmjeni i dopuni, odnosno otkazivanju ovog ugovora ili drugog sličnog spora koji se nisu mogli riješiti dogovorom potpisnika ovog ugovora, rješavat će se u postupku mirenja sukladno Zakonu.

Članak 90.

Kolektivne radne sporove, koji se nisu mogli riješiti dogovorom potpisnika ovog ugovora, rješava mirovno vijeće.

Članak 91.

Mirovno vijeće sastoji se od tri člana. Svaka strana bira po jednog člana mirovnog vijeća, a treći član bira se sa liste koju utvrđuje resorni federalni ministar i to na razdoblje od 2 (dvije) godine.

Mirovno vijeće iz stavka 1. ovog članka donosi Pravilnik o postupku pred tim vijećem.

Administrativne poslove za mirovno vijeće vrši resorno federalno ministarstvo. Troškove za člana mirovnog vijeća s liste, koju utvrđuje resorni federalni ministar, snosi resorno federalno ministarstvo.

Članak 92.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovog ugovora, a mora se dovršiti u roku od 10 (deset) dana od dana početka mirenja.

U postupku mirenja ispituju se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a po potrebi prikupljaju se i drugi dokazi i saslušavaju stranke.

Mirovno vijeće sastavlja pisani prijedlog nagodbe.

Ako ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe, nagodba ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Članak 93.

U slučaju odbijanja prijedloga nagodbe, strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora, sporazumno, povjeriti arbitraži. Arbitražno vijeće broji 5 (pet) članova od čega po 2 (dva) imenuju ugovorne strane, a jednog zajedničkog člana (predsjednika) biraju iz reda uglednih stručnjaka iz oblasti koja je predmet spora.

Rad arbitražnog vijeća je javan.

Članak 94.

Arbitraža temelji svoju odluku na zakonu, drugom propisu, kolektivnom ugovoru i na pravičnosti.

Arbitražna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drugačije.

Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

XIX. ŠTRAJK

Članak 95.

Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

Štrajk se može organizirati samo sukladno Zakonu o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnom ugovoru.

Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim ugovorom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

Članak 96.

Tri mjeseca nakon potpisivanja ovog ugovora, reprezentativni sindikat i poslodavac potpisati će zajednički sporazum o obveznim radnim aktivnostima koje će se odvijati u slučaju štrajka.

Članak 97.

Odluku o stupanju u štrajk donosi ovlašteno tijelo reprezentativnog sindikata.

Odluka o stupanju u štrajk dostavlja se poslodavcu.

Članak 98.

Poslodavac ne može pozivati na odgovornost radnike, niti ih dovoditi u nepovoljniji položaj, zbog sudjelovanja u štrajku, bez obzira jesu li učlanjeni u sindikat ili nisu njegovi članovi.

XX. PRIMJENA I TUMAČENJA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 99.

Svaka ugovorna strana može pokrenuti postupak za izmjene i dopune ovog ugovora. Strana kojoj je podnesen pisani prijedlog dužna je očitovati se na predložene izmjene i dopune u roku od 15 (petnaest) dana od dana prijama prijedloga.

Članak 100.

Potpisnici ovog ugovora se obvezuju da će na sva ostala pitanja iz radnog odnosa koja nisu uređena ovim ugovorom primjenjivati odredbe Zakona o radu i Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije BiH.

Članak 101.

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na razdoblje od 12 mjeseci. Ukoliko se ovaj kolektivni ugovor ne produži primjenju je se još šest mjeseci od datuma isteka.

Članak 102.

Poslodavac je dužan usuglasiti opće akte s odredbama ovog ugovora u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

Članak 103.

Početak primjene ovog ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor o pravima i obvezama poslodavaca i radnika u oblasti elektroprivredne djelatnosti u Federaciji BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 61/07).

Način izmirivanja eventualno neisplaćenih tražbina radnika nastalih do stupanja na snagu ovog ugovora bit će reguliran sporazumno.

Članak 104.

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objave u "Službenim novinama Federacije BiH", a primjenjivat će se od 1. siječnja 2017. godine.

Broj 081-1-11/16
04. studenoga 2016. godine
Sindikat elektroenergetskih
radnika FBiH
Omer Sikira, v. r.

Broj 03-02-1264/2016
04. studenoga 2016. godine
Vlada Federacije Bosne i
Hercegovine
Federalni ministar energije,
rudarstva i industrije
Nermin Džindić, v. r.

Broj 563/16
04. studenoga 2016. godine
Nezavisni sindikat zaposlenika
Elektroprivrede HZ HB
Mostar
Dubravko Pervan, v. r.

ФЕДЕРАЛНИ ЗАВОД ЗА ПРОГРАМИРАЊЕ РАЗВОЈА

1688

Na osnovu člana 25. i 26. Zakona o računovodstvu i reviziji u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 83/09), člana 67. i 70. Pravilnika o knjigovodstvu budžeta u Federaciji BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 64/14) i Pravilnika o popisu imovine, potraživanja, zaliha i obaveza u Federalnom zavodu za programiranje razvoja, broj 01-02-2136-2/16 od 12.10.2016. godine, direktor Federalnog zavoda za programiranje razvoja donosi

RJEŠENJE

O IMENOVANJU KOMISIJE ZA POPIS STALNIH SREDSTAVA, SITNOG INVENTARA, POPISA OBAVEZA, POTRAŽIVANJA I BLAGAJNE U 2016. GODINI

I

U Komisiju za popis stalnih sredstava, sitnog inventara, popisa obaveza, potraživanja i blagajne u 2016. godini imenuju se:

- Aida Resić-Salkunić, predsjednik komisije
- Denis Vasić, član
- Alisa Rešidović, član
- Bisera Skorupan, tehničko lice.

II

Popis novčanih sredstava blagajne komisija će izvršiti sa 31.12.2016. godine, a potraživanja i obaveza do 31.01.2017. godine.

III

Komisija je dužna popis stalnih sredstava završiti do 31.12.2016. godine te uskladiti knjigovodstveno sa stvarnim stanjem do 20.01.2017. godine.

IV

Komisija je dužna zbirni izvještaj dostaviti do 31.01.2017. godine Službi knjigovodstva zajedno sa svom ostalom dokumentacijom i popisnim listama.

V

Naknada za rad svakog člana komisije utvrdit će se posebnim rješenjem.

VI

Ovo rješenje stupa na snagu danom donošenja i objavit će se u "Službenim novinama Federacije BiH".

Broj 01-14-3-160-2/16
16. decembra/prosinca 2016. godine
Direktor
Ljubiša Đapan, s. r.

ФЕДЕРАЛНИ ЗАВОД ЗА СТАТИСТИКУ

1689

KOEFICIJENTI RASTA CIJENA U FEDERACIJI BiH U NOVEMBRU/STUDENOM 2016. GODINE

1. Koeficijent rasta cijena proizvođača industrijskih proizvoda u mjesecu novembru/studenom 2016. godine u odnosu na prethodni mjesec je 0,019.
2. Koeficijent rasta cijena proizvođača industrijskih proizvoda od početka godine do kraja novembra/studenog je -0,016.
3. Koeficijent prosječnog mjesečnog rasta cijena proizvođača industrijskih proizvoda od početka godine do kraja novembra/studenog je -0,001.
4. Koeficijent rasta cijena proizvođača industrijskih proizvoda u mjesecu novembru/studenom 2016. godine u odnosu na isti mjesec prethodne godine je -0,022.
5. Koeficijent rasta potrošačkih cijena u mjesecu novembru/studenom 2016. godine u odnosu na prethodni mjesec je 0,002.
6. Koeficijent rasta potrošačkih cijena od početka godine do kraja novembra/studenog je -0,003.
7. Koeficijent prosječnog mjesečnog rasta potrošačkih cijena od početka godine do kraja novembra/studenog je 0,000.
8. Koeficijent rasta potrošačkih cijena u novembru/studenom 2016. godine u odnosu na isti mjesec prethodne godine je -0,004.

Broj 49
15. decembra/prosinca 2016. godine
Direktor
Dr. Emir Kremić, s. r.

1690

SAOPĆENJE PROSJEČNOJ ISPLAĆENOJ MJESEČNOJ NETO PLAĆI ZAPOSLENIH U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE ZA OKTOBAR/LISTOPAD 2016. GODINE

1. Prosječna isplaćena mjesečna neto plaća po zaposlenom ostvarena u Federaciji Bosne i Hercegovine za oktobar/listopad 2016. godine iznosi 838 KM.
2. Prosječna isplaćena mjesečna neto plaća po zaposlenom ostvarena u Federaciji Bosne i Hercegovine za period avgust/kolovoz - oktobar/listopad 2016. godine iznosi 841 KM.

Broj 50
13. decembra/prosinca 2016. godine
Direktor
Dr. Emir Kremić, s. r.

1691

SAOPĆENJE O PROSJEČNOJ ISPLAĆENOJ MJESEČNOJ BRUTO PLAĆI ZAPOSLENIH U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE ZA OKTOBAR/ LISTOPAD 2016. GODINE

1. Prosječna isplaćena mjesečna bruto plaća po zaposlenom ostvarena u Federaciji Bosne i Hercegovine za oktobar/listopad 2016. godine iznosi 1.282 KM.

Broj 51
13. decembra/prosinca 2016. godine
Direktor
Dr. Emir Kremić, s. r.