

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA PODRUČJE TELEKOMUNIKACIJA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

I. OPJE ODREDBE

^lanak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu - Ugovor) utvrjuju se prava i obveze radnika iz rada i na osnovi rada, kao i prava i obveze potpisnika Ugovora.

Pod pojmom Poslodavac podrazumijeva se Dioni~ko dru{tvo BH Telecom Sarajevo i Javno Poduze}e Hrvatske Telekomunikacije d.o.o. Mostar (u daljnjem tekstu: Poslodavac), kao organizacije koje se bave pru`anjem usluga u telekomunikacijskom prometu, kao pravnim slijednicima JP PTT saobra}aja BiH Sarajevo, odnosno JP BH Telecom Sarajevo i HPT d.o.o. Mostar, odnosno HT d.o.o. Mostar.

Pod pojmom radnik, u smislu ovog Ugovora, podrazumijeva se fizi~ka osoba koja je zaposlena na osnovi Ugovora o radu kod Poslodavca.

^lanak 2.

Op}im aktima Poslodavaca ne mogu se utvrditi manja prava radnika, niti uskratiti prava radnika od onih koja su utvr}ena ovim Ugovorom.

II. RADNI ODNOSI

^lanak 3.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu zaklju~enim izme|u Poslodavca i radnika nakon provedenog postupka prijama.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Poslodavac koji vr{i izbor radnika sukladno s utvr}enim uvjetima za odre}eno radno mjesto.

Potrebe za radnicima Poslodavac mo`e rje{avati internim natje~ajima, osim u slu~ajevima potrebe za posebnim stru~nim znanjima i vje{tinama od va`nosti za poslovanje u konkurentskom okru`enju i zapo{l}javanju mladih visoko- stru~nih kadrova neposredno nakon zavr{etka {kolovanja.

^lanak 4.

Ugovor o radu s odabranom osobom, budu}im radnikom mo`e se zaklju~iti:

- na neodre}eno vrijeme sa punim ili nepunim radnim vremenom,
- na odre}eno vrijeme sa punim ili nepunim radnim vremenom,
- na neodre}eno ili odre}eno vrijeme uz probni rad.

Prilikom stupanja na rad organizacijska jedinica Poslodavca u kojoj radnik zasniva radni odnos mora omogu}iti radniku upoznavanje s op}im aktima Poslodavca kojima se utvrjuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa.

Bez zasnivanja radnog odnosa, a radi stručnog osposobljavanja za samostalni rad, Poslodavac može sa zainteresiranom osobom zaključiti i ugovor o volonterskom radu, odnosno ugovor o obavljanju pripravničkog staža.

Poslodavac može pod određenim uvjetima sa zainteresiranom osobom zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova.

Zaključivanje ugovora iz stavka 1., 3. i 4. ovog članka vrši se sukladno Zakonu o radu, ovim Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.

Članak 5.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i pored podataka utvrđenih Zakonom o radu, treba da sadrži i podatke o:

- posebnim uvjetima rada za određena radna mjesta (otežani, opasni i sl.),
- osiguranju sredstava za štete na radu i mjerama zaštite na radu,
- probnom radu i stručnom ispitu za određena radna mjesta,
- drugim uvjetima utvrđenim Pravilnikom o radu, Pravilnikom o zaštiti na radu i drugim aktima.

Probni rad

Članak 6.

Ako je Pravilnikom i Ugovorom o radu za određene poslove predviđen probni rad kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa, Poslodavac je dužan odrediti stručnu osobu ili tijelo koje će pratiti i ocijeniti rad radnika.

Probni rad može trajati najdulje 6 (šest) mjeseci.

Članak 7.

Po završetku probnog rada stručna osoba ili tijelo dužno je radniku i Poslodavcu saopćiti ocjenu o stručnim sposobnostima, kao i radnoj disciplini radnika.

Ako do isteka roka probnog rada, a najduže pet dana po isteku toga roka, stručna osoba ili tijelo ne saopće svoju ocjenu, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Otkazni rok za radnika koji nije zadovoljio na probnom radu iznosi najmanje 7 (sedam) dana.

Članak 8.

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

Prijam pripravnika

Članak 9.

Poslodavac može zaključiti Ugovor o obavljanju pripravničkog staža s pripravnikom na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 10.

Pripravnički staž može se utvrditi u trajanju do godine dana i to:

- 6 (šest) mjeseci za pripravnike sa KV i SSS stručnom spremom,

- 10 (deset) mjeseci za pripravnike sa VKV i V[S stru~nom spremom,
- 12 (dvanaest) mjeseci za pripravnike sa VSS stru~nom spremom.

^lanak 11.

Osposobljavanje pripravnika i polaganje pripravnikog ispita vr{i se po programu kojeg utvr|uje Poslodavac sukladno Pravilniku o radu.

Po zavr{etku pripravnikog sta`a, pripravnik pola`e pripravni~ki ispit pred stru~nom komisijom ~iji sastav odre|uje Poslodavac.

^lanak 12.

Trajanje pripravnikog sta`a produljuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla (bolest, slu`enje vojnog roka, povreda na radu bez krivnje radnika i sl.).

Volonterski rad

^lanak 13.

Na stru~no osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, a radi stjecanja iskustva i polaganja stru~nog ispita (volonterski rad) kao uvjeta za obavljanje poslova odre|enih zanimanja, mogu se primati osobe koja su zavr{ile {kolovanje za takvo zanimanje.

Volonterski rad i provjera osposobljenosti odvija se pod istim uvjetima kao i za pripravnike. Za vrijeme volonterskog rada osiguravaju se prava propisana Zakonom o radu.

Volonterski rad iz stavka 1. ovog ~lanka mo`e trajati najdulje godinu dana i taj period ubraja se u pripravni~ki sta` i radno iskustvo, kao uvjet za rad na odre|enim poslovima.

III. RADNO VRIJEME, ODMORI I ODSUSTVA

Radno vrijeme

^lanak 14.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 (~etrdeset) sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme radnika i raspored radnog vremena, odnosno po~etak i zavr{etak radnog vremena utvr|uje Poslodavac odlukom, uz obvezne konsultacije Radni~kog vije}a (Vije}a zaposlenika).

^lanak 15.

U slu~aju vi{e sile (po`ar, potres, poplava) i iznenadnog pove}anja obima posla, te u drugim slu~ajevima neophodne potrebe, radnik je obvezan, na zahtjev Poslodavca, raditi dulje od punog radnog vremena u tjednu (prekovremeni rad), a najvi{e do 10 sati tjedno.

Radnik mo`e dragovoljno, na zahtjev Poslodavca, raditi prekovremeno i to u trajanju od jo{, najvi{e 10 (deset) sati tjedno.

^lanak 16.

Rad u vremenu izme|u 22 (dvadeset dva) ve~er i 06 ({est) sati ujutro idu}eg dana, smatra se no}nim radom.

^lanak 17.

U zavisnosti od potreba normalnog odvijanja procesa rada ovlaštena osoba Poslodavca može nalogom odrediti pripravnost kod kuće.

Pripravnost kod kuće predstavlja poseban uvjet rada kada radnik ne mora biti prisutan na radu, ali mora biti dostupan radi obavljanja poslova prema potrebi procesa rada.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku korištenje slobodnih dana za vrijeme provedeno u stanju pripravnosti kod kuće i to najkasnije do kraja mjeseca u kojem je radnik bio u pripravnosti ili mu isplatiti naknadu.

Odmori i odsustvo

Članak 18.

Sukladno Zakonu o radu, Poslodavac osigurava radnicima sljedeće odmore u trajanju:

- tijekom radnog vremena (odmor se koristi tijekom radnog dana po rasporedu, s tim da se ne uračunava u radno vrijeme i da ne može biti na početku ili na kraju radnog vremena) najmanje 30 minuta
- dnevni odmor između dva uzastopna neprekidno radna dana najmanje 12 sati
- tjedni odmor najmanje 24 sata neprekidno
- godišnji odmor najmanje 18 radnih dana
- godišnji odmor maloljetnika najmanje 24 radna dana
- godišnji odmor radnika koje uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja najmanje 30 radnih dana

Članak 19.

Radnicima koji su tijekom rada izloženi štetnim zračenjima Poslodavac je dužan osigurati odmor na svakih 60 (šezdeset) minuta rada po 10 (deset) minuta odmora koji ulazi u radno vrijeme.

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

Godišnji odmori

Članak 20.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa dulji od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stavka 1. ovog članka, ima pravo na jedan radni dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

Članak 21.

Trajanje godišnjeg odmora dulje od najkraće propisanog Zakonom o radu, zavisi od:

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

Članak 22.

Prema duljini radnog staža, duljina godišnjeg odmora uvećava se:

- do 5 godina radnog sta`a za 1 radni dan
- od 5 - 10 godina radnog sta`a za 2 radna dana
- od 10 - 15 godina radnog sta`a za 3 radna dana
- od 15 - 20 godina radnog sta`a za 4 radna dana
- od 20 - 25 godina radnog sta`a za 5 radnih dana
- od 25 - 30 godina radnog sta`a za 6 radnih dana
- 30 i vi{e godina radnog sta`a za 7 radnih dana

Prema duljini radnog dana sta`a, za {estodnevni radni tjedan, duljina godi{njeg odmora utvr|uje se:

- do 3 godine radnog sta`a 18 radnih dana
- od 3 - 6 godina radnog sta`a 19 radnih dana
- za svake daljnje navr{ene 3 godine radnog sta`a po 1 radni dan.

Kao navr{ena godina radnog sta`a uzima se godina radnog sta`a koju radnik navr{ava do dono{enja plana kori{tenja godi{njeg odmora.

^lanak 23.

Duljina godi{njeg odmora, zavisno od stru~ne spreme koja se tra`i za radno mjesto radnika, uve}ava se po jedan radni dan za svaki stupanj slo`enosti poslova.

^lanak 24.

Obzirom na uvjete rada, za radnike koji rade na neposrednom odr`avanju ili remontima objekata, te na visini, pod zemljom, na visokim ili niskim temperaturama, u vlazi ili buci, koji rade na terenu ili u nadzoru na izgradnji objekata du`e od 60 ({ezdeset) dana u tijeku godine, te za radnike koji rade u smjenama, duljina godi{njeg odmora uve}ava se za 3 (tri) radna dana.

Uve}avanja godi{njeg odmora po osnovama iz prethodnog stavka ne mogu se kumulirati.

^lanak 25.

Radnik koji `ivi pod posebnim socijalnim i zdravstvenim uvjetima ima pravo na pove}anje godi{njeg odmora i to:

- Roditelji djece sa smetnjama u psihofizi~kom razvoju ili sa utvr|enim invaliditetom 2 dana
- Radnice za svako dijete do 15 godina starosti 1 dan
- Radnik invalid sa preostalom radnom sposobno{ }u za rad sa punim radnim vremenom 2 dana
- Radnici sa tjelesnim o{te}enjima iznad 60% 1 dan
- Samohranim roditeljima djece do 15 godina 2 dana

Samohranim roditeljima smatraju se:

- majka izvanbra~nog djeteta kojem otac nije utvr|en,
- majka izvanbra~nog djeteta kojem je otac utvr|en, a ne `ive u zajedni~kom ku}anstvu,
- razvedeni roditelj djeteta kojem je dijete povjereno na ~uvanje i odgoj,
- roditelj kojem je bra~ni drug umro ili progla{en nestalim.

^lanak 26.

Godi{nji odmor se mo`e koristiti u tijeku ~itave kalendarske godine na osnovi plana kori{tenja godi{njeg odmora, koji donosi Poslodavac sukladno potrebama radnika i procesa rada, a najkasnije do 1. o`ujka za teku}u godinu.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, subote za radnike koji rade petodnevni radni tjedan, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u slučaju osiguranja.

Članak 27.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi se bez prekida u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) radnih dana u tijeku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30-og lipnja sljedeće godine.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti neposrednog rukovoditelja najmanje 3 (tri) dana prije njegova korištenja.

Članak 28.

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.

Odsustvo sa rada

- Plaćeno odsustvo:

Članak 29.

Radnik ima pravo odsustva sa rada, uz naknadu plaće, do 7 (sedam) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini i to:

- sklapanje braka, 5 radnih dana
- rođenje djeteta, 5 radnih dana
- sklapanje braka djeteta radnika, 3 radna dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, usvojioca, oca i majke i unuka, 5 radnih dana
- smrt roditelja, usvojitelja, oca i majke supružnika, 3 radna dana
- smrt brata i sestre, 4 radna dana
- smrt roditelja po ocu i majci, 3 radna dana
- teška bolest člana u obitelji, 4 radna dana
- otklanjanje štetnih posljedica elementarnih nepogoda, 5 radnih dana
- sudjelovanje na sportskim, kulturnim i drugim manifestacijama, 5 radnih dana
- priprema za odsluženje vojnog roka, 2 radna dana
- osposobljavanje za rad u Sindikatu, 3 radna dana
- selidba i izgradnja vlastite stambene kuće, stana, 3 radna dana
- za vojnu prisegu djeteta, 2 radna dana
- reguliranje prava na mirovinu, 2 radna dana

Članom u obitelji, u smislu prethodnog stavka ovog članka, smatraju se: supružnici odnosno izvanbračni supružnici, dijete (bračno, izvanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, oca, majka, usvojitelj, djed i baka (po ocu i majci), brata i sestre. Za svaki smrtni slučaj predviđen ovim člankom radnik ima pravo na plaćeni dopust.

Dobrovoljni davatelji krvi imaju pravo na dva uzastopna dana za svako darivanje krvi koji se računaju kao da su na radu.

Za slučaj stručnog obrazovanja i usavršavanja, polaganja stručnog ili drugog ispita, na koje ga je uputio Poslodavac, radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i do 30 (trideset) radnih dana u jednoj godini.

Tijekom jedne kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od dva dana radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba.

- Neplaćeno odsustvo:

Članak 30.

Radniku se može na njegov zahtjev, odobriti odsustvo bez naknade plaće, (neplaćeno odsustvo), u trajanju do godinu dana, radi neophodnih privatnih poslova u sljedećim slučajevima:

- radi teške bolesti člana u obitelji, odnosno kućanstva (braćni drug, djeca, roditelji, ožujak, majka, usvojitelj i osobe nad kojima radnik ima starateljstvo),
- radi liječenja, odnosno oporavka, prema preporuci liječnika,
- izgradnje ili popravke kuće ili stana,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na osobni trošak,
- radi učestvovanja u društvenim, kulturnim i sportskim manifestacijama,
- kad radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i isto je iskoristio u cijelosti,
- i drugim opravdanim razlozima.

Radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju od 2 (dva) dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja svojih vjerskih i tradicijskih potreba u jednoj kalendarskoj godini.

Članak 31.

Radnici koji su imenovani ili izabrani u predstavnička tijela organa Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, Općine - Kantona, grada i općina imaju pravo na neplaćeno odsustvo za dane kada su obavezni prisustvovati sjednicama tijela u koje su imenovani ili izabrani. Obveza je radnika da najavi odsustvo, po dobivanju poziva za sjednicu.

Radnici na službu vojnog roka, službu u rezervnom sastavu kao i radnicima izabranim, odnosno imenovanim na neku od javnih dužnosti, prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

Prava i obveze radnika iz ovog članka regulirani su Zakonom o radu.

IV. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 32.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od 30 (trideset) dana od dana stupanja radnika na rad.

Članak 33.

Poslodavac je obavezan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te sprečavanje nastanka nesreće.

Poslodavac je obavezan osigurati potrebne uvjete za zaštitu na radu.

Poslodavac je obavezan, kod uvođenja novih tehnologija informirati radnike o tehničkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

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

Dužnost je radnika brinuti se o vlastitom zdravlju i sigurnosti, kao i o zdravlju i sigurnosti drugih sa kojima radi.

Članak 34.

Radnik ima pravo odbiti rad na poslovima od kojih mu prijete neposredna opasnost po život i zdravlje, zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, a o tome je dužan da odmah obavijesti inspekciju rada i Sindikat.

Ako odbije raditi, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj, ne može mu se uskratiti puna isplata naknade plaće za vrijeme dok ne radi, niti se protiv njega smiju poduzimati bilo kakve mjere odgovornosti.

Članak 35.

Kod povreda na radu i u svezi sa radom ili oboljenja od profesionalne bolesti, Poslodavac je dužan osigurati zdravstvenu zaštitu, odnosno snositi troškove liječenja radnika, kao i sve druge troškove sukladno zakonu.

Poslodavac je dužan jednom godišnje organizirati besplatne sistematske liječničke preglede i potrebnu vakcinaciju, specijalističke preglede, kao i periodične preglede sukladno pozitivnim zakonskim propisima.

Članak 36.

Poslodavac može ugovoriti kombinovano kolektivno osiguranje radnika pri vršenju i van vršenja redovnih poslova.

Članak 37.

Poslodavac ne može odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu ili je, osim u slučajevima određenim Zakonom o radu, rasporediti na druge poslove.

Ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, Poslodavac je dužan rasporediti na druge poslove, ako je to u interesu njezina zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteniji liječnik.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje žene u smislu stavka 2. ovog članka, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće, sukladno Zakonu o radu, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.

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

Ženu iz stavka 2. ovog članka, Poslodavac može premjestiti na drugo mjesto rada samo uz njen pismeni pristanak.

Članak 38.

Po isteku prava na plaćeno porodiljsko odsustvo, utvrđeno zakonom, jedan od roditelja može odsustvovati sa rada do tri godine života djeteta.

Za vrijeme odsustva sa rada, u smislu stavka 1. ovog članka, prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

Članak 39.

Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu i ima prednost pri stručnom obrazovanju radi prekvalifikacije, te se raspoređuje na lakše poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj sposobnosti za rad.

Poslodavac može, samo uz prethodnu suglasnost Sindikata ili Radničkog vijeća (Vijeća zaposlenika), otkazati ugovor o radu radniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

Članak 40.

Radniku se ne može ponuditi Ugovor o radu s manjim brojem bodova radnog mjesta od onog koji je imao u trenutku navršenih 60 (šezdeset) godina (muškarac), odnosno 55 (pedeset pet) godina (žena) života.

V. PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Članak 41.

Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenog Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu.

Pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu određuje se period isplate plaće koji ne može biti dulji od 30 (trideset) dana.

Poslodavac je dužan radniku uručiti pismeni obračun bruto i neto plaće prilikom njene isplate.

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 obračun iznosa plaće koji je bio dužan isplatiti.

Obračun iz stavka 4. ovog članka ima snagu izvršne isprave.

Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Članak 42.

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

Osnovna plaća je proizvod najniže neto plaće i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje radnik obavlja.

Članak 43.

Najniža neto plaća je osnovica za obračun osnovne plaće radnika.

Bruto satnica sa doprinosima iz plaće, doprinosima na plaću i porezom na plaću ne može biti manja od 5,88 KM.

Najniža bruto satnica usklađuje se sa povećanjem troškova života, rasta cijena na malo i ukupnog gospodarskog razvoja najmanje jednom godišnje, sukladno sa člankom 9. stavak 1. Općeg kolektivnog ugovora.

Ako se troškovi života u posljednja tri mjeseca povećaju najmanje 5% vrši se obavezno usklađivanje najniže bruto satnice.

Najniža neto satnica ne može biti manja od 3,48 KM, za mjesečni prosjek od 174 sata.

Na najnižu neto plaću radnika primjenjuju se koeficijenti iz platnih grupa iz članka 47. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 44.

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

Članak 45.

Kada troškovi života u posljednja tri mjeseca, na osnovi zvaničnih podataka Federalnog zavoda za statistiku porastu najmanje za 5% ili više, osnovna plaća obvezno se povećava najmanje za isti iznos.

Članak 46.

Poslodavac raspoređuje radnike na pojedina radna mjesta u okviru grupe poslova.

Članak 47.

U okviru grupe poslova iz prethodnog članka, sva radna mjesta razvrstavaju se u 6 (šest) grupa poslova i utvrđuju koeficijenti ovisno o složenosti poslova radnih mjesta i stupnja stručne spreme, kako slijedi:

Grupa poslova koeficijenti

- NSS - jednostavni, rutinski poslovi koji se obavljaju po jedinstvenom postupku s jednostavnim sredstvima rada, 1,00 - 1,10
- KV - srednje složeni poslovi, s različitim sredstvima rada na kojima se rad obavlja, uz povremenu pojavu novih poslova, 1,30 - 1,55
- SSS - složeniji i raznovrsniji poslovi koji zahtijevaju razumijevanje radnih uputstava i konsultacije pri izvršavanju poslova, 1,60 - 1,80
- VKV - složeni poslovi, za koje obavljanje je potreban veći stupanj samostalnosti u izvršavanju zadataka, poslovi organiziranja, vođenja i pripreme rada, 1,82 - 2,05
- VS[- poslovi koji zahtijevaju teorijsko i praktično znanje za obavljanje poslova, samostalnosti i kreativnosti u njihovom izvršavanju, 2,20 - 2,70
- VSS - najsloženiji poslovi koji zahtijevaju inicijativu i kreativnosti, dodatna specijalistička znanja, sposobnosti vođenja poslova, rada i razvoja, istraživačku sposobnost. 2,85 - 5,05

Članak 48.

Dodatak na osnovnu plaću za otežane uvjete rada (buka, vlaga, prašina, mračne prostorije, rad pri obojenoj svjetlosti, nepovoljnim klimatskim i atmosferskim uvjetima, rad na visini, teški fizički napori, elektromagnetno zračenje i ostali uvjeti definirani Zakonom o zaštiti na radu) iznosi 5% od osnovne plaće radnika, a Pravilnikom o zaštiti na radu utvrđuju se pripadajuća radna mjesta.

Članak 49.

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

Članak 50.

Osnovna plaća radnika uvećava se:

- za radno vrijeme 30%
- za prekovremeni rad 50%

- za rad na dan tjednog odmora 35%
- za rad u dane praznika koji su po zakonu neradni 50%
- za vrijeme provedeno u stanju pripravnosti kod kuće vrijeme odmora između dva uzastopna radna dana ili tjednog odmora 20%
- za vrijeme provedeno u stanju pripravnosti kod kuće u vremenu u kojem se po Zakonu ne radi (praznici) 30%

Dodaci se međusobno ne isključuju, izuzev u slučajevima:

- pripravnost kod kuće koji isključuje primjenu ostalih dodataka iz stavka 1.
- rada na dane praznika za koje se po Zakonu ne radi, koji isključuje naknadu za rad nedjeljom.

Članak 51.

Koeficijenti, odnosno bodovi za platne grupe, sadrže sveukupne elemente (zahtjeve) radnog mjesta, složenost poslova, odgovornost i uvjete rada.

Članak 52.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme godišnjeg odmora,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- za vrijeme poročajnog odsustva,
- za plaćeno odsustvo i praznike,
- za prekid rada (koji nije prouzrokovao radnik),
- za vrijeme odsutnosti sa posla zbog obrazovanja, stručnog osposobljavanja i prekvalifikacije na koje ga je uputio Poslodavac,
- i u drugim slučajevima, utvrđenim Zakonom o radu i Pravilnikom o radu.

Članak 53.

Naknada plaće iz članka 52. isplaćivat će se sukladno Zakonu o radu, Kolektivnom ugovoru, Pravilnikom o radu i drugim zakonskim propisima.

Članak 54.

Sukladno sa pozitivnim bilancom poslovanja, a na osnovu rezultata završnog računa za prethodnu godinu, Poslodavac može iz dobiti radnika nagraditi jednom njegovom prosječnom plaćom obračunatom za period tekuće godine.

VI. OSTALE ISPLATE RADNICIMA

Članak 55.

Radniku pripada regres za korištenje godišnjeg odmora u visini 70% prosječne neto plaće svih zaposlenih ostvarene kod Poslodavca u mjesecu koji prethodi isplati regresa.

Regres će Poslodavac isplatiti radnicima u prvoj polovici godine.

Iznos utvržen u stavku 1. ovog članka može se korigirati ovisno o rezultatima poslovanja, što određuje Poslodavac svojom odlukom, s tim da ne može biti manji od iznosa utvrženog ovim Ugovorom.

Članak 56.

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

Poslodavac je pitanje nagrađivanja i stimuliranja radnika bolje urediti posebnim općim aktom.

Poslodavac može jednom godišnje za poboljšanje životnog i kulturno-sportskog standarda radnika izdvojiti sredstva za:

- susrete radnika Poslodavaca,
- za kulturno - rekreacijske potrebe,
- preventivno - zdravstvene potrebe,
- ostalo.

Poslodavac je ova pitanja regulirati internim aktima poduzeća.

Članak 57.

Radniku kojem nije organiziran prijevoz na posao ili sa posla, a nije je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno najmanje 2 (dva) kilometra, pripada naknada ili mjesečna karta za troškove prijevoza u visini mjesečne karte gradskog, prigradskog ili međugradskog prometa, što se regulirati Pravilnikom o radu.

Članak 58.

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u visini njegovih 6 (šest) prosječnih plaća isplaćenih u prethodna tri mjeseca odnosno 6 (šest) prosječnih neto plaća isplaćenih kod Poslodavca, ako je to za radnika povoljnije, uz prigodan poklon od Poslodavca čija vrijednost ne prelazi visinu jedne prosječne plaće isplaćene u poduzeću u posljednja tri mjeseca.

Članak 59.

Radnik i Poslodavac mogu pod uvjetima utvrđenim Zakonom o mirovinsko - invalidskom osiguranju zaključiti sporazum o ranijem odlasku radnika u mirovinu. Sporazumom, posebnim aktom je se utvrditi i visina poticajne otpremnine za raniji odlazak u mirovinu, koja ne može biti manja od:

- za jednu godinu 6 plaća
- za dvije godine 12 plaća

Plaće se isplaćuju u visini prosječne plaće ostvarene kod Poslodavca za mjesec koji prethodi odlasku u mirovinu.

Primjena članka 59. ne isključuje primjenu članka 58.

Članak 60.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu nakon 10., 20. i 30. godina neprekidnog rada kod Poslodavca i to u iznosu od:

- za 10 godina jedna prosječna plaća isplaćena kod Poslodavca za prethodni mjesec,
- za 20 godina dvije prosječne plaće isplaćene kod Poslodavca za prethodni mjesec,
- za 30 godina tri prosječne plaće isplaćene kod Poslodavca za prethodni mjesec.

Članak 61.

U slu~aju smrti radnika ili ~lana njegove u`e obitelji, ispla}uje se nov~ana naknada u visini tri prosje~ne pla}e Poduze}a ispla}ene u prethodna tri mjeseca kod Poslodavca.

U slu~aju te{kog invaliditeta 70% i vi{e ili te{ke bolesti radnika ili ~lana njegove u`e obitelji, ispla}uje se jednokratna nov~ana pomo} u visini tri prosje~ne pla}e poduze}a ispla}ene u prethodna tri mjeseca, s tim da nov~ana pomo} za tro{kove lije~enja mo`e biti u ve}em iznosu.

Postupak o podnesenom zahtjevu za isplatu }e biti rije{en posebnim aktom Poslodavca i Sindikata.

^lanom u`e obitelji, u smislu stavka 1. i 2. ovog ~lanka, smatraju se: supru`nici odnosno izvanbra~ni supru`nici, dijete (bra~no, izvanbra~no, usvojeno, pastor~e i dijete bez roditelja uzeto na izdr`avanje), otac, majka, o~uh, ma}eha, usvojitelj, a bra}a i sestre ako `ive u zajedni~kom ku}anstvu s radnikom.

Za svaki konkretan slu~aj smrti, te{ke invalidnosti, odnosno te{ke bolesti, u slu~aju iz stavka 2. ovog ~lanka, ispla}uje se samo jedna jednokratna nov~ana naknada, bez obzira s koliko je radnika umrla, invalidna, odnosno bolesna osoba bila, odnosno jeste u srodstvu iz stavka 4. ovog ~lanka, a iznos se ravnomjerno dijeli na sve radnike, ~lanove u`e obitelji.

U slu~ajevima bolovanja du`eg od pet mjeseci, radniku se ispla}uje nov~ana naknada u visini dvije prosje~ne pla}e ostvarene kod Poslodavca u mjesecu koji je prethodio isplati, jednom u kalendarskoj godini.

U slu~aju elementarne nepogode, poplave ili po`ara u vlastitom stanu ili ku}i radniku se ispla}uje nov~ana naknada u visini dvije prosje~ne pla}e ostvarene kod Poslodavca u mjesecu koji prethodi isplati.

Radniku, za rojenje svakog djeteta ili usvajanje svakog djeteta, Poslodavac }e isplatiti pomo} u visini jedne prosje~ne neto pla}e ispla}ene za protekli mjesec u poduze}u.

U slu~aju iz prethodnog stavka, ukoliko su oba roditelja novorojenog, odnosno usvojenog djeteta radnici kod Poslodavca, prava na nov~anu pomo} ima samo jedan roditelj.

U slu~aju smrti umirovljenika, Poslodavac ~lanovima njegove obitelji koji snose tro{kove sahrane, ispla}uje se jednokratna nov~ana pomo} u visini prosje~ne pla}e Poslodavca, obra~unate za prethodni mjesec.

^lanak 62.

Radnik ima pravo na naknadu tro{kova koji nastaju upu}ivanjem radnika na slu`beno putovanje - dnevnice.

Dnevnicu za slu`beno putovanje u zemlji iznosi 10% od prosje~ne pla}e ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Dnevnicu za slu`beni put u inozemstvo, ispla}uje se na na~in propisan za organe uprave.

Izdaci na ime naknade tro{kova za slu`bena putovanja obuhva}aju: naknadu za ishranu, smje{taj, naknadu za prijevoz radnika i druge tro{kove neophodne za obavljanje poslova na slu`benom putovanju, {to }e se regulirati Pravilnikom o radu.

Putni tro{kovi obra~unavaju se prema pla}enom hotelskom ra~unu.

Naknada tro{kova za upotrebu vlastitog vozila za slu`bene potrebe utvrdit }e se sukladno sa va`e}im propisima.

Upotrebu vlastitog vozila u slu`bene svrhe odobrava ovla{tena osoba kod Poslodavca.

^lanak 63.

Radom na terenu podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu, izvan mjesta zaposlenja i u trajanju du`em od 30 (trideset) dana neprekidno.

Naknada za rad na terenu - terenski dodatak, utvrđuje se u jednakom iznosu za sve radnike ovisno od mjesta boravka na terenu (smještaj, ishrana i dr.).

Za rad na terenu utvrđuje se dnevni iznos terenskog dodatka u visini od:

- ako je osiguran i smještaj i ishrana terenski dodatak iznosi 75% od visine dnevnice za službeno putovanje,
- ako je osiguran samo smještaj terenski dodatak iznosi 80% visine dnevnice za službeno putovanje,
- ako je osigurana samo ishrana terenski dodatak iznosi 85% od visine dnevnice za službeno putovanje,
- ako nije osiguran ni smještaj ni ishrana terenski dodatak iznosi 95% od visine dnevnice za službeno putovanja.

Članak 64.

Radnik koji je privremeno upućen na rad van mjesta prebivalištva njegove obitelji, ima pravo na mjesečnu naknadu troškova zbog odvojenog života od obitelji u visini 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog Zavoda za statistiku.

Radniku koji je raspoređen po potrebi posla, na drugo radno mjesto, a izvan njegova mjesta prebivalištva, priznaju se troškovi selidbe:

- prijevoz radnika, članova obitelji i stvari,
- dnevnicu radniku za vrijeme putovanja od mjesta prebivalištva do mjesta preseljenja.

Poslodavac može, uz konsultaciju Radničkog vijeća (Vijeća zaposlenika), izvršiti premještanje radnika u drugu regionalnu direkciju ili telekomunikacijski centar.

Članak 65.

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

Članak 66.

Radnik ima pravo na naknadu za ishranu u tijeku radnog dana (topli obrok), u iznosu od 2% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog Zavoda za statistiku.

Radniku ne pripada naknada za topli obrok za dane kada odsustvuje sa posla po bilo kom osnovu (službeni put, plaćeno odsustvo, rad sa terenskim dodatkom, bolovanje i dr.).

Učenicima i studentima koji obavljaju praktičan rad kod Poslodavca, te volonteri imaju pravo na naknadu za topli obrok.

VII. NAKNADA [TETE]

Članak 67.

Naknada štete utvrđivat će se sukladno zakonima i Pravilnikom o radu.

Za štetu koju je prouzrokovao radnik, a čiji se iznos ne može točno utvrditi ili bi utvrđivanje iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina naknade štete se utvrđuje u paušalnom iznosu, uzimajući u obzir vrijednost radne snage, materijala, izgubljenog vremena, izgubljenu zaradu i druge kriterije, zavisno od vrste štete.

Visinu štete utvrđuje komisija za naknadu štete koju formira Poslodavac, a koja se sastoji od 3 (tri) člana i isto toliko zamjenika, s tim da jedan član i zamjenik budu predstavnici Sindikata.

^lanak 68.

Radnik ne mo`e bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuji ra~un, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se odre|eno vrijeme nakon prestanka Ugovora o radu, a najdulje dvije godine od dana prestanka tog ugovora, radnik ne mo`e zaposliti kod druge osobe koja je u tr`i{noj utakmici sa Poslodavcem i da ne mo`e za svoj ili za ra~un tre}e osobe sklapati poslove kojima se takmi~i sa Poslodavcem.

Ugovor iz stavka 2. ovog ~lanka mo`e biti sastavni dio Ugovora o radu.

Ugovorena zabrana natjecanja obavezuje radnika samo ako je ugovorom Poslodavac preuzeo obavezu da }e radniku za vrijeme trajanja zabrane ispla}ivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosje~ne pla}e ispla}ene radniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu.

Naknadu iz stavka 4. ovog ~lanka Poslodavac je du`an isplatiti radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.

Visina naknade iz stavka 4. ovog ~lanka uskla|uje se na na~in i pod uvjetima utvr|enim Ugovorom o radu.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

^lanak 69.

Ugovor o radu prestaje u slu~ajevima, na na~in i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Ugovor o radu prestaje:

- smr}u radnika,
- sporazumom Poslodavca i radnika,
- kada radnik navr{i 65 godina `ivota i najmanje 20 godina sta`a osiguranja, odnosno navr{i 40 godina sta`a osiguranja, ako Poslodavac i radnik druga~ije ne dogovore,
- dana dostavljanja pravosna`nog rje{enja o utvr|ivanju gubitka radne sposobnosti,
- otkazom Poslodavca, odnosno radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na odre|eno vrijeme,
- ako radnik bude osu|en na izdr`avanje kazne zatvora u trajanju du`em od tri mjeseca - danom stupanja na izdr`avanje kazne,
- ako radniku bude izre~ena mjera sigurnosti, odgojna ili za{titna mjera u trajanju duljem od tri mjeseca - po~etkom primjene te mjere,
- odlukom nadle`nog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Otkaz ugovora o radu

^lanak 70.

Radnik kome Poslodavac uru~uje kona~nu odluku o otkazu Ugovora o radu ima pravo na otkazni rok u trajanju:

- za radnike na rukovode}im mjestima ili radnike sa radnim sta`em preko 20 godina, 6 mjeseci
- za radnike VII stupnja stru~ne spreme ili radnike sa 15 do 20 godina radnog sta`a 5 mjeseci
- za radnike VI i V stupnja stru~ne spreme ili za radnike sa 10 - 15 godina radnog sta`a 4 mjeseca
- za radnike IV stupnja stru~ne spreme ili radnike sa 5 - 10 godina radnog sta`a 3 mjeseca
- za radnike III stupnja stru~ne spreme ili radnike sa 3 - 5 godina radnog sta`a 2 mjeseca

- za ostale radnike 1 mjesec

Poslodavac može osloboditi radnika obveze otkaznog roka pod uvjetima utvrđenim zakonom.

U slučaju da radnik otkazuje Ugovor o radu, otkazni rok traje 15 dana.

^lanak 71.

Radniku se otkaz Ugovora o radu kod Poslodavca, s obrazloženim razlozima za donošenje tog akta, mora dostaviti u pisanom obliku s poukom o pravnom lijeku.

^lanak 72.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo odsustvovati sa rada, s naknadom plaće radi traženja novog zaposlenja od 2 (dva) sata dnevno ili 1 (jedan) dan u tjednu.

^lanak 73.

Poslodavac bez suglasnosti Federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može otkazati Ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja sindikalne dužnosti, 6 (šest) mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti.

^lanak 74.

Ako dođe do prodaje dijela državnog kapitala, promjene vlasničke strukture BH Telecoma d.d. Sarajevo i Javnog poduzeća Hrvatskih telekomunikacija d.o.o. Mostar, Poslodavac i Sindikat su suglasni da se u tenderu i u Ugovoru o prodaji, pored ostalog, navede uvjet da u roku od najmanje 5 (pet) godina od dana zaključenja Ugovora o prodaji ne može doći do otpuštanja radnika, otkazivanjem Ugovora o radu od strane Poslodavca zbog ekonomskih, tehničkih i drugih razloga niti je mijenjati odredbe postojećeg Kolektivnog ugovora.

^lanak 75.

Protekom roka iz članka 74. Poslodavac koji zbog ekonomskih, tehničkih, organizacijskih i drugih razloga u sljedeća tri mjeseca, namjerava otkazati Ugovor o radu najmanje petoricu radnika, dužan je izraditi Program zbrinjavanja viška radnika sukladno odredbama Zakona o radu uz obvezno dokazivanje opravdanosti postojanja tehnološkog viška za svakog radnika koji je proglašen tehnološkim viškom.

Program iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac je obavezan dostaviti na konsultacije Sindikatu - Radničkom vijeću (Vijeću zaposlenika).

Sindikat će, u slučajevima otkaza Ugovora o radu, zastupati interese radnika u odnosu na Poslodavca i predložiti namjeravanju otkaza, sukladno odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora.

Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja Ugovora o radu u smislu stavka 1. ovog članka, Poslodavac namjerava zaposliti radnike sa istim kvalifikacijama i stupnjem stručne spreme, prije zapošljavanja drugih osoba može ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su Ugovori o radu otkazani.

Prilikom utvrđivanja tehnološkog viška za otkazivanje zaposlenja, u slučaju iste radne efikasnosti, kao prednost se primjenjuje dužina radnog staža kod Poslodavca.

^lanak 76.

Radnik sa kojim je Poslodavac sklopio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojim se otkazuje Ugovor o radu nakon 2 (dvije) i više godina neprekidnog rada, osim u slučaju ako se Ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz Ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na novčani iznos otpremnine koji se sastoji od:

1. dvije trećine mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja 3 (tri) mjeseca prije prestanka Ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca i sve naknade po osnovu prava ostvarenih do isteka otkaznog roka.

2. dodatne naknade radniku na osnovi ukupne dužine radnog staža, koja će se utvrđivati tako što će se za svaku godinu radnog staža isplaćivati novčani iznos od 3.000,00 (tri tisuće) KM.

Novčani iznos otpremnine isplaćuje se radniku odmah nakon rješenja o prestanku radnog odnosa zbog tehnoloških promjena, kada odluka postane konačna.

IX. RADNIČKO VIJEĆE (VIJEĆE ZAPOSLENIKA)

Članak 77.

Radničko vijeće (Vijeće zaposlenika) formira se na prijedlog Sindikata ili najmanje 20% radnika od ukupnog broja radnika koji su u radnom odnosu kod Poslodavca. Radnici imaju pravo da učestvuju u odlučivanju po pitanjima u svezi s njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o vijeću zaposlenika u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 39/04).

Radničko Vijeće (Vijeće zaposlenika) u cilju zaštite prava i interesa radnika, surađuje sa Sindikatom.

Ako kod Poslodavca nije formirano Radničko vijeće (Vijeće zaposlenika), Sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se na osnovi Zakona o vijeću zaposlenika odnose na Radničko vijeće (Vijeće zaposlenika).

Članak 78.

Radničko vijeće (Vijeće zaposlenika) prati primjenu zakona, kolektivnih ugovora i drugih propisa koji su od interesa za ostvarivanje prava radnika.

Radničko vijeće (Vijeće zaposlenika) prati da li Poslodavac ispunjava obvezu u pogledu uplate doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje od nezaposlenosti i s tim u vezi ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.

Članak 79.

Predsjednik Nadzornog odbora će pozivati predstavnika Radničkog vijeća (Vijeća zaposlenika) na sastanke Nadzornog odbora na kojima se raspravlja o pitanjima koja su definirana Zakonom o vijeću zaposlenika i drugim zakonskim propisima.

X. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA

Članak 80.

Radnici imaju pravo i dužnost kolovati se, osposobljavati i usavršavati se na radu, sukladno svojim sposobnostima i u uvjetima rada, Planom utvrđenim potrebama Poslodavca.

Poslodavac je obavezan prilikom tehnoloških promjena ili uvođenja novog načina organiziranja rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Obrazovanje radnika za potrebe Poslodavca uredit će se posebnim Pravilnikom.

Obrazovanje za potrebe Poslodavca je radna obaveza radnika, te mu u to vrijeme pripadaju sva prava kao da je radio. Međusobna prava i obaveze između Poslodavca i radnika koji je upućen na obrazovanje od strane Poslodavca uređuju se posebnim ugovorom.

U slučaju da radnik ne izvrši kolovanje u određenom roku, Poslodavac je dužan da ga rasporedi na poslove u okviru njegove stručne spreme uz obvezu vraćanja troškova kolovanja od strane radnika.

Članak 81.

Na zahtjev Sindikata Poslodavac je sukladno mogućnostima, omogućiti obrazovanje i osposobljavanje sindikalnih kadrova.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 82.

Radnik je svoja prava iz radnog odnosa ostvarivati po postupku i na način utvrđen Zakonom o radu.

Rješenje nastalog radnog spora, strane u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži. Sastav, postupak i druga pitanja značajna za rad arbitraže uređuje se sporazumom strana.

Članak 83.

Ako se zbog prodaje, nasljeđivanja, spajanja, pripajanja, podjele ili druge promjene oblika organiziranja, promijeni osoba ili pravni položaj Poslodavca, sve obveze iz Kolektivnog ugovora, Ugovora o radu i svih drugih akata, koje se odnose na radnike, prenose se na novog Poslodavca, uz suglasnost radnika.

Članak 84.

Sukladno članku 217. Zakona o gospodarskim društvima u Federaciji Bosne i Hercegovine, statutima Dioničkog društva BH Telecom Sarajevo i Javnog poduzeća Hrvatske telekomunikacije d.o.o. Mostar, Poslodavac je predvidjeti posebnu emisiju dionica za radnike u visini od 5% osnovnog kapitala Dioničkog društva BH Telecom Sarajevo i Javnog poduzeća Hrvatske telekomunikacije d.o.o. Mostar koje je biti prenesene na radnike.

XII. DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 85.

Sindikat je samostalna, dragovoljna i interesna organizacija radnika u Dioničkom društvu BH Telecom Sarajevo i Javnom poduzeću Hrvatske telekomunikacije d.o.o. Mostar, stručna i nezavisna od državnih organa, vjerskih institucija, političkih stranaka i poslodavaca, organizirana u osnovne sindikalne organizacije, podružnice i sindikalne jedinice, koji svoju aktivnost zasnivaju na Ustavu Bosne i Hercegovine, Ustavu Federacije Bosne i Hercegovine, Dejtonskom sporazumu (Anex 3), svom Statutu, međunarodnim dokumentima i pozitivnim zakonskim propisima.

Članak 86.

Poslodavac ne može ograničavati djelovanje Sindikata odlukama tijela upravljanja i rukovođenja.

Podružje rada Sindikata utemeljeno Statutom i Programom je sindikalno organiziranje zaposlenih kod Poslodavca, aktivno učestvuje u donošenju normativnih akata kod Poslodavca koji tretiraju odnose na osnovi rada kod Poslodavca i zaštita prava radnika.

Sindikat ima pravo da od Poslodavca zahtijeva i druge informacije vezane za status radnika, ostvarivanje prava radnika, a Poslodavac obvezu da te informacije pruži, sukladno Zakonu o vijeću zaposlenika i drugim propisima.

Sindikat se ne može baviti poslovnim politikom, politikom obveza i razvoja Poslodavca, tehnološkim i ekonomsko-komercijalnim procesom, ako ne utječe negativno na socijalni status i prava radnika.

^lanak 87.

Funkcije predsjednika i tajnika Sindikata obavljaju se profesionalno.

Poslodavac }e osigurati Sindikatu:

1. aktivno u~e{ }e u dono{enju akata koji ure|uju pitanja iz radnih odnosa sukladno zakonu.
2. omogu}iti predstavnicima Sindikata pla}eno odsustvo sa rada radi sudjelovanja u radu organa Sindikata i to:
 - ~lanovima Centralnog odbora i Predsjedni{tva, tijelima Centralnog odbora i Predsjedni{tva, predsjedniku Skup{tine i Nadzornog odbora 15 radnih dana u godini
 - predsjednicima i ~lanovima sindikalnih odbora OSO i predsjednicima i ~lanovima Vije}a sindikalnih podru`nica i ~lanovima Nadzornog odbora 9 radnih dana u godini
 - povjerenicima sindikalnih podru`nica i povjerenicima sindikalnih jedinica 5 radnih dana u godini

Osim broja sati sindikalne aktivnosti s naknadom pla}e utvr|enim u prethodnom stavku, Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku koji sindikalnu aktivnost ne obavlja u punom radnom vremenu (profesionalno) omogu}iti izostanak s rada uz naknadu pla}e i ostalih tro{kova, prigodom prisustvovanja sindikalnim sastancima i seminarima, te~ajevima, osposobljavanju, kongresu i konferencijama u zemlji i inozemstvu.

U vrijeme trajanja mandata i 6 ({est) mjeseci nakon isteka mandata sindikalnom povjereniku, Poslodavac ne mo`e bez njegove suglasnosti i suglasnosti Sindikata, premjestiti na drugo radno mjesto rada kod Poslodavca ili drugo poduze}e ili utvrditi kao vi{ak radnika.

Sindikalni povjerenik ima pravo, nakon prestanka sindikalne funkcije, vratiti se na radno mjesto i mjesto gdje je radio prije odlaska na funkciju.

Povjereniku kojem je sindikalna funkcija prestala prije isteka punog mandata, sindikalni imunitet traje 6 ({est) mjeseci.

Sindikat je obvezan Poslodavca obavijestiti o sindikalnim povjerenicima i trajanju mandata svakog sindikalnog povjerenika.

^lanak 88.

Sindikatu }e Poslodavac osigurati sljede}e uvjete rada:

- radne prostorije,
- sredstva, namje{taj, sitan inventar i potro{ni materijal,
- kori{tenje sale za sastanke ili drugi odgovaraju}i prostor,
- besplatno kori{tenje najmanje jednog telefonskog priklju~ka (telefon, faks, ra~unar),
- besplatan pristup Internetu, intranetu, e-mail adresa, web prostor, domena i distribucijska grupa,
- dva mobilna priklju~ka za predsjednika i tajnika sukladno odluci Uprave dru{tva,
- kori{tenje putni~kog automobila po potrebi,
- slobodu sindikalnog izvje{tavanja sukladno va`e}im propisima i eti~kim standardima, te podjelu tiska,
- besplatno kori{tenje po{tanskih usluga,
- izdavanje sindikalnog glasnika (tromjese~no) ili ustupanje dijela prostora u svom informativnom glasilu,
- obra~un ~lanarine i sindikalnih finansijskih potreba ~lanova sindikata putem platnih lista,
- osigurati i druga neophodna sredstva i uvjete za rad Sindikata sukladno posebnom sporazumu zaklju~enom izme|u Sindikata i Poslodavca.

Odgovorni rukovoditelji n`ih organizacijskih cjelina Dru{tva }e osigurati prostoriju sa namje{tajem i opremom za rad Osnovne sindikalne organizacije Sindikata BH Telecoma, odnosno Sindikalne podru`nice Sindikata hrvatskih telekomunikacija Mostar.

^lanak 89.

Kod kori{tenja uvjeta za rad Sindikata, ugovorenim s Poslodavcem, Sindikat }e osigurati da se:

- povjerene prostorije i sredstva koriste na predvi|en i racionalan na~in,
- sve sjednice odr`avaju tako da se odsustva sa posla svedu na razumnu mjeru,
- za prisustvovanje sjednicama, predvi|enim ovim Ugovorom, preko svog sindikalnog povjerenika blagovremeno izvijestiti neposrednog rukovodioca.

^lanak 90.

Poslodavac i Sindikat }e partnerski odnos ostvarivati putem: Generalni direktor, odnosno Direktor- Predsjednik Uprave i Predsjednik sindikata, odnosno kroz rad pregovara~kih timova Uprave dru{tva i Sindikata.

Generalni direktor, odnosno Direktor - Predsjednik Uprave ili ovla{teni predstavnik prave dru{tva obvezni su primiti Predsjednika sindikata na njegov zahtjev.

Direktori odnosno rukovoditelji dijelova poduze}a obvezni su primiti predsjednike osnovnih sindikalnih organizacija, odnosno sindikalnih podru`nica na njihov zahtjev.

Pregovara~ki timovi imaju po pet ~lanova i isto toliko zamjenika, na ~elu sa Generalnim direktorom, odnosno Direktorom - Predsjednikom Uprave, odnosno Predsjednikom sindikata. Za vrijeme trajanja konkretnih pregovora, partneri u pregovorima nemaju prava mijenjati ~lanove svog pregovara~kog tima do okon~anja konkretnih pregovora.

Sastav pregovara~kog tima Uprave dru{tva odre|uje Generalni direktor, odnosno Direktor - Predsjednik Uprave, a Sindikata Predsjednik sindikata uz suglasnost Centralnog odbora - Predsjedni{tva.

Sastanak pregovara~kih timova ugovara se ravnopravno na zahtjev jednog ili drugog partnera u pregovorima.

^lanak 91.

Profesionalni nosioci funkcija u Sindikatu regulirat }e se Aneksima pojedina~nih ugovora o radu.

Za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcija, radnici iz stavka 1. ovog ~lanka ne mogu biti uskra}eni u ostvarivanju niti jednog prava iz radnog odnosa, koje bi ostvarivali da su radili na svojim radnim mjestima koja su utvr|ena u njihovim ugovorima o radu.

Za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcija u Sindikatu, radniku pripada pla}a u visini pla}e koju bi imao da je radio na svom radnom mjestu ili po odluci Sindikata ukoliko je povoljnije za njega.

Pla}u koju bi radnik iz prethodnog stavka ovog ~lanka ostvario da je radio na svom radnom mjestu, odnosno po odluci Sindikata ako je povoljnije za njega, ispla}uje Poslodavac.

Odnosi izme|u radnika profesionalaca u Sindikatu i Poslodavca ure|uju se aneksom njihovih ugovora o radu.

Radnici koji profesionalno obavljaju du`nosti u Sindikatu, imaju pravo po isteku sindikalne funkcije vratiti se na radno mjesto u mjesto rada gdje su radili prije odlaska na funkciju, a ako to radno mjesto ne postoji, onda na drugo odgovaraju}e radno mjesto.

XIII. METODA SINDIKALNE AKCIJE

^lanak 92.

Sindikati }e metode sindikalne akcije koristiti tako {to }e njihov nositelj biti Sredi{nji odbor - Predsjedni{tvo Sindikata, a partner Generalni direktor, odnosno Direktor - Predsjednik Uprave.

Pojedini oblici sindikalnih aktivnosti i rokovi rje{avanja su sljede}i:

METOD SINDIKALNE AKCIJE	NA^IN RJE[AVANJA	ROK RJE[AVANJA
Zahtjev	pismeno	15 - 30 dana
Posredovanje	predstavnici	1 – 3 dana
Arbitra`a	komisijski	30 dana
Pregovaranje	predstavnici	30 dana
Usugla{avanje	predstavnici	15 dana
Bojkot	pismeno	1 - 3 dana
Najava {trajka	pismeno	15 dana
{trajk upozorenja	pismeno	3 dana

XIV. RJE[AVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

^lanak 93.

Kolektivni radni sporovi o primjeni, izmjeni i dopuni, odnosno otkazivanju ovog Ugovora ili drugog sli~nog spora koji se nisu mogli rije{iti dogovorom potpisnika ovog Ugovora, rje{avat }e se u postupku mirenja sukladno sa Zakonom o radu.

^lanak 94.

Kolektivne radne sporove, koji se nisu mogli rije{iti dogovorom potpisnika ovog Ugovora, rje{ava Mirovno vije}e.

Mirovno vije}e se sastoji od tri ~lana, i to: predstavnika Poslodavca, Sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu sa liste koju utvr}uje resorni federalni ministar, a utvr}uje se za razdoblje od 2 (dvije) godine.

Mirovno vije}e iz stavka 2. ovog ~lanka donosi Pravila o postupku pred tim Vije}em. Administrativne poslove za Mirovno vije}e vr{i resorno federalno ministarstvo. Tro{kove za ~lana Mirovnog vije}a sa liste koju utvr}uje resorni federalni ministar snosi resorno federalno ministarstvo.

^lanak 95.

Postupak mirenja pokre}e se na pismeni prijedlog jednog od potpisnika ovog Ugovora, a mora se dovr{iti u roku od 10 (deset) dana od dana po~etka mirenja.

U postupku mirenja ispituju se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a po potrebi prikupljaju se i drugi dokazi i saslu{avaju svjedoci. Mirovno vije}e sastavlja pismeni prijedlog nagodbe.

Ako ugovorne strane prihvate pismeni prijedlog nagodbe, nagodba ima pravnu snagu i u~inke Kolektivnog ugovora.

^lanak 96.

Strane u sporu mogu rje{avanje kolektivnog radnog spora, sporazumno, povjeriti arbitra`i.

U slu~aju odbijanja prijedloga nagodbe, provodi se arbitra`ni postupak.

Arbitra`no vije}e broji 5 (pet) ~lanova, od ~ega po dva imenuju ugovorne strane, a jednog zajedni~kog ~lana (predsjednika) biraju iz reda uglednih stru~njaka iz oblasti koja je predmet spora.

Rad Arbitra`nog vije}a je javan.

^lanak 97.

Odluka arbitra`e donosi se u roku od 15 (petnaest) dana od dana pokretanja arbitra`nog spora i ima pravnu snagu i u~inke Kolektivnog ugovora.

Protiv arbitra`ne odluke, `alba nije dopu{tena.

XV. [TRAJK

^lanak 98.

U svrhu za{tite i ostvarenja ekonomskih i socijalnih interesa svojih ~lanova Sindikat ima pravo pozvati svoje ~lanstvo i zaposlene u {trajk.

Radnik ima pravo na {trajk i slobodno odlu~uje o svom u~e{ }u u {trajku.

Ukoliko Sindikat ocijeni da se ne ostvaruju prava radnika utvrjena Zakonom i Kolektivnim ugovorom, stupa u pregovore sa Poslodavcem i zahtijevati da poduzme odgovaraju}e mjere.

Sindikat ima pravo organizirati {trajk sukladno sa Zakonom i pravilima Sindikata o {trajku, ako sporna pitanja ne budu rije{ena putem pregovora.

Sindikat se suzdr`ava od {trajka, ako se odredbe ovog Kolektivnog ugovora uredno ispunjavaju prema svim radnicima.

{trajk se organizira i vodi sukladno Zakonu o {trajku, Kolektivnom ugovoru i Pravilnikom sindikata o {trajku.

^lan 99.

Sindikat }e pristupiti {trajku, kao metodu sindikalne akcije, sukladno zakonu, pri tome vode}i ra~una da se osigura funkcioniranje sustava telekomunikacija sukladno ~lanku 5. Zakona o {trajku.

Za provo|enje {trajka potrebno je utvrditi nu`an obim poslova u poduze}u koji se ne smiju prekidati za vrijeme {trajka, a na osnovu Sporazuma utvr|enog sa Poslodavcem.

Sporazum kojim se utvr|uje funkcioniranje nu`nih radnih mjesta u poduze}u, kao i njihov obujam, predla`e Poslodavac.

^lanak 100.

Odluku o stupanju u {trajk donosi Sredi{nji odbor - Predsjedni{tvo Sindikata.

Sredi{nji odbor - Predsjedni{tvo Sindikata sa~injava {trajka~ki odbor. ^lanovi {trajka~kog odbora ne mogu biti raspore|eni na rad za vrijeme {trajka.

Odluka o stupanju u {trajk dostavlja se osnovnim sindikalnim organizacijama - sindikalnim podru`nicama i Poslodavcu i to u zakonski utvr|enom roku.

^lanak 101.

Poslodavac ne mo`e pozivati na odgovornost radnike, niti ih dovoditi u nepovoljniji polo`aj, zbog u~e{ }a u {trajku bez obzira jesu li u~lanjeni u Sindikat ili nisu njegovi ~lanovi.

^lanak 102.

Radniku koji je u~estvovao u {trajku pla}a se mo`e smanjiti razmjerno vremenu u~e{ }a u {trajku.

XVI. PRIMJENA I TUMA^ENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

^lanak 103.

Ugovorne strane imenuju zajedni~ko povjerenstvo od ~etiri ~lana za pra}enje primjene i tuma~enje odredaba ovog Ugovora, i to dva ~lana Sindikata i dva ~lana resornog ministarstva.

Povjerenstvo se imenuje u roku od 30 (trideset) dana od dana potpisivanja ovog Ugovora. Predsjednik povjerenstva mijenja se naizmjenitno svake godine. Povjerenstvo donosi Poslovnik o radu.

Odluke povjerenstva donose se ve}inom glasova, a kod istog broja glasova, Povjerenstvo }e usugla{avati stavove, a ako nije mogu}e ide na arbitra`u.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVR[NE ODREDBE

^lanak 104.

Za{tita dostojanstva i na~ela pona{anja Poslodavca i radnika temelje se na etik~kom Kodeksu.

^lanak 105.

Ovaj Ugovor zaklju~uje se na neodre|eno vrijeme.

Svaka ugovorna strana mo`e pokrenuti postupak za izmjene i dopune ovog Ugovora, ali ga ne mo`e jednostrano otkazati.

Strana kojoj je podnesen pismeni prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora obvezna je pristupiti pregovorima o predlo`enoj izmjeni i dopuni u roku od 15 (petnaest) dana od dana prijema prijedloga.

Ako druga strana ne prihvati prijedlog u roku od 15 (petnaest) dana, pokre}e se arbitra`ni postupak.

^lanak 106.

Ovaj Kolektivni ugovor smatra se zaklju~enim kada ga potpi{u predstavnici ugovornih strana.

Prava utvr|ena ovim Ugovorom ne mogu biti manja u eventualnoj tvorbi pojedina~nih Kolektivnih ugovora.

^lanak 107.

Nadzor nad primjenom ovog Kolektivnog ugovora obavlja federalni inspektor rada.

Radnik, Sindikat, Radni~ko vije}e (Vije}e zaposlenika) i Poslodavac mogu zahtijevati od Inspektora rada provolenje inspeksijskog nadzora.

^lanak 108.

Potpisnici ovog Ugovora obvezuju se da }e na sva druga pitanja iz radnog odnosa koja nisu ure|ena ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjivati odredbe Zakona o radu, Op}eg kolektivnog ugovora za teritoriju

Federacije Bosne i Hercegovine ("Slu`bene novine Federacije BiH", broj 54/05) i Konvencija MOR-a koje su ratificirane od strane Bosne i Hercegovine.

^lanak 109.

Poslodavac je du`an uskladiti Pravilnik o radu, Pravilnik o radnim mjestima sa posebnim uvjetima rada, Pravilnik o za{titi na radu i druga op}a akta sa odredbama ovog Ugovora u roku od 90 (devedeset) dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

^lanak 110.

Danom po~etka primjene ovog Kolektivnog ugovora prestaje da va`i Kolektivni ugovor za zaposlenike JP BH Telecom Sarajevo ("Slu`bene novine Federacije BiH", broj 5/04) i Kolektivni ugovor za zaposlenike hrvatske po{te i telekomunikacija Mostar ("Slu`bene novine Federacije BiH", broj 37/02).

^lanak 111.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu i primjenjuje se sljede}eg dana od dana objavljivanja u "Slu`benim novinama Federacije BiH".

Ugovorne strane suglasne su da se ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje za Javno Poduze}e Hrvatske Telekomunikacije d.o.o. Mostar od 01. srpnja 2007.

Broj 01-27-1239/06
4. decembra 2006. godine

Na strani Poslodavca
Za Vladu Federacije BiH
Federalni ministar
prometa i komunikacija
mr. Nexad Brankovi}, s. r.

Broj 51-06/06
4. decembra 2006. godine

Na strani zaposlenika/radnika
Predsjednik
Sindikata BH Telecoma
Omer Karamuji}, s. r.

Broj P-4-2/06
4. decembra 2006. godine

Predsjednik
Sindikata Hrvatskih telekomunikacija Mostar
Pero Obad, s. r.