

провођења другог поступка мирног рјешавања спора о којем су се стране споразумјеле.

Члан 96.

Три мјесеца након потписивања овог уговора, репрезентативни синдикат и послодавац потписати ће заједнички споразум о обавезним радним активностима које ће се одвијати у случају штрајка.

Члан 97.

Одлуку о ступању у штрајк доноси овлаштено тијело репрезентативног синдиката.

Одлука о ступању у штрајк доставља се послодавцу.

Члан 98.

Послодавац не може позивати на одговорност раднике, нити их доводити у неповољнији положај, због учествовања у штрајку, без обзира јесу ли учлањени у синдикат или нису његови чланови.

## **XX - ПРИМЈЕНА И ТУМАЧЕЊА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

Члан 99.

Свака уговорна страна може покренути поступак за измјене и допуне овог уговора. Страна којој је поднесен писани приједлог дужна је очитовати се на предложене измјене и допуне у року од 15 (петнаест) дана од дана пријема приједлога.

Члан 100.

Потписници овог уговора се обавезују да ће на сва остала питања из радног односа која нису уређена овим уговором примјењивати одредбе Закона о раду и општег колективног уговора за територију Федерације БиХ.

Члан 101.

Овај колективни уговор закључује се на период од 12 мјесеци. Уколико се овај колективни уговор не продужи примјењује се још шест мјесеци од датума истека.

Члан 102.

Послодавац је дужан усугласити опште акте с одредбама овог уговора у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог уговора.

Члан 103.

Почетком примјене овог уговора престаје важити Колективни уговор о правима и обавезама послодавца и радника у области електропривредне дјелатности у Федерацији БиХ ("Службене новине Федерације БиХ", број 61/07).

Начин измиривања евентуално неисплаћених потраживања радника насталих до ступања на снагу овог уговора биће регулисан споразумно.

Члан 104.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеним новинама Федерације БиХ", а примјењиваће се од 1. јануара 2017. године.

Број 081-1-11/16

04. новембра 2016. године

Синдикат

електроенергетских радника  
ФБиХ

**Омер Сикира, с. р.**

Број 03-02-1264/2016  
04. новембра 2016. године  
Влада Федерације Босне и  
Херцеговине  
Федерални министар  
енергије, рударства и  
индустрије  
**Нермин Циндић, с. р.**

Број 563/16

04. новембра 2016. године

Независни синдикат  
запосленика

Електропривреде ХЗ ХБ  
Мостар

**Дубравко Перван, с. р.**

Na osnovu člana 182. stav (1) Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16), člana 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**

Члан 1.

Kolektivnim ugovorom (nadalje: Ugovor) uređuju se prava i obaveze poslodavaca i radnika elektroprivredne djelatnosti u Federaciji Bosne i Hercegovine (nadalje: Federacija BiH) iz radnog odnosa i na osnovu rada u skladu sa Zakonom o radu (nadalje: Zakon) ("Službene novine Federacije BiH", br. 26/16) i drugim propisima i Općim kolektivnim ugovorom.

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

Pod pojmom radnik, u smislu ovog ugovora, podrazumijeva se fizičko lice u radnom odnosu koja obavlja određene poslove za poslodavca na osnovu 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.

Члан 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 u skladu sa ovim ugovorom, osim ako nije drugačije regulirano Zakonom, a bit će doneseni uz konsultacije sa sindikatом.

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**

Члан 3.

Stupanjem na rad radnika na osnovu 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 nezaposlenosti (u daljem tekstu: obavezno osiguranje) u skladu sa zakonom.

Ovlašteno lice vrši obavezno traženje odgovarajućег radnika unutar Društva putem internog oglasa.

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

Члан 4.

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

- nazivu i sjedištu poslodavca;
- imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika;
- 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 periodima isplate;
- i. naknade plaće;
- j. trajanju godišnjeg odmora;
- k. otkaznom roku;
- l. druge podatke u vezi sa uslovima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom;
- m. posebnim uslovima 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.

#### Član 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 period duži 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 period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

### PROBNI RAD

#### Član 6.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stava 1. ovog člana 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.

### PRIJEM PRIPRAVNIKA

#### Član 7.

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

### STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

#### Član 8.

Na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, a radi sticanja iskustva i polaganja stručnog ispita kao uslova za obavljanje određenih zanimanja, mogu se primati lica koja su završila školovanje za takvo zanimanje.

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

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa iz stava 1. ovog člana može trajati najduže godinu dana i taj period ubraja se u pripravnčki staž i radno iskustvo.

### III. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI RADNO VRIJEME

#### Član 9.

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

Dnevno radno vrijeme i raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac Pravilnikom.

#### Član 10.

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

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

#### Član 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 jednu sedmicu.

### ODMORI

#### Član 12.

U skladu sa Zakonom, poslodavac osigurava radnicima sljedeće odmore u trajanju:

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

Izuzetak u odnosu na stav 1. ovog člana 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 tokom 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.

#### Član 13.

Radnicima koji su tokom 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 stava 1. ovog člana.

### GODIŠNJI ODMOR

#### Član 14.

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

Maloljetni 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 grupe složenosti poslova,
- uslova rada,
- socijalnih i zdravstvenih uslova.

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 uslove 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 tokom 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 uticaja, koji su utvrđeni posebnim postupkom predviđenim Zakonom, imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

Za radnike iz prethodnog stava ovog člana, ovisno od uslova rada u skladu sa propisanom metodologijom, godišnji odmor se uvećava:

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

Radnik koji živi u teškim socijalnim i zdravstvenim uslovima 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 razvoju ili s utvrđenim invaliditetom za 3 radna dana.

Radnik je činjenice iz prethodnog stava 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 zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 (petnaest) dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

Ako je radnik zasnovao radni odnos tokom 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 sticanja prava na penziju do 1. aprila, ima pravo na puni godišnji odmor, a koristit će ga do dana prestanka ugovora o radu u opsegu koji je moguć.

#### Član 15.

Godišnji odmor može se koristiti tokom čitave kalendarske godine na osnovu Plana korištenja godišnjih odmora, koji donosi poslodavac najkasnije do 31. marta tekuće godine, a u skladu sa potrebama procesa rada.

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

Na osnovu Plana iz st. 1. i 2. ovog člana, 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.

#### Član 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. juna iduće godine.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to zaželi, uz obavezu da o tom izvijesti 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 iskoristiti do 30. juna sljedeće godine, pod uslovom da je radio najmanje 6 (šest) mjeseci u godini koja je prethodila godini u kojoj se vratio na rad.

#### Član 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

#### Član 18.

Radnik ima pravo plaćenog dopusta ukupno 7 (sedam) radnih dana tokom 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 porodice 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 ličnih potreba 2 radna dana.

Dobrovoljni daravaoci krvi za svako darivanje krvi koriste 2 (dva) dana odsustva s rada neposredno nakon dana darivanja krvi, zasebno i nezavisno od broja dana iz stava 1. ovog člana tokom 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

##### Član 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 porodice, odnosno člana kućanstva,
- izgradnju ili popravke kuće i popravka stana,
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizaciju na lični 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 ovlašteno lice u skladu sa Pravilnikom.

##### Član 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 obavezni nazočiti sjednicama organa u koje su imenovani ili izabrani. Obaveza je radnika najaviti nazočenje istim po primitku poziva na sjednicu.

#### IV. ZAŠTITA I SIGURNOST RADNIKA

##### Član 21.

Poslodavac je dužan osposobiti i opremiti adekvatnom ličnom 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 ličnom zdravlju i sigurnosti, kao i o zdravlju i sigurnosti drugih s kojima radi.

Zaštita radnika ostvarivat će se u skladu sa odredbama Zakona i drugim pozitivnim zakonskim propisima.

##### Član 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 stava, 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.

##### Član 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 uslovima 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.

##### Član 24.

Poslodavac ne može odbiti zaposliti 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 stava 2. ovog člana, žena ima pravo dopusta sa rada uz naknadu plaće u skladu sa ovim ugovorom i Pravilnikom.

Privremeni raspored iz stava 2. ovog člana 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 u skladu sa Zakonom.

##### Član 25.

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

Roditelju koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana pripadaju sva prava iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom.

##### 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 uticati 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 ovlašteni 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 stava 3. ovog člana poslodavac može radnika, uz njegovu saglasnost, rasporediti na poslove niže stručne spreme, prema njegovoj radnoj sposobnosti.

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

Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 3. i stava 4. ovog člana poslodavac može nakon provedenih konsultacija sa sindikatом, uz njihovu saglasnost, 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

##### Član 27.

Poslodavac se obavezuje blagovremeno, a najmanje jedanput godišnje i po potrebi, obavijestiti sindikate o aktivnostima na izradi planova za restrukturiranje i privatizaciju društva te uticaju njegove poslovne politike na privredni i socijalni položaj radnika.

##### Član 28.

U slučaju restrukturiranja, statusnih promjena ili pravnih poslova kojim poslodavac elektroenergetskog sektora osniva 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 saglasni da se u tenderu i ugovoru o prodaji, pored ostalog, navede uslov 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

### Član 29.

Radnik ima pravo u slučaju promjene radnog mjesta zadržati osnovnu plaću radnog mjesta na kojem je radio kad je 5 godina pred ispunjenjem uslova za prestanak ugovora o radu zbog navršenih 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 PRIPRAVNIKA I NAKNADA PLAĆE

### Član 30.

Podaci o plaćama po odredbama ovog Kolektivnog ugovora su javni.

Podaci o pojedinačnim isplatama su tajni.

### Član 31.

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

### Član 32.

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

Poreze i doprinose na plaću uplaćuje poslodavac, u skladu sa zakonom.

## OSNOVNA PLAĆA

### Član 33.

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

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

### Član 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 stava 1 koja će po svojoj visini i iznosu biti ekvivalentna satnici u trenutku zaključenja ovog ugovora.

Na najnižu osnovnu plaću zaposlenika 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:

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

Potpisnici kolektivnog ugovora su saglasni da zbog eventualnog nastanka okolnosti iz člana 8 Općeg kolektivnog ugovora, poslodavac na kojeg se odnosi ovaj kolektivni ugovor može utvrditi uslove, visinu, način i period primjene najniže satnice uz saglasnost sindikata poslodavca koji ima potrebu – nužnost za promjenom gore navedene odredbe Općeg kolektivnog ugovora.

### Član 35.

Radnik ima pravo na uvećanu osnovnu plaću na osnovu otežanih uslova rada.

Osnov za utvrđivanje dodataka na otežane uslove rada je osnovna plaća radnika i vrijeme trajanja uslova rada u obračunskom periodu.

Tipizirane grupe poslova, te pripadajuće koeficijente i način primjene koeficijenata, osnovni 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 uslove, opasnost od ozljeda, napore, izloženosti stresu, rad u smjeni i turnusu i drugo.

### Član 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%.

### Član 37.

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

## Dodaci na plaću

### Član 38.

Osnovna plaća zaposlenika uvećava se:

- za rad noću 50%,
- za prekovremeni rad 50%,
- za rad na dan sedmičnog odmora (nedjeljom) 35%,
- za rad na dane blagdana koji su neradni dani 50%,
- za vrijeme provedeno u pripravnosti kod kuće u vrijeme odmora između dva uzastopna dana 20%,
- za vrijeme provedeno u pripravnosti kod kuće u vremenu u kojem se ne radi (blagdani u BiH) 30%.

Dodaci se međusobno ne isključuju izuzev u slučajevima:

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

## Radni učinak

### Član 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, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Radni učinak definisat će se posebnim aktom poslodavca.

## Plaća za pripravnika

### Član 40.

Tokom obavljanja pripravnčkog staža, pripravnik ima pravo na plaću u iznosu od najmanje 70% osnovne plaće njegovog radnog mjesta.

## Naknada plaće

### Član 41.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme godišnjeg odmora,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad uslijed bolesti,
- za vrijeme porodiljskog 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 stava 1. ovog člana uvećava se za naknade po osnovu staža iz člana 36. ovog ugovora.

#### Član 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 porodice 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.

#### Član 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 drugog lica.

#### Član 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 osnovu kojeg se stiče pravo na naknadu plaće.

### **Rokovi i period isplate plaće i zaštita plaće**

#### Član 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 osnovu zakonskih propisa ili zasnovane na izjavi radnika (različite vrste otplate kredita, članarine i sl.).

#### Član 46.

Naknada plaće iz člana 41. isplaćivat će se u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom i to zajedno s plaćom.

#### Član 47.

Poslodavac ne može, bez izvršne sudske odluke ili bez saglasnosti radnika, svoja potraživanja prema radniku namiriti uskraćivanjem plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskraćivanjem naknade plaće ili dijela naknade plaće.

#### Član 48.

U skladu sa pozitivnim bilansom poslovanja, a na osnovu procjene rezultata poslovanja, prije iskazane dobiti, poslodavac može radnike nagraditi iznosom do jedne prosječne plaće društva, obračunate za period tekuće godine.

### **VIII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA REGRES**

#### Član 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 polovini tekuće godine.

### **NAKNADA ZA VJERSKE, NACIONALNE I DRŽAVNE BLAGDANE**

#### Član 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**

#### Član 51.

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

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

### **TOPLI OBROK**

#### Član 52.

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

Ukoliko poslodavac ne osigura ishranu radniku se isplaćuje naknada za prehranu tokom 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 osnovu toplog obroka i utvrđuje se tromjesečnom odlukom poslodavca.

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

### **DNEVNICA**

#### Član 53.

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

Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu isplaćuju se u skladu sa općim aktom Vlade FBiH.

### **TERENSKI RAD**

#### Član 54.

Pravo na terenski dodatak regulirat će se općim aktom poslodavca.

#### Član 55.

Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

### **KORIŠTENJE LIČNOG AUTOMOBILA U SLUŽBENE SVRHE**

#### Član 56.

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

### **NAGRADA ZA DUGOGODIŠNJI RAD RADNIKU**

#### Član 57.

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

### **OTPREMNINA**

#### Član 58.

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju 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.

## Član 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 obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana 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 stava 2. ovog člana ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

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

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

**JEDNOKRATNE NOVČANE POMOĆI**

## Član 60.

Radnik ili njegova porodica imaju pravo na jednokratnu novčanu pomoć 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 porodice, 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 pomoć iz stava 1. alineja 2. ovog člana pripada radniku i u slučaju mrtvorodenog djeteta.

## Član 61.

Poslodavac može radniku odobriti novčanu pomoć za troškove liječenja teške bolesti radnika u iznosu od ukupno 2 prosječne plaće društva isplaćene u prethodna 3 (tri) mjeseca ili člana uže porodice 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 stav 1. ovog člana, bit će isplaćeni radniku na osnovu ispostavljenog računa nadležne medicinske ustanove.

Odluka o odobravanju novčane pomoći za troškove liječenja donosi se na prijedlog posebne komisije imenovane sa zadatkom obrade takvih zahtjeva za pomoć, shodno ovom članu.

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

Postupak, način i uslovi za dodjelu pomoći, te rad komisije iz prethodnog stava uređuju se posebnim aktom društva donijetim uz konsultacije sa sindikatом.

## Član 62.

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

## Član 63.

Pod članom uže porodice 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, usvojilac), maloljetni 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 sistema, infarkt (srčani, moždani), oboljenje mišićnog sistema, paraliza i druge teške bolesti određene općim aktom Federalnog ministarstva zdravstva, kao i teške tjelesne ozljede. Bolest, odnosno tjelesna ozljeda se dokazuje na osnovu dijagnoze ovlaštenog lica zdravstvene struke, odnosno zdravstvene ustanove.

Ukoliko u društvu rade dva ili više radnika koji su članovi uže porodice, stav 1. ovog člana, tad pravo na jednokratnu pomoć može ostvariti samo jedan od njih, vezano za čl. 61. ovog ugovora.

## Član 64.

Ukoliko radnik iz člana 60., stav 1., alineja 1. i penzionisani radnik iz člana 62., nemaju porodice, jednokratna novčana pomoć u iznosu navedenom u članu 62., isplaćuje se licu koje organizira sprovod umrlog odnosno penzionisanog radnika.

**POKLON DJECI RADNIKA**

## Član 65.

Prilikom vjerskih ili državnih blagdana poslodavac može radnicima jednokratno isplatiti novčani iznos ili dati poklon 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 poklon iz stava 1. ovog člana imaju i djeca umrlih i poginulih radnika do navršenih 10 godina.

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

**NOVČANA POMOĆ ZA ŠKOLOVANJE DJECE UMRLIH RADNIKA**

## Član 66.

Novčana pomoć 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.

Uslov i postupak isplate pomoći iz stava 1. ovog člana detaljno će se regulirati aktom poslodavca.

**UČENICI I STUDENTI NA PRAKTIČNOM RADU KOD POSLODAVCA**

## Član 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.

Uslovi i postupak isplate naknade iz stava 1. ovog člana detaljno će se regulirati aktom poslodavca.

## **PENZIONERI**

### **Član 68.**

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

### **Član 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**

### **Član 70.**

Naknada štete regulirat će se u skladu sa zakonskim propisima i aktima društva.

## **X. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

### **Član 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 zaposliti kod drugog pravnog lica koje je u tržišnoj utakmici s poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica, sklapati poslove kojima se takmiči s poslodavcem.

Ugovorena zabrana takmičenja obavezuje poslodavca da će radniku, za vrijeme trajanja ugovora, isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plaće isplaćene radniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

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

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

## **XI. OSIGURANJE**

### **Član 72.**

Poslodavac može, uz pojedinačnu saglasnost radnika, zaključiti ugovor o životnom osiguranju s odgovarajućim osiguravajućim društvom uključujući dodatno osiguranje od nezgode, uz zajedničko finansiranje ugovorene premije radnika i poslodavca u skladu sa važećim zakonskim propisima.

## **XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Član 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.

### **Član 74.**

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

- otkazati ugovor o radu, 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 stava 1. ovog člana smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik reprezentativnog sindikata organiziranog kod poslodavca u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.

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

### **Član 75.**

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

### **Član 76.**

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

## **XIII. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA**

### **Član 77.**

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

### **Član 78.**

Poslodavac će u skladu sa mogućnostima, a u organizaciji sindikata, finansirati susrete radnika koji imaju radno-takmičarski karakter.

## **XIV. OSTVARIVANJE PRAVA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Član 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.

### **Član 80.**

U slučaju statusne promjene poslodavca, odnosno promjene poslodavca u skladu sa zakonom (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 saglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca (poslodavac pravni sljednik).

Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stava 1. ovog člana 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. UČESTVOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU - VIJEĆE ZAPOSLENIKA**

### **Član 81.**

Radnici u društvu mogu formirati vijeće zaposlenika u skladu sa Zakonom o vijeću zaposlenika.

## **XVI. DJELOVANJE I USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

### **Član 82.**

Sindikat je samostalna, dobrovoljna i interesna organizacija radnika u elektroprivredi, strukovna i nezavisna od državnih organa, vjerskih institucija, političkih stranaka i poslodavaca.

Organizira se u sindikalne organizacije, podružnice i sindikalne jedinice i svoju aktivnost zasniva na Ustavu Bosne i



Hercegovine, Ustavu Federacije BiH, svom Statutu, ovom Ugovoru i međunarodnim dokumentima.

#### Član 83.

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

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

Poslodavac se obavezuje 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.

#### Član 84.

Poslodavac:

Obavezan 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 konsultacija 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 saglasnosti i saglasnosti reprezentativnog sindikata premjestiti iste na drugo radno mjesto rada kod poslodavca ili u drugo preduzeće 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 u skladu sa njegovom kvalifikacijom.

Reprezentativnom sindikatu poslodavac će osigurati sljedeće uslove rada:

- radne prostorije veličine od najmanje 25 m<sup>2</sup> za sjedište sindikata i od najmanje 15 m<sup>2</sup> 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, u skladu sa 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, u skladu sa 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 oglasnih 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 pomoći članovima sindikata putem obračunskih lista,

Poslodavac je obavezan 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 obavezan omogućiti sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu i isplati plaće, dodatka na plaću, naknada na plaće i isplati zakonskih obaveza na osnovu 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 obavezan 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 toku liječenja radnika,

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

#### Član 85.

Poslodavac se obavezuje obezbijediti 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 sekretara) u skladu sa odlukama tijela sindikata, što će detaljnije biti regulirano Ugovorom o međusobnim odnosima poslodavca i reprezentativnog sindikata.

#### Član 86.

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

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

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

### XVII. METODE SINDIKALNE AKCIJE

#### Član 87.

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

Pojedini oblici sindikalne aktivnosti i rokovi rješavaju se u skladu sa Zakonom o štrajku i ovim ugovorom.

#### Član 88.

Sindikat će pristupiti štrajku kao metodu sindikalne akcije, u skladu sa Zakonom o štrajku, pri tome vodeći računa da se osigura funkcioniranje društva u skladu sa Zakonom o štrajku i članom 96. ovog ugovora.

### XVIII. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

#### Član 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 u skladu sa Zakonom.

#### Član 90.

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

#### 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 s 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.

Početak 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