

Za pojedine pravilnike Poslodavca iz stava 1. ovog člana potrebno je prethodno obaviti konsultacije sa Sindikatima potpisnicima ovog Kolektivnog ugovora ili kada se formira, sa Vijećem zaposlenika.

Pravilnici Poslodavca moraju biti u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom.

Ako bi Pravilnikom neko pravo zaposlenika bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koja proizilaze iz ovog Kolektivnog ugovora, primjenjuju se odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Član 3.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora odnose se za sve zaposlenike Poslodavca, osim izuzetka predviđenog u članu 4. ovog Kolektivnog ugovora.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora odnose se i na učenike i studente na praksi, kao i na pripravnike.

Član 4.

Odredbe iz dijela ovog Kolektivnog ugovora kojim se uređuju plaće i naknade plaća, ne odnose se na zaposlenike koji zaključuju posebne ugovore sa Nadzornim odborom i sa predsjednikom Uprave - generalnim direktorom.

Član 5.

Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora će se zalagati za pravilno provođenje i poštivanje odredaba ovog Kolektivnog ugovora i otklanjati sve prepreke koje onemogućavaju njegovo dosljedno izvršavanje u praksi.

Član 6.

Ovaj Kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Član 7.

Ovaj Kolektivni ugovor sastoji se od slijedećih dijelova i to:

- I Opće odredbe
- II Radnopravni dio kojim se utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti koje se odnose na:
 1. Zaključivanje Ugovora o radu,
 2. Raspoređivanje zaposlenika,
 3. Radno vrijeme,
 4. Odmore i odsustva,
 5. Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad,
 6. Materijalnu odgovornost,
 7. Odnose sa sindikatom,
 8. Štrajk,
 9. Prestanak ugovora o radu,
 10. Zaštita prava zaposlenika iz radnog odnosa,
 11. Vijeće zaposlenika,
 12. Pravilnik o radu.
- III Plaće, naknade plaća, dodatke i druge naknade,
- IV Radni uslovi i zaštita na radu,
- V Prava i obaveze ugovornih strana i način rješavanja sporova,
- VI Prijelazne i završne odredbe

II. RADNOPRAVNI DIO

II.1. Zaključivanje ugovora o radu

Član 8.

Radni odnos zasniva se zaključivanjem Ugovora o radu između Poslodavca i zaposlenika.

Ugovor o radu između Poslodavca i zaposlenika zaključuje se na neodređeno i određeno vrijeme.

Član 9.

Zaključivanje Ugovora o radu vrši se u skladu sa Zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom Poslodavca.

Član 10.

Prije stupanja na rad, zaposleniku se mora omogućiti upoznavanje sa sadržajem ovog Kolektivnog ugovora i Pravilnika Poslodavca, kojima su uređena njegova prava, obaveze i odgovornosti.

Poslodavac mora udovoljiti zahtjevu zaposlenika koji traži uvid u sadržaj ovog Kolektivnog ugovora i Pravilnika.

II.2. Raspoređivanje zaposlenika

Član 11.

Zaključivanjem ugovora o radu zaposlenik se istovremeno tim aktom i raspoređuje na određeno radno mjesto predviđeno ugovorom o radu i Pravilnikom Poslodavca.

Član 12.

U slučaju potrebe, u procesu i organizaciji rada, zaposlenik za vrijeme trajanja radnog odnosa može biti raspoređen na drugo radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne spreme, određene vrste zanimanja, znanju i sposobnostima neovisno o mjestu rada.

Potreba raspoređivanja na drugo radno mjesto postoji u slučajevima:

- uvođenja nove i usavršavanje postojeće organizacije rada i raspoređivanje viška zaposlenika,
- zaštite zaposlenika i imovine Poslodavca,
- ukidanja radnog mjesta na koje je zaposlenik do tada bio raspoređen,
- smanjenja ili povećanja obima rada na pojedinim radnim mjestima u određenom mjestu rada,
- od ocjene da zaposlenik za određene poslove nije zdravstveno sposoban,
- da je zbog specifičnosti njegova zanimanja potrebno da pređe na drugo radno mjesto ili u drugo mjesto rada,
- zbog invalidnosti, neposredne opasnosti od invalidnosti, izmjene radne sposobnosti ili gubitka posebnih zdravstvenih uslova za rad,
- zbog gubitka prava na polaganje periodičnog ispita u tekućoj godini i
- zbog zabrane obavljanja poslova po posebnim propisima.

Član 13.

Ako vanredne potrebe rada zahtijevaju, zaposlenik može biti privremeno raspoređen na drugo radno mjesto koje ne odgovara njegovom stepenu stručne spreme, i to u slučajevima:

- privremenog povećanja ili smanjenja obima posla,
- zastoja u obavljanju određenih poslova,
- iznenadnog kvara uređaja,
- kvara na sredstvu za rad,
- zamjene privremeno odsutnog zaposlenika,
- kada zbog primjene propisa o sigurnosti i bezbjednosti u saobraćaju ne može obavljati svoje poslove,
- obavljanja poslova za vrijeme remonta i
- u drugim slučajevima kada to zahtijevaju interesi procesa rada.

Zaposlenik se privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto u smislu stava 1. ovog člana dok se ne uklone razlozi zbog kojih je došlo do privremenog rasporeda, a najduže tri (3) mjeseca i pripada mu osnovna plaća radnog mjesta koja je povoljnija za zaposlenika.

Član 14.

Raspoređivanje zaposlenika privremeno ili trajno nesposobnih za rad i invalida II kategorije invalidnosti vrši se u skladu sa Zakonom o PIO.

Član 15.

Zaposlenik ne smije biti raspoređen da samostalno obavlja poslove određenog radnog mjesta, ako prethodno nije osposobljen za samostalan rad na siguran način.

Osposobljavanje i provjera osposobljenosti, sprovodi se u skladu sa propisima o zaštiti na radu i drugim odgovarajućim propisima.

Član 16.

Poslodavac može zaposlenika rasporediti na rad iz jednog mjesta rada u drugo mjesto, u skladu sa odredbama Pravilnika.

Član 17.

Poslodavac može, radi zamjene privremeno odsutnog zaposlenika ako je potrebno i objektivno moguće, rasporediti zaposlenika čiji rad nije vezan uz sigurnost saobraćaja, da uz obavljanje svojih poslova privremeno, u redovito radno vrijeme, obavlja i poslove privremeno odsutnog zaposlenika.

Zamjena iz stava 1. ovog člana može trajati najduže tri (3) mjeseca.

Član 18.

Odluku o svim oblicima raspoređivanja zaposlenika na radno mjesto donosi Poslodavac kroz zaključivanje prvog ugovora o radu ili kroz zaključivanje ugovora o radu s punodom izmijenjenog ugovora o radu.

II.3. Radno vrijeme

Član 19.

Radno vrijeme zaposlenika može biti puno, nepuno, skraćeno i radno vrijeme duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

Član 20.

Raspored godišnjeg radnog vremena za pojedine dane, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme dnevnog odmora, uređuje se Pravilnikom ili odlukom Poslodavca, u skladu sa specifičnostima poslovanja Poslodavca.

Član 21.

U radno vrijeme zaposlenika računaju se i posebni sati iz člana 91. ovog Kolektivnog ugovora.

Član 22.

Poslodavac je dužan osigurati zaposleniku, koji radi sa nepunim, skraćenim ili s vremenom dužim od punog radnog vremena, sva prava kao i zaposleniku s punim radnim vremenom, ali u obimu koji ovisi o dužini radnog vremena.

1. Puno radno vrijeme

Član 23.

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi četrdeset (40) sati sedmično.

Puno radno vrijeme iznosi u pravilu osam (8) sati dnevno.

U puno radno vrijeme ne ulazi vrijeme predviđeno za odmor u toku radnog dana.

Radno vrijeme u sedmici može se rasporediti u najmanje pet (5) uzastopnih radnih dana.

2. Nepuno radno vrijeme

Član 24.

Radno vrijeme na određenim radnim mjestima može iznositi i manje od četrdeset (40) sati sedmično (nepuno radno vrijeme) kada to zahtijeva organizacija rada, priroda poslova ili druge okolnosti.

Poslodavac je dužan utvrditi radna mjesta na kojima je radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, i to u roku od šezdeset (60) dana od dana zaključivanja ovog Kolektivnog ugovora.

Radna mjesta iz stava 2. ovog člana utvrđuju se Pravilnikom.

O rasporedu radnog vremena zaposlenika s pravom na nepuno radno vrijeme odlučuje Poslodavac u dogovoru sa zaposlenikom.

3. Skraćeno radno vrijeme

Član 25.

Ako uz primjenu mjera zaštite na radu na određenim poslovima nije moguće zaštititi zaposlenika, radno vrijeme na tim poslovima se skraćuje srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika.

Pravilnikom Poslodavca utvrđuju se poslovi iz stava 1. ovog člana kao i trajanje radnog vremena na tim poslovima.

Ovakvo skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Član 26.

U slučaju spora u pogledu rasporeda radnog vremena u smislu prethodnog člana, Poslodavac je dužan prije donošenja konačne odluke zatražiti mišljenje Sindikata ili do formiranja, mišljenje Vijeća zaposlenika.

Član 27.

U slučaju da zaposlenik radi kraće od punog radnog vremena, radi njege djeteta ili radi njege teže oboljelog bračnog druga, početak i završetak radnog vremena utvrdit će se dogovorom između zaposlenika i Poslodavca.

4. Prekovremeni rad

Član 28.

Poslodavac može odlučiti da zaposlenici rade prekovremeno u slučaju više sile (požar, potres, poplava) i u slučajevima neophodne potrebe (vanredni događaji).

Član 29.

Na sva pitanja o prekovremenom radu koja nisu regulisana ovim Kolektivnim ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona.

5. Noćni rad

Član 30.

Svako obavljanje poslova zaposlenika u vremenu između dvadeset dva (22) sata i šest (6) sati idućeg dana smatra se noćnim radom.

Član 31.

Poslodavac može uvesti noćni rad u svim slučajevima predviđenim Zakonom.

6. Preraspodjela radnog vremena

Član 32.

Poslodavac može izvršiti preraspodjelu radnog vremena kada to zahtijeva priroda poslova, organizacija rada i poslovanja, bolja iskorištenost sredstava rada i opreme, racionalnije korištenje radnog vremena, te izvršenje ugovorenih poslova.

Član 33.

Preraspodjela radnog vremena može se za pojedine organizacione procese rada urediti različito ovisno o vrsti djelatnosti koja se u pojedinom organizacionom dijelu obavlja.

Član 34.

Preraspodjela radnog vremena se može, u toku kalendarske godine uraditi tako da u pojedinom vremenskom razdoblju, radno vrijeme iznosi više od četrdeset (40) sati sedmično, vodeći računa da se zaposleniku osigura obavezan odmor između dva radna dana koji ne može biti kraći od dvanaest (12) sati.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme ne može biti duže od pedeset dva (52) sata sedmično, a za sezonske poslove šezdeset (60) sati sedmično.

Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Izuzetno, ukoliko Poslodavac zaposleniku ne obezbijedi preraspodjelu radnog vremena u roku od tri (3) mjeseca po završetku kalendarske godine, dužan je istome isplatiti sate kao prekovremeni rad.

II.4. Odmori i odsustva**1. Odmor u toku radnog dana**

Član 35.

Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od trideset (30) minuta.

Odmor ne smije biti određen u prva dva (2) sata nakon početka rada, niti u zadnja dva (2) sata prije završetka rada.

Zaposlenici koji rade u smjenama imaju pravo na odmor tokom rada u trajanju od četrdesetpet (45) minuta za trajanje smjene od 8 -12 sati.

Poslodavac je dužan za zaposlenike koji svoj rad obavljaju u smjenama propisati vrijeme odmora za svako pojedino radno mjesto u unaprijed utvrđenom rasporedu smjena.

Vrijeme odmora tokom rada ne smatra se vremenom provedenim na radu.

Pod pojmom "puno radno vrijeme" u smislu odredaba ovog Kolektivnog ugovora, podrazumijeva se tzv. osmosatno radno vrijeme kao i rad u smjenama.

Zaposlenicima koji rade u smjenama, zaposlenicima koji rade u izvršnoj službi i zaposlenicima kojima Poslodavac nije u mogućnosti obezbijediti korištenje odmora u toku radnog vremena, kao i zaposlenicima kojima tehnologija rada ne dopušta prekid rada, te zbog toga ne mogu koristiti odmor u toku radnog vremena, Poslodavac ne može umanjivati efektivne sate na ime odmora u toku radnog vremena.

2. Dnevni odmor

Član 36.

Zaposlenik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno.

3. Sedmični odmor

Član 37.

Zaposlenik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje dvadesetčetiri (24) sata neprekidno.

Dan sedmičnog odmora za zaposlenike koji ne rade u smjenama u pravilu je nedjelja.

Ako je potrebno da zaposlenik radi na dan svoga sedmičnog odmora, osigurat će mu se korištenje tog odmora prema dogovoru Poslodavca i zaposlenika.

Odredba prethodnog stava ne odnosi se na zaposlenike čiji je rad organizovan kroz smjene turnusa.

4. Godišnji odmor

Član 38.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje osamnaest (18) radnih dana.

Pod pojmom "radni dan" u smislu ovog Kolektivnog ugovora smatraju se svi dani u sedmici osim nedjelje, te praznika i drugih neradnih dana utvrđenih Zakonom.

Član 39.

U slučaju da se zaposlenik prvi put zapošljava ili u slučaju da ima prekid između dva radna odnosa duže od osam (8) dana, takav zaposlenik stiče pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.

Ako u smislu prethodnog stava zaposlenik nije stekao pravo na godišnji odmor takav zaposlenik ima pravo na najmanje jedan (1) dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Član 40.

Dužina godišnjeg odmora preko osamnaest (18) radnih dana utvrđuje se zavisno od:

- uslova rada,
- složenosti poslova radnog mjesta,
- dužine radnog staža,
- zdravstvenog stanja zaposlenika i
- drugih uslova u kojima zaposlenik radi i živi.

Bliža razrada uslova iz ovog člana, izrada Plana korištenja godišnjih odmora, način korištenja godišnjeg odmora i drugo, uređuje se Pravilnikom Poslodavca.

Član 41.

Godišnji odmor po svim osnovama ne može biti duži od trideset (30) radnih dana.

U trajanje godišnjeg odmora računaju se svi dani sem nedjelje i praznika koji se po Zakonu ne rade.

Član 42.

Tokom godine može se u iznimnim slučajevima i u interesu Poslodavca odstupiti od utvrđenog Plana korištenja godišnjeg odmora zbog:

- hitnih intervencija na otklanjanju kvarova u radnom procesu,
- neodgovidog obavljanja hitnih i značajnih poslova i
- u drugim opravdanim slučajevima.

U slučajevima iz stava 1. ovog člana zaposlenik je dužan prekinuti početo korištenje godišnjeg odmora, s tim da ga ima pravo nastaviti čim prestane razlog zbog kojega je odmor prekinut.

Član 43.

Korištenje godišnjeg odmora prekida se nastupom bolovanja, porodijskog odsustva, vojne vježbe, na opravdani zahtjev Poslodavca, na opravdani zahtjev zaposlenika, te u drugim slučajevima koji se nisu mogli predvidjeti prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Po isteku prekida godišnjeg odmora iz stava 1. ovog člana, zaposlenik nastavlja koristiti započeti godišnji odmor.

5. Odmor u dane državnih praznika

Član 44.

Zaposlenik ima pravo na odmor u dane praznika koji su kao dani praznika određeni Zakonom.

Dani praznika ne računaju se u dane godišnjeg odmora ni u dane plaćenog odsustva sa rada do sedam (7) radnih dana.

Pri utvrđivanju visine učešća zaposlenika u raspodjeli sredstava za plaće, dani državnih praznika smatraju se radnim danima.

6. Plaćeno odsustvo

Član 45.

Zaposlenik ima pravo po svom zahtjevu da odsustvuje sa rada uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo) do sedam (7) radnih dana u slijedećim slučajevima:

- u slučaju zaključenja braka 3 radna dana
- radi porođaja supruge 3 radna dana
- radi smrti člana uže porodice u skladu sa Zakonom 5 radnih dana
- u slučaju teže bolesti člana uže porodice . . . 3 radna dana
- radi polaganja stručnog i pripravnčkog ispita . 2 radna dana
- po osnovu dobrovoljnog davanja krvi za svako davanje ne računajući dan davanja 2 radna dana

Zbir dana odsustvovanja po svim osnovama iz stava 1. ovog člana ne može preći sedam (7) radnih dana tokom jedne kalendarske godine.

Izuzetno od stava dva ovog člana zaposlenik ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu plaće, radi zadovoljavanja vjerskih, odnosno tradicijskih potreba 2 radna dana

Pod članom uže porodice smatraju se sva lica navedena u Zakonu.

Član 46.

Zaposleniku kome je nadležni organ Poslodavca odobrio vanredno školovanje ili studiranje ima pravo da za svaku upisanu godinu školovanja jedanput koristi odsustvo sa rada uz naknadu plaće radi pripremanja ispita i to:

- na visokoj školi, fakultetu i postdiplomskom studiju i za odbranu doktorske disertacije, polaganja specijalističkog i pravosudnog ispita 15 dana
- na višoj školi 10 dana
- na III, IV i V stepenu obrazovanja. 5 dana

Pravo na korištenje odsustva sa rada uz naknadu plaće zaposlenik dokazuje potvrdom škole odnosno fakulteta o upisu u školu ili fakultet određene školske godine.

7. Neplaćeno odsustvo

Član 47.

Poslodavac može zaposleniku, na njegov zahtjev odobriti odsustvovanje sa posla bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u slučajevima:

- obrazovanja i stručnog usavršavanja u zemlji i inostranstvu koje traje najduže devedeset (90) dana,
- učestvovanja u društvenim, kulturnim, sportskim i drugim javnim manifestacijama u zemlji i inostranstvu - najduže trideset (30) dana,
- njege teško oboljelog člana uže porodice,
- u ostalim slučajevima dužeg boravka u inostranstvu, a najduže devedest (90) dana,
- radi zadovoljavanja vjerskih potreba - dva (2) dana.

Za vrijeme trajanja neplaćenog odsustva, zaposleniku miruju sva prava i obaveze iz radnog odnosa.

II.5. Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad

Član 48.

Poslodavac može omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Zaposlenik je obavezan da se u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada obrazuje, osposobljava i usavršava za rad, a Poslodavac je dužan takvom zaposleniku dati prednost prilikom raspoređivanja na drugo radno mjesto u odnosu na treća lica (novoprimitljeni zaposlenici).

Međusobna prava i obaveze između Poslodavca i zaposlenika upućenog na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, utvrđuju se posebnim ugovorom.

U slučaju promjena ili uvođenja novog načina rada ili organizacije rada Poslodavac je obavezan omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Član 49.

Ako Poslodavac uputi zaposlenika na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, koje je organizovano tokom radnog vremena, tada se vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja računa u puno radno vrijeme, a zaposlenik ima ista prava kao da je radio.

Ako je obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad organizirano izvan radnog vremena, tada Poslodavac osigurava zaposleniku odsustvo sa posla u skladu sa odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Član 50.

Poslodavac može zaposlenika koji je neopravdano odbio obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad za potrebe Poslodavca rasporediti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

Pravo da odbiju obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad imaju:

- trudnice i majke s djecom do sedam (7) godina starosti,
- zaposlenik koji njeguje teže tjelesno ili duševno oboljelu osobu,
- zaposlenik kojemu do penzionisanja nedostaje do pet (5) godina radnog staža ili godina života,
- samohrani roditelj s djetetom do četrnaest (14) godina starosti.

Član 51.

Pored obrazovanja za potrebe Poslodavca, isti je dužan omogućiti zaposlenicima redovno osposobljavanje za tekući proces rada na seminarima ili drugim oblicima obrazovanja.

II. 6. Materijalna odgovornost

Član 52.

Zaposlenik je dužan da pravovremeno i kvalitetno izvršava svoje radne obaveze u duhu poslovnog morala, pravila struke i profesionalne odgovornosti i da čuva sredstva Poslodavca i svu drugu imovinu koja se nalazi u radnom ili pravnom prometu.

Član 53.

Materijalna odgovornost zaposlenika i Poslodavca, utvrđuje se u skladu sa Zakonom i Pravilnikom Poslodavca.

Član 54.

Na sva ostala pitanja koja se odnose na materijalnu odgovornost zaposlenika, a koja nisu regulisana ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuju se odredbe Zakona i Pravilnika Poslodavca.

II.7. Odnosi sa Sindikatom

Član 55.

Poslodavac je obavezan bez naknade osigurati sljedeće uslove za rad sindikata potpisnika ovog Kolektivnog ugovora:

1. opremljen prostor za rad Sindikata,
2. korištenje ŽAT linije,
3. vršiti obračun sindikalne članarine putem dostavljenih spiskova od strane sindikata.

Član 56.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ili prestavnika kod Poslodavca ne smije biti sprečavana niti ometana ako djeluje u skladu sa ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Pod terminom sindikalni povjerenik podrazumijevaju se predsjednici Sindikata potpisnici ovog Kolektivnog ugovora i svi ostali funkcioneri koje biraju organi Sindikata.

Član 57.

Poslodavac se obavezuje da će sindikatima i njihovim organizacionim dijelovima omogućiti djelovanje u funkciji zaštite kolektivnih prava zaposlenika na način:

- da će poštivati odredbe ovog Kolektivnog ugovora,
- da će provoditi sve mjere zaštite na radu u skladu sa propisima, normativnim aktima i Zakonom,
- da će obavezno sindikatima osigurati informacije o prijedlozima odluka koje će razmatrati, a koje su od značaja za ekonomski i društveni položaj zaposlenika,
- da će o mišljenjima, prijedlozima i primjedbama sindikata zauzeti stav i o tome obavijestiti Sindikat najkasnije u roku od petnaest (15) dana od dana prijema zahtjeva Sindikata, a obavezno prije donošenja odluke u vezi s kojim je Sindikat dao mišljenje ili primjedbnu,
- da će ovlaštenom predstavniku sindikata na njegov zahtjev staviti na raspolaganje sve informacije u vezi sa ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika iz radnog odnosa, a ta obaveza uključuje i podatke o plaćama, odnosno elementima za njihov obračun, te uplaćenim porezima i doprinosima,
- da će Sindikatima osigurati informacije o prijedlozima poslovnih i razvojnih odluka koje utiču na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika i to prije njihova usvajanja,
- da će ovlaštenim predstavnicima sindikata omogućiti pristup svim radnim mjestima, kada je taj pristup potreban radi obavljanja sindikalnih dužnosti,
- da će ovlaštenim predstavnicima sindikata omogućiti prisustvo inspekcijским pregledima i dostupnost informacijama inspektora o svim zapažanjima u vezi provedbe mjera zaštite na radu i
- da će kod promjena u organizaciji rada, restrukturiranju ili promjeni ustroja, uvođenja novih tehnologija ili ekonomskih poteškoća zbog kojih privremeno ili trajno prestaje potreba za određenim brojem zaposlenika, zatražiti mišljenje sindikata i na isto se očitovati.

Član 58.

Sindikate prema Poslodavcu predstavljaju predsjednici sindikata potpisnici ovog Kolektivnog ugovora ili od njih ovlaštene osobe, te sindikalni povjerenici u organizacionim dijelovima u skladu sa organizacijom sindikata i Poslodavca, a do visine organizacionog dijela Poslodavca gdje egzistira sindikalni odbor ili odbor društva, odnosno ustanove.

Sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora su obavezni akt o svojoj organizaciji sa potpisom ovlaštenih povjerenika dostaviti Poslodavcu.

Poslodavac i direktori organizacionih dijelova društva su obavezni primiti i saslušati predsjednike sindikata potpisnike ovog Kolektivnog ugovora ili od njih ovlaštenu osobu, kada oni to zatraže ili po dogovoru.

Član 59.

Pravo na profesionalni rad u sindikatima za puno radno vrijeme imaju lica u skladu sa Statutom i odlukama Sindikata.

Ukoliko sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora donesu odluku o radu profesionalnih lica, Poslodavac se obavezuje da će obračunavati bruto plaću i isplaćivati neto plaću pomenutim licima po odluci organa Sindikata, s tim da se Sindikat obavezuje da će u punom iznosu bruto plaću refundirati Poslodavcu u roku od sedam (7) dana od isplate plaće.

Član 60.

Poslodavac se obavezuje sindikalnog povjerenika, određenog aktom o organizaciji sindikata, koji svoju dužnost obavlja uz redovan rad, kao i člana sindikalnog organa, osloboditi obaveza obavljanja rada uz naknadu plaće kao da je radio zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja i seminara.

Član 61.

U slučaju korištenja prava iz ovog Kolektivnog ugovora, sindikalni povjerenik, odnosno član odgovarajućeg organa sindikata, dužan je najaviti vrijeme izostanka s rada neposrednom rukovodiocu dva (2) dana unaprijed.

Ukoliko je rad sindikalnog povjerenika na radnom mjestu na koje je raspoređen vezan za rad drugih zaposlenika, a povjerenik koristi pravo izostanka s posla, neposredni rukovodioc utvrdit će takav raspored radnog vremena kako se taj izostanak ne bi osjetio.

Neposredni rukovodilac može tražiti potvrdu opravdanosti izostanka sindikalnog povjerenika i člana odgovarajućeg organa Sindikata iz stava 1. ovog člana, kod ovlaštenog predstavnika sindikata.

Član 62.

Sindikalni povjerenici i članovi organa sindikata za vrijeme obavljanja sindikalnih dužnosti, imaju pravo na korištenje naloga za službeno putovanje u 1. razredu na svim prugama Poslodavca od mjesta rada do mjesta održavanja sindikalnih aktivnosti i nazad bez prava na naknadu.

Član 63.

Zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u sindikatu.

Sindikalnom povjereniku iz člana 56. i 59. ovog Kolektivnog ugovora za vrijeme obavljanja sindikalne dužnosti i šest (6) mjeseci po njenom isteku, Poslodavac ne može otkazati Ugovor o radu bez prethodne saglasnosti Federalnog ministarstva nadležnog za rad.

Poslodavac se obavezuje da će vršioce sindikalnih dužnosti iz člana 59. ovog Kolektivnog ugovora po prestanku njihovih dužnosti rasporediti u skladu sa rasporedom koji su imali prije stupanja na dužnosti uz plaću tog radnog mjesta.

Radi ostvarivanja prava iz ovog člana, Sindikati su dužni izvještavati Poslodavca o početku i isteku mandata svakog sindikalnog povjerenika.

II.8. Štrajk

Član 64.

Ukoliko sindikati ocijene da se ne ostvaruju prava zaposlenika utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom stupit će u pregovore sa Poslodavcem i zahtijevati da se preduzmu odgovarajuće mjere.

Ako sporna pitanja ne budu riješena putem pregovora, sindikati će tražiti izjašnjenje zaposlenika - članova Sindikata o stupanju u štrajk.

Štrajk najavljuju, organizuju i vode organi sindikata.

Organiziranje i učestvovanje u štrajku organiziranom u skladu sa odredbama Zakona, ovog Kolektivnog ugovora i Pravilima Sindikata o štrajku, ne predstavlja povredu ugovora o radu.

Član 65.

S Poslodavcem pregovora u štrajkom rukovode štrajkački odbori, čiji članovi ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Član 66.

Na prijedlog Poslodavca, sindikati i Poslodavac, sporazumno utvrđuju poslove koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka.

Najkasnije na dan najave štrajka sindikati su dužni objaviti sporazum o poslovima na kojima se rad ne može prekidati za vrijeme štrajka.

Sporazum iz stava 1. ovog člana, sadrži naročito, odredbe o poslovima i broju zaposlenika koji su dužni da rade za vrijeme štrajka ili isključenja sa rada radi osiguranja minimuma procesa rada, osiguranje neophodnih uvjeta života i rada stanovništva.

Član 67.

Sudjelovanje zaposlenika u štrajku organiziranom u skladu sa odredbama ovog Kolektivnog ugovora ne predstavlja povredu radne obaveze.

Zaposlenik zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom u skladu sa odredbama ovog Kolektivnog ugovora ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika kod Poslodavca.

Poslodavac ne smije tokom štrajka zapošljavati druge zaposlenike umjesto štrajkača.

Član 68.

Sindikati imaju pravo da organizuju štrajk solidarnosti, odnosno druge metode sindikalne podrške zahtjevima zaposlenika.

Član 69.

Zaposlenik koji ne poštuje odredbe Zakona o štrajku, odredbe ovog Kolektivnog ugovora i Pravila Sindikata o štrajku neće imati zaštitu Sindikata ako Poslodavac pokrene postupak za utvrđivanje njegove odgovornosti.

Član 70.

Na sva ostala pitanja koja nisu regulisana ovim Kolektivnim ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o štrajku i Pravila Sindikata o štrajku.

II.9. Prestanak ugovora o radu

Član 71.

Ugovor o radu prestaje u slučajevima predviđenim u Zakonu o radu, Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju i Pravilniku Poslodavca.

Član 72.

Otkazni rok je sedam (7) dana u slučaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu, a (četnaest) 14 dana u slučaju da Poslodavac otkazuje Ugovor o radu.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza zaposleniku, odnosno Poslodavcu.

Član 73.

Otkazni rok u ostalim slučajevima predviđenim Zakonom traje trideset (30) dana.

Član 74.

Poslodavac odnosno zaposlenik može otkazati ugovor o radu i bez obaveze poštivanja propisanog otkaznog roka kada zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa nastavak radnog odnosa nije moguć.

Član 75.

Kršenje obaveza iz radnog odnosa zaposlenika utvrđuju se Pravilnikom Poslodavca.

Član 76.

Ako se ugovor o radu otkazuje zbog ponašanja ili rada zaposlenika u smislu prethodnog člana, Poslodavac je dužan da omogući zaposleniku da iznese svoju odbranu.

Član 77.

Ako Poslodavac otkazuje ugovor o radu shodno odredbama Zakona, obavezan je da o tome činu pribavi mišljenje Vijeća zaposlenika.

Bez pribavljanja mišljenja iz stava 1. ovog člana, odluka o otkazu ugovora o radu je ništavna.

Član 78.

Na sva druga pitanja u pogledu otkaza ugovora o radu, a koja nisu regulisana ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuju se odredbe Zakona.

II.10. Zaštita prava zaposlenika iz radnog odnosa

Član 79.

Zaštita prava zaposlenika iz radnog odnosa bliže se reguliše Zakonom i Pravilnikom Poslodavca.

Član 80.

Na zahtjev zaposlenika sindikati mogu zastupati zaposlenike u ostvarivanju njihovih prava.

Član 81.

Stručne službe Poslodavca, svaka u svojoj nadležnosti, dužne su pružiti stručnu pomoć zaposlenicima u ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, a naročito:

- primiti i evidentirati prispjele zahtjeve zaposlenika i dostaviti te zahtjeve nadležnim organima Poslodavca i Sindikata,
- davati na zahtjev zaposlenika i nadležnih organa odgovarajuća stručna mišljenja,
- sudjelovati stručnom pomoći i savjetom u postupku za ostvarivanje prava, obaveza i odgovornosti zaposlenika,
- izrađivati nacрте odgovarajućih odluka i rješenja o ostvarivanju prava i obaveza i odgovornosti zaposlenika Poslodavca i
- obavljati i druge stručne, administrativne i tehničke poslove neophodne za pravovremeno donošenje odluka nadležnih organa Poslodavca o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenika.

II.11. Vijeće zaposlenika

Član 82.

Radi ostvarivanja prava zaposlenika da sudjeluju u odlučivanjima koja su ustanovljena Zakonom, kod Poslodavca se mogu formirati vijeća zaposlenika.

Ukoliko je poslovanje kod Poslodavca organizovano u više organizacionih jedinica izvan sjedišta Poslodavca može se formirati Glavno vijeće zaposlenika koje se sastoji od predstavnika vijeća zaposlenika organizacionih jedinica.

Formiranje vijeća zaposlenika zasniva se na provedenim slobodnim i neposrednim izborima.

Član 83.

Vijeća zaposlenika u djelatnosti Poslodavca formiraju se po načelima i principa utvrđenim u Zakonu o vijeću zaposlenika.

II.12. Pravilnik o radu

Član 84.

Pravilnikom o radu Poslodavca uređuje se radnopravni status i druga pitanja koja iz toga proizilaze za zaposlenika i Poslodavca, zatim plaće i sve vrste naknada kao i organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta.

Član 85.

Prije donošenja Pravilnika o radu Poslodavac se obavezno konsultuje sa Sindikatom ili Glavnim vijećem zaposlenika kada se isto izabere i konstituiše.

Član 86.

Na sva druga pitanja u vezi Pravilnika, a koja nisu regulisana ovim Kolektivnim ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona.

III. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA, DODACI I DRUGE NAKNADE

Član 87.

Podaci o plaćama po odredbama ovog Kolektivnog ugovora su javni.

Pojedinačne isplate nisu javne.

Plaće se obavezno obračunavaju u bruto iznosu. Poslodavac ne može uvesti ni jedan doprinos izuzev onih koji su utvrđeni Zakonom.

Zaposleniku se isplaćuje iznos plaće po odbitku obaveznih doprinosa, ali mu se u obračunu iskazuju podaci o svim odbicima računajući i one na koje je on dao saglasnost (kredit, kasa uzajamne pomoći, sindikalna članarina i slično).

Plaće se isplaćuju u neto iznosu.

Plaća se sastoji od osnovne plaće, dodatka na plaću i stimulativnog dijela.

Poreze i doprinose na bruto plaće plaća Poslodavac.

Član 88.

Plaća zaposlenika utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata rada, vrste i složenosti poslova i uslova rada.

Osnovna plaća koja se mora isplatiti zaposleniku predstavlja najniži iznos za posao pripadajuće grupe složenosti, za puno radno vrijeme i normalne uvjete i rezultate rada, a utvrđuje se po grupama složenosti kao proizvod koeficijenta složenosti poslova i najniže plaće.

Član 89.

Najniža neto plaća je osnovica za obračun osnovne plaće zaposlenika.

Najniža neto satnica ne može biti manja od 1,94 KM za mjesečni prosjek od 174 sata. Na najnižu neto plaću zaposleniku se primjenjuje koeficijent po članu 93. ovog Ugovora.

Kada troškovi života u posljednja tri mjeseca na osnovu zvaničnih podataka Federalnog zavoda za statistiku porastu najmanje za 5 %, osnovna plaća zaposlenika uvećava se za najmanje isti iznos.

Član 90.

Osnovna plaća se koriguje i na osnovu ostvarenih rezultata u procesu rada, odnosno na radnom mjestu.

Pravilnikom Poslodavca utvrđuju se kriteriji i mjerila za utvrđivanje rezultata rada zaposlenika.

Poslodavac unaprijed utvrđuje radne normative i standarde.

Zaposlenici moraju biti unaprijed upoznati sa mjerilima stimulacije rada.

Član 91.

Zaposleniku se kao posebni sati obračunavaju:

1. vrijeme provedeno u rezervi. 50%
2. vrijeme provedeno na reži putovanju. 80%
3. vrijeme dežurstva na radnom mjestu 50%
4. vrijeme bavljenja voznog osoblja u obrtnoj stanici:
 - a) ako bavljenje traje do dva sata 100%
 - b) ako bavljenje traje preko dva sata, svo ovo vrijeme se obračunava:
 - ako nije obezbijedeno odmaralište . . . 100%
 - ako je obezbijedeno odmaralište 50%
5. vrijeme prekida rada zbog elementarnih nepogoda 100%
6. namireni sati nakon preraspodjele. 100%
7. vrijeme provedeno na obaveznom lječarskom pregledu 100%
8. vrijeme obeznog poučavanja u skladu sa važećim propisima 100%
9. vrijeme provedeno na stručnim i periodičnim ispitima u skladu sa važećim propisima 100%
10. vrijeme od 7 sati za otkazani redovni voz uz uslov da je zaposlenik stigao na posao, a o otkazivanju voza nije obaviješten.....100%

11. vrijeme provedeno u pripravnosti kod kuće 20% Sati iz ovog člana po tačkama 1 - 10 svode se na efektivno radno vrijeme.

Odluku o pripravnosti kod kuće donosi Poslodavac.

Svoja ovlaštenja iz prethodnog stava Poslodavac može prenijeti na druga lica.

Osnov za obračun plaće po osnovu sati iz ovog člana je osnovna plaća zaposlenika, korigovana vrijednošću boda.

Član 92.

Složenost svake grupe poslova utvrđuje se kao minimalni koeficijent složenosti za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima.

Minimalnim koeficijentom utvrđuju se relativni odnos između grupa poslova, od najjednostavnijeg do najsloženijeg.

Član 93.

Koeficijenti grupa složenosti poslova su:

I GRUPA poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji zahtijeva minimalno obrazovanje, odnosno kvalifikaciju za tekući rad, te je potrebno minimalno znanje za razumijevanje rada i radnih naloga - NK zaposlenik.

Koeficijent složenosti je 1,00 - 1,20.

II GRUPA poslova podrazumijeva manje složene poslove odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad.

Za obavljanje ovih poslova potrebno je stručno obrazovanje za drugi stepen stručne spreme.

Koeficijent složenosti je 1,30 - 1,85.

III - 1 GRUPA podrazumijeva srednje složene poslove na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova.

Za obavljanje ovih poslova potreban je treći stepen stručne spreme.

Koeficijent složenosti je 1,55 - 2,00.

III - 2 GRUPA podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove na kojima se rad ponavlja uz čestu pojavu novih poslova.

Za obavljanje ovih poslova potreban je stepen stručne spreme kao i kod grupe III - 1.

Koeficijent složenosti je 2,00 - 2,20.

IV - 1 GRUPA podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove za čije obavljanje su potrebne konsultacije u njihovom izvršavanju.

Za obavljanje ovih poslova i zadataka odgovara završen obrazovni proces za četvrti stepen stručne spreme.

Koeficijent složenosti je 1,90 - 2,35.

IV - 2 GRUPA poslova podrazumijeva složenost i četvrti stepen obrazovanja kao i kod grupe IV-1.

Radi specifičnosti odgovornosti i težine poslova od posebnog interesa za Poslodavca, konkretna radna mjesta utvrditi će se Pravilnikom o radu.

Koeficijent složenosti je 2,35 - 2,80.

V GRUPA poslova podrazumijeva složenije poslove koji zahtijevaju veći stepen samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka.

Za obavljanje ovih poslova je potreban peti stepen stručne spreme.

Koeficijent složenosti je 2,10 - 2,40.

VI GRUPA poslova su složeni i specijalizirani poslovi koji zahtijevaju samostalnost i veći stepen kreativnosti u njihovom izvršavanju.

Za obavljanje ovih poslova potreban je završen stepen obrazovanja na višoj školi ili na I stepenu fakulteta.

Koeficijent složenosti je 2,40 - 3,40.

VII - 1 GRUPA poslova podrazumijeva složene i visoko složene raznovrsne operacije za koje je potrebno zaokruženo znanje i sposobnost sistematskog obrazovanja i naučnog rada, zaokruženo teoretsko i praktično znanje koje omogućava obavljanje vrlo složenih poslova.

Za obavljanje ovih poslova potreban je završen stepen obrazovanja na fakultetu ili višoj školi.

Koeficijent složenosti je 3,40 - 4,10.

VII - 2 GRUPA poslova podrazumijeva vrlo složene stručne poslove s potpunom samostalnošću za rad na naučno - istraživačkim projektima, složenijim i vrlo složenijim poslovima rukovođenja, raspoređivanja, kontrole i koordinacije poslovnog procesa.

Za zaposlenike ove kategorije zanimanja odgovara završen stepen obrazovanja na fakultetu, odnosno visokoj školi i završen specijalistički program obrazovanja (magisteriji i slično).

Koeficijent složenosti je 4,10 - 4,80.

Član 94.

Zaposlenik ima pravo na uvećanu osnovnu plaću po osnovu uslova rada najmanje 5% osnovne plaće za sate rada provedene pod tim uslovima.

Konkretna visina uvećanja iz prethodnog stava utvrđuje se Pravilnikom Poslodavca.

Član 95.

Zaposlenik ima pravo na povećanu plaću:

- za noćni rad najmanje 30% od bruto satnice,
- za rad nedjeljom 20% od bruto satnice,
- za prekovremeni rad 50% od bruto satnice,
- za rad u dane praznika koji se po Zakonu ne rade 50% od bruto satnice.

Dodaci se međusobno ne isključuju, sem dodatka za rad nedjeljom i praznikom.

Dodaci iz ovog člana mogu biti i viši što se utvrđuje Pravilnikom Poslodavca.

Član 96.

Po osnovu radnog staža zaposleniku se uvećava plaća za svaku godinu radnog staža 0,6% od osnovne plaće.

Dio plaće iz prethodnog stava koriguje se vrijednošću boda i može iznositi najviše do 20% osnovne plaće zaposlenika.

Član 97.

Dio dobiti koji se izdvaja za plaće zaposlenika srazmjern je učešću ukupnih plaća u troškovima poslovanja.

Zaposleniku pripada dio plaće iz dobiti proporcionalno njegovoj isplaćenoj plaći u odnosu na ukupno isplaćene plaće.

Plaća iz dobiti isplaćuje se u novcu.

Član 98.

Zaposleniku pripada naknada plaće u slijedećim slučajevima:

- za prekid rada (koji nije prouzrokovao zaposlenik) u visini satnice (izračunate iz njegove osnovne plaće) pomnoženo sa satima prekida rada,
- praznika u dane kada se po Zakonu ne radi,
- vjerskog praznika u skladu sa Zakonom,
- godišnjeg odmora,
- odsutnosti sa posla u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom Poslodavca,
- obrazovanja i stručnog osposobljavanja i prekvalifikacije u skladu sa potrebama Poslodavca,
- čekanja posla u skladu sa Zakonom,
- vojne službe,
- u drugim slučajevima utvrđenim Pravilnikom Poslodavca.

Visina ovih naknada i osnovica za obračun utvrđuje se Pravilnikom Poslodavca.

Član 99.

Zaposleniku pripada novčana naknada u slučajevima privremene spriječenosti za rad usljed bolesti do 42 dana u visini od 90% plaće, a preko 42 dana u skladu sa Zakonom.

Osnovica za izračunavanje naknade za bolovanje do 42 dana je plaća zaposlenika isplaćena u prethodnom mjesecu, a preko 42 dana je osnovica utvrđena Zakonom.

Član 100.

Plaća pripravnika ne može biti manja od 80% osnovne plaće odgovarajućeg stepena složenosti radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

Član 101.

Učenicima i studentima na obaveznoj praksi, pripada naknada u skladu sa Pravilnikom Poslodavca.

Član 102.

Pravo na naknadu plaće zaposlenik invalid II kategorije invalidnosti ostvaruje u skladu sa Zakonom o PIO.

Član 103.

Zaposlenik ima pravo na regres za godišnji odmor u visini od 70% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 104.

Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini petostrukog iznosa prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

U slučaju otkaza ugovora o radu zaposlenika, ako otkaz uručuje Poslodavac, zaposlenik ima pravo na otpremninu u visini od jedne trećine prosječno isplaćene mjesečne plaće po odredbama Pravilnika i Zakona.

Član 105.

U slučaju smrti zaposlenika, usljed nesreće na poslu ili teškog profesionalnog oboljenja, njegovoj porodici se isplaćuje novčana naknada u visini tri (3) prosječne plaće ostvarene u FBiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

U slučaju smrti zaposlenika ili teške invalidnosti zaposlenika koji nisu posljedica nesreće na poslu i u slučaju smrti člana uže porodice zaposlenika, isplaćuje se naknada u visini dvije (2) plaće iz prethodnog stava.

Članom uže porodice iz stava 2 ovog člana smatraju se: bračni drug, djeca i roditelji, kao i unučad bez roditelja koje zaposlenik izdržava živeći u zajedničkom domaćinstvu.

Član 106.

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

Ukoliko Poslodavac ne obezbijedi ishranu, zaposleniku se isplaćuje mjesečna naknada u iznosu od najmanje 20% prosječne neto plaće isplaćene u FBiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 107.

Zaposlenik ima pravo na prijevoz ili naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u skladu sa odredbama Pravilnika.

Član 108.

Zaposlenik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini od 10% prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Putni troškovi priznaju se u cjelini, kao i troškovi noćenja, prema priloženom računu, osim hotela "D-luxe" kategorije.

Visina dnevnice (cijela, pola i umanjena) utvrđuje se Pravilnikom Poslodavca.

Član 109.

Zaposleniku koji po istim poslovima u toku mjeseca službeno putuje više puta uzastopno, izdaje se putni nalog za službeno putovanje sa prilogom.

Dnevnicu po nalogu iz prethodnog stava utvrđuje se na taj način što se ukupan broj sati provedenih na službenom putovanju podijeli sa 24.

Putovanja ispod 8 sati ne uzimaju se u obzir.

Član 110.

Pod službenim putovanjem podrazumijeva se putovanje na udaljenosti preko 10 kilometara od mjesta rada, odnosno stanovanja.

Za zaposlenike građevinske i elektrotehničke djelatnosti pod mjestom rada podrazumijeva se:

- sjedište sekcije, radne jedinice, odnosno radne grupe,

- za pružni odred: dionica pruge gdje pružni odred redovno radi i

- za čuvara pruge: čuvarska dionica.

Dnevnicu za službeno putovanje ne mogu se utvrđivati paušalno.

Službeno putovanje u jedno mjesto može trajati najviše trideset (30) dana neprekidno, a preko toga zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu za odvojeni život ili naknadu za rad na terenu.

Član 111.

Dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo isplaćuje se na način propisan za organe uprave.

Član 112.

Za vrijeme rada i boravka na terenu (radilištu) izvan mjesta rada, odnosno mjesta stanovanja u smislu člana 110. kada se zaposlenik ne vraća kući, zaposleniku pripada naknada za povećanje troškova u iznosu od:

- 100% ako nije organizovan smještaj i ishrana,
- 60% ako je organizovan samo smještaj ili ishrana,
- 30% ako su organizovani smještaj i ishrana.

Osnovica za obračun naknada iz ovog člana je dnevnicu za putovanje u zemlji.

Dnevnicu i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Član 113.

Naknada za putne troškove voznog osoblja (kilometraža) iznosi 4% dnevnice za službeno putovanje u zemlji, za svaki sat proveden na putovanju.

U vrijeme provedeno na putu uračunava se:

- vrijeme putovanja voza,
- vrijeme pripremno završnih radnji,
- vrijeme u obrtu i
- vrijeme reži putovanja.

Naknade za putne troškove iz ovog člana i putne dnevnice međusobno se isključuju.

Član 114.

Naknada za odvojeni život od porodice pripada zaposleniku koji je privremeno raspoređen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice i iznosi 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

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

Član 115.

Na sva ostala pitanja plaća i naknada plaća koja nisu regulisana ovim Kolektivnim ugovorom primjenjuju se odredbe Pravilnika i Zakona.

IV. RADNI USLOVI I ZAŠTITA NA RADU

Član 116.

Poslodavac je dužan obezbijediti takve uslove rada i sve potrebne mjere lične i kolektivne zaštite na radu kojima se štiti fizičko i psihofizičko zdravlje i lična i kolektivna bezbjednost zaposlenika u procesu rada, u skladu sa Zakonom, Zakonom o zaštiti na radu i drugim pravilnicima Poslodavca.

Član 117.

Zaposlenik ima pravo odbiti da radi ako mu nisu obezbijedena propisana sredstva zaštite na radu i o tome obavještava Sindikat koji će zahtijevati od Poslodavca obezbjeđenje propisane zaštite na radu.

Ukoliko se ne udovolji zahtjevu Sindikata iz prethodnog stava Sindikat će obavijestiti nadležni inspeksijski organ.

Član 118.

Ukoliko se ustanovi da je zaposlenik radio ili radi bez zaštitne opreme, Sindikat će od Poslodavca zahtijevati pokretanje odgovornosti neposrednog rukovodioca i zaposlenika zaduženog za obezbjeđenje sredstava zaštite na radu.

Član 119.

Poslodavca je obavezan sve zaposlenike osigurati kod nadležnog osiguravajućeg društva od posljedica povrede na radu, za slučajeve prirodne smrti i smrti uslijed nesreće na poslu, invalidnosti i slično.

Sindikati su dužni zahtijevati od Poslodavca, da premije osiguranja budu maksimalne za zaposlenike koji rade na radnim mjestima sa teškim uslovima rada.

Član 120.

Na sva ostala pitanja koja regulišu zaštitu na radu zaposlenika, zaštitu maloljetnika, zaštitu žena i materinstva, zaštitu zaposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad, a koja nisu regulisana ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuju se odredbe Zakona i Pravilnika Poslodavca.

V. PRAVA I OBAVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

Član 121.

Ugovorne strane dužne su zalagati se za poštivanje odredaba ovog Kolektivnog ugovora i za njegovu pravilnu primjenu.

Ugovorne strane dužne su se suzdržavati od svakog djelovanja koje bi bilo u suprotnosti s odredbama ovog Kolektivnog ugovora ili bi spriječavalo ili otežavalo njegovu primjenu.

Ovaj Kolektivni ugovor je obavezan za strane koje su ga zaključile, kao i za strane koje su mu naknadno pristupile.

Član 122.

Postupak za zaključivanje novog Kolektivnog ugovora pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

Ugovorne strane mogu u bilo koje vrijeme predložiti izmjene odnosno dopune ovog Kolektivnog ugovora.

U zaključivanju izmjena i dopuna ovog Kolektivnog ugovora, sindikati nastupaju kao jedna strana na strani zaposlenika.

Član 123.

Ugovorna strana koja želi izmjenu odnosno dopunu ovog Kolektivnog ugovora, predlaže drugoj strani svoj obrazloženi zahtjev u pisanom obliku.

Druga ugovorna strana dužna se je o prijedlogu izjasniti u roku od trideset (30) dana od dana prijema zahtjeva iz prethodnog stava.

U slučaju da ugovorna strana ne prihvati prijedlog za izmjenu ili dopunu ovog Kolektivnog ugovora, odnosno da se o prijedlogu ne izjasni u roku od trideset (30) dana, strana predlažuć pokreće postupak pred Mirovnim vijećem.

Odredbe stava 1. do 3. ovog člana primjenjuju se i na postupak zaključivanja novog Kolektivnog ugovora.

Član 124.

Eventualni sporovi koji bi u vezi primjene ovog Kolektivnog ugovora nastali između ugovornih strana rješavaju se međusobnim pregovaranjem.

Ako se spor ne može riješiti međusobnim pregovaranjem pokreće se postupak mirenja.

Međusobno pregovaranje može trajati najviše sedam (7) radnih dana.

Član 125.

Postupak mirenja provodi se pred Mirovnim vijećem. Mirovno vijeće se formira shodno odredbama Zakona.

Član 126.

Tokom postupka mirenja Mirovno vijeće će ispitati navode i prijedloge stranaka, a po potrebi prikupiti će i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Shodno provedenom postupku Mirovno vijeće sačiniti će pismeni prijedlog nagodbe.

Član 127.

Mirenje se smatra uspješnim ako obje strane prihvate prijedlog nagodbe.

Mirenje je bezuspješno ako bilo koja strana pismeno izjavi da mirenje smatra neuspješnim.

Nagodba u smislu stava 1. ovog člana ima snagu nagodbe zaključene van suda (vansudska nagodba).

Nagodba mora biti sačinjena u pisanom obliku.

Član 128.

U slučaju da se stranke ne sporazumiju o zaključivanju, promjeni ili dopuni ovog Kolektivnog ugovora, odnosno da ne postignu saglasnost mirenjem, ili na drugi način, rješavanje spora povjerava se arbitražnom vijeću kao stalnom organu za rješavanje sporova.

Član 129.

Broj i sastav arbitražnog vijeća utvrditi će se sporazumom zainteresiranih strana.

Broj arbitara je neparan.

Svaki arbitar mora imati zamjenika.

Predsjednika i zamjenika arbitražnog vijeća strane imenuju sporazumno iz svojih redova.

Član 130.

Arbitražno vijeće utvrđuje i slučajevima kršenja odredaba ovog Kolektivnog ugovora i donosi odluke u tim slučajevima.

Postupak za utvrđivanje kršenja odredaba ovog Kolektivnog ugovora, mogu pokrenuti potpisnici ovog Kolektivnog ugovora, Poslodavac i nadležna inspekcija.

Član 131.

Odluka arbitraže je konačna i protiv nje nije dopuštena žalba. Arbitražna odluka ima pravnu snagu i djestvo ovog Kolektivnog ugovora.

Član 132.

Za sjedište arbitraže se određuje Sarajevo.

Član 133.

U slučaju da jedna od ugovornih strana krši obaveze koje je preuzela ovim Kolektivnim ugovorom, druga strana može ovaj Kolektivni ugovor otkazati.

Otkaz je potrebno drugoj ugovornoj strani prethodno najaviti u roku koji ne može biti kraći od tri (3) mjeseca.

Po otkazivanju ovog Kolektivnog ugovora, svaka strana može tražiti zaključivanje novog Kolektivnog ugovora.

Član 134.

Troškovi pripremanja, praćenja i ostvarivanja ovog Kolektivnog ugovora snose ugovorne strane svaka u svom dijelu, a troškove pripremanja i rada arbitraže i Mirovnog vijeća stranke dijele proporcionalno.

VI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 135.

Ugovorne strane su saglasne da imenuju zajedničku komisiju od četiri (4) člana za praćenje primjene, sprovođenja i tumačenja odredaba ovog Kolektivnog ugovora.

Svaka ugovorna strana u komisiju iz stava 1. ovog člana imenuje po dva (2) člana.

Član 136.

Poslodavac je dužan da ovaj Kolektivni ugovor dosljedno primjenjuje u svim njegovim organizacionim dijelovima.

Član 137.

Na sva druga pitanja iz dijelova ovog Kolektivnog ugovora a koja nisu regulisana istim, primjenjuju se odredbe zakona kojima se reguliše ta oblast.

Član 138.

Ovaj Kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Član 139.

Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku propisanom za njegovu zaključivanje.

Član Uredba.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu osmog (8) dana od dana objavljivanja istog u "Službenim novinama Federacije Bosne i Hercegovine".

Član 141.

Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor željezničara Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine FBiH" broj 28/00).

Broj 01-27-1274/06 28. decembra/prosinca 2006. godine Sarajevo	Federalno ministarstvo prometa i komunikacija Ministar dr. Nedžad Branković , s. r.
Broj 105/06 28. decembra/prosinca 2006. godine Sarajevo	Samostalni sindikat željezničkih radnika BiH Predsjednik Munir Spahić , s. r.
Broj 234/06 28. decembra/prosinca 2006. godine Sarajevo	Sindikata mašinovođa- strojovođa u FiH Predsjednik Rasim Džafić , s. r.
Broj 24/06 28. decembra/prosinca 2006. godine Sarajevo	Neovisni sindikat željezničara u HNK/Ž Predsjednik Brano Nujić , s. r.

FEDERALNO MINISTARSTVO PROSTORNOG UREĐENJA

139

Na osnovu člana 25. stav 5. Zakona o prostornom planiranju i korištenju zemljišta na nivou Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 2/06) i člana 6. Odluke o pristupanju izradi Prostornog plana Federacije Bosne i Hercegovine za period od 2002. do 2022. godine ("Službene novine Federacije BiH", broj 20/04), Federalno ministarstvo prostornog uređenja donosi

RJEŠENJE

O IZMJENI I DOPUNI RJEŠENJA O FORMIRANJU SAVJETA PROSTORNOG PLANA FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE ZA PERIOD OD 2002. DO 2022. GODINE

I.

U Rješenju o formiranju Savjeta prostornog plana Federacije Bosne i Hercegovine za period od 2002. do 2022. godine, broj 01-23-1-376/06 od 14. 07. 2006. godine ("Službene novine Federacije BiH", broj 39/06) u tački II. podtačka 35. mijenja se i glasi: "35. MUBERA UŠANOVIĆ, dipl.ing. hemije, član (Bosansko-podrinjski kanton - Goražde, Ministarstvo za urbanizam, prostorno uređenje i zaštitu okoline)".

II.

Tačka II, iza podtačke 19. dopunjuje se novim podtačkama 20. i 21. koje glase:

"20. ŽELJKO OBRADOVIĆ, dipl. ing. geodezije, član (Federalna uprava za geodetske i imovinsko pravne poslove) i
21. MIRZA EMIRHAFIZOVIĆ, dipl. ing. geodezije, član (Općina Vogošća, Služba za geodetske poslove i katastar nekretnina)".

III.

Tačka II, iza podtačke 38. dopunjuje se novom podtačkom koja glasi:

"39. MAHIRA FILIPOVIĆ-ĐIKIĆ, dipl. ing. arhitekture, član (Federalno ministarstvo prostornog uređenja)".

IV.

U tački II. podtačka 35. mijenja se i glasi:

"35. MUBERA UŠANOVIĆ, dipl. ing. hemije, član (Bosansko-podrinjski kanton - Goražde, Ministarstvo za urbanizam, prostorno uređenje i zaštitu okoline)".

V.

U tački II. mijenjaju se redni brojevi tako da podtačke 1. do 39. postaju podtačke I. do 42.

VI.

Tačka V. mijenja se i glasi:

"Za učešće u radu Savjeta Plana članovima Savjeta - partnerima iz tačke II. podtačke od 22. do 41. i stručno lice iz podtačke 42, iz organa državne službe, pripada naknada u skladu sa odredbom tačke V. Odluke o načinu obrazovanja i visini naknade za rad stručnih komisija i drugih radnih tijela osnovanih od strane Vlade Federacije Bosne i Hercegovine i rukovoditelja federalnih organa državne službe ("Službene novine Federacije BiH", br. 39/04 i 41/05).

Članovima Savjeta Plana - ekspertima iz tačke II. podtačke 1. do 21. koji nisu iz organa državne službe, visina naknade za učešće u radu Savjeta Plana biće utvrđena posebnim aktom federalnog ministra prostornog uređenja.

Sredstva za naknade iz st. 1. i 2. ove tačke osigurati će se iz Budžeta Federacije BiH u okviru sredstava za potrebe pripreme i izrade Prostornog plana Federacije Bosne i Hercegovine.

VII.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u "Službenim novinama Federacije BiH".

Broj 01-23-1-373-2/06

19. februara/veljače 2007. godine
SarajevoMinistar
dr. **Ferid Otajagić**, s. r.

140

Na osnovu člana 70. stav 2. Zakona o organizaciji organa uprave u Federaciji BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 35/05), člana 7. Zakona o javnim nabavkama u Bosni i Hercegovini ("Službeni glasnik BiH", broj 49/04 i 19/05), federalni ministar donosi

RJEŠENJE

I.

Imenuje se Povjerenstvo za provođenje postupka javnih nabavki Federalnog ministarstva prostornog uređenja za proračunsku/budžetsku 2007. godinu u sljedećem sastavu:

1. DANIJEL ČAPELJ, dipl. ing. građ., predsjedavajući
2. ŠUHRA ŠEHAGIĆ, dipl. ecc., član
3. HAMID SULJOVIĆ, dipl. pravnik, član
4. AMIRA SINANOVIĆ, dipl. pravnik, član

Stručna osoba:

SILVIJA KOVAČEVIĆ-STEFANJUK

Tehnička osoba:

SANDA IBRAHIMOVIĆ.

II.

Imenovani iz tačke I. ovog Rješenja dužni su postupiti po odredbama Zakona o javnim nabavkama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", broj 49/04 i 9/05) i podzakonskim aktima za provođenje citiranog zakona u provođenju postupka javnih nabavki i to:

- kancelarijskog materijala, goriva i maziva, usluge održavanja računarske opreme, nabavku računarske opreme, održavanje i servisiranje vozila, vulkaniziranje i nabavku guma, osiguranje lica i vozila, pranje vozila, nabavku aparata za prijenos govora, usluge umrežavanja i održavanja mreže.

III.

Povjerenstvo iz tačke I. ovog Rješenja dužno je u skladu sa članom 46. Zakona o javnim nabavkama Bosne i Hercegovine pripremiti plan rada, izraditi metodologiju za ocjenu ponuda, obaviti pregovore, otvoriti prispjele ponude, sačiniti zapisnik o otvaranju ponuda, dati ocjenu prispjelih ponuda, sačiniti