

- 2) kantonalne uprave civilne zaštite, uz pribavljeno mišljenje kantonalnog stožera civilne zaštite, za sredstva koja pripadaju kantonu,
- 3) službe civilne zaštite općine, uz pribavljeno mišljenje općinskog stožera civilne zaštite, za sredstva koja pripadaju općini."

U stavku 2. na početku u prvom i drugom redu riječi: "općinski strožer civilne zaštite može, iznimno, dio sredstava u vidu pomoći dodijeliti stožeru civilne zaštite druge općine" zamjenjuje se riječima: "općinski načelnik može dio sredstava u vidu pomoći dodijeliti drugoj općini", a u petom redu riječi: "općinskog stožera civilne zaštite kome" zamjenjuju se riječima: "službe civilne zaštite općine kojoj".

Dosadašnji st. 2. i 3. postaju st. 3. i 4.

VIII.

Točka VII. mijenja se i glasi:

"Federacija, kantoni i općine koji nisu donijeli programe razvoja i planove zaštite i spašavanja, do donošenja tih programa i planova, sredstva za zaštitu i spašavanje mogu koristiti samo za namjene utvrđene u točki V stavak 4. podtoč. 1) i 3), a iznimno, samo u žurnim slučajevima i za namjene iz podtočke 4) stavka 4. točke V. ove odluke.

Sredstva za namjene iz stavka 1. ove točke, mogu se koristiti samo sukladno godišnjem planu korištenja tih sredstava iz stavka 1. točke V, a na način predviđen u stavku 1. točke VI. ove odluke.

IX.

Točka IX. mijenja se i glasi:

"Nadzor nad provođenjem ove odluke obavlja Federalna uprava civilne zaštite u suradnji sa Federalnim ministarstvom financija - Federalnim ministarstvom finansija.

Kantonalna uprava civilne zaštite u suradnji sa kantonalnim ministarstvom mjerodavnim za financije rješava pitanje korištenja sredstava koja pripadaju kantonu, a služba civilne zaštite u suradnji sa općinskom službom mjerodavnom za financije rješava pitanje korištenja sredstava koja pripadaju općini, sukladno uvjetima utvrđenim ovom odlukom".

X.

Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".

V broj 592/07

28. kolovoza 2007. godine
Sarajevo

Premijer

dr. Nedžad Branković, v. r.

718

Na osnovu člana 19. stav 3. Zakona o Vladi Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", br. 1/94, 8/95, 58/02, 19/03, 2/06 i 8/06), Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, na 22. sjednici održanoj 28. augusta 2007. godine, donosi

RJEŠENJE

O IZMJENAMA RJEŠENJA O IMENOVANJU ČLANOVA MEĐURESORNE KOMISIJE ZA REALIZACIJU PROJEKTA VODOVODA DUBRAVSKE VISORAVNI

I.

U Rješenju o imenovanju članova međuresorne Komisije za realizaciju Projekta vodovoda Dubravske visoravni ("Službene novine Federacije BiH", br. 39/05 i 46/07) u tački I podtačka 2. mijenja se i glasi:

"2. Donko Jović, dipl. agronom - savjetnik dopremijera Federacije Bosne i Hercegovine, član",

U tački I. podtačka 3. riječi: "Federalno ministarstvo prostornog uređenja i okoliša" zamjenjuju se riječima: "Federalno ministarstvo okoliša i turizma".

II.

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

V broj 584/07

28. augusta/kolovoza 2007. godine
Sarajevo

Premijer

dr. Nedžad Branković, s. r.

SINDIKAT ELEKTROENERGETSKIH RADNIKA BiH, NEZAVISNI SINDIKAT ZAPOSLENIKA JP ELEKTROPRIVREDA HZ HERCEG BOSNE D.D. MOSTAR, FEDERALNO MINISTARSTVO ENERGIJE, RUDARSTVA I INDUSTRIJE

Na osnovu člana 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03) i člana 39. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 54/05), Sindikat elektroenergetskih radnika BiH i Nezavisni sindikat zaposlenika JP Elektroprivreda HZ Herceg Bosne d.d. Mostar, na jednoj strani i Vlada Federacije Bosne i Hercegovine - Federalno ministarstvo energije, rudarstva i industrije, na drugoj strani, dana 7. augusta 2007. godine, zaključili su

KOLEKTIVNI UGOVOR

ELEKTROPRIVREDNE DJELATNOSTI U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

I. UVODNE ODREDBE

Član 1.

Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze poslodavaca i zaposlenika elektroprivredne djelatnosti u Federaciji Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Federacija BiH) iz radnog odnosa i na osnovu rada u skladu sa Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon) ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03) i drugim propisima.

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

Pod pojmom *zaposlenik*, u smislu ovog Ugovora, podrazumijeva se fizičko lice u radnom odnosu koje obavlja određene poslove za poslodavca na osnovu ugovora o radu.

Član 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 regulišu radni odnosi i prava zaposlenika iz radnih odnosa) moraju biti u skladu sa ovim Ugovorom, osim ako nije drugačije regulisano Zakonom, a bit će doneseni uz konsultacije i saglasnost sindikata.

Ako bi u općem aktu poslodavca pojedino pravo zaposlenika bilo manje od prava utvrđenog ovim Ugovorom, neposredno se primjenjuju odredbe ovog Ugovora.

II. RADNI ODNOS

Član 3.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu zaključenim između poslodavca i zaposlenika nakon provedenog postupka prijema u skladu sa Zakonom.

O potrebi zapošljavanja novog zaposlenika odlučuje poslodavac, a odabir novog zaposlenika vrši se na jedan od načina predviđenih Pravilnikom o radu društva (u daljnjem tekstu: Pravilnik).

Provedba konkursa isključuje se kod stipendista na osnovu ugovora o stipendiranju.

Zapošljavanje novog zaposlenika moguće je tek nakon neuspjelog pokušaja traženja odgovarajućeg zaposlenika unutar društva, u smislu odredaba ovog Ugovora.

Ovlašteno lice vrši obavezno traženje odgovarajućeg zaposlenika unutar društva u kontaktima s drugim ovlaštenim licima, odnosno, putem kadrovskih službi i internog oglasa.

Član 4.

Ugovor o radu sklopljen u pismenoj formi, mora sadržavati podatke o:

1. ugovornim stranama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, prirodi ili vrsti rada na koji se zaposlenik zapošljava: popis i opis poslova,
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji zaposlenik ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik, odnosno poslodavac, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima i naknadama na plaću te periodima isplate primanja na koje zaposlenik ima pravo,
9. trajanju redovnog radnog dana ili sedmice.

Član 5.

Ugovor o radu može se zaključiti:

- na neodređeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom,
- na određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom.

Prilikom stupanja na rad organizaciona jedinica poslodavca u kojoj zaposlenik zasniva radni odnos mora omogućiti zaposleniku upoznavanje s općim aktima poslodavca kojima se utvrđuju prava, obaveze i odgovornost iz radnog odnosa.

Bez zasnivanja radnog odnosa, a radi stručnog osposobljavanja za samostalni rad, poslodavac može sa zainteresovanim licem zaključiti i Ugovor o volonterskom radu.

Poslodavac može pod određenim uslovima sa zainteresovanim licem zaključiti i Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova.

Zaključivanje ugovora, iz st. 1., 3. i 4. ovog člana, vrši se u skladu sa Zakonom, Pravilnikom i ovim Ugovorom.

Član 6.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi, i pored podataka utvrđenih Zakonom, moraju biti sadržani i podaci o:

- posebnim uslovima rada za određena radna mjesta (otežani, opasni i sl.),
- postupku zaštite prava zaposlenika iz radnog odnosa,
- probnom radu i stručnom ispitu za određena radna mjesta.

PROBNI RAD

Član 7.

Zaključivanjem ugovora o radu, može se ugovoriti probni rad, koji ne može trajati duže od 6 (šest) mjeseci.

PRIJEM PRIPRAVNIKA

Član 8.

Ugovor o obavljanju pripravničkog staža zaključuje se na određeno vrijeme s tim da pripravnik ostvaruje sva prava utvrđena Zakonom i Pravilnikom.

VOLONTERSKI RAD

Član 9.

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

Volonterski rad i provjera osposobljenosti odvija se pod istim uslovima kao i za pripravnike. Za vrijeme volonterskog rada obezbjeđuju se prava propisana Zakonom.

Volonterski rad iz stava 1. ovog člana može trajati najduže godinu dana i taj period ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo.

III. RADNO VRIJEME, ODMORI I ODSUSTVA

RADNO VRIJEME

Član 10.

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

Dnevno radno vrijeme i raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac u skladu sa Pravilnikom.

Član 11.

U slučajevima neophodne potrebe zaposlenik je obavezan na zahtjev poslodavca raditi duže od punog radnog vremena u sedmici (prekovremeni rad), a najviše do 10 (deset) sati sedmično.

Zaposlenik može dobrovoljno, na zahtjev poslodavca, raditi prekovremeno, i to u trajanju od još, najviše, 10 (deset) sati sedmično.

Zaposlenik može imati maksimalno 40 sati prekovremenog rada tokom jednog mjeseca.

Član 12.

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

Noćni rad smatra se kao rad u posebnim okolnostima za koji zaposlenik ostvaruje pravo na uvećanu osnovnu plaću.

ODMORI

Član 13.

U skladu sa Zakonom, poslodavac obezbjeđuje zaposlenicima 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 zaposlenika, 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 18 (osamnaest) radnih dana.

Izuzetak u odnosu na stav 1. ovog člana čine zaposlenici koji rade u smjenama na radnim mjestima gdje se rad ne može prekidati zbog bezbjednosti i prirode tehnološkog procesa i gdje vrijeme trajanja odmora tokom rada može biti podijeljeno u više kratkih pauza od 10-15 minuta radi ishrane na radnom mjestu i drugih potreba zaposlenika.

Član 14.

Zaposlenicima koji su tokom rada neprekidno izloženi štetnim tvarima poslodavac je dužan obezbijediti 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 15.**

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

1. dužine radnog staža,
 2. stručne spreme i grupe složenosti poslova,
 3. uslova rada,
 4. socijalnih i zdravstvenih uslova.
1. Prema dužini radnog staža, dužina godišnjeg odmora uvećava se za svake navršene 3 godine radnog staža po *1 radni dan*.
 2. Dužina godišnjeg odmora, zavisno od stručne spreme koja se traži za radno mjesto zaposlenika, uvećava se kako slijedi:
 - NKV, PKV, NSS za *1 radni dan*,
 - KV, SSS za *2 radna dana*,
 - VKV, VSS za *3 radna dana*,
 - VSS za *4 radna dana*.
 3. Obzirom na uslove rada za zaposlenike koji rade kontinuirano na neposrednom održavanju ili remontima objekata, te na visinama, pod zemljom, na visokim ili niskim temperaturama, u vlazi ili buci, za zaposlenike koji rade na terenu ili u nadzoru na izgradnji objekata duže od 60 dana tokom godine, te za zaposlenike koji rade u smjenama, dužina godišnjeg odmora uvećava se za *3 dana*. Zaposlenici 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 najmanje *30 radnih dana*. Za zaposlenike iz prethodnog stava ovog člana, zavisno 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.
 4. Zaposlenik koji živi u teškim socijalnim i zdravstvenim uslovima ima pravo na uvećanje godišnjeg odmora i to:
 - zaposleniku - ratnom vojnom invalidu preko 50% invalidnosti za *5 radnih dana*,
 - zaposleniku - ratnom vojnom invalidu do 50% invalidnosti za *4 radna dana*,
 - zaposleniku - invalidu II kategorije invalidnosti za *3 radna dana*,
 - zaposleniku - učesniku oružanih snaga Bosne i Hercegovine za svaku godinu provedenu u oružanim snagama za *1 radni dan*,
 - zaposleniku - samohranom roditelju, odnosno staratelju djeteta i majci do navršanih 10 godina života djeteta za *2 radna dana*,
 - zaposleniku - roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili s utvrđenim invaliditetom za *3 radna dana*.

Zaposlenik je činjenice iz prethodnog stava dužan dokumentovati poslodavcu odgovarajućim dokumentom.

Kriteriji se primjenjuju kumulativno, sa tim da godišnji odmor ne može trajati duže od 30 (trideset) radnih dana, izuzev slučajeva iz tač. 3. i 4. gdje može preći 30 dana, najviše 35 dana.

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

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

Ako je zaposlenik 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.

Zaposlenik kojem prestaje ugovor o radu radi sticanja prava na penziju do 1. jula, ima pravo na puni godišnji odmor, a koristit će ga od dana prestanka ugovora o radu u obimu koji je moguće.

Član 16.

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.

Zaposlenik može na pismeni 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 zaposleniku pojedinačno rješenje o korištenju godišnjeg odmora, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Član 17.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

Ako zaposlenik 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.

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

Zaposlenik koji je započeo korištenje godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije iskorišten uslijed bolesti ili porodiljskog odsustva, 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 vratilo na rad.

Član 18.

Zaposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

Zaposleniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

ODSUSTVA**1. Plaćeno odsustvo****Član 19.**

Zaposlenik ima pravo plaćenog odsustva 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, nane, unuka, *3 radna dana*,
- teška bolest supružnika, djece, roditelja *7 radnih dana*,
- teška bolest ostalih članova uže porodice *3 radna dana*,
- sklapanje braka djeteta zaposlenika *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 davaoci krvi za svako davanje krvi koriste 2 (dva) dana odsutnosti sa rada neposredno nakon dana davanja krvi, zasebno i nezavisno od broja dana godišnjeg odmora tokom godine i koji se računaju kao da su radili.

Za slučaj stručnog obrazovanja i usavršavanja, zaposleniku se može odobriti plaćeno odsustvo i do 30 (trideset) radnih dana u jednoj godini.

Za polaganje stručnog ispita zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo od 3 (tri) radna dana, od kojih jedan dan mora koristiti na dan polaganja stručnog ispita.

2. Neplaćeno odsustvo**Član 20.**

Zaposleniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeno odsustvo 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 domaćinstva,
- izgradnju ili popravke kuće i popravka stana,
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizaciju na lični trošak.

Zaposlenik ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju od dva dana radi zadovoljavanja svojih vjerskih i tradicijskih potreba.

Zaposleniku se može odobriti neplaćeno odsustvo duže od 30 (trideset) dana zavisno o opravdanosti zahtjeva. Odluku o tome donosi ovlašteno lice u skladu sa Pravilnikom.

Član 21.

Zaposlenici koji su imenovani u predstavnička tijela organa Bosne i Hercegovine, Federacije BiH, kantona, grada i općina imaju pravo na neplaćeno odsustvo za dane kad su obavezni prisustvovati sjednicama organa u koje su imenovani ili izabrani. Obaveza je zaposlenika najaviti prisustvo istim po prijemu poziva na sjednicu.

IV. ZAŠTITA I BEZBJEDNOST ZAPOSLENIKA

Član 22.

Poslodavac je dužan osposobiti zaposlenika za rad na način koji obezbjeđuje zaštitu života i zdravlja zaposlenika, te sprječava nastanak nesreće.

Dužnost je zaposlenika brinuti se o vlastitom zdravlju i sigurnosti, kao i o zdravlju i sigurnosti drugih s kojima radi.

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

Član 23.

Zaposlenik 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 obavijestiti nadležnu Inspekciju rada, poslodavca i sindikat.

Ukoliko zaposlenik 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 24.

U slučaju povrede na radu i profesionalne bolesti, poslodavac je obavezan obezbijediti besplatnu zdravstvenu zaštitu, odnosno snositi sve troškove liječenja zaposlenika koji nisu pokriveni redovnim zdravstvenim osiguranjem.

Poslodavac je obavezan, jednom godišnje, organizovati besplatne sistematske lječarske preglede za zaposlenike koji rade na radnim mjestima s posebnim uslovima rada, a jednom u dvije godine za ostale zaposlenike, a što će biti definisano Pravilnikom društva.

Poslodavac će obezbijediti i banjsko klimatsko liječenje oboljelih zaposlenika, a što će se regulisati Pravilnikom.

Član 25.

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 utvrdio ovlašteni ljekar.

Ako poslodavac nije u mogućnosti obezbijediti raspoređivanje žene, u smislu stava 2. ovog člana, žena ima pravo odsustvovati 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 snositi razliku plaće zaposlenici, a sva ostala prava ista ostvaruje u skladu sa Zakonom.

Član 26.

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 27.

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

Poslodavac može samo uz prethodnu saglasnost sindikata, otkazati ugovor o radu zaposleniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

V. RESTRUKTURIRANJE I PRIVATIZACIJA ELEKTROENERGETSKOG SEKTORA

Član 28.

Shodno Zakonu o privrednim društvima u Federaciji BiH, Statutima JP "Elektroprivreda Bosne i Hercegovine" d.d.-Sarajevo i JP "Elektroprivreda Hrvatske Zajednice Herceg-Bosne" d.d. Mostar, Poslodavac će predvidjeti posebnu emisiju dionica za zaposlenike ova dva preduzeća u visini od 5% osnovnog kapitala JP "Elektroprivreda Bosne i Hercegovine" d.d.-Sarajevo, odnosno JP "Elektroprivreda Hrvatske Zajednice Herceg-Bosne" d.d. Mostar, koje će biti prenesene na zaposlenike. Dionice za zaposlenike sadrže ista prava kao i obične dionice.

Član 29.

Poslodavac se obavezuje pravovremeno, a najmanje jedan put godišnje i po potrebi, obavijestiti sindikate o aktivnostima na izradi planova za restrukturiranje i privatizaciju društva te uticaju njegove poslovne politike na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika.

Član 30.

U slučaju restrukturiranja, statusnih promjena ili pravnih poslova kojima poslodavac elektroenergetskog sektora osniva nova društva ili ukoliko dođe do prodaje dijela državnog kapitala i promjene vlasničke strukture u JP Elektroprivreda BiH d.d. - Sarajevo i JP Elektroprivreda HZ HB d.d. Mostar, poslodavac i sindikat su saglasni da se u tenderu i ugovoru o prodaji, pored ostalog, navede uslov da, u roku od najmanje 5 (pet) godina od dana zaključenja ugovora o prodaji, neće doći do otpuštanja zaposlenika, otkazivanjem ugovora o radu od strane poslodavca zbog ekonomskih, tehničkih i drugih razloga, niti će se mijenjati odredbe postojećeg Kolektivnog ugovora.

VI. SOLIDARNOST

Član 31.

Zaposlenik 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 65 godina života i najmanje 20 godina staža osiguranja ili zbog 40 godina staža osiguranja.

VII. PLAĆE, DODACI NA PLAĆU, STIMULATIVNI DIO PLAĆE, NOVČANA NAKNADA ZA PRIPRAVNIKA I NAKNADA PLAĆE

Član 32.

Podaci o plaćama po odredbama ovog Kolektivnog ugovora su javni.

Podaci o pojedinačnim isplatama su tajni.

Član 33.

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

Član 34.

Plaće se isplaćuju u neto iznosu.

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

Poreze i doprinose na bruto plaću uplaćuje poslodavac, osim ako Zakonom nije drugačije regulisano.

1. Osnovna plaća

Član 35.

Osnovna plaća je najniži iznos koji se zaposleniku 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 zaposlenik obavlja i ostvarenog fonda sati.

Član 36.

Najniža neto satnica ne može biti manja od 2,45 KM.

Kao prosjek radnih sati uzeta su 174 sata mjesečno.

Na najnižu osnovnu plaću zaposlenika primjenjuju se koeficijenti iz platnih razreda datih u ovom Ugovoru.

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

I grupa - najmanje složeni poslovi (NK) 1,00-1,40

II grupa - manje složeni poslovi (PK) 1,40-1,80

III grupa - srednje složeni poslovi (KV) 1,90-2,40

IV grupa - složeniji poslovi (SSS) 2,20-2,80

V grupa - složeniji poslovi sa izraženijom samostalnošću u radu (VKV) 2,60-3,40

VI grupa - složeni i specijalizovani poslovi (VŠS) 3,20-3,90

VII grupa - složeni i raznovrsni poslovi (VSS) . . 3,80-5,40

Član 37.

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

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

Tipizovane 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 povreda, napore, izloženosti stresu, rad u smjeni i turnusu i drugo.

Član 38.

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

Član 39.

Poslodavac se obavezuje vršiti uskladjivanje najniže neto satnice dogovorene u ovom Ugovoru, kad se troškovi života u posljednja tri mjeseca povećaju najmanje 5%, te o tom povećanju obavijestiti sindikat.

2. Dodaci na plaću

Član 40.

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 praznika 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 (praznici 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 praznika koji su neradni u BiH, a koji isključuju naknadu za rad nedjeljom.

3. Stimulativni dio plaće

Član 41.

Sredstva za stimulativni dodatak na plaću zaposlenika utvrđuju se na osnovu plana poslovanja i rezultata poslovanja poslodavca, s tim da će izvještaje s rezultatima poslovanja poslodavac polugodišnje dostavljati sindikatu.

Stimulativni dodatak na plaću zaposlenika kod poslodavca uređuje se posebnim aktom poslodavca prema ostvarenim rezultatima rada i prema prijedlogu rukovodioca radne jedinice/službe uz obrazloženje u pismenom obliku, a navedeni akt poslodavac treba usaglasiti sa sindikatom.

4. Novčana naknada za pripravnika

Član 42.

Tokom obavljanja pripravnčkog staža, pripravnik ima pravo na novčanu naknadu koja iznosi 80% od najniže plaće njegove stručne spreme i tipizacije poslova.

5. Naknada plaće

Član 43.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u slijedećim slučajevima:

- za vrijeme godišnjeg odmora,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad uslijed bolesti,
- za vrijeme porodiljskog odsustva,
- za plaćeno odsustvo i praznike,
- za prekid rada (koji nije prouzrokovao zaposlenik),
- za vrijeme odsutnosti s posla zbog obrazovanja, stručnog osposobljavanja i prekvalifikacije na koje ga je uputio poslodavac,
- u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom i Pravilnikom.

Član 44.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku 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, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, ovog Ugovora i Pravilnika.

Član 45.

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

Član 46.

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

6. Rokovi i period isplate plaće i zaštita plaće

Član 47.

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 zaposleniku uručiti pismeni 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 na osnovu izjave zaposlenika (različite vrste kredita, članarine i sl.).

Član 48.

Naknada plaće iz člana 43. isplaćivat će se u skladu sa Zakonom i Pravilnikom i to zajedno s plaćom.

Član 49.

Poslodavac ne može, bez saglasnosti zaposlenika, svoja potraživanja prema zaposleniku namiriti uskraćivanjem plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskraćivanjem naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Član 50.

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

VIII. MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

REGRES

Član 51.

Zaposleniku pripada regres za korištenje godišnjeg odmora minimalno u iznosu 70% prosječne plaće društva ostvarene u posljednjem tromjesečju pred isplatu ili minimalno od 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to povoljnije za zaposlenika.

Regres će poslodavac isplatiti zaposlenicima u prvoj polovini tekuće godine.

U slučaju da je prethodna poslovna godina završena s gubitkom, poslodavac može isplatiti manji iznos od iznosa utvrđenog u stavu 1. ovog člana, a na osnovu ostvarenog rezultata u prvom polugodištu i procjene rezultata do kraja tekuće godine.

NAKNADA ZA VJERSKE, NACIONALNE I DRŽAVNE PRAZNIKE

Član 52.

Poslodavac može istovremeno svim zaposlenicima u tekućoj godini isplatiti naknadu za vjerske, nacionalne i državne praznike, a datum i način isplate poslodavac će dogovoriti sa sindikatom.

TROŠKOVI PRIJEVOZA

Član 53.

Zaposlenik kojem nije organizovan prijevoz na posao i s posla, a čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada preko 2 (dva) kilometra s gornjom granicom do 120 kilometara, ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza javnim odnosno gradskim saobraćajem, koji odgovara radnom vremenu zaposlenika. Ako zaposlenik stanuje u mjestu koje nema regulisan javni prijevoz, a udaljeno je preko 2 (dva) kilometra, s gornjom granicom do 120 kilometara od mjesta rada, ima naknadu troškova u visini cijene karte najbližeg mjesta s regulisanim javnim prijevozom. Sve troškove prijevoza preko 120 kilometara zaposlenik snosi sam.

U slučajevima kad postoji mogućnost korištenja različitih sredstava javnog saobraćaja različite cijene prijevoza, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene one vrste javnog saobraćaja koja je najpovoljnija za poslodavca.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se zajedno s plaćom zaposlenika i iskazuje se kao posebna stavka na obračunskoj listi.

TOPLI OBROK

Član 54.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za prehranu tokom rada.

Naknada za prehranu tokom rada isplaćuje se, po danu, u iznosu od 2% prosječne mjesečne plaće u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, a utvrđuje se tromjesečnom odlukom poslodavca.

Zaposleniku ne pripada naknada za topli obrok za dane kad odsustvuje s posla po bilo kom osnovu (službeni put, plaćeno odsustvo, rad na terenu, bolovanje i sl.), osim u slučaju dobrovoljnih davatelja krvi.

DNEVNICA

Član 55.

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

Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji iznosi 10% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, a utvrđuje se tromjesečnom odlukom poslodavca.

Dnevnicu za službeni put u inostranstvo isplaćuju se na način propisan za organe uprave.

ODVOJENI ŽIVOT

Član 56.

Zaposlenik koji je privremeno upućen na rad izvan mjesta prebivališta njegove porodice, ima pravo na mjesečnu naknadu troškova zbog odvojenog života od porodice u visini 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

TERENSKI RAD

Član 57.

Rad na terenu podrazumijeva poslove koji se po svojoj prirodi izvode na terenu izvan mjesta zaposlenja i u trajanju dužem od 20 radnih dana neprekidno.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za terenski rad čija se visina utvrđuje u zavisnosti od uslova obezbijedenih za terenski rad, i to:

- ako je obezbijeden smještaj i ishrana, terenski dodatak iznosi 20% od visine dnevnice za službeno putovanje,
- ako je obezbijeden samo smještaj, u tom slučaju terenski dodatak se isplaćuje u visini dnevnice za službeno putovanje,
- ako je obezbijedena samo ishrana, u tom slučaju terenski dodatak iznosi 70% od visine dnevnice za službeno putovanje.

Terenski dodatak obuhvata troškove smještaja i ishrane, a troškovi prijevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada na terenu priznaju se u stvarnom iznosu, s tim da se ti troškovi ne priznaju ako je prijevoz obezbijeden službenim vozilom.

Član 58.

Dnevnicu, naknadu za odvojeni život od porodice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

KORIŠTENJE LIČNOG AUTOMOBILA U SLUŽBENE SVRHE

Član 59.

Zaposleniku, koji ima odobrenje za službeno putovanje koristiti lični automobil, pripada naknada u visini od 20% od cijene jedne litre benzina (super 98) po prijednom kilometru.

JUBILARNE NAGRADE ZA DUGOGODIŠNJI RAD ZAPOSLENIKU

Član 60.

Poslodavac će isplatiti jubilarnu nagradu za dugogodišnji rad zaposleniku prema Pravilniku društva.

Isplata jubilarne nagrade može se izvršiti samo u onoj godini u kojoj zaposlenik navršava predviđeni radni staž za pojedinu kategoriju radnog staža, a ista će se isplaćivati na Dan društva.

OTPREMNINA

Član 61.

Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od 5 (pet) prosječnih njegovih plaća u društvu ostvarenih u prethodna tri mjeseca ili 5 (pet) prosječnih plaća u

Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za zaposlenika povoljnije.

Član 62.

Zaposlenik s kojim je poslodavac sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem se otkazuje ugovor o radu nakon 2 (dvije) i više godina neprekidnog rada, osim u slučaju ako se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane zaposlenika, ima pravo na novčani iznos otpremnine od 1 (jedne) prosječne bruto plaće Društva isplaćene zaposleniku u posljednja 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Novčani iznos otpremnine isplaćuje se zaposleniku u roku od 15 dana od dana konačnosti rješenja o prestanku radnog odnosa zbog tehnološkog viška.

JEDNOKRATNE NOVČANE POMOĆI

Član 63.

Zaposlenik ili njegova porodica imaju pravo na jednokratnu novčanu pomoć u sljedećim slučajevima:

- u slučaju smrti zaposlenika, 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 za zaposlenika 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,
- u slučaju teškog invaliditeta ili teške bolesti zaposlenika, ili člana njegove uže porodice, u visini 2 (dvije) prosječne plaće društva, isplaćene u prethodna 3 (tri) mjeseca, s tim da novčana pomoć za troškove liječenja može biti u većem iznosu,
- otklanjanja štetnih posljedica nastalih uslijed djelovanja elementarnih nepogoda (zemljotres, poplave, požar i dr.) na stambenom objektu zaposlenika 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 i zaposleniku u slučaju mrtvorodenog djeteta.

Član 64.

Poslodavac može zaposleniku odobriti novčanu pomoć za troškove liječenja teške bolesti njega ili člana uže porodice u iznosu do ukupno 2 (dvije) prosječne plaće društva isplaćene u prethodna 3 (tri) mjeseca, a kod izuzetno teških oboljenja i više, a najviše do 12 (dvanaest) prosječnih plaća društva, isplaćenih u prethodna 3 (tri) mjeseca.

Izuzetno, ako se radi o povredi na radu, koja nije prouzrokovana krivicom zaposlenika, poslodavac će priznati sve troškove liječenja, a koji nisu obuhvaćeni obaveznim zdravstvenim osiguranjem i kolektivnim osiguranjem zaposlenika kod poslodavca, bez obzira na visinu troškova.

Troškovi liječenja čiji ukupni iznos prelazi 2 (dvije) prosječne plaće društva, vezano za stav 1. ovog člana, bit će isplaćeni zaposleniku 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 (12 prosječnih plaća), Nadzorni odbor 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 uputstvom društva donijetim uz konsultacije i saglasnost sindikata.

Član 65.

U slučaju smrti penzionisanog zaposlenika 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.

Član 66.

Pod članom uže porodice iz čl. 19., 20., 44., 63. i 64. ovog Ugovora podrazumijevaju se bračni drug, djeca i roditelji (otac, majka, očuh, maćeha), kao i unučad bez roditelja koje zaposlenik izdržava živeći u zajedničkom kućanstvu.

Pod *teškom bolešću* iz čl. 63. i 64. podrazumijevaju se sljedeće bolesti:

- akutna tuberkuloza, maligna oboljenja, endemska nefropatija, kirurška intervencija na srcu i mozgu, sve vrste degenerativnih oboljenja centralnog živčanog sistema, infarkt (srčani, moždani), oboljenje mišićnog sistema, paraliza i druge teške bolesti određene općim aktom Federalnog ministarstva zdravstva, kao i teške tjelesne povrede. Bolest, odnosno tjelesna povreda se dokazuje na osnovu dijagnoze ovlaštenog lica zdravstvene struke, odnosno zdravstvene ustanove.

Ukoliko u društvu rade dva ili više zaposlenika koji su članovi uže porodice, stav 1. ovog člana, tada pravo na jednokratnu pomoć može ostvariti samo jedan od njih, vezano za čl. 63. i 65. ovog Ugovora.

Član 67.

Isto tako, ukoliko zaposlenik iz člana 63., stav 1., alineja 1. i penzionisani zaposlenik iz člana 65., nemaju porodicu, jednokratna novčana pomoć u iznosu navedenom u članu 65., isplaćuje se licu koja organizuje sahranu umrlog odnosno penzionisanog zaposlenika.

POKLON DJECI ZAPOSLENIKA

Član 68.

Prilikom vjerskih ili državnih praznika poslodavac može zaposlenicima 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 samo ona djeca koja su zdravstveno osigurana preko zaposlenika kod poslodavca.

Pravo na poklon iz stava 1. ovog člana imaju i djeca umrlih i poginulih zaposlenika do navršenih 10 godina.

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

NOVČANA POMOĆ ZA ŠKOLOVANJE DJECE UMRLIH ZAPOSLENIKA

Član 69.

Novčana pomoć za školovanje djece umrlih zaposlenika isplaćuje se mjesečno, po djetetu, do kraja redovnog 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 redovne studente, minimalno 20% od prosječne plaće društva.

Isplata će teći od 1. u mjesecu kad je školovanje započeto, odnosno od dana smrti zaposlenika.

UČENICI I STUDENTI NA PRAKTIČNOM RADU KOD POSLODAVCA

Član 70.

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 pod jednakim uslovima kao i zaposleni kod poslodavca.

Naknada troškova prehrane određuje se razmjerno vremenu provedenom na praksi, a naknada im se isplaćuje u gotovini.

PENZIONERI

Član 71.

Poslodavac može isplaćivati jednokratnu novčanu pomoć u iznosu od minimalno 20% prosječne plaće društva isplaćene u prethodna 3 (tri) mjeseca svim penzionisanim zaposlenicima i to svake godine za Dan društva.

Član 72.

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 73.

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

X. ZABRANA TAKMIČENJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM

Član 74.

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

Poslodavac i zaposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine od dana prestanka tog ugovora, zaposlenik ne može zaposliti kod drugog pravnog lica koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica, sklapati poslove kojima se takmiči sa poslodavcem.

Ugovorena zabrana takmičenja obavezuje poslodavca da će zaposleniku, za vrijeme trajanja ugovora, isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plaće isplaćene zaposleniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. Naknadu iz prethodnog stava poslodavac je dužan isplatiti zaposleniku krajem svakog kalendarskog mjeseca. Visina naknade usklađuje se na način i pod uslovima utvrđenim ugovorom o radu, Pravilnikom ili ovim Ugovorom.

XI. OSIGURANJE

Član 75.

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

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 76.

Zaposlenik kome poslodavac otkazuje ugovor o radu ima pravo na otkazni rok koji ne može biti kraći od 14 (četnaest) dana niti duži od 6 (šest) mjeseci, a njegova dužina trajanja određuje se u zavisnosti od vremena koje je zaposlenik proveo u radnom odnosu kod poslodavca i to:

- za zaposlenike s neprekidnim radnim stažom do godine dana 14 dana,
- za zaposlenike preko 1 godine radnog staža. . . 1 mjesec,
- za zaposlenike preko 2 godine radnog staža . . 2 mjeseca,
- za zaposlenike preko 5 godina radnog staža . . 3 mjeseca,
- za zaposlenike preko 10 godina radnog staža . 4 mjeseca,
- za zaposlenike preko 15 godina radnog staža. . 5 mjeseci,
- za zaposlenike sa radnim stažom preko 20 godina 6 mjeseci.

Otkazni rok počinje teći od dana uručjenja otkaza zaposleniku odnosno poslodavcu.

Poslodavac može osloboditi zaposlenika obaveze otkaznog roka.

Član 77.

Poslodavac, bez saglasnosti Federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može otkazati ugovor o radu sindikalnim povjerenicima za vrijeme obavljanja sindikalne dužnosti i 1 (jednu) godinu nakon prestanka obavljanja te dužnosti.

Član 78.

Poslodavac, koji zbog ekonomskih, tehničkih i drugih razloga u periodu od naredna tri mjeseca namjerava otkazati ugovor o radu za više od 10% zaposlenika, ali najmanje petorici zaposlenika, dužan je program zbrinjavanja viška zaposlenika dostaviti sindikatu.

O programu zbrinjavanja viška zaposlenika, poslodavac mora obavijestiti i zaposlenike u pisanom obliku najkasnije 8 (osam) dana nakon donošenja programa.

U slučaju otkaza, poslodavac ne može u roku od jedne godine zaposliti drugu osobu koja ima istu kvalifikaciju ili isti stepen stručne spreme, prije nego što ponudi zaposlenje onim zaposlenicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Član 79.

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

XIII. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZAPOSLENIKA

Član 80.

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

Član 81.

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

Član 82.

Na zahtjev sindikata, poslodavac može u skladu sa svojim mogućnostima omogućiti obrazovanje i osposobljavanje sindikalnih kadrova.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Član 83.

Zaposlenik 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 84.

Ako se zbog prodaje, nasljeđivanja, spajanja, pripajanja, podjele ili druge promjene oblika organizovanja, promijeni lica ili pravni položaj poslodavca, sve obaveze iz ovog Ugovora, ugovora o radu i svih drugih akata, koje se odnose na zaposlenika, prenose se na novog poslodavca, uz saglasnost sindikata.

XV. UČESTVOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU - VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Član 85.

Zaposlenici u društvu mogu formirati vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati u zaštiti njihovih prava i interesa iz radnog odnosa i u vezi s radom i radnim odnosom u društvu.

Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog sindikata ili najmanje 20% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenih koji su u radnom odnosu kod poslodavca.

Način i postupak formiranja vijeća zaposlenika, kao i druga pitanja vezana za rad i djelovanje vijeća zaposlenika, sadržana su u Zakonu o vijeću zaposlenika.

XVI. DJELOVANJE I USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 86.

Sindikat je samostalna, dobrovoljna i interesna organizacija zaposlenika u elektroprivredi, strukovna i nezavisna od državnih organa, vjerskih institucija, političkih stranaka i poslodavaca, organizuje 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 87.

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

Područje rada sindikata zasnovano na Statutu i Programu je sindikalno organizovanje zaposlenika kod poslodavca, aktivno učešće u donošenju općih akata kod poslodavca iz oblasti rada i zaštite prava zaposlenika.

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

Član 88.

Poslodavac:

- Obavezan je proslijediti poziv sindikatu za prisustvo člana sindikata sjednici nadzornog odbora društva, i ujedno obezbijediti njegovo prisustvo tim sjednicama bez prava odlučivanja, a sindikat će odrediti svog člana koji će prisustvovati sjednicama nadzornog odbora,
- Ne može proglasiti važećim akta kojima se reguliše radno-pravni status zaposlenika bez saglasnosti sindikata,
- Mora omogućiti predstavnicima sindikata plaćeno odsustvo sa rada (kao da je radio) radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama, kongresima, te radi osposobljavanja na kursevima i seminarima,
- U vrijeme trajanja mandata i 1 (jednu) godinu nakon isteka mandata sindikalnim povjerenicima, ne može bez njihove saglasnosti i saglasnosti sindikata premjestiti iste na drugo radno mjesto rada kod poslodavca ili u drugo preduzeće ili eventualno utvrditi kao višak zaposlenika ili na neki drugi način staviti iste u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale zaposlenike,
- 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.

Registrovanoj sindikatu poslodavac će obezbijediti sljedeće uslove rada:

- radne prostorije veličine od najmanje 25 m² za sjedište sindikata i od najmanje 15 m² za svaku sindikalnu podružnicu/organizaciju, kao i korištenje ostalog raspoloživog prostora za potrebe sindikalnih aktivnosti,
- registrovano i ispravno vozilo, minimalno srednje klase,
- jedan mobilni priključak za predsjednika, u skladu sa pravilima o načinu korištenja i ograničenjima koja vrijede i za zaposlenike poslodavca,
- raspolaganje sredstvima od prodaje sekundarnih sirovina u skladu sa važećim zakonskim propisima,
- 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 zaposlenike poslodavca,
- sredstva, namještaj, telefonski priključak, potrošni materijal i sitni inventar,
- slobodu sindikalnog izvještavanja, podjele štampe, neometano korištenje oglasnih ploča, umnožavanje dokumenata nužnih za provođenje sindikalnih aktivnosti i ostvarenja prava zaposlenika, besplatno korištenje poštanskih i telekomunikacijskih usluga,
- izdavanje sindikalnog glasnika (tromjesečno) ili ustupanje dijela postora u svom informativnom glasilu,

- obračun i ubiranje sindikalne članarine i sindikalne finansijske podrške članovima sindikata putem obračunskih lista,
- poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku omogućiti pristup radnim mjestima i podacima potrebnim za obavljanje njegove dužnosti te mu omogućiti uvid u podatke i isprave u vezi sa ostvarenjem i zaštitom prava zaposlenika,
- 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 prisustvovanja sastancima koje organizuje poslodavac, sastancima pregovaračkih timova na izradi Kolektivnog ugovora i sjednicama zajedničkog povjerenstva koje će tumačiti odredbe Kolektivnog ugovora,
- poslodavac je obavezan prijaviti svaku nesreću na radu sindikatu, a po provedenoj istrazi, izvijestiti ga o uzrocima, posljedicama i težini povrede na radu, kao i procjenama za otklanjanje uzroka nesreće i o toku liječenja zaposlenika,
- poslodavac će redovno dostavljati popis zaposlenih koji se nalaze na bolovanju (preko 42 dana) svaki mjesec uz popis odbijene sindikalne članarine.

Član 89.

Poslodavac se obavezuje obezbijediti naknadu plaće u punom iznosu za predsjednika sindikata i zaposlenika u stručnoj službi sindikata / izvršnog sekretara, u skladu sa odlukama tijela sindikata.

Član 90.

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

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

Partnerski odnos na nižim oblicima organizovanja ostvarivati će se prema organizacionim postavkama društva i sindikata.

XVII. METODE SINDIKALNE AKCIJE

Član 91.

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

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

Član 92.

Sindikat će pristupiti štrajku kao metodu sindikalne akcije, u skladu sa Zakonom o štrajku, pri tome vodeći računa da se obezbijedi funkcionisanje Društva u skladu sa Zakonom o štrajku i članom 100. ovog Ugovora.

XVIII. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 93.

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 94.

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

Član 95.

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 96.

Postupak mirenja pokreće se na pismeni 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 pismeni prijedlog nagodbe.

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

Član 97.

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 98.

Odluka arbitraže donosi se u roku od 15 (petnaest) dana od dana pokretanja arbitražnog spora i ima pravnu snagu i djestvo Kolektivnog ugovora.

Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

XIX. ŠTRAJK

Član 99.

Zaposlenik ima pravo na štrajk.

Sindikata se suzdržava od štrajka ako se odredbe ovog Ugovora uredno ispunjavaju prema svim zaposlenicima.

Štrajk se organizuje i vodi u skladu sa Zakonom o štrajku, ovim Ugovorom i Pravilnikom sindikata o štrajku.

Član 100.

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

Član 101.

Odluku o stupanju u štrajk donosi Glavni odbor / Predsjedništvo.

Odluka o stupanju u štrajk dostavlja se osnovnim sindikalnim podružnicama i poslodavcu.

Član 102.

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

XX. PRIMJENA I TUMAČENJA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 103.

Ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju od 4 (četiri) člana za praćenje primjene i tumačenje odredaba ovog Ugovora.

Komisija se imenuje u roku od 30 (trideset) dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora. Predsjednik komisije mijenja se naizmjenično svake godine.

Komisija donosi Poslovnik o radu.

Odluke komisije donose se većinom glasova.

Član 104.

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

Član 105.

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 106.

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme, a smatra se zaključenim kad ga u istovjetnom tekstu potpišu svi njegovi učesnici.

Član 107.

Poslodavac je dužan usaglasiti opće akte s odredbama ovog Ugovora u roku od 90 (devedeset) dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

Član 108.

Početak primjene ovog Ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti elektroprivredne djelatnosti u Federaciji BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 51/00).

Način izmirivanja eventualno neisplaćenih potraživanja zaposlenika nastalih do stupanja na snagu ovog Ugovora bit će sporazumno regulisan.

Član 109.

Ovaj Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH", a primjenjivat će se od 1. januara 2008. godine.

Br.01-02-2810/07
Za Vladu Federacije BiH,
Federalni ministar energije,
rudarstva i industrije
mr. **Vahid Hećo**, s. r.

Br. 081-86/07
Za SEER BiH Sarajevo
Predsjednik Sindikata
Omer Sikira, s. r.

Br. 259/07
Za NSUEPHZHB Mostar
Predsjednik Sindikata
Dubravko Pervan, s. r.

Na temelju članka 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03) i članka 39. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 54/05), Nezavisni sindikat uposlenika JP Elektroprivreda HZ Herceg Bosne d.d. Mostar i Sindikat elektroenergetskih radnika BiH, na jednoj strani i Vlada Federacije Bosne i Hercegovine - Federalno ministarstvo energije, rudarstva i industrije, na drugoj strani, dana 7. kolovoza 2007. godine, zaključili su

KOLEKTIVNI UGOVOR

ELEKTROPRIVREDNE DJELATNOSTI U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

I. UVODNE ODREDNICE

Članak 1.

Kolektivnim ugovorom (nadalje: Ugovor) uređuju se prava i obveze poslodavaca i uposlenika elektroprivredne djelatnosti u Federaciji Bosne i Hercegovine (nadalje: Federacija BiH) iz radnog odnosa i na temelju rada sukladno Zakonu o radu (nadalje: Zakon) ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03) i drugim propisima.

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

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