

Agencije, a na izvještajni datum 31.12. i u papirnoj formi, pri čemu isti trebaju biti potpisani od strane nadležnih lica banke od kojih jedno lice mora biti član uprave banke u čijoj je nadležnosti funkcija regulatornog izvještavanja.

- (4) Izvješća iz članka 2. stavak (1) ove odluke usvaja nadzorni odbor banke."
- (2) Dosadašnji stavak (3), koji postaje stavak (5) mijenja se i glasi:
- "(5) Uz izvješća iz stavka (1) ovog članka koji se dostavljaju na izvještajni datum 31.12., banka je dužna dostaviti i "Obrazac BFBiH - FBA" kojim se dokazuje da su izvješća prihvaćena od strane nadzornog odbora banke."
- (3) Dosadašnji st. (4), (5), (6) i (7) brišu se.
- (4) Dosadašnji stavak (8) postaje stavak (6).

Članak 2.

Ova odluka stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH", a primjenjuje se počev od finansijskog datuma 31.03.2023. godine.

Broj U.O.-06-03/22
14. prosinca 2022. godine
Sarajevo

Predsjednica
Upravnog odbora
Ivanka Galić, v. r.

UDRUŽENJE POSLODAVACA FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

2337

Na osnovu člana 137., člana 138. stav (2) i člana 141. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16, 89/18 i 44/22), ugovorne strane:

NA STRANI POSLODAVACA: Udruženje poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine/ Grupacija poslodavaca za djelatnost hemije i nemetala pri Udruženju poslodavaca u Federaciji Bosne i Hercegovine, koju zastupa Adnan Smailbegović i

NA STRANI RADNIKA: Samostalni sindikat radnika hemije i nemetala u Federaciji Bosne i Hercegovine, kojeg zastupa predsjednica Ilvana Smajlović,

u Sarajevu, dana 22.12.2022. godine zaključuju:

KOLEKTIVNI UGOVOR O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I RADNIKA ZA DJELATNOST HEMIJE I NEMETALA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

I. OPĆE ODREDBE

Predmet ugovora

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obaveze poslodavaca i radnika, te prava i obaveze iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom poslodavaca i radnika u kompanijama u oblasti hemije i nemetala, označenim šiframa 08, 19, 20, 21, 22.21, 22.22, 22.23, 22.29, 23.1., 23.2., 23.5., i 23.9. iz Klasifikacije djelatnosti Bosne i Hercegovine ("Sl. glasnik BiH", broj 47/10), kao i djelovanje i uvjeti rada sindikata, pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, pravila o postupku za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova, te druga pitanja od značaja za poslodavce i radnike u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Pravni subjekti na koje se primjenjuje ovaj kolektivni ugovor

Član 2.

Potpisnici ovog Ugovora su saglasni da se isti primjenjuje na sve poslodavce i zaposlene u kompanijama iz djelatnosti, utvrđenim u članu 1. ovog Ugovora, na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, bez obzira na strukturu vlasništva.

Zaključivanje pojedinačnog kolektivnog ugovora

Član 3.

Reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac mogu zaključiti pojedinačni kolektivni ugovor za privredno društvo, u skladu sa Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

Primjena za radnika najpovoljnijeg prava

Član 4.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno zakonom, kolektivnim ugovorima, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim u slučaju iz člana 20. ovog Ugovora.

II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Član 5.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim radnikom donosi poslodavac.

Član 6.

- (1) Prije zasnivanja radnog odnosa, kandidat sa kojim poslodavac namjerava zaključiti ugovor o radu obavezno dostavlja poslodavcu uvjerenje o zdravstvenim i psihofizičkim sposobnostima radnika za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu.
- (2) Troškove ljekarskog pregleda, iz stava (1) ovog člana, snosi radnik.

Rad izvan prostorija poslodavca

Član 7.

Za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica, ili koji ne ugrožavaju radnu okolinu, može se zaključiti ugovor o radu radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), u skladu sa ovim Ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili internim aktima poslodavca.

Član 8.

- (1) Poslodavac ima pravo radnika, sa kojim ima zaključen ugovor o radu, uputiti na rad izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), u sljedećim slučajevima:
 - a) na vlastitu inicijativu poslodavca,
 - b) na zahtjev radnika ili
 - c) ukoliko to okolnosti zahtijevaju, kao npr. za vrijeme stanja prirodne ili druge nesreće, proglašenog od strane nadležnih institucija, ekonomske situacije ili drugih okolnosti, koje se nisu mogle predvidjeti, niti spriječiti i dr.
- (2) U slučajevima iz stava (1) ovog člana, poslodavac je dužan, uz otkaz ugovora o radu, istovremeno ponuditi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima, kojim se reguliše obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), a koji neće biti zaključen pod nepovoljnijim uslovima, izuzev ugovaranja naknade troškova prijevoza na posao i sa posla, prava na ishranu u prostorijama poslodavca, te dodatnih odredbi, kojima se reguliše način obavljanja poslova izvan prostorija poslodavca, za vrijeme dok traju okolnosti zbog kojih je radnik upućen da obavlja poslove izvan prostorija poslodavca, u skladu sa Zakonom o radu i stavom (1) ovog člana.
- (3) Radnik koji je upućen na rad od kuće, a koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno, ima pravo na isplatu naknade za topli obrok, u skladu sa ovim Ugovorom.
- (4) Radnik koji je upućen na rad od kuće nema pravo na isplatu naknade za topli obrok za dane kada nije radio po bilo kom osnovu (plaćeni dopust, godišnji odmor, službeni put, bolovanje, i druga odsustva sa rada).

Član 9.

Poslodavac je dužan da internim aktom definiše rad izvan prostorija poslodavca, a kojim se regulišu sljedeća pitanja: radna mjesta na kojima će se poslovi obavljati izvan prostorija poslodavca, način obavljanja poslova, trajanje radnog vremena, trajanje ugovora o radu, uslovi rada i način vršenja nadzora nad radom, pravo i visina plaće i naknada plaće za obavljani rad i rokovima isplate, vrijeme dostupnosti radnika poslodavcu, način izvještavanja, upotreba vlastitih sredstava za rad i naknada troškova, vrijeme trajanja odluke i druga pitanja od značaja za provođenje navedene odluke.

III RADNO VRIJEME**Član 10.**

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za poslodavca.
- (2) Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično, a raspored radnog vremena utvrđuje se pravilnikom o radu ili internim aktom poslodavca.
- (3) Izuzetno, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, koje je proglašeno od strane nadležnih institucija, poslodavac može, ukoliko priroda posla to dozvoljava, privremeno skratiti radno vrijeme za sve ili pojedine radnike, o čemu donosi posebnu odluku.

Rad u smjenama**Član 11.**

Ako je rad organiziran u smjenama, izmjena smjena se uređuje odlukom poslodavca prema potrebama posla.

Pripravnost**Član 12.**

- (1) Pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, poslodavci, koji za to imaju potrebu, će definirati poslove na kojima se može uvesti pripravnost za rad.
- (2) Naknada koja pripada radniku za vrijeme pripravnosti za rad utvrđuje se u iznosu od 20% do 30% od iznosa najniže satnice, iz člana 19. ovog Ugovora, za svaki sat pripravnosti.
- (3) Vrijeme pripravnosti za rad i visina naknade za vrijeme pripravnosti za rad utvrđuju se pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, ukoliko poslodavac nije obavezan donositi pravilnik o radu.

IV. ODMORI I ODSUSTVA**Godišnji odmor****Član 13.**

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor, za svaku kalendarsku godinu, u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.
- (2) Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog u stavu (1) ovog člana, može se uvećati na osnovu kriterija za uvećanje godišnjeg odmora, koji se utvrđuju ovim Ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (3) Za radnike koji nisu stekli pravo na godišnji odmor, iz stava (1) ovog člana, pravo na sticanje godišnjeg odmora, trajanje godišnjeg odmora i naknada za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, određuju se pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, u skladu sa zakonom.
- (4) Trajanje godišnjeg odmora duže od 20 radnih dana utvrđuje se na osnovu:
 - a) dužine radnog staža;
 - b) složenosti poslova radnog mjesta;
 - c) rada na radnim mjestima sa otežanim uslovima rada ili rada u smjenama;
 - d) dužine učešća demobiliziranih branilaca u Oružanim snagama, što će radnici dokazivati identifikacijskim karticama, odnosno uvjerenjem izdatim od strane

nadležnog ministarstva, a koji se izdaju u skladu sa posebnim Zakonom o pravima demobiliziranih branilaca i članova njihove porodice;

- e) hendikepirano dijete.
- (5) Za radnike koji rade na radnim mjestima sa otežanim uslovima rada ili koji rade u smjenama, u skladu sa stavom (4) tačka c) ovog člana, dužina godišnjeg odmora se uvećava ukupno za 1 dan.
 - (6) Kriteriji za uvećanje godišnjeg odmora, iz stava (4) ovog člana, se međusobno ne isključuju.
 - (7) U trajanje godišnjeg odmora se ne uračunava:
 - a) sedmični odmor;
 - b) vrijeme privremene spriječenosti za rad;
 - c) praznici koji su po zakonu neradni dani;
 - d) dani odsustva radnika po drugom osnovu, u skladu sa zakonom, ovim Ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
 - (8) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatrat će se da je radno vrijeme raspoređeno na način kako je utvrđeno pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
 - (9) Radnici koji rade na poslovima na kojima ih, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, odnosno kojima je skraćeno radno vrijeme u skladu sa članom 37. Zakona o radu i članom 10. stav (3) ovog Ugovora, a koji po svim osnovama imaju pravo na godišnji odmor u trajanju kraćem od 30 radnih dana, imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

Plan korištenja godišnjih odmora**Član 14.**

- (1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac planom korištenja godišnjih odmora, i rješenjem o korištenju godišnjeg odmora, u skladu sa potrebama procesa rada, kao i uzimajući u obzir opravdane razloge radnika.
- (2) Prije donošenja odluke o planu godišnjih odmora poslodavac se konsultuje sa radnicima ili njihovim predstavnicima, u skladu sa zakonom.
- (3) Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja, najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Izuzetno od stavova (1), (2) i (3) ovog člana, za vrijeme stanja prirodne ili druge nesreće, proglašenog od strane nadležnih institucija, kao i u drugim opravdanim slučajevima (zastoj u proizvodnji, prekid rada postrojenja, viša sila, havarija, poremećaj na tržištu snabdijevanja repromaterijalima i plasmana robe, remont postrojenja, zabrana rada odlukama nadležnih organa), po procjeni poslodavca, poslodavac može svojom odlukom uputiti sve ili dio radnika na korištenje preostalog godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine, kao i na korištenje godišnjeg odmora iz tekuće kalendarske godine.

Plaćeno odsustvo**Član 15.**

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo do sedam radnih dana u toku jedne kalendarske godine u slučaju:
 - a) stupanja u brak,
 - b) porođaja supruge,
 - c) smrti ili teže bolesti člana uže porodice, odnosno domaćinstva,
 - d) obrazovanja i stručnog usavršavanja,
 - e) dobrovoljnog davanja krvi,
 - f) smrti roditelja bračnog druga,
 - g) saniranja vlastitog objekta oštećenog od posljedica elementarne nepogode,
 - h) sklapanja braka djeteta i

- i) u drugim slučajevima predviđenim pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (2) Članom uže porodice, u smislu stava (1) ovog člana, smatraju se: dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), supružnik (bračni i vanbračni), otac, majka, očuh, maćeha, braća i sestre, usvojjilac, dedo i nana (po ocu i majci).
- (3) Broj dana plaćenog odsustva po osnovama iz stava (1) ovog člana, utvrđuje se pravilnikom o radu i ugovorom o radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (4) Izuzetno od stavova (1) i (3) ovog člana, za vrijeme stanja prirodne ili druge nesreće, proglašenog od strane nadležnih institucija, kao i u drugim opravdanim slučajevima po procjeni poslodavca, poslodavac može svojom odlukom, utvrditi radniku plaćeno odsustvo u trajanju najduže do 30 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.

V. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 16.

- (1) Poslodavac je obavezan prilikom promjena i uvođenja nove tehnologije ili nove organizacije rada omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, te uslovima koje mu obezbijedi poslodavac, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.
- (3) Uslovi i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad, iz stava (2) ovog člana, uređuju se pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

VI. ZAŠTITA RADNIKA

Član 17.

Poslodavac i radnik imaju prava i obaveze u vezi sa sigurnošću i zaštitom zdravlja na radu u skladu sa važećim zakonskim propisima.

VII. PLAĆA, DODACI NA PLAĆU I NAKNADA PLAĆE

1. Plaća

Član 18.

- (1) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa utvrđenog ovim kolektivnim Ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, sporazumom zaključenim između poslodavca i sindikata, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, osim u slučajevima predviđenim u članu 20. ovog Ugovora.
- (2) Plaća za obavljani rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i uvećane plaće, utvrđene ovim Ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, sporazumom zaključenim između poslodavca i sindikata, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (3) Izuzetno od stava (1) ovog člana, poslodavac može svojom odlukom radnicima kojima je radno vrijeme privremeno skraćeno, u smislu člana 10. stav (3) ovog Ugovora, izvršiti umanjjenje plaće srazmjerno skraćanju broja sati, ali ne manje od najniže satnice iz člana 20. ovog Ugovora.
- (4) Osnovna plaća je novčani iznos koji je poslodavac dužan isplatiti radniku za rad sa punim radnim vremenom i normalnim uslovima rada za odgovarajući posao u skladu sa pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (5) Utvrđivanje dijela plaće po osnovu radnog učinka (kao npr. produktivnost, učinkovitost, ostvarenje norme, uštede, inovativnost, radna i tehnološka disciplina, poštivanje mjera zaštite na radu, ostvarenje postavljenih ciljeva i sl.) biće regulisano pojedinačnim kolektivnim ugovorom,

pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, ako poslodavac nije obavezan donositi pravilnik o radu.

Najniža satnica

Član 19.

- (1) Najniža satnica utvrđuje se ovim Ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, sporazumom zaključenim između poslodavca i sindikata ili pravilnikom o radu, s tim da najniža satnica, prije oporezivanja, ne može biti niža od 3,90 KM.
- (2) Utvrđeni iznos iz stava (1) ovog člana, uvećava se za doprinose iz plaće, u skladu sa posebnim zakonom.
- (3) Najniža plaća je proizvod najniže satnice, utvrđene ovim Ugovorom i broja sati u fondu rada za pojedini mjesec, za koji se obračunava plaća radnika.

Niža od najniže satnice

Član 20.

- (1) Niža od najniže satnice, utvrđuje se u iznosu od 3,70 KM.
- (2) Niža od najniže satnice, iz stava 1. ovog člana primjenjuje se:
- a) Za sve radnike u djelatnostima proizvodnje proizvoda od plastičnih masa, označenim šiframa djelatnosti 22.21., 22.22., 22.23. i 22.29, utvrđenim u članu 1. ovog Ugovora.
- b) U svim djelatnostima iz člana 1. ovog Ugovora primjenjuje se niža od najniže satnice u iznosu od 85% od najniže satnice utvrđene u članu 19. stav 1. ovog Ugovora, nakon dogovora sa sindikatom, ako postoje opravdani razlozi ekonomske prirode, ako isplata najniže satnice, iz člana 19. stav 1. i člana 20. stav 1. ovog Ugovora, može dovesti:
- do smanjenja broja zaposlenih, odnosno gubitka određenog broja radnih mjesta,
 - do gubitaka u poslovanju kompanije,
 - utjecati na likvidnost i izmirenje obaveza po osnovu doprinosa i javnih prihoda,
 - u slučaju elementarne nepogode, proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji Bosne i Hercegovine, proglašenog od strane nadležnih institucija,
- c) za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji Bosne i Hercegovine, proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac kojem je zabranjen rad odlukom nadležnog organa ili kod kojeg je usljed navedenog stanja došlo do pada prihoda od najmanje 20% u odnosu na isto razdoblje u godini prije proglašenja stanja prirodne ili druge nesreće, odnosno vanrednog stanja u Federaciji Bosne i Hercegovine, proglašenog od strane nadležnih institucija, može svojom odlukom za određen broj radnika izvršiti umanjjenje najniže satnice, s tim da niža od najniže satnice, prije oporezivanja, ne može biti manja od satnice iz stava (2) tačke b) ovog člana.
- (3) Primjena utvrđene niže od najniže satnice iz stava (2) tačka a) ovog člana, nema ograničenja.
- (4) Primjena utvrđene niže od najniže satnice, zbog razloga utvrđenih u stavu (2) tačka b) ovog člana, može trajati najduže 6 (šest) mjeseci.
- (5) Primjena utvrđene niže od najniže satnice, zbog razloga utvrđenih u stavu (2) tačka c) ovog člana, može trajati najduže dok traje zabranjeni rad ili do proglašenja prestanka stanja prirodne ili druge nesreće, odnosno vanrednog stanja u Federaciji Bosne i Hercegovine.

2. Dodaci na plaću**Član 21.**

- (1) Radnik, koji je raspoređen na poslove sa otežanim uslovima rada, ima pravo na poseban dodatak na plaću u visini od najmanje 2% do 8% od neto osnovne plaće.
- (2) Način i visina povećanja osnovne plaće, kao i radna mjesta na koja se odnosi povećanje plaće, iz stava (1) ovog člana, utvrđuju se pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu za poslodavce koji nisu dužni donositi pravilnik o radu ili internim aktom poslodavca.

Član 22.

- (1) Radnik ima pravo na povećanu plaću, kroz povećanu neto satnicu, za:
 - a) prekovremeni rad – najmanje 30% neto satnice;
 - b) noćni rad - najmanje 30% neto satnice;
 - c) rad na dan sedmičnog odmora - najmanje 20% neto satnice;
 - d) rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici - najmanje 50% neto satnice.
- (2) Satnica, iz stava (1) ovog člana, je neto satnica koja se primjenjuje po osnovu ugovora o radu ili drugog akta poslodavca, i u koju je uračunat porez na dohodak, a ne sadrži poreze i doprinose iz plaće, u skladu sa posebnim zakonima.
- (3) Dodaci, iz stava (1) ovog člana, se međusobno ne isključuju.

Minuli rad**Član 23.**

Osnovna plaća radnika povećava se za 0,6% za svaku godinu radnog staža, kod poslodavca sa kojim radnik ima zaključen ugovor o radu (minuli rad), a veća stopa uvećanja se može utvrditi pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, s tim da ukupno povećanje osnovne plaće radnika ne može biti veće od 20%.

Naknade plaće**Član 24.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog bolesti, u skladu sa važećim zakonima i drugim važećim propisima, na način utvrđen pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Član 25.

- (1) Radniku pripada pravo na naknadu plaće u slučajevima predviđenim zakonom, ovim Ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili drugim aktom poslodavca.
- (2) Radniku pripada naknada plaće u sljedećim slučajevima:
 - a) za vrijeme godišnjeg odmora,
 - b) za vrijeme obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe poslodavca, u slučajevima kada poslodavac upućuje radnika na obrazovanje ili osposobljavanje,
 - c) za vrijeme plaćenog odsustva,
 - d) zastoja u poslu za koje nije kriv (viša sila, privremeni zastoji u procesu rada), a što će biti propisano pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu,
 - e) odbijanja radnika da radi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ukoliko za vrijeme otklanjanja propusta nije raspoređen na drugo radno mjesto i dr.),
 - f) za vrijeme privremene spriječenosti za rad u skladu sa važećim propisima,
 - g) za dane praznika koji su po zakonu neradni dani,
 - h) za vrijeme čekanja rasporeda na odgovarajuće radno mjesto (za invalide II kategorije invalidnosti), kao i

zbog manje plaće na drugom odgovarajućem radnom mjestu, u skladu sa važećim zakonom;

- i) za vrijeme pripravnosti i
- j) u drugim slučajevima utvrđenim pravilnikom o radu.
- (3) Poslodavac obračunava i isplaćuje radniku naknade plaće, kako slijedi:
 - a) naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio, u skladu sa Zakonom o radu,
 - b) naknadu plaće za dane plaćenog odsustva, u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio, bez dodataka utvrđenih u članovima 21. i 22. ovog Ugovora, srazmjerno broju dana odsustva,
 - c) naknadu plaće za dane praznika koji su po zakonu neradni, u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio, bez dodataka utvrđenih u članovima 21. i 22. ovog Ugovora, srazmjerno broju dana odsustva,
 - d) naknadu plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad, u skladu sa važećim propisima,
 - e) naknadu plaće za vrijeme pripravnosti, u visini utvrđenoj u članu 12. ovog Ugovora.

Član 26.

Za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, povrede, profesionalne bolesti ili povrede na radu, kao i za vrijeme porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa zakonom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca.

Za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, povrede, profesionalne bolesti ili povrede na radu, kao i za vrijeme porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa zakonom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca.

Član 27.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje nije kriv (viša sila, privremeni zastoj u proizvodnji i sl.), u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (2) Za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji Bosne i Hercegovine, proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac kojem je zabranjen rad odlukom nadležnog organa, može odlukom utvrditi radnicima prestanak obaveze rada u periodu dok zabrana traje, ali najduže 90 dana od dana donošenja odluke.
- (3) Rok, iz stava (2) ovog člana, može se produžavati, ali najduže dok traje zabrana rada ili proglašeno stanje prirodne ili druge nesreće, te vanredno stanje u Federaciji Bosne i Hercegovine.
- (4) Za vrijeme prestanka obaveze rada, iz stava (2) ovog člana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju odredi poslodavac, s tim da, prilikom utvrđivanja plaće, najniža neto satnica, prije oporezivanja, ne može biti niža od najniže neto satnice, iz člana 19. ovog Ugovora.

**3. Druga materijalna prava radnika
Naknada za ishranu (topli obrok)****Član 28.**

- (1) Poslodavac je obavezan radniku obezbijediti ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).
- (2) Ukoliko poslodavac ne obezbjeđuje ishranu, radniku se isplaćuje mjesečna naknada, za dane prisustva na poslu, u dnevnom iznosu od 0,8% do 1% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ali najviše do visine neoporezivog dijela u skladu sa važećim propisima.

- (3) Način i visina utvrđivanja naknade, iz stava (2) ovog člana, utvrđuje se internim aktom poslodavca, u skladu sa važećim propisima.
- (4) U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana Ugovora.

Naknada za službeno putovanje

Član 29.

- (1) Radniku pripada pravo na naknadu ili naknadu troškova za službeno putovanje.
- (2) Način i visina utvrđivanja naknade, iz stava (1) ovog člana, utvrđuje se internim aktom poslodavca, u skladu sa važećim propisima.
- (3) U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana Ugovora.

Naknada za rad na terenu (terenski dodatak)

Član 30.

- (1) Radnik koji je, zbog prirode poslova koje obavlja, upućen na rad na terenu van mjesta zaposlenja, u trajanju dužem od 30 dana neprekidno, ima pravo na naknadu za rad na terenu (terenski dodatak).
- (2) Visina terenskog dodatka utvrđuje se u zavisnosti od uslova obezbijedenih za rad na terenu, i to:
 - a) ako je obezbijeden smještaj i ishrana, terenski dodatak iznosi 20% od visine naknade za službeno putovanje, utvrđene u skladu sa članom 29. ovog Ugovora;
 - b) ako je obezbijeden samo smještaj, terenski dodatak se obračunava najviše do visine naknade za službeno putovanje, ali ne manje od 70% od visine naknade za službeno putovanje, utvrđene u skladu sa članom 29. ovog Ugovora;
 - c) ako je obezbijedena samo ishrana, terenski dodatak se obračunava najviše do visine od 70% iznosa naknade za službeno putovanje, utvrđene u skladu sa članom 29. ovog Ugovora, ali ne manje od 50% od visine navedene naknade za službeno putovanje.
- (3) Utvrđena naknada za službeno putovanje i naknada za rad na terenu se međusobno isključuju.

Prijevoz na posao i sa posla

Član 31.

- (1) Radnik ima pravo na prijevoz ili naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla, u skladu sa pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu sa poslodavcem, do visine neoporezivog iznosa, u skladu sa važećim propisima, tj. u visini koštanja cijene karte gradskog, prigradskog ili međugradskog prijevoza.
- (2) U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog Ugovora.

Pravo na regres

Član 32.

- (1) Radnik može ostvariti pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora, ali najviše do visine neoporezivog dijela u skladu sa važećim propisima, pod uslovom da:
 - a) poslodavac nije prethodnu godinu poslovao sa gubitkom,
 - b) obračun i isplata regresa neće dovesti do gubitka u poslovanju ili do narušavanja likvidnosti u tekućoj poslovnoj godini.
- (2) Način isplate i visina regresa utvrđuju se pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili internim aktom poslodavca.

- (3) U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog Ugovora.

Pravo na otpremninu

Član 33.

- (1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju, i to:
 - a) prilikom odlaska u starosnu penziju u iznosu od najmanje tri prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku;
 - b) prilikom odlaska u invalidsku penziju u iznosu od najmanje četiri prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) U slučaju izmjene zakonskih propisa koji regulišu ovu materiju, svaka od ugovornih strana ima pravo pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog ugovora.

Član 34.

- (1) U slučaju smrti radnika usljed nesreće na poslu, njegovoj porodici se isplaćuje naknada od najmanje tri prosječne neto plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) U slučaju smrti radnika, koja nije posljedica nesreće na poslu, njegovoj porodici se isplaćuje naknada od najmanje dvije prosječne neto plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (3) U slučaju smrti člana uže porodice radnika, a koji je u zajedničkom kućanstvu s istim, radniku se isplaćuje novčana naknada u iznosu od najmanje dvije prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, na osnovu pismenog obrazloženog zahtjeva.
- (4) Uslovi i način ostvarivanja prava na naknadu, iz stava (1) ovog člana, definišu se pravilnikom o radu ili internim aktom poslodavca.
- (5) Članom uže porodice, iz stava (3) ovog člana, smatraju se: bračni drug, djeca, roditelji, kao i unučad bez roditelja koje radnik izdržava živeći u zajedničkom kućanstvu.
- (6) Ukoliko više radnika ostvaruje pravo po osnovu smrti istog člana uže porodice, jednokratna novčana naknada, utvrđena u stavu (3) ovog člana, se ravnomjerno dijeli na jednake dijelove i isplaćuje svakom od navedenih radnika.
- (7) U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana ima pravo pokrenuti postupak izmjena ovog člana Ugovora.

Član 35.

Poslodavac može pravilnikom o radu propisati posebne nagrade povodom praznika i jubileja.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Član 36.

- (1) Ako je radnik namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokovao štetu poslodavcu na radu ili u vezi sa radom, dužan je štetu nadoknaditi.
- (2) Ako je štetu prouzročilo više radnika, štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima, ukoliko nije moguće utvrditi dio štete koju je prouzročio svaki radnik pojedinačno.
- (3) Ako se naknada štete koju je radnik, odnosno više radnika, na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokovao poslodavcu, ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina naknade štete

utvrđuje se u paušalnom iznosu, prema približnoj procjeni štete.

- (4) Pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu mogu se utvrditi uslovi i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obaveze naknade štete.

IX. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Član 37.

- (1) Radnici kod poslodavca imaju pravo sindikalnog organizovanja u skladu sa međunarodnim konvencijama, zakonom, ovim Ugovorom, Statutom sindikata i drugim pozitivnim propisima koji regulišu ovu oblast.
- (2) Sindikat samostalno odlučuje o načinu rada i zastupanja interesa svojih članova kod poslodavca.
- (3) Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati zakonit sindikalni rad i sindikalno organizovanje radnika, niti izlagati sindikalne predstavnike bilo kakvim vrstama pritiska zbog njihovog zakonitog rada i djelovanja.
- (4) Sindikat se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi u skladu sa ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonom, ovim Ugovorom, Statutom sindikata i drugim pozitivnim propisima koji regulišu ovu oblast.

Član 38.

- (1) Poslodavac je dužan obezbijediti sindikatu sljedeće minimalne uslove za njegovo djelovanje:
 - a) prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka, besplatno;
 - b) upotrebu telefona, telefaksa, te drugih neophodnih tehničkih sredstava i pomagala u mjeri nužnoj za nesmetan sindikalni rad;
 - c) obračun i doznačavanje sindikalne članarine uz pisanu saglasnost radnika, u skladu sa uputama sindikata;
 - d) plaćeno odsustvo za potrebe sindikalnog rada, na obrazloženi zahtjev sindikalnog povjerenika, kao i za vrijeme obrazovanja i prisustvovanja sastancima, skupštinama i kongresima viših nivoa sindikata.
- (2) Predstavnicima sindikata poslodavac će omogućiti da ističu obavještenja, proglase i druge akte sindikata na onim mjestima gdje će biti dostupni i vidljivi svim radnicima.
- (3) Sindikatu nije dozvoljena podjela i isticanje obavještenja i priopćenja, koji imaju političko-promotivni značaj, kod poslodavca.
- (4) Poslodavac je dužan da predstavnicima sindikata dozvoli da radnicima dostavljaju informativne biltene, publikacije, letke i druga dokumenta sindikata na način koji neće remetiti nesmetano odvijanje tehnološkog procesa rada.
- (5) Poslodavac je dužan obračunavati i, iz plaće radnika, odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu saglasnost radnika, te je redovno uplaćivati na račune sindikata.

Član 39.

Aktivnosti članova sindikata u okviru poslovnih prostora poslodavca, obavljaju se bez remećenja i ometanja odvijanja procesa rada.

Član 40.

Poslodavac je dužan razmotriti mišljenje i prijedloge sindikata u slučajevima predviđenim zakonom i ovim Ugovorom, i o svom stavu obavijestiti sindikat.

Zaštita sindikalnog povjerenika

Član 41.

Sindikalni povjerenik za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti, ima pravo na zaštitu u skladu sa Zakonom o radu i međunarodnim konvencijama koje su sastavni dio domaćeg pravnog sistema, osim u slučaju

učinjenja krivičnog djela, odnosno učinjenja teže povrede radne obaveze, propisane pravilnikom o radu.

X. POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA, ZAKLJUČIVANJA I OTKAZIVANJA KOLEKTIVNIH UGOVORA

Član 42.

- (1) Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora može pokrenuti svaka ugovorna strana određena zakonom i ovim Ugovorom.
- (2) Postupak kolektivnog pregovaranja pokreće se pismenim putem.
- (3) Strana koja je pokrenula postupak za kolektivno pregovaranje, radi zaključenja kolektivnog ugovora, utvrđuje prijedlog kolektivnog ugovora i dostavlja ga drugoj strani.

Član 43.

Strane kolektivnog ugovora dužne su u dobroj vjeri pregovarati o zaključivanju kolektivnog ugovora u vezi sa pitanjima, koja prema Zakonu o radu mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

Član 44.

- (1) Postupak i rokovi za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora utvrđuju se pismenim protokolom o vođenju pregovora koji utvrđuju ugovorne strane.
- (2) Ugovorne strane su dužne pridržavati se rokova utvrđenih protokolom, iz stava (1) ovog člana.

Član 45.

- (1) Svaka strana potpisnica ovog Ugovora ima pravo da otkaze ovaj kolektivni ugovor ukoliko:
 - a) druga strana u roku od 30 dana od dana dostavljanja prijedloga, ne prihvati prijedlog za pregovore o izmjenama i dopunama ovog Ugovora, ili u istom roku ne odgovori na pisani zahtjev druge strane za otpočinjanje pregovora;
 - b) kada prihvati pregovore, ako se u roku od tri mjeseca ne postigne dogovor o izmjenama i dopunama ovog Ugovora;
 - c) tokom važenja ovog Ugovora, dođe do promjene značenja nekog od pojmova iz njegovih odredbi, na osnovu nekog drugog propisa, a druga strana ne prihvati usklađivanje takvih odredbi u roku od 30 dana od dana dostavljanja prijedloga druge strane;
 - d) postoje nemogućnosti njegovog ispunjenja, u cijelosti ili pojedinih odredbi, zbog izvanrednih vanjskih događaja ili promijenjenih ekonomskih okolnosti nastalih nakon sklapanja ovog Ugovora, koji se u vrijeme sklapanja Ugovora nisu mogli predvidjeti, niti ih je ugovorna strana mogla spriječiti, izbjeći ili otkloniti.
- (2) Otkazni rok, u slučajevima iz stava (1) ovog člana, je 30 dana od dana dostavljanja pismenog otkaza drugoj strani.
- (3) Nakon isteka otkaznog roka, iz stava (2) ovog Ugovora, ovaj Ugovor prestaje da se primjenjuje.

Član 46.

- (1) Strane potpisnice mogu sporazumno otkazati ovaj Ugovor u bilo koje vrijeme.
- (2) Sporazumom, iz stava (1) ovog člana, regulišu se pitanja: otkaznog roka, važenja i primjene ovog Ugovora i druga pitanja.

XI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Mirno rješavanje sporova

Član 47.

Postupak mirenja u kolektivnim radnim sporovima provodi se u skladu sa Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova.

Arbitraža

Član 48.

- (1) Strane u sporu se mogu dogovoriti da rješavanje sporova povjere arbitraži.
- (2) Postupak arbitraže provodi se u skladu sa Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova.

XII ŠTRAJK

Član 49.

- (1) Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga radi zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava, i interesa radnika svojih članova, u skladu sa zakonom.
- (2) Sindikat će voditi štrajk poštujući odredbe Zakona o radu, Zakona o štrajku, Pravila sindikata o organizovanju i vođenju štrajka i ovog Ugovora.
- (3) Ukoliko je štrajk organizovan i vođen na način utvrđen u stavovima (1) i (2) ovog člana, isti ne predstavlja povredu Ugovora o radu.

Član 50.

Za vrijeme trajanja ovog Ugovora, pojedinačnih kolektivnih ugovora i sporazuma zaključenih između poslodavca i sindikata, kada poslodavac poštuje odredbe istih, Sindikat nema pravo organizirati štrajk o pitanjima koja su usaglašena ovim aktima.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 51.

- (1) Ovaj kolektivni Ugovor zaključuje se na period od jedne godine, računajući od dana stupanja na snagu Ugovora.
- (2) Nakon isteka roka važenja, iz stava (1) ovog člana, ovaj kolektivni Ugovor primjenjuje se narednih 30 dana.

Produženje kolektivnog ugovora

Član 52.

- (1) Svaka ugovorna strana ima pravo da pokrene postupak izmjena i dopuna ovog kolektivnog Ugovora, najkasnije 30 dana prije isteka njegovog važenja.
- (2) Ukoliko nijedna strana ne predloži izmjene i dopune ovog kolektivnog Ugovora, smatraće se da je njegovo važenje produženo za period na koji je ovaj kolektivni Ugovor zaključen.
- (3) Ugovorne strane su saglasne da se produženje važenja kolektivnog Ugovora, iz stava (2) ovog člana, ne odnosi samo na prvu godinu, već za svaku narednu godinu, a maksimalno tri godine trajanja Ugovora od dana stupanja na snagu istog, u skladu sa članom 140. stav (2) Zakona o radu u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16, 89/18 i 44/22), sve dok ugovorne strane ne otkazu ovaj Ugovor ili ne pokrenu izmjene i dopune ovog kolektivnog Ugovora.

Član 53.

- (1) Za primjenu, provođenje i tumačenje odredbi ovog kolektivnog Ugovora, njegovi potpisnici imenuju zajedničku komisiju od četiri člana, od kojih svaki potpisnik imenuje po dva člana.
- (2) Komisija, iz stava (1) ovog člana, donosi odluke, po pravilu, konsenzusom, a, ako to nije moguće, većinom glasova svih članova.

Član 54.

- (1) Nadzor nad primjenom ovog kolektivnog Ugovora obavljaju potpisnice i nadležni inspektor rada.
- (2) Radnik, sindikat, vijeće zaposlenika i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspeksijskog nadzora.

Član 55.

Poslodavci su dužni pojedinačne kolektivne ugovore, pravilnike o radu i ugovore o radu, ukoliko isti nisu u skladu sa odredbama ovog kolektivnog Ugovora, uskladiti u roku od 90 dana od dana objavljivanja ovoga kolektivnog Ugovora.

Član 56.

- (1) Ovaj Ugovor zaključuje se u pet (5) istovjetnih primjeraka.
- (2) Ovaj Ugovor stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH", a primjenjuje se od 01.01.2023. godine.

Broj I-231/22

22. decembra 2022. godine
Sarajevo

Na strani poslodavaca:
Udruženje poslodavaca
Federacije BiH/
Grupacija poslodavaca za
djelatnost hemije
i nemetala pri Udruženju
poslodavaca u Federaciji
Bosne i Hercegovine
Predsjednik
Adnan Smailbegović, s. r.

Broj 01-93/22
22. decembra 2022. godine
Sarajevo

Na strani radnika:
Samostalni sindikat radnika
hemije i nemetala u
Federaciji BiH
Predsjednica
Ilvana Smajlović, s. r.

(SI-1778/22-F)

**DRŽAVNA REGULATORNA KOMISIJA ZA
ELEKTRIČNU ENERGIJU - DERK****2338**

Na osnovu čl. 4.2., 4.7. i 7. Zakona o prijenosu, regulatoru i operatoru sistema električne energije u Bosni i Hercegovini ("Službeni glasnik BiH", broj 7/02, 13/03, 76/09 i 1/11), člana 36. Poslovnika o radu Državne regulatorne komisije za električnu energiju ("Službeni glasnik BiH", broj 2/05) i člana 16. Pravilnika o licencama - Prečišćeni tekst ("Službeni glasnik BiH", broj 63/16), rješavajući po zahtjevu "Elektroprijenosa Bosne i Hercegovine" a.d., Banja Luka, broj 06-8968-12/2022 od 6. jula 2022. godine, dopunjen aktom broj 06-8968-15/2022 od 26. augusta 2022. godine, na sjednici Državne regulatorne komisije za električnu energiju, održanoj 13. decembra 2022. godine, donijeta je

ODLUKA¹**O IZDAVANJU LICENCE ZA DJELATNOST
PRIJENOSA ELEKTRIČNE ENERGIJE**

1. "Elektroprijenosu Bosne i Hercegovine" a.d., Banja Luka, izdaje se licenca za obavljanje djelatnosti prijenosa električne energije.
2. Licenca iz tačke 1. ove Odluke izdaje se za period od 1. februara 2023. godine do 31. januara 2033. godine i koristi se u skladu sa Uvjetima za korištenje licence za obavljanje djelatnosti prijenosa električne energije.
3. Licenca i Uvjeti za korištenje licence za obavljanje djelatnosti prijenosa električne energije sastavni su dijelovi ove Odluke.
4. Vlasnik licence je u obavezi plaćati regulatornu naknadu u periodu važenja licence, na način i u rokovima utvrđenim posebnim aktom.
5. Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a njen dispozitiv bit će objavljen u "Službenom glasniku BiH",

¹ Odluka objavljena u "Službenom glasniku BiH", broj 83/22