

XII. NAREDBA ZA ODRŽAVANJE PRETRESA U SUDOVIMA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

1. Izuzetno od točke 2. Poglavlja I. "Opće naredbe" kojom je utvrđeno da je u zatvorenom prostoru dozvoljeno okupljanje ljudi ne više od 30 osoba, dozvoljava se održavanje pretresa u Vrhovnom sudu Federacije Bosne i Hercegovine, uz poštivanje higijensko-epidemioloških preporuka Zavoda za javno zdravstvo Federacije Bosne i Hercegovine, koji su sastavni dio ove naredbe, kao i pod uvjetom da veličina prostora u kojem se održavaju pretresi omogućava provedbu navedenih mjera.
2. Nalaže se Kriznim stožerima kantonalnih ministarstava zdravstva da na temelju procjene COVID-19 epidemiološke situacije i uz higijensko-epidemiološke preporuke zavoda za javno zdravstvo kantona, na području kantona, kao i općina, donesu naredbe za održavanja pretresa u sudovima na području kantona, kao i općina.

Privitak 2.

PREPORUKE KRIZNOG STOŽERA FEDERALNOG MINISTARSTVA ZDRAVSTVA

1. Preporučuje se osobama starije životne dobi, naročito onima sa hroničnim bolestima, da izbjegavaju bespotrebna kretanja i korištenje javnog prijevoza, te da redovito koriste zaštitnu opremu. U slučaju prijeko potrebe za kretanjem, preporučuje se isto u periodu od 11.00 - 13.00 sati. Također, preporučuje se osobama starije životne dobi da maksimalno reduciraju odlaske u ordinacije kod obiteljskog liječnika i u bolnice, ukoliko im nije prijeko potrebna zdravstvena skrb. Preporučuje se najprije kontaktirati telefonom obiteljskog liječnika, ukoliko je osobi ove dobi potreban recept ili liječnički savjet.
2. Preporučuje se pučanstvu na području Federacije BiH, da zbog epidemije COVID-19 izbjegavaju javna i privatna okupljanja i ograniče svoja kretanja.
3. U slučaju pojave nekih od simptoma kao što su: povišena temperatura, kašalj, gubitak mirisa ili okusa, preporučuje se osobama sa simptomima, kao i članovima njihovog kućanstva da ostanu kući, te se telefonski jave nadležnom liječniku kako bi dobili daljnje upute.
4. Preporučuje se svim državljanima Federacije BiH da ne putuju u zemlje u kojima je prisutna visoka transmisija COVID-19, kao i ni unutar Bosne i Hercegovine, kako bi se spriječila lokalna transmisija virusa.
5. Preporučujemo svim državljanima Federacije BiH koji žive ili rade u zemljama u kojima je prisutna visoka transmisija COVID-19, da ne dolaze u Federaciju BiH, zbog povećanja rizika od unošenja COVID-19, a što bi dodatno moglo rezultirati daljnjem pogoršanju COVID-19 epidemiološke situacije u Federacije BiH.
6. Preporučuje se online model odvijanja redovne nastave u svim obrazovnim institucijama na području Federacije Bosne i Hercegovine gdje god je to moguće, odnosno gdje postoje uvjeti (informatičko-komunikacijske tehnologija) za implementaciju online modela.
7. Preporučuje se uposlenicima obrazovnih ustanova što kraće zadržavanje u zajedničkim prostorima obrazovnih ustanova (zbornice, kantine, hodnici i sl.), te obavljanje poslovnih aktivnosti (roditeljski sastanci, sjednice nastavnog vijeća, informacije za roditelje i sl.) usmjeriti na ostale mogućnosti poslovne komunikacije primjenom informatičko-komunikacijske tehnologije (putem konferencijskih poziva, e-maila, Skype-a i sl.).

8. Preporučuje se svim pravnim subjektima da na području Federacije Bosne i Hercegovine, shodno radnim procesima i zadacima koje obavljaju, omoguće klizno radno vrijeme i rad od kuće, gdje god je to moguće.
9. Preporučuje se roditeljima da obustave pohađanje izvannastavnih i izvanškolskih aktivnosti svoje djece, te da izbjegavaju slična okupljanja, posebno u zatvorenom prostoru.
10. Vlade kantona, odnosno krizni stožeri kantonalnih ministarstava zdravstva, spram procjene epidemiološke situacije na kantonu, preporuke od pod toč. 1. do 9. mogu donijeti i u formi naredbe.

241

Na osnovu člana 137. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 26/16 i 89/18), Vlada Federacije Bosne i Hercegovine i Sindikat elektroenergetskih radnika FBiH - SEER FBiH Sarajevo, uz saglasnost Neovisnog sindikata uposlenika EP HZ HB, 10. februara 2021. godine zaključuju

GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVOR ELEKTROPRIVREDNE DJELATNOSTI U FBiH

I. UVODNE ODREDBE

Član 1.

Kolektivnim ugovorom (nadalje: Ugovor) uređuju se prava i obaveze poslodavaca i radnika elektroprivredne djelatnosti u Federaciji Bosne i Hercegovine (nadalje: Federacija BiH) iz radnog odnosa i na temelju rada po Zakonu o radu (nadalje: Zakon).

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

Pod pojmom radnik, u smislu ovog Ugovora, podrazumijeva se fizička osoba u radnom odnosu koja obavlja određene poslove za poslodavca na temelju 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 reguliraju radni odnosi i prava radnika iz radnih odnosa) moraju biti u skladu sa ovim Ugovorom, osim ako nije drugačije regulirano Zakonom, a bit će doneseni uz konsultacije sa sindikatom.

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

II. RADNI ODNOS

Član 3.

Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos. Nakon zaključenja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (u daljem tekstu: obavezno osiguranje) u skladu sa zakonom.

Zapošljavanje novog Radnika moguće je u slučaju kada Poslodavac internom preraspodjelom, u skladu sa Zakonom o radu i Pravilnikom o radu, nije u mogućnosti popuniti upražnjeno radno mjesto, a procedure za ovaj način zapošljavanja bit će definirane Pravilnikom o radu ili drugim internim aktom Poslodavca, koji će se sačiniti u konsultaciji sa sindikatom.

Član 4.

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

- a) nazivu i sjedištu poslodavca;
- b) imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika;
- c) trajanju ugovora o radu;
- d) dan otpočinjanja rada;
- e) mjestu rada;
- f) radnom mjestu na kojem se radnik zapošljava i kratak opis poslova;
- g) dužini i rasporedu radnog vremena;
- h) plaći, dodacima na plaću, te periodima isplate;
- i) naknade plaće;
- j) trajanju godišnjeg odmora;
- k) otkaznom roku;
- l) druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom;
- m) posebnim uslovima rada za određena radna mjesta (otežani, opasni i sl.);
- n) postupku zaštite prava radnika iz radnog odnosa;
- o) probnom radu i stručnom ispitu za određena radna mjesta.

Umjesto podataka iz st. 1. tač. g., h., i., j., k. i l. ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući član Zakona, ovog Ugovora ili Pravilnika, kojim su uređena ta pitanja.

Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa radnikom u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drugačije ne dokaže.

Član 5.

Ugovor o radu zaključuje se:

- a) na neodređeno vrijeme;
- b) na određeno vrijeme.

Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti za period duži od tri godine. Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

PROBNI RAD

Član 6.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od šest mjeseci.

Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.

Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

PRIJEM PRIPRAVNIKA

Član 7.

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

STRUČNO OSPOSOBUAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Član 8.

Na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, a radi stjecanja iskustva i polaganja stručnog ispita kao uvjeta za obavljanje određenih zanimanja, mogu se primati osobe koje su završile školovanje za takvo zanimanje.

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

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

III. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI RADNO VRIJEME

Član 9.

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

Dnevno radno vrijeme i raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac Pravilnikom.

Član 10.

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

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

Član 11.

Rad u vremenu između 22 sata uveče i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj zakonom, propisom kantona ili Kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu sedmicu.

ODMORI

Član 12.

Po Zakonu, poslodavac osigurava radnicima slijedeće odmore u trajanju:

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

Izuzetak u odnosu na stav 1. ovog člana čine radnici koji rade u smjenama na radnim mjestima gdje se rad ne može prekidati zbog sigurnosti i prirode tehnološkog procesa i gdje vrijeme trajanja odmora tijekom rada može biti podijeljeno u više kratkih stanki od 10-15 minuta radi objedovanja na radnom mjestu i drugih potreba radnika, koje se uračunavaju u radno vrijeme.

Član 13.

Radnicima koji su tokom rada neprekidno izloženi štetnim tvarima poslodavac je dužan osigurati odmor na svakih 60 (šezdeset) minuta rada, 10 (deset) minuta odmora koji ulazi u radno vrijeme. Pravilnikom o zaštiti na radu utvrđuju se radna mjesta iz stava 1. ovog člana.

GODIŠNJI ODMOR

Član 14.

Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 (dvadeset) radnih dana, a najduže u trajanju koliko je predviđeno Zakonom o radu FBiH.

Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 (dvadeset i četiri) radna dana.

Trajanje godišnjeg odmora duljeg od najkraćeg propisanog Zakonom, ovisi od:

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

Prema dužini radnog staža, dužina godišnjeg odmora uvećava se za svake navršene 3 (tri) godine radnog staža po 1 (jedan) radni dan.

Dužina godišnjeg odmora, ovisno od stručne spreme koja se traži za radno mjesto radnika, uvećava se kako slijedi:

- NKV, PKV, NSS za 1 radni dan,
- KV, SSS za 2 radna dana,
- VKV, VSS za 3 radna dana,
- VSS za 4 radna dana.

S obzirom na uvjete rada za radnike koji rade kontinuirano na neposrednom održavanju ili remontima objekata, te na visinama, pod zemljom, na visokim ili niskim temperaturama, u vlazi ili buci, za radnike koji rade na terenu ili u nadzoru na izgradnji objekata duže od 60 dana tokom godine, te za radnike koji rade u smjenama, dužina godišnjeg odmora uvećava se za 3 dana.

Radnici koji rade na izuzetno teškim poslovima na kojima se uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, koji su utvrđeni posebnim postupkom predviđenim Zakonom, imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

Za radnike iz prethodnog stava ovog člana, ovisno od uvjeta rada po propisanoj metodologiji, godišnji odmor se uvećava:

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

Radnik koji živi u teškim socijalnim i zdravstvenim uvjetima ima pravo na uvećanje godišnjeg odmora i to:

- radniku - ratnom vojnom invalidu preko 50% invalidnosti za 5 radnih dana,
- radniku - ratnom vojnom invalidu do 50% invalidnosti za 4 radna dana,
- radniku - invalidu II kategorije invalidnosti za 3 radna dana,
- radniku - sudioniku oružanih snaga Bosne i Hercegovine za svaku godinu provedenu u oružanim snagama za 1 radni dan,
- radniku - samohranom roditelju, odnosno staratelju djeteta i majci do navršenih 10 godina života djeteta za 2 radna dana,
- radniku - roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili s utvrđenim invaliditetom za 3 radna dana.

Radnik je činjenice iz prethodnog stava dužan dokumentirati poslodavcu odgovarajućim dokumentom.

Kriteriji se primjenjuju kumulativno, s tim da godišnji odmor ne može trajati dulje nego što je zakonom predviđeno.

U dane godišnjeg odmora ne ubrajaju se blagdani, neradni dani, subote i nedjelje, kao i dani plaćenog odsustva.

Radnik, koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 (petnaest) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada. Ako je radnik zasnovao radni odnos tokom kalendarske godine, a nema 6 (šest) mjeseci radnog staža neprekidno, ostvaruje pravo na godišnji odmor u toj godini, i to 2 (dva) dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada. Radnik kojem prestaje ugovor o radu radi stjecanja prava na mirovinu do 01.07., ima pravo na puni

godišnji odmor, a koristit će ga do dana prestanka ugovora o radu u obimu koji je moguć.

Član 15.

Godišnji odmor može se koristiti tokom čitave kalendarske godine na temelju Plana korištenja godišnjih odmora, koji donosi poslodavac najkasnije do 31. 03. tekuće godine, a u skladu sa potrebama procesa rada.

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

Temeljem Plana iz st. 1. i 2. ovog člana, poslodavac je obavezan uručiti radniku pojedinačno rješenje o korištenju godišnjeg odmora, najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora. U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali, dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

Član 16.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela, ili više dijelova, na zahtjev radnika, zbog zdravstvenih razloga ili gdje priroda posla nalaže druge potrebe, izuzev ako nije drugačije definirano Zakonom o radu.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristit će bez prekida u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) radnih dana u tekućoj kalendarskoj godini, a drugi dio najkasnije do 30.06. iduće godine.

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

Radnik koji je započeo korištenje godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije iskorišten uslijed bolesti ili porodijskog dopusta, ima ga pravo iskoristiti do 30.06. sljedeće godine, pod uvjetom da je radio najmanje 6 (šest) mjeseci u godini koja je prethodila godini u kojoj se vratio na rad.

Član 17.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz člana 15. stav 4. ovog Ugovora.

DOPUSTI

Plaćeni dopust

Član 18.

Radnik ima pravo plaćenog dopusta ukupno 7 (sedam) radnih dana tokom jedne kalendarske godine, s tim da u pojedinačnim slučajevima ostvaruje slijedeća prava:

- sklapanje braka do 5 radnih dana,
- rođenje djeteta do 5 radnih dana,
- smrt roditelja ili staratelja, supružnika, djeteta, do 7 radnih dana,
- smrt roditelja supružnika, brata, sestre, djeda, bake, unuka, do 3 radna dana,
- teška bolest supružnika, djece, roditelja do 7 radnih dana,
- teška bolest ostalih članova uže porodice do 3 radna dana,
- sklapanje braka djeteta radnika do 3 radna dana,
- otklanjanje štetnih posljedica elementarnih nepogoda do 5 radnih dana,
- selidba do 3 radna dana,
- za slučaj obrazovanja i usavršavanja o vlastitom trošku do 5 radnih dana, ostalih osobnih potreba do 2 radna dana.

Dobrovoljni darovatelji krvi za svako darivanje krvi koriste 2 (dva) dana odsutnosti s rada neposredno nakon dana darivanja krvi, zasebno i neovisno od broja dana iz stava 1 ovog člana tokom godine i koji se računaju kao da su radili.

Za slučaj stručnog obrazovanja i usavršavanja, radniku se može odobriti plaćeni dopust i do 30 (trideset) radnih dana u jednoj godini.

Za polaganje stručnog ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust od 3 (tri) radna dana, od kojih jedan dan mora koristiti na dan polaganja stručnog ispita.

Isključivo na pisani zahtjev Radnika, plaćeno odsustvo može trajati i kraće od naprijed naznačenog broja

Neplaćeni dopust

Član 19.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 (trideset) radnih dana u tekućoj kalendarskoj godini radi neophodnih privatnih poslova u slijedećim slučajevima:

- radi teže bolesti člana uže porodice, odnosno člana kućanstva,
- izgradnja ili popravka kuće i popravka stana,
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na osobni trošak.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust duže od 30 (trideset) dana ovisno o opravdanosti zahtjeva. Odluku o tome donosi ovlaštena osoba u skladu sa Pravilnikom.

Član 20.

Radnici koji su imenovani u predstavnička tijela organa Bosne i Hercegovine, Federacije BiH, županije/kantona, gradova i općina imaju pravo na neplaćeni dopust za dane kad su obavezni prisustvovati sjednicama organa u koje su imenovani ili izabrani. Obaveza je radnika najaviti prisustvovanje istim po prijemu poziva na sjednicu.

IV. ZAŠTITA I SIGURNOST RADNIKA

Član 21.

Poslodavac je dužan osposobiti i opremiti adekvatnom ličnom i kolektivnom zaštitnom opremom radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te sprječava nastanak nesreće.

Dužnost je radnika brinuti se o osobnom zdravlju i sigurnosti, kao i o zdravlju i sigurnosti drugih s kojima radi.

Zaštita radnika ostvarivat će se po odredbama Zakona i drugim pozitivnim zakonskim propisima.

Član 22.

Radnik ima pravo odbiti raditi na poslovima od kojih mu prijeto opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je dužan odmah izvijestiti nadležnu Inspekciju rada, poslodavca i sindikat.

Ukoliko radnik odbije raditi zbog razloga iz prethodnog stava, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj, ne može mu se uskratiti puna isplata naknade plaće za vrijeme dok ne radi, niti se protiv njega smiju poduzeti bilo kakve mjere odgovornosti.

Član 23.

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

Poslodavac je obavezan, jednom godišnje, organizirati besplatne sistematske liječničke preglede za radnike koji rade na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada, te jednom u dvije

godine za ostale radnike, a što će biti definirano Pravilnikom društva.

U slučaju povrede na radu, profesionalne bolesti i vojnog invaliditeta, Poslodavac će osigurati i banjsko- klimatsko liječenje radnika.

Aktom Poslodavca će se utvrditi kriteriji po osnovu kojih i druge kategorije radnika mogu biti upućene na banjsko-klimatsko liječenje.

Član 24.

Poslodavac ne može odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu.

Žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, može biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašten lječkar.

Ako poslodavac nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje žene, u smislu stava 2. ovog člana, žena ima pravo dopusta sa rada uz naknadu plaće u skladu sa ovim Ugovorom i Pravilnikom.

Privremeni raspored iz stava 2. ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.

Za vrijeme trajanja trudnoće odnosno za vrijeme dojenja, poslodavac će isplaćivati razliku do pune plate radnici, a sva ostala prava ista ostvaruje u skladu sa Zakonom.

Član 25.

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

Roditelju koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana pripadaju sva prava iz radnog odnosa po Zakonu.

Član 26.

Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad

Povrede na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.

Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do 6 mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašten lječkar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od 6 mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnoj sposobnosti.

Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 3. ovog člana poslodavac može radnika, uz njegovu saglasnost, rasporediti na poslove niže stručne spreme, prema njegovoj radnoj sposobnosti.

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

Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 3. i stava 4. ovog člana poslodavac može nakon provedenih konsultacija sa sindikatom, uz njihovu saglasnost, otkazati ugovor o radu.

Radnik je dužan najkasnije u roku od 3 (tri) dana od nastupanja spriječenosti za rad, pisanim ili usmenim putem obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

V. RESTRUKTURIRANJE I PRIVATIZACIJA ELEKTROENERGETSKOG SEKTORA

Član 27.

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

Član 28.

U slučaju prestrukturiranja, statusnih promjena ili pravnih poslova kojim poslodavac elektroenergetskog sektora utemeljuje nova društva ili ukoliko dođe do prodaje dijela državnog kapitala i promjene vlasničke strukture u JP "Elektroprivreda Hrvatske Zajednice Herceg-Bosne" d.d. Mostar i JP "Elektroprivreda Bosne i Hercegovine" d.d. - Sarajevo, poslodavac i sindikat su suglasni da se u tenderu i ugovoru o prodaji, pored ostalog, navede uvjet da, u roku od najmanje 3 (tri) godine od dana zaključivanja ugovora o prodaji, neće doći do otpuštanja radnika, otkazivanjem ugovora o radu od strane poslodavca zbog ekonomskih, tehničkih i drugih razloga, niti će se mijenjati odredbe postojećeg Kolektivnog ugovora.

VI. SOLIDARNOST

Član 29.

Radnik ima pravo u slučaju promjene radnog mjesta zadržati osnovnu plaću radnog mjesta na kojem je radio kad je 5 (pet) godina pred ispunjenjem uvjeta za prestanak ugovora o radu zbog odlaska u penziju po sili zakona.

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

Član 30.

Podaci o plaćama po odredbama ovog Kolektivnog ugovora su javni.

Podaci o pojedinačnim isplatama su tajni.

Član 31.

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

Član 32.

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

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

Osnovna plaća

Član 33.

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

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

Član 34.

Najniža satnica prije oporezivanja ne može biti manja od 2,72 KM. Izuzetno, ukoliko se ostvari pozitivno poslovanje, moguće je izvršiti korekciju satnice ukoliko se o tome postigne sporazum između reprezentativnog sindikata kod poslodavca i uprave društva.

Izuzetno, isključivo u slučaju izmjene zakonskih i drugih propisa, odredbe ovog člana bit će usklađene na način da se osigura da neto primanja radnika ("na ruke") po osnovu plaće, naknada i materijalnih prava iz poglavlja VIII ovog kolektivnog ugovora, ostanu neumanjena u toku važenja ovog Kolektivnog ugovora, što se neće odnositi na izmjene Zakona o porezu na dohodak FBiH.

Na najnižu osnovnu plaću radnika primjenjuju se koeficijenti iz platnih razreda danih u ovom Ugovoru.

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

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 s izraženijom samostalnošću u radu (VKV) 2,60-3,40

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

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

Član 35.

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

Osnovza utvrđivanje dodatka na otežane uvjete rada je osnovna plaća radnika i vrijeme trajanja uvjeta rada u obračunskom razdoblju.

Tipizirane grupe poslova, te pripadajuće koeficijente i način primjene koeficijenata, temeljni 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 uvjete, opasnost od povreda, napore, izloženosti stresu, rad u smjeni i turnusu i drugo.

Član 36.

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

Član 37.

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

Dodaci na plaću

Član 38.

Osnovna plaća radnika 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%.

Za radnike koji rade u turnusima poslodavac će Pravilnikom urediti prava po osnovu uvećanja plaće. Dodaci se međusobno ne isključuju izuzev u slučajevima:

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

Radni učinak

Član 39.

Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i uvećane plaće iz Zakona o radu, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Radni učinak definisat će se posebnim aktom poslodavca.

Plaća za pripravnika

Član 40.

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

Naknada plaće

Član 41.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u slijedećim slučajevima:

- za vrijeme godišnjeg odmora,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad uslijed bolesti,
- za vrijeme porodiljskog dopusta, za plaćeni dopust i praznike,
- za prekid rada (koji nije prouzročio radnik),
- za vrijeme odsutnosti s posla zbog obrazovanja, stručnog osposobljavanja i prekvalifikacije na koje ga je uputio poslodavac,
- u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom.

Naknada plaće iz stava 1. ovog člana uvećava se za naknade po osnovu staža iz člana 36. ovog Ugovora.

Član 42.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku pripada naknada u visini prosječno ostvarene njegove plaće za prethodna tri mjeseca kad je radio.

Za dane kad ne radi zbog privremene nesposobnosti za rad u slučaju bolesti, njege člana uže porodice i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, ovog Ugovora i Pravilnika.

Član 43.

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

Član 44.

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

Rokovi i razdoblje isplate plaće i zaštita plaće

Član 45.

Poslodavac plaću isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec.

Rok za isplatu plaće je do desetog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće radniku uručiti pisani obračun plaće koju je bio dužan isplatiti sa svim elementima s kojima je obračun utvrđen, kao i prikaz svih odbitaka za doprinose, poreze i druge odbitke na osnovu zakonskih propisa ili zasnovane na izvaji radnika (različite vrste otplate kredita, članarine i sl.).

Član 46.

Naknada plaće iz člana 41. isplaćivat će se po Zakonu, Kolektivnom ugovoru i Pravilniku i to zajedno s plaćom.

Član 47.

Poslodavac ne može, bez izvršne sudske odluke ili bez suglasnosti radnika, svoja potraživanja prema radniku namiriti

uskraćivanjem plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskraćivanjem naknade plaće ili dijela naknade plaće.

**VIII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA
REGRES**

Član 48.

Radniku pripada regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu najmanje 50% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom statističkom podatku Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu.

Regres će poslodavac isplatiti radnicima u prvoj polovici tekuće godine.

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

Član 49.

Poslodavac (javna preduzeća na koje se implementira Kolektivni ugovor) će, na inicijativu reprezentativnog sindikata kod poslodavca zaključiti poseban sporazum kojim će se definirati isplate u smislu naknada za državne, nacionalne, vjerske praznike ili Dan Društva za radnike i dodjela darova za njihovu djecu. Inicijativa prema upravi društva mora se podnijeti u pisanoj formi i sadržavati prijedlog iznosa i način isplate, odnosno dodjele.

TROŠKOVI PRIJEVOZA

Član 50.

U toku implementacije ovog Kolektivnog ugovora pravo na naknadu za prijevoz na posao i sa posla radniku kojem nije organizirana ova vrsta prijevoza bit će uređena na isti način kako je definirano u Pravilnicima o radu oba javna preduzeća na dan 01.03.2018. godine.

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

TOPLI OBROK

Član 51.

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

Ukoliko poslodavac ne osigura ishranu, radniku se isplaćuje naknada za prehranu tokom rada, po danu u iznosu od 13,60 KM nakon oporezivanja, za prvi kvartal primjene ovog ugovora, uz obavezu poslodavca da tromjesečno vrši usklađivanja naknade za topli obrok u skladu sa kretanjem Prosječne neto plaće u Federaciji BiH a prema podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Prava iz prethodnog stava detaljno će se razraditi Pravilnikom o radu kod poslodavaca.

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

DNEVNICA

Član 52.

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

Dnevnica za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu isplaćuje se u skladu sa općim aktom Vlade FBiH.

TERENSKI RAD

Član 53.

Pravo na terenski dodatak regulirat će se općim aktom poslodavca

Član 54.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

KORIŠTENJE OSOBNOG AUTOMOBILA U SLUŽBENE SVRHE

Član 55.

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

NAGRADA ZA DUGOGODIŠNJI RAD RADNIKU

Član 56.

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

OTPREMNINA

Član 57.

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u iznosu od 5 (pet) do 6 (šest) prosječnih njegovih plaća u društvu ostvarenih u prethodna tri mjeseca ili 6 (šest) prosječnih plaća u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za radnika povoljnije.

Član 58.

Radnik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana utvrđuje se Pravilnikom ili ugovorom o radu. Otpremnina se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Otpremnina iz stava 2. ovog člana ne može biti veća od 6 (šest) prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

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

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

JEDNOKRATNE NOVČANE POMOĆI

Član 59.

Radnik ili njegova porodica imaju pravo na jednokratnu novčanu pomoć u slijedećim slučajevima:

- u slučaju smrti radnika, u visini 5 (pet) prosječnih plaća društva isplaćenih u prethodna 3 (tri) mjeseca ili 5 (pet) prosječnih plaća ostvarenih u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to povoljnije,
- u slučaju smrti člana njegove uže porodice, u visini 3 (tri) prosječne plaće u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku,
- otklanjanja štetnih posljedica nastalih uslijed djelovanja elementarnih nepogoda (zemljotres, poplave, požar i dr.) na stambenom objektu radnika u kojem je nastanjen u visini 2 (dvije) prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Jednokratna pomoć iz stava 1. alineja 2. ovog člana pripada radniku i u slučaju mrtvorodenog djeteta.

Ukoliko kod Poslodavca radi dva ili više radnika koji su članovi uže porodice u smislu stava 1., alineja 1. i alineja 2., pravo na jednokratnu pomoć može ostvariti samo jedan od njih ili ravnomjerno svaki od njih.

Član 60.

Poslodavac može radniku odobriti novčanu pomoć za troškove liječenja teške bolesti radnika u iznosu do 2 (dvije) prosječne plaće društva isplaćene u prethodna 3 (tri) mjeseca ili člana uže porodice u iznosu do 1 (jedne) prosječne plaće društva isplaćene u prethodna 3 (tri) mjeseca, a kod izuzetno teških oboljenja i više, a najviše do 10 (deset) prosječnih plaća društva, isplaćenih u prethodna 3 (tri) mjeseca.

Troškovi liječenja čiji ukupni iznos prelazi 2 (dvije) prosječne plaće društva, vezano za stav 1. ovog člana, biti će isplaćeni radniku na osnovu ispostavljenog računa nadležne medicinske ustanove.

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

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

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

Član 61.

Prava penzionisanih radnika i članova njihovih porodica, Poslodavac će regulirati Pravilnikom o radu uz konsultacije sa Sindikatom.

Član 62.

Pod članom uže porodice iz čl. 18., 19., 42., 59. i 60. ovog Ugovora podrazumijevaju se bračni, odnosno vanbračni drug, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), roditelji (otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac), maloljetni braća i sestre, koje radnik izdržava živeći u zajedničkom kućanstvu.

Pod teškom bolešću iz čl. 60. podrazumijevaju se slijedeće bolesti: akutna tuberkuloza, maligna oboljenja, endemska nefropatija, kirurška intervencija na srcu i mozgu, sve vrste degenerativnih oboljenja centralnog nervnog sustava, infarkt (srčani, moždani), oboljenje mišićnog sustava, paraliza i druge teške bolesti određene općim aktom Federalnog ministarstva zdravstva, kao i teške tjelesne povrede. Bolest, odnosno tjelesna povreda se dokazuje temeljem dijagnoze ovlaštene osobe zdravstvene struke, odnosno zdravstvene ustanove.

Ukoliko u društvu rade dva ili više radnika koji su članovi uže porodice, u skladu sa stavom 1. ovog člana, tada pravo na jednokratnu pomoć može ostvariti samo jedan od njih, vezano za čl. 60. ovog Ugovora.

Član 63.

Ukoliko radnik iz člana 59., stav 1., alineja 1. i penzionisani radnik iz člana 61., nemaju porodice, jednokratna novčana pomoć u iznosu navedenom u članu 61. isplaćuje se osobi koja organizira sprovod umrlog odnosno umirovljenog radnika.

NOVČANA POMOĆ ZA ŠKOLOVANJE DJECE UMRLIH RADNIKA

Član 64.

Novčana pomoć za školovanje djece umrlih radnika može se isplaćivati 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 redovite studente, minimalno 20% od prosječne plaće društva.

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

UČENICI I STUDENTI NA PRAKTIČNOM RADU KOD POSLODAVCA

Član 65.

Učenici i studenti na praktičnom radu kod poslodavca imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, kao i na odgovarajući iznos naknade troškova prehrane u iznosu od 1% prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine prema podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Naknada troškova prehrane određuje se razmjerno vremenu provedenom na praksi.

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

Član 66.

Poslodavac je ovlašten donositi odluke o visini materijalnih prava većih od utvrđenih u ovom Ugovoru, ukoliko to nije u suprotnosti sa odredbama zakonskih propisa.

IX. NAKNADA ŠTETE

Član 67.

Naknada štete regulirat će se po zakonskim propisima i aktima društva.

X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Član 68.

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

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine od dana prestanka tog ugovora, radnik ne može zaposliti kod druge pravne osobe koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun treće osobe, sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem.

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

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

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

XI. OSIGURANJE

Član 69.

Poslodavac će zaključiti ugovor o osiguranju od povrede usljed nezgode s odgovarajućim osiguravajućim društvom u skladu sa važećim zakonskim propisima.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 70.

Otkazni rok ne može biti kraći od 7 (sedam) dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 (četnaest) dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku odnosno poslodavcu.

Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri mjeseca kada poslodavac daje otkaz.

Član 71.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i 6 (šest) mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može:

- otkazati ugovor o radu, ili

- na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.

Sindikalnim povjerenikom u smislu stava 1. ovog člana smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik reprezentativnog sindikata organiziranog kod poslodavca u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.

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

Član 72.

Ukoliko poslodavac u periodu od naredna 3 (tri) mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je da se konsultira sa sindikatom.

Član 73.

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

XIII. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA

Član 74.

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

Član 75.

Poslodavac će prema mogućnostima, a u organizaciji sindikata, financirati susrete radnika koji imaju radno-natjecateljski karakter u iznosu i na način kako bude definirano posebnim Sporazumom kojeg će svaki od reprezentativnih sindikata kod poslodavca potpisati sa upravom društva.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Član 76.

Radnik će svoja prava iz radnog odnosa ostvariti po postupku i na način utvrđen Zakonom.

Rješenja nastalog radnog spora strane u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži. Sastav, postupak i druga pitanja u vezi s arbitražnim postupkom uredit će se sporazumom između sindikata i poslodavca.

Član 77.

U slučaju statusne promjene poslodavca, odnosno promjene poslodavca u skladu sa zakonom (spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.) ili u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca, svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca, uz pisanu saglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca (poslodavac pravni sljednik).

Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stava 1. ovog člana zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenosa ugovora o radu.

Poslodavac - pravni prethodnik dužan je o prenošenju ugovora o radu na poslodavca pravnog sljednika pisanim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU - VIJEĆE UPOSLENIKA

Član 78.

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

XVI. DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Član 79.

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

Organizira se u sindikalne organizacije, podružnice i sindikalne jedinice i svoju aktivnost zasniva na Ustavu Bosne i Hercegovine, Ustavu Federacije BiH, svom Statutu, ovom Ugovoru i međunarodnim dokumentima.

Član 80.

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

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

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

Član 81.

Poslodavac:

Obavezan je prosljediti poziv reprezentativnom sindikatu kod poslodavca za prisustvo člana reprezentativnog sindikata kod poslodavca sjednici nadzornog odbora društva, i ujedno omogućiti njegovo prisustvo tim sjednicama bez prava odlučivanja, a reprezentativni sindikat će odrediti svog člana koji će prisustvovati sjednicama nadzornog odbora,

Ne može proglasiti važećim akta kojima se regulira radno-pravni status radnika bez konsultacija sa reprezentativnim sindikatom. Sindikat se dužan izjasniti o dostavljenoj dokumentaciji u roku od 30 (trideset) dana od dostave dokumentacije,

Mora omogućiti predstavnicima reprezentativnog sindikata plaćeni dopust sa rada (kao da je radio) radi prisustva sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama, kongresima, te radi osposobljavanja na tečajevima i seminarima,

U vrijeme trajanja mandata i 6 (šest) mjeseci nakon isteka mandata sindikalnim povjerenicima, ne može bez njihove suglasnosti i suglasnosti reprezentativnog sindikata premjestiti iste na drugo radno mjesto rada kod poslodavca ili u drugo poduzeće ili eventualno utvrditi kao višak radnika ili na neki drugi način staviti iste u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike,

Mora sindikalnog povjerenika (profesionalca) vratiti po prestanku sindikalne funkcije na radno mjesto i mjesto rada gdje je radio prije odlaska na funkciju u skladu sa njegovom kvalifikacijom.

Reprezentativnom sindikatu poslodavac će osigurati slijedeće uvjete 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,
- registrirano i ispravno vozilo, minimalno srednje klase,
- jedan mobilni priključak za predsjednika, po pravilima o načinu korištenja i ograničenjima koja vrijede i za radnike poslodavca,
- ustupati dio sekundarnih sirovina
- pristup internetu (Internet, WAN mrežu i nova tehnološka dostignuća iz oblasti Informatike), intranetu, e-mail adrese, web prostor, po pravilima o načinu korištenja i ograničenjima koja vrijede i za radnike poslodavca,
- sredstva, namještaj, telefonski priključak, uredski materijal i sitni inventar,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja, podjele tiska, nesmetano korištenje oglasnih ploča, umnožavanje dokumenata nužnih za provedbu sindikalnih aktivnosti

i ostvarenja prava radnika, besplatno korištenje poštanskih i telekomunikacijskih usluga,

- izdavanje sindikalnog glasnika (tromjesečno) ili ustupanje dijela prostora u svom informativnom glasilu,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine i sindikalnih finansijskih potpora članovima sindikata putem obračunskih lista,
- Poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku omogućiti pristup radnim mjestima i podacima potrebnim za obnašanje njegove dužnosti te mu omogućiti uvid u podatke i isprave u vezi s ostvarenjem i zaštitom prava radnika,
- Poslodavac je obavezan omogućiti sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu i isplati plaće, dodatka na plaću, naknada na plaće i isplati zakonskih obaveza po osnovu plaća,
- Poslodavac će snositi troškove za članove sindikata (putni nalozi) radi prisustva sastancima koje organizira poslodavac, sastancima pregovaračkih timova na izradi Kolektivnog ugovora,
- Poslodavac je obavezan prijaviti svaku nesreću na radu sindikatu, a po provedenoj istrazi, izvjestiti ga o uzrocima, posljedicama i težini povrede na radu, kao i procjenama za otklanjanje uzroka nesreće i o toku liječenja radnika,
- Poslodavac će redovno dostavljati popis zaposlenih koji se nalaze na bolovanju (preko 42 dana) svaki mjesec uz popis odbijene sindikalne članarine.

Član 82.

Poslodavac se obavezuje obezbijediti plaću, odnosno naknadu plaće i druga prava, kao svim drugim radnicima Društva u punom iznosu za predsjednika reprezentativnog sindikata i radnika u stručnoj službi sindikata (izvršnog sekretara) u skladu sa odlukama tijela sindikata. Ova, kao i sva druga pitanja vezano za broj zaposlenih u sindikatu biti će regulirano Ugovorom o međusobnim odnosima poslodavca i reprezentativnog sindikata.

Član 83.

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

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

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

XVII. METODE SINDIKALNE AKCIJE

Član 84.

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

Pojedini oblici sindikalne aktivnosti i rokovi rješavaju se po Zakonu o štrajku i ovom Ugovoru.

Član 85.

Sindikat će pristupiti štrajku kao metodu sindikalne akcije, po Zakonu o štrajku, pri tome vodeći računa da se osigura funkcioniranje društva po Zakonu o štrajku i članu 93. ovog Ugovora.

XVIII. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 86.

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 po Zakonu.

Član 87.

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

Član 88.

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 razdoblje 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 89.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovog Ugovora, a mora se dovršiti u roku od 10 (deset) dana od dana početka mirenja.

U postupku mirenja ispituju se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a po potrebi prikupljaju se i drugi dokazi i saslušavaju stranke.

Mirovno vijeće sastavlja pisani prijedlog nagodbe.

Ako ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe, nagodba ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Član 90.

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 91.

Arbitraža temelji svoju odluku na zakonu, drugom propisu, kolektivnom ugovoru i na pravičnosti. Arbitražna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drugačije.

Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

XIX. ŠTRAJK

Član 92.

Sindikata ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarenja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

Štrajk se može organizirati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnim ugovorom.

Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim ugovorom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

Član 93.

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

Član 94.

Odluku o stupanju u štrajk donosi ovlašteno tijelo reprezentativnog sindikata.

Odluka o stupanju u štrajk dostavlja se poslodavcu.

Član 95.

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

XX. PRIMJENA I TUMAČENJA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 96.

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

Član 97.

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 98.

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na period od 36 (trideset šest) mjeseci. Ukoliko se ovaj kolektivni ugovor ne produži, primjenjuje se još 90 (devedeset) dana od datuma isteka.

Ovaj kolektivni ugovor se primarno primjenjuje na radnike koji su u vrijeme sklapanja kolektivnog ugovora bili ili su naknadno postali članovi sindikata, potpisnika ovog Kolektivnog ugovora.

Član 99.

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

Do usklađivanja općih akata, u slučaju sukoba pojedinih odredbi ovog Ugovora sa odredbama općih akata poslodavca, primjenjivat će se neposredno odredbe ovog Ugovora.

Član 100.

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

Član 101.

U smislu odredbi člana 14., 28. i 66. ovog ugovora, reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac imaju pravo podnijeti obrazloženu pisanu inicijativu drugoj strani za zaključenje međusobnog sporazuma o primjeni prava i obaveza iz navedenih članova ovog ugovora.

Strana kojoj je inicijativa iz stava (1) ovog člana upućena, obavezna je na istu odgovoriti najkasnije u roku od 30 dana od dana prijema pisane inicijative.

Član 102.

Ovaj ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od dana kada posljednja ugovorna strana isti potpiše, a objavit će se u "Službenim novinama Federacije BiH".

Stupanjem na snagu (tj. početkom primjene) ovog ugovora, prestaje važenje, odnosno primjena Granskog kolektivnog ugovora elektroprivredne djelatnosti u FBiH ("Službene novine Federacije BiH", br. 29/18, 44/20 i 90/20).

Broj 081-2-1/21

10. februara 2021. godine

Sarajevo

Za sindikat elektroenergetskih

radnika FBiH

Predsjednik

Mevludin Bektić, s. r.

Broj 03-02-162-1/2021

10. februara 2021. godine

Sarajevo

Za Vladu Federacije Bosne i

Hercegovine

Federalni ministar energije,

rudarstva i industrije

Nermin Džindić, s. r.

Saglasan

Broj 93/21

10. februara 2021. godine

Sarajevo

Neovisni sindikat uposlenika

EP HZ HB

Predsjednik

Dubravko Pervan, s. r.