



SLUŽBENE NOVINE

FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

Godina VII - Broj 49

Ponedjeljak, 27. novembra/studenog
2000. godine
S A R A J E V O

Pretplata za II polugodište 2000.
uključujući i pretplatu za
"Službeni glasnik BiH": KM 100. -

433

Koristeći se ovlaštenjima koja su mi data članom V Aneksa 10. (Sporazum o civilnoj implementaciji Mirovnog ugovora) Općeg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini prema kojem je Visoki predstavnik konačni autoritet u zemlji u pogledu tumačenja gore pomenutog Sporazuma o civilnoj implementaciji Mirovnog ugovora; i posebno uzevši u obzir član II 1. (d) istog Sporazuma prema kojem Visoki predstavnik "pomaže, kada Visoki predstavnik to ocijeni neophodnim, u rješavanju svih problema koji se pojave u vezi sa civilnom implementacijom."

Pozivajući se na stav XI 2. Zaključaka Konferencije za implementaciju mira održane u Bonu 9. i 10. decembra 1997. godine, u kojima je Vijeće za implementaciju mira pozdravilo namjeru Visokog predstavnika da iskoristi svoj konačni autoritet u zemlji u pogledu tumačenja Sporazuma o civilnoj implementaciji Mirovnog ugovora, kako bi pomogao u iznalaženju rješenja za probleme u skladu sa gore navedenim "donošenjem obavezujućih odluka, kada to ocijeni neophodnim", o određenim pitanjima, uključujući i (prema osnovi (c) stava XI 2.) "druge mjere kojim se osigurava implementacija Mirovnog sporazuma na cijelom području Bosne i Hercegovine i njenih entiteta."

Uzimajući u obzir da se u Madridskoj deklaraciji Vijeća za implementaciju mira od 16. decembra 1998. godine navodi potreba za urgentnim "ukidanjem paralelnih institucija" i "stvaranjem profesionalne i apolitične državne službe."

Konstatirajući da je u Deklaraciji Vijeća za implementaciju mira, koje se sastalo u Briselu 23. i 24. maja 2000. godine, naglašeno u okviru "Unapređenja i konsolidovanja institucija" da "... dalje postojanje paralelnih institucija" ometa razvoj javnih institucija na svim nivoima;

Konstatirajući da je u Deklaraciji iz prethodnog stava Vijeće apeliralo na nadležne organe da nastave sa opširnom reformom sistema socijalnog osiguranja i neodrživog vladinog birokratskog aparata na svim nivoima;

Konstatirajući da u pomenutoj Deklaraciji stoji da "Vijeće apelira na Visokog predstavnika da iskoristi svoja ovlaštenja u skladu sa svojim mandatom u cilju osiguranja potpune i ubrzane implementacije u svim sektorima civilne implementacije, uključujući i otklanjanje prepreka koje stoje na putu ekonomske reforme";

Uzimajući u obzir ulogu i važnost održivog i transparentnog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje za građane Bosne i Hercegovine;

Osim toga, uzimajući u obzir da su na Forumu Federacije održanom 11. maja 1999. godine relevantni dužnosnici iz Federacije uočili potrebu i postigli dogovor o usvajanju Zakona o organizaciji penzijskog i invalidskog osiguranja;

S obzirom na činjenicu da je Parlament Federacije odbio taj Zakon;

Uzimajući u obzir, imajući na umu i konstatirajući sve gore navedeno, ovim donosim slijedeću Odluku koja stupa na snagu odmah, na privremenoj osnovi, sve dok Parlament Federacije ne usvoji ovaj zakon u odgovarajućoj formi bez ikakvih amandmana i uvjetnih klauzula uz tekst Zakona.

ODLUKA

O ZAKONU O ORGANIZACIJI PENZIJSKOG I INVALIDSKOG OSIGURANJA FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

I - OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim zakonom o organizaciji penzijskog i invalidskog osiguranja ureduju se organi upravljanja i njihove nadležnosti, rukovođenje penzijskim i invalidskim osiguranjem, osnove organizacije jedinstvene administrativne službe i druga pitanja značajna za organizaciju penzijskog i invalidskog osiguranja.

Član 2.

1. Za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja osniva se Federalni zavod za penzijsko i invalidsko osiguranje (u daljem tekstu: Federalni zavod).

2. Obavljanje pravnih, ekonomskih, administrativnih i drugih poslova Federalnog zavoda organizuje se u Središnjoj administrativnoj službi penzijskog i invalidskog osiguranja (u daljem tekstu: Središnja služba) i kantonalnim administrativnim službama penzijskog i invalidskog osiguranja (u daljem tekstu: kantonalna služba).

II - FEDERALNI ZAVOD PENZIJSKOG I INVALIDSKOG OSIGURANJA

Član 3.

1. Federalni zavod je javna ustanova koja će djelovati u skladu sa propisima koji regulišu rad ustanova, ako ovim zakonom nije drugačije uređeno.

2. Federalni zavod je pravna osoba s pravima, obavezama i odgovornošću utvrđenim ovim zakonom, drugim zakonima i Statutom Federalnog zavoda (u daljem tekstu: Statut).

3. Sjedište Federalnog zavoda je u Mostaru.
4. Federalni zavod ima jedan žiro-račun.
5. Rad Federalnog zavoda je javan.

Član 4.

1. Federalni zavod obavlja slijedeće poslove:
 - a) obavlja sve poslove iz penzijskog i invalidskog osiguranja u skladu sa ovim zakonom, Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranja ("Službene novine Federacije BiH", broj 29/98), drugim zakonima i svojim Statutom,
 - b) prikuplja doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje i isplaćuje penzije,
 - c) provodi postupak za ostvarivanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja,
 - d) posluje sredstvima i imovinom Federalnog zavoda,
 - e) obavlja druge poslove u skladu sa zakonom, Statutom i drugim općim aktima.

Član 5.

1. Federalnim zavodom upravlja Upravni odbor.
2. Upravni odbor se sastoji od jedanaest članova koje imenuje Vlada Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Vlada Federacije). Od toga, deset članova se imenuje na prijedlog vlada kantona, a jedan član na prijedlog Udruženja penzionera u Federaciji Bosne i Hercegovine.
3. Za predsjedavajućeg i članove Upravnog odbora imenuju se osobe koje imaju univerzitetsku diplomu i značajno radno iskustvo u oblasti javnih finansija, posebno u oblasti penzijskog i invalidskog osiguranja.
4. Upravni odbor se imenuje na period od dvije godine. Predsjedavajućem i članovima Upravnog odbora se mandat može obnoviti.

Član 6.

1. Upravni odbor vrši slijedeće poslove:
 - a) donosi Statut i druge opće akte Federalnog zavoda;
 - b) donosi finansijski plan, usvaja godišnji obračun i izvještaj o radu Federalnog zavoda;
 - c) utvrđuje stope doprinosa u okviru ovlaštenja iz Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, u pogledu penzijskog i invalidskog osiguranja uz saglasnost Vlade Federacije;
 - d) utvrđuje osnovice za obračun i uplatu doprinosa koje nisu propisane Zakonom o doprinosima ("Službene novine Federacije BiH", broj 35/98) i Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju ("Službene novine Federacije BiH", broj 29/98);
 - e) imenuje i razrješava direktora i zamjenika direktora Središnje i kantonalnih službi;
 - f) imenuje komisije i druga radna tijela Upravnog odbora;
 - g) uređuje organizaciju Središnje i kantonalnih službi, sistematizaciju poslova i broj izvršilaca poslova u tim službama;
 - h) stara se o blagovremenom pristicanju sredstava za penzijsko i invalidsko osiguranje;
 - i) ima odgovornost da održi fiskalni balans i ne dozvoli stvaranje obaveza prema korisnicima bilo novčanih ili u vidu vrijednosnih papira koje ne može pokriti iz prihoda;
 - j) zaključuje po potrebi ugovore sa nosiocima penzijskog i invalidskog osiguranja Republike Srpske;
 - k) vrši i druge poslove u skladu sa Zakonom, Statutom i drugim općim aktima Federalnog zavoda.

Član 7.

1. Upravni odbor donosi odluke dvotrećinskom većinom glasova imenovanih članova Upravnog odbora;
2. Statutom se uređuje o kojim pitanjima Upravni odbor donosi odluke konsenzusom.

Član 8.

1. Organ kontrole Federalnog zavoda je Nadzorni odbor.
2. Nadzorni odbor se sastoji od predsjedavajućeg i dva člana.
3. Predsjedavajućeg i članove Nadzornog odbora imenuje Vlada Federacije.
4. Za predsjedavajućeg i članove Nadzornog odbora imenuju se osobe koje imaju univerzitetsku diplomu i značajno radno

iskustvo u oblasti javnih finansija, naročito u oblasti penzijskog i invalidskog osiguranja.

5. Nadzorni odbor se imenuje na period od dvije godine, s tim što se predsjedavajućem Odbora i članovima Odbora mandat može obnoviti.

Član 9.

1. Nadzorni odbor vrši slijedeće poslove:
 - a) analizira izvještaje o radu Federalnog zavoda;
 - b) u obavljanju nadzora, Nadzorni odbor vrši uvid u godišnji izvještaj poslovanja i godišnji finansijski obračun Federalnog zavoda;
 - c) izvještava Parlamentu Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Parlament Federacije) o rezultatima nadzora.

Član 10.

1. Federalnim zavodom rukovodi direktor.
2. Direktor predstavlja i zastupa Federalni zavod.

Član 11.

1. Direktor Federalnog zavoda imenuje se na period od četiri godine, na osnovu javnog natječaja. Natječaj mora biti objavljen u najmanje dva dnevna lista koja pokrivaju cijelo područje Federacije i u "Službenim novinama Federacije BiH".
2. Za direktora Federalnog zavoda imenuje se osoba koja ima univerzitetsku diplomu i značajno radno iskustvo u oblasti javnih finansija, naročito u oblasti penzijskog i invalidskog osiguranja.
3. Za direktora ne može biti imenovan nosilac javne funkcije, ni izabrani stranački dužnosnik.
4. Direktora imenuje i razrješava Vlada Federacije.
5. Direktor Federalnog zavoda ima zamjenika koji se pod istim uvjetima i na isti način imenuje i razrješava kao i direktor.

III - ADMINISTRATIVNA SLUŽBA

Član 12.

1. U Središnjoj službi obavljaju se slijedeći poslovi:
 - a) koordinacija i praćenje primjene zakona, općih akata i međunarodnih ugovora o socijalnom osiguranju;
 - b) izrada prijedloga Statuta i općih akata;
 - c) prikupljanje i raspoređivanje sredstava za penzijsko i invalidsko osiguranje;
 - d) rješavanje u drugom stepenu pitanja u vezi sa pravima i obavezama iz penzijskog i invalidskog osiguranja;
 - e) rješavanje u drugom stepenu pitanja u vezi sa pravima i obavezama iz penzijskog i invalidskog osiguranja primjenom međunarodnih ugovora o socijalnom osiguranju;
 - f) obavlja i druge poslove u skladu sa Zakonom, Statutom i općim aktima Federalnog zavoda.
2. Sjedište Središnje službe je u sjedištu Federalnog zavoda.

Član 13.

1. U kantonalnoj službi obavljaju se slijedeći poslovi:
 - a) rješavanje u prvom stepenu pitanja u vezi sa pravima i obavezama iz penzijskog i invalidskog osiguranja;
 - b) rješavanje u prvom stepenu pitanja u vezi sa pravima i obavezama iz penzijskog i invalidskog osiguranja primjenom međunarodnih ugovora o socijalnom osiguranju;
 - c) obavljanje i drugih poslova u skladu sa Statutom i općim aktima Federalnog zavoda.
2. Sjedište kantonalne službe je u sjedištu Kantona.

Član 14.

1. Upravni odbor u uskoj saradnji sa Središnjom službom i uz konsultacije sa kantonalnim službama će odlučiti da li će se udružiti dvije ili više kantonalnih službi u jednu službu.
2. Uvjeti za udruživanje dvije ili više kantonalnih službi u jednu službu propisuju se Statutom, a temeljit će se na principima smanjenja broja zaposlenika i povećanja efikasnosti u obavljanju administrativnih poslova.

Član 15.

1. Administrativna služba sredstva za svoj rad osiguravaju iz prihoda fonda penzijskog i invalidskog osiguranja. Na visinu tih sredstava saglasnost daje Vlada Federacije.

IV - STATUT

Član 16.

1. Statut i druge opće kate priprema Federalni zavod.
2. Statutom se uređuje:
 - a) djelokrug rada, ovlaštenja i odgovornosti direktora i zamjenika direktora Federalnog zavoda, i direktora i zamjenika direktora Središnje službe i kantonalnih službi;
 - b) uvjeti za imenovanje direktora i zamjenika direktora Središnje službe i kantonalnih službi, pitanja po kojima direktori i zamjenici direktora moraju imati usaglašene stavove;
 - c) javnost rada Federalnog zavoda;
 - d) osnove organizacije Središnje službe, kantonalnih službi i njihovih nadležnosti;
 - e) druga pitanja od značaja za provođenje penzijskog i invalidskog osiguranja, i za rad Federalnog zavoda.
3. Saglasnost na Statut Federalnog zavoda daje Parlament Federacije.
4. Statut i opća akta Federalnog zavoda objavljuju se u "Službenim novinama Federacije BiH".

V - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 17.

1. Federalni zavod će se formirati reorganizacijom Društvenog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje Bosne i Hercegovine i Zavoda mirovinskog i invalidskog osiguranja Mostar (u daljem tekstu: zatečeni nosioci osiguranja).
2. Federalni zavod će početi sa radom u roku od pet mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona, a najkasnije 30. aprila 2001. godine.
3. Zatečeni nosioci osiguranja nastavljaju s radom do početka rada Federalnog zavoda. Federalno ministarstvo socijalne politike, raseljenih osoba i izbjeglica i Agencija za penzijsko i invalidsko osiguranje osnovana na osnovu člana 154. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju i zatečeni nosioci osiguranja će pripremiti privremene opće akte i provesti postupak za početak rada Federalnog zavoda.
4. Vlada Federacije će u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona donijeti program finansijske konsolidacije zatečenih nosilaca osiguranja u kojem će naročito utvrditi uvjete izjednačavanja dinamike isplate penzija i isplate penzija u stvarnim iznosima koji pripadaju korisnicima penzija u skladu sa Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Član 18.

1. Imovinu zatečenih nosilaca osiguranja koju čine stvari, prava, novac i ostala pokretna i nepokretna imovina sa kojom su raspolagali zatečeni nosioci osiguranja preuzima Federalni zavod.
2. Zaposlenike zatečenih nosilaca osiguranja preuzima Federalni zavod.
3. Primopredaja službenih akata između zatečenih nosilaca osiguranja i Federalnog zavoda izvršit će se u skladu sa Odlukom o postupku primopredaje službenih akata između ukinutih i novoosnovanih organa uprave i Federalnih ustanova ("Službene novine Federacije BiH", broj 20/98).

Član 19.

Privremenog direktora Federalnog zavoda i njegovog zamjenika do imenovanja direktora i zamjenika direktora iz člana 1. ovog zakona imenuje Vlada Federacije.

Član 20.

Agencija za penzijsko i invalidsko osiguranje će prestati sa radom nakon završetka poslova iz člana 18. ovog zakona.

Član 21.

Ovaj zakon će se odmah objaviti u "Službenim novinama Federacije BiH" i stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".

Broj 56/00

12. novembra/studenoga 2000. godine Visoki predstavnik
Sarajevo **Wolfgang Petritsch**, s. r.

434

Koristeći se ovlaštenjima koja su mi data članom V Aneksa 10. (Sporazum o civilnoj implementaciji Mirovnog ugovora) Općeg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini prema kojem je Visoki predstavnik konačni autoritet u zemlji u pogledu tumačenja gore pomenutog Sporazuma o civilnoj implementaciji Mirovnog ugovora; i posebno uzevši u obzir član II 1. (d) istog Sporazuma prema kojem Visoki predstavnik "pomaže, kada Visoki predstavnik to ocijeni neophodnim, u rješavanju svih problema koji se pojave u vezi sa civilnom implementacijom."

Pozivajući se na stav XI 2. Zaključaka Konferencije za implementaciju mira održane u Bonu 9. i 10. decembra 1997. godine, u kojima je Vijeće za implementaciju mira pozdravilo namjeru Visokog predstavnika da iskoristi svoj konačni autoritet u zemlji u pogledu tumačenja Sporazuma o civilnoj implementaciji Mirovnog ugovora, kako bi pomogao u iznalaženju rješenja za probleme u skladu sa gore navedenim "donošenjem obavezujućih odluka, kada to ocijeni neophodnim", o određenim pitanjima, uključujući i (prema podstavu (c) stava XI 2.) "druge mjere kojim se osigurava implementacija Mirovnog sporazuma na cijelom području Bosne i Hercegovine i njenih entiteta."

Uzimajući u obzir da se u Aneksu IV 18. Madridske deklaracije Vijeća za implementaciju mira od 16. decembra 1998. godine navodi da "Vijeće naglašava potrebu za boljim rukovođenjem i punom transparentnošću javnog financiranja", te da Vijeće u Aneksu IV 19. poziva Entitete da provedu "sveobuhvatnu reformu penzijskog i zdravstvenog sistema na principima efikasnosti, finansijske održivosti i maksimalnog obezbjeđenja privatnog učešća."

Konstatirajući da je u Deklaraciji Vijeća za implementaciju mira, koje se sastalo u Briselu 23. i 24. maja 2000. godine, navodi da "Vijeće poziva Visokog predstavnika da iskoristi svoje ovlasti u okvirima svoga mandata u cilju osiguranja pune i ubrzane implementacije Mirovnog sporazuma u svim njegovim civilnim sektorima, uključujući i uklanjanje prepreka koje stoje na putu ekonomske reforme."

Konstatirajući da se u Deklaraciji iz prethodnog stava navodi da su izvjesne ekonomske reforme od kritičnog značaja, te da se u dijelu naslovljenom "Omogućavanje razvoja privatnog sektora" kaže da "Vijeće poziva nadležne organe da nastave sa opširnom reformom poreskog i carinskog sistemasistema socijalnog osiguranja.... i neodrživog birokratskog aparata na svim nivoima";

Uzimajući u obzir ulogu i važnost održivog i transparentnog Penzijskog-invalidskog fonda za građane Bosne i Hercegovine;

Osim toga, uzimajući u obzir da bi se amandmanima na Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, između ostalog, osigurale redovne isplate penzija, spriječila akumulacija neisplaćenih obaveza i izbjegnula neodgovorna praksa proizvoljnog povećavanja neodrživih iznosa penzija;

S obzirom na činjenicu da je Parlament Federacije odbio usvajanje ovih neophodnih amandmana;

Uzimajući u obzir, imajući na umu i konstatirajući sve gore navedeno, ovim donosim slijedeću Odluku koja stupa na snagu odmah, na privremenoj osnovi, sve dok Parlament Federacije ne usvoji ovaj zakon u odgovarajućoj formi bez ikakvih amandmana i uvjetnih klauzula uz tekst Zakona.

ODLUKA

O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O PENZIJSKOM I INVALIDSKOM OSIGURANJU FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju objavljen u "Službenim novinama Federacije BiH", broj 29/98 od 23. jula 1998. godine ovim se mijenja na slijedeći način:

Član 1.

1. U članu 32. nakon stava 1. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, dodaje se novi stav 2. koji glasi:

"Penzijski osnov iz stava 1. ovog člana utvrđuje se na osnovu mjesečnog prosjeka plaća koje je osiguranik ostvario u:

2005. godini za 17 godina osiguranja;
2006. godini za 19 godina osiguranja;
2007. godini za 21 godinu osiguranja;
2008. godini za 23 godine osiguranja;
2009. godini za 25 godine osiguranja;
2010. godini za 27 godine osiguranja;
2011. godini za 29 godine osiguranja;
2012. godini za 31 godinu osiguranja;
2013. godini za 34 godine osiguranja;
2014. godini za 37 godina osiguranja;
2015. godini za 40 godina osiguranja."

2. Riječi: "od 15 godina" u stavu 4. mijenjaju se riječima: "od broja godina osiguranja utvrđenih u st. 1. i 2. ovog člana."

3. Raniji st. 2., 3. i 4. postaju st. 3., 4. i 5.

Član 2.

1. Član 50. stav 1. mijenja se i glasi:

"Starosna penzija se utvrđuje u procentu od penzijskog osnova prema dužini penzijskog staža. Za dvadeset godina penzijskog staža ona iznosi 45% od penzijskog osnova. Za svaku daljnju navršenu godinu, povećava se na sljedeći način:

- u 2001. godini za 1,90%;
- u 2002. godini za 1,80%;
- u 2003. godini za 1,70%;
- u 2004. godini za 1,60%;
- u 2005. godini i u sljedećim godinama za 1,50%."

2. Nakon stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

"Od 2005. godine starosna penzija ne može iznositi više od 75% od penzijskog osnova."

3. Raniji st. 2. i 3. postaju st. 3. i 4.

Član 3.

1. U članu 51. st. 1., 2. i 3. se mijenjaju i glase:

"Usklađivanje penzija utvrđenih u skladu sa odredbama ovog zakona vrši se mjesečno po potrebi, na osnovu sredstava dodijeljenih za isplatu penzija.

Ukoliko penzijska sredstva koja posjeduje nosilac osiguranja (u daljem tekstu: raspoloživa sredstva) nisu jednaka troškovima, što podrazumijeva administrativne troškove i penzije u iznosu utvrđenom u skladu sa ovim zakonom za mjesec za koji se vrši isplata penzija (u daljem tekstu: troškovi), vrši se ponovni obračun penzija tako što se iznos penzija za taj mjesec množi dolje utvrđenim koeficijentom.

U slučaju da su raspoloživa sredstva manja od troškova, koeficijent iz stava 2. ovog člana utvrđuje se tako što se sredstva potrebna za administrativne troškove i sredstva potrebna za isplatu svih penzija do minimalnog iznosa za taj mjesec oduzimaju od raspoloživih sredstava. Iznos potreban za isplatu minimalnog iznosa penzija svim penzionerima utvrđuje se množenjem broja korisnika penzijskog osiguranja sa minimalnom penzijom. Iznos koji se dobije kada se administrativni troškovi i penzije do minimalnog iznosa oduzmu od raspoloživih sredstava za taj mjesec dijeli se iznosom potrebnim da se izvrši isplata svim penzionerima u tom mjesecu, na osnovu penzije u iznosu utvrđenom u skladu sa ovim zakonom, nakon oduzimanja administrativnih troškova i iznosa potrebnog za isplatu minimalnih penzija svim penzionerima."

2. Nakon stava 3. dodaju se novi st. 4., 5. i 6. koji glase:

"Kada su raspoloživa sredstva manja od troškova, sve penzije osim minimalne penzije množe se koeficijentom iz stava 3. ovog člana. Koeficijent se primjenjuje na razliku između svake pojedine penzije u iznosu utvrđenom u skladu sa ovim zakonom za mjesec za koji se vrši isplata penzija i minimalnog iznosa penzije.

U slučaju da su raspoloživa sredstva veća od troškova, koeficijent iz stava 2. ovog člana utvrđuje se oduzimanjem sredstava potrebnih za administrativne troškove od raspoloživih sredstava. Iznos koji se dobije oduzimanjem administrativnih troškova od raspoloživih sredstava dijeli se sa iznosom potrebnim da se izvrši isplata svim penzionerima u tom mjesecu, na osnovu penzije u iznosu utvrđenom u skladu sa ovim zakonom, nakon oduzimanja administrativnih troškova.

Kada su raspoloživa sredstva veća od troškova koeficijent se odnosi na sve penzije. Svaka pojedina penzija utvrđena u skladu

sa ovim zakonom množi se sa koeficijentom iz stava 5. ovog člana."

Član 4.

1. U članu 54. stav 2. riječi: "od 15 godina" se mijenjaju riječima: "od broja godina staža osiguranja u skladu sa članom 32. st. 1. i 2. ovog zakona."

2. U stavu 3. riječi: "od 15 godina" se mijenjaju riječima: "od broja godina staža osiguranja u skladu sa članom 32. st. 1. i 2. ovog zakona."

Član 5.

1. U članu 55. stav 1. riječi: "određuje se u visini od 85% od penzijskog osnova" se mijenjaju riječima: "ne može biti manja od iznosa starosne penzije za 40 godina penzijskog staža."

Član 6.

1. Član 56. se mijenja i dopunjuje tako da glasi:

"Invalidska penzija u slučaju invalidnosti prouzrokovane bolešću ili povredom van rada određuje se u procentu u zavisnosti od broja godina penzijskog staža i pokrivenosti radnog vijeka penzijskim stažom, i iznosi:

Navršeni penzijski staž (godina)	Pokrivenost radnog vijeka penzijskim stažom 3/4 i više%	Pokrivenost radnog vijeka penzijskim stažom manje od 3/4%
do 20	50	47
21	51,67	48,87
22	53,34	50,74
23	55,01	52,61
24	56,68	54,48
25	58,35	56,35
26	60,02	58,22
27	61,69	60,09
28	63,36	61,96
29	65,03	63,83
30	66,70	65,70
31	68,37	67,57
32	70,04	69,44
33	71,71	71,31
34	73,38	73,18
35 i više	75	75

Invalidska penzija ne može biti veća od 75% od penzijskog osnova."

Član 7.

1. U članu 58. riječi: "od 85%" se mijenjaju riječima: "od 75%."

Član 8.

1. U članu 72. stav 1. poslije riječi "ostvarili" riječ "starosnu" se briše, a poslije riječi "osnova" dodaju se nove riječi koje glase: "ili osiguranicima koji su ostvarili starosnu penziju sa 40 godina penzijskog staža i invalidsku penziju sa 35 godina penzijskog staža."

Član 9.

1. Poslije člana 72. dodaje se novi podnaslov 6.a. - Novčana naknada za fizičku onesposobljenost - kao i čl. 72.a, 72.b, 72.c i 72.d, koji glase:

"6.a - Novčana naknada za fizičku onesposobljenost.

Član 72a.

1. Fizička onesposobljenost postoji kada je osiguranik pretrpio gubitak, ozbiljnu povredu ili značajanu onesposobljenost organa ili dijelova tijela što pogoršava prirodnu aktivnost organizma i zahtijeva veći napor za zadovoljavanje životnih

potreba, bez obzira da li je na taj način prouzrokovana invalidnost ili ne.

2. Pravo na novčanu naknadu zbog fizičke onesposobljenosti stiče osiguranik čija je fizička onesposobljenost u iznosu od najmanje 30% nastala kao rezultat povrede na radu ili bolesti uzrokovane radom.

3. Vrste fizičke onesposobljenosti na osnovu koje se stiče pravo na novčanu naknadu kao i procenat takve onesposobljenosti utvrđuje se zakonom.

Član 72.b.

1. Osnova za novčanu naknadu za fizičku onesposobljenost je najniži iznos penzije utvrđen u skladu sa članom 72. ovoga zakona.

2. Novčana naknada za fizičku onesposobljenost se utvrđuje prema procentu fizičke onesposobljenosti i izražava se u odgovarajućem procentu od osnove, te iznosi:

Za fizičku onesposobljenost od	Stepen	Novčana naknada izražena kao procenat od osnove
100%	1	60%
90%	2	54%
80%	3	48%
70%	4	42%
60%	5	36%
50%	6	30%
40%	7	24%
30%	8	18%

Član 72.c.

1. Osiguranik ima pravo na novčanu naknadu od momenta nastupanja fizičke onesposobljenosti ukoliko je zahtjev za naknadu podnesen u roku od šest mjeseci od dana nastupanja fizičke onesposobljenosti. Ako je zahtjev podnesen nakon isteka predviđenog perioda, osiguranik ima pravo na novčanu naknadu od prvog dana u mjesecu nakon podnošenja zahtjeva kao i retroaktivno za šest mjeseci.

Član 72.d.

1. Ako je osiguranik za isti slučaj fizičke onesposobljenosti stekao pravo na novčanu naknadu i na osnovu ovog zakona i na osnovu drugih propisa, u tom slučaju može po sopstvenom izboru koristiti bilo koji od ova dva osnova za naknadu."

Član 10.

1. U članu 128. stav 1. riječi: "Zavoda za platni promet Federacije BiH", se mijenjaju riječima: "organizacija nadležnih za platni promet".

Član 11.

1. Ovaj zakon se objavljuje bez odlaganja u "Službenim novinama Federacije BiH" i stupa na snagu nakon isteka perioda od 21. dan po objavljivanju.

Broj 57/00

12. novembra 2000. godine
Sarajevo

Visoki predstavnik
Wolfgang Petritsch, s. r.

Koristeći se ovlastima koja su mi data člankom V Aneksa 10 (Sporazum o civilnoj provedbi Mirovnog ugovora) Općeg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini prema kojemu je Visoki predstavnik konačni autoritet u zemlji glede tumačenja gore pomenutoga Sporazuma o civilnoj provedbi Mirovnog ugovora; i posebno uzevši u obzir članak II 1. (d) istoga Sporazuma prema kojemu Visoki predstavnik "pomaže, kada Visoki predstavnik to ocijeni neophodnim, u rješavanju svih problema koji se pojave u svezi s civilnom provedbom";

Pozivajući se na stavak XI.2 Zaključaka Konferencije za provedbu mira održane u Bonu 9. i 10. prosinca 1997. godine, u

kojima je Vijeće za provedbu mira pozdravilo namjeru Visokog predstavnika da iskoristi svoj konačni autoritet u zemlji glede tumačenja Sporazuma o civilnoj provedbi Mirovnog ugovora, kako bi pomogao u iznalaženju rješenja za probleme sukladno gore navedenim "donošenjem obavezujućih odluka, kada to ocijeni neophodnim", o određenim pitanjima, uključujući i (prema podstavku (c) stavka XI.2) "druge mjere kojima se osigurava provedba Mirovnog sporazuma na cijelom području Bosne i Hercegovine i njenih entiteta";

Uzimajući u obzir da se u Aneksu IV. 18. Madridske deklaracije Vijeća za provedbu mira od 16. prosinca 1998. godine navodi da "Vijeće naglašava potrebu za boljim rukovođenjem i punom transparentnošću javnog financiranja", te da Vijeće u Aneksu IV. 19. poziva Entitete da provedu "sveobuhvatnu reformu mirovinskog i zdravstvenog sustava na načelima učinkovitosti, financijske održivosti i maksimalnog osiguranja privatnog učešća";

Konstatirajući da se u Deklaraciji Vijeća za provedbu mira, koje se sastalo u Briselu 23. i 24. svibnja 2000. godine, navodi da "Vijeće poziva Visokog predstavnika da iskoristi svoje ovlasti u okvirima svoga mandata u cilju osiguranja pune i ubrzane provedbe Mirovnog sporazuma u svim njegovim civilnim sektorima, uključujući i uklanjanje prepreka koje stoje na putu ekonomske reforme";

Konstatirajući da se u Deklaraciji iz prethodnog stava navodi da su izvjesne ekonomske reforme od kritičnoga značaja, te da se u dijelu naslovljenom "Omogućavanje razvoja privatnog sektora" kaže da "Vijeće poziva nadležne organe da nastave sa opširnom reformom poreskog i carinskog sustava ... sustava socijalnog osiguranja ... i neodrživog birokratskog aparata na svim razinama";

Uzimajući u obzir ulogu i važnost održivog i transparentnog Mirovinsko-invalidskog fonda za građane Bosne i Hercegovine;

Osim toga, uzimajući u obzir da bi se amandmanima na Zakon o mirovinskom i invalidskom osiguranju, između ostalog, osigurale redovne isplate mirovina, spriječila akumulacija neisplaćenih obveza i izbjegnula neodgovorna praksa proizvoljnog povećavanja neodrživih iznosa mirovina;

S obzirom na činjenicu da je Parlament Federacije odbio usvajanje ovih neophodnih amandmana.

Uzimajući u obzir, imajući na umu i konstatirajući sve gore navedeno, ovim donosim slijedeću Odluku koja stupa na snagu odmah na privremenoj osnovi sve dok Parlament Federacije ne usvoji ovaj Zakon u odgovarajućoj formi bez ikakvih amandmana i uvjetnih klauzula uz tekst Zakona.

ODLUKA

O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O MIROVINSKOM I INVALIDSKOM OSIGURANJU FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

Zakon o mirovinskom i invalidskom osiguranju objavljen u "Službenim novinama Federacije BiH", broj 29/98 od 23. srpnja 1998. godine ovim se mijenja na sljedeći način.

Članak 1.

1. U članku 32., nakon stavka 1. Zakona o mirovinskom i invalidskom osiguranju, dodaje se novi stavak 2, koji glasi:

"Mirovinski osnov iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se na temelju mjesečnog prosjeka plaća koje je osiguranik ostvario u:

2005. godini za 17 godina osiguranja;
2006. godini za 19 godina osiguranja;
2007. godini za 21 godinu osiguranja;
2008. godini za 23 godine osiguranja;
2009. godini za 25 godine osiguranja;
2010. godini za 27 godine osiguranja;
2011. godini za 29 godine osiguranja;
2012. godini za 31 godinu osiguranja;
2013. godini za 34 godine osiguranja;
2014. godini za 37 godina osiguranja;
2015. godini za 40 godina osiguranja."

2. Riječi: "od 15 godina" u stavku 4 mijenjaju se riječima: "od broja godina osiguranja utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovog članka."

3. Raniji stavci 2., 3. i 4. postaju stavci 3., 4. i 5.

Članak 2.

1. Članak 50., stavak 1 mijenja se i glasi:

"Starosna mirovina se utvrđuje u procentu od mirovinskog osnova prema dužini mirovinskog staža. Za dvadeset godina mirovinskog staža ona iznosi 45% od mirovinskog osnova. Za svaku daljnju navršenu godinu, povećava se na sljedeći način:

- a) u 2001. godini za 1,90%;
- b) u 2002. godini za 1,80%;
- c) u 2003. godini za 1,70%;
- d) u 2004. godini za 1,60%;
- e) u 2005. godini i u sljedećim godinama za 1,50%."

2. Nakon stavka 1, dodaje se novi stavak 2, koji glasi:

"Od 2005. godine starosna mirovina ne može iznositi više od 75% od mirovinskog osnova."

3. Raniji stavci 2. i 3. postaju stavci 3. i 4.

Članak 3.

1. U članku 51., stavci 1., 2. i 3. se mijenjaju i glase:

Uskladjivanje mirovina utvrđenih sukladno odredbama ovog zakona vrši se mjesečno, po potrebi, na temelju sredstava dodijeljenih za isplatu mirovina.

Ukoliko mirovinska sredstva koja posjeduje nositelj osiguranja (u daljem tekstu: raspoloživa sredstva) nisu jednaka troškovima, što podrazumijeva administrativne troškove i mirovine u iznosu utvrđenom sukladno ovom zakonu za mjesec za koji se vrši isplata mirovina (u daljem tekstu: troškovi), vrši se ponovni obračun mirovina tako što se iznos mirovina za taj mjesec množi dolje utvrđenim koeficijentom.

U slučaju da su raspoloživa sredstva manja od troškova, koeficijent iz stavka 2 ovog članka utvrđuje se tako što se sredstva potrebna za administrativne troškove i sredstva potrebna za isplatu svih mirovina do minimalnog iznosa za taj mjesec oduzimaju od raspoloživih sredstava. Iznos potreban za isplatu minimalnog iznosa mirovina svim umirovljenicima utvrđuje se množenjem broja korisnika mirovinskog osiguranja sa minimalnom mirovinom. Iznos koji se dobije kada se administrativni troškovi i mirovine do minimalnog iznosa oduzmu od raspoloživih sredstava za taj mjesec dijeli se iznosom potrebnim da se izvrši isplata svim umirovljenicima u tom mjesecu, na temelju mirovine u iznosu utvrđenom sukladno ovom zakonu, nakon oduzimanja administrativnih troškova i iznosa potrebnog za isplatu minimalnih mirovina svim umirovljenicima.

2. Nakon stavka 3, dodaju se novi stavci 4, 5. i 6, koji glase:

Kada su raspoloživa sredstva manja od troškova, sve mirovine osim minimalne mirovine množe se koeficijentom iz stavka 3 ovog članka. Koeficijent se primjenjuje na razliku između svake pojedine mirovine u iznosu utvrđenom sukladno ovom zakonu za mjesec za koji se vrši isplata mirovina i minimalnog iznosa mirovine.

U slučaju da su raspoloživa sredstva veća od troškova, koeficijent iz stavka 2 ovog članka utvrđuje se oduzimanjem sredstava potrebnih za administrativne troškove od raspoloživih sredstava. Iznos koji se dobije oduzimanjem administrativnih troškova od raspoloživih sredstava dijeli se sa iznosom potrebnim da se izvrši isplata svim umirovljenicima u tom mjesecu, na temelju mirovine u iznosu utvrđenom sukladno ovom zakonu, nakon oduzimanja administrativnih troškova.

Kada su raspoloživa sredstva veća od troškova, koeficijent se odnosi na sve mirovine. Svaka pojedina mirovina utvrđena sukladno ovom zakonu množi se sa koeficijentom iz stavka 5. ovog članka.

Članak 4.

1. U članku 54. stavak 2. riječi: "od 15 godina" se mijenjaju riječima: "od broja godina staža osiguranja sukladno članku 32. stavak 1. i 2. ovog zakona".

2. U stavku 3. riječi: "od 15 godina" se mijenjaju riječima "od broja godina staža osiguranja sukladno članku 32. stavak 1. i 2. ovog zakona".

Članak 5.

1. U članku 55. stavak 1. riječi: "određuje se u visini od 85% od mirovinskog osnova" mijenjaju se riječima "ne može biti

manja od iznosa starosne mirovine za 40 godina penzijskog staža".

Članak 6.

1. Članak 56. se mijenja i dopunjuje tako da glasi:

"Invalidska mirovina u slučaju invalidnosti prouzrokovane bolešću ili povredom van rada određuje se u procentu u ovisnosti od broja godina mirovinskog staža i pokrivenosti radnog vijeka mirovinskim stažom, i iznosi:

Navršeni mirovinski staž (godina)	Pokrivenost radnog vijeka mirovinskim stažom 3/4 i više %	Pokrivenost radnog vijeka mirovinskim stažom manje od 3/4 %
Do 20	50	47
21	51,67	48,87
22	53,34	50,74
23	55,01	52,61
24	56,68	54,48
25	58,35	56,35
26	60,02	58,22
27	61,69	60,09
28	63,36	61,96
29	65,03	63,83
30	66,70	65,70
31	68,37	67,57
32	70,04	69,44
33	71,71	71,31
34	73,38	73,18
35 i više	75	75

Invalidska mirovina ne može biti veća od 75% od mirovinskog osnova."

Članak 7.

1. U članku 58, riječi "od 85%" se mijenjaju riječima: "od 75%".

Članak 8.

1. U članku 72. stavak 1. poslije riječi "ostvarili" riječi "starosnu" se brišu, a poslije riječi "osnova" dodaju se nove riječi koje glase "ili osiguranicima koji su ostvarili starosnu mirovinu sa 40 godina mirovinskog staža i invalidsku mirovinu sa 35 godina mirovinskog staža".

Članak 9.

1. Poslije članka 72. dodaje se novi podnaslov 6.a. - Novčana naknada za fizičku onesposobljenost - kao i članci 72.a, 72.b, 72.c i 72.d, koji glase:

"6.a - Novčana naknada za fizičku onesposobljenost

Članak 72.a

1. Fizička onesposobljenost postoji kada je osiguranik pretrpio gubitak, ozbiljnu povredu ili značajnu onesposobljenost organa ili dijelova tijela što pogoršava prirodnu aktivnost organizma i zahtijeva veći napor za zadovoljavanje životnih potreba, bez obzira da li je na taj način prouzrokovana invalidnost ili ne.

2. Pravo na novčanu naknadu zbog fizičke onesposobljenosti stiče osiguranik čija je fizička onesposobljenost u iznosu od najmanje 30% nastala kao rezultat povrede na radu ili bolesti prouzrokovane radom.

3. Vrste fizičke onesposobljenosti na osnovu koje se stiče pravo na novčanu naknadu kao i procenat takve onesposobljenosti utvrđuje se zakonom.

Članak 72.b

1. Osnov za novčanu naknadu za fizičku onesposobljenost je najniži iznos mirovine utvrđen sukladno članku 72. ovoga zakona.

2. Novčana naknada za fizičku onesposobljenost se utvrđuje prema procentu fizičke onesposobljenosti i izražava se u odgovarajućem procentu od osnova, te iznosi:

Za fizičku onesposobljenost od	Stupanj	Novčana naknada izražena kao procenat od osnova
100%	1	60%
90%	2	54%
80%	3	48%
70%	4	42%
60%	5	36%
50%	6	30%
40%	7	24%
30%	8	18%

Članak 72.c

1. Osiguranik ima pravo na novčanu naknadu od momenta nastupanja fizičke onesposobljenosti ukoliko je zahtjev za naknadu podnesen u roku od šest mjeseci od dana nastupanja fizičke onesposobljenosti. Ako je zahtjev podnesen nakon isteka predviđenog perioda, osiguranik ima pravo na novčanu naknadu od prvog dana u mjesecu nakon podnošenja zahtjeva kao i retroaktivno za šest mjeseci.

Članak 72.d

1. Ako je osiguranik za isti slučaj fizičke onesposobljenosti stekao pravo na novčanu naknadu i na osnovu ovog zakona i na osnovu drugih propisa, u tom slučaju može po sopstvenom izboru koristiti bilo koji od ova dva osnova za naknadu."

Članak 10.

1. U članku 128, stavak 1, riječi: "Zavoda za platni promet Federacije Bosne i Hercegovine" se mijenjaju riječima "organizacija nadležnih za platni promet".

Članak 11.

1. Ovaj zakon se objavljuje bez odlaganja u Službenim novinama Federacije Bosne i Hercegovine i stupa na snagu nakon isteka perioda od 21 dana po objavljivanju.

Broj 57/00

12. studenoga 2000. godine

Sarajevo

Visoki predstavnik

Wolfgang Petritsch, v. r.

435

Na osnovu člana IV.B. 7.a. (IV) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine, donosim

UKAZ

O PROGLAŠENJU ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O POSTUPKU UPISA PRAVNIH OSOBA U SUDSKI REGISTAR

Proglašava se Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o postupku upisa pravnih osoba u sudski registar koji je donio Parlament Federacije Bosne i Hercegovine na sjednici Predstavničkog doma od 3. oktobra 2000. godine i na sjednici Doma naroda od 12. septembra 2000. godine.

Broj 01-609/2000

14. novembra 2000. godine

Sarajevo

Predsjednik

Federacije BiH

prof. dr. Ejup Ganić, s.r.

ZAKON

O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O POSTUPKU UPISA PRAVNIH OSOBA U SUDSKI REGISTAR

Član 1.

U Zakonu o postupku upisa pravnih osoba u sudski registar ("Službene novine Federacije BiH", broj 4/2000 - u daljem tekstu: Zakon) iza člana 6. dodaje se novi član 6a. koji glasi:

"Član 6a.

Postupak upisa u sudski registar je hitan i rješenje o upisu u sudski registar treba donijeti u što kraćem roku koji ne bi trebao biti duži od 15 dana od dana prijema uredne prijave za upis u sudski registar s potrebnom dokumentacijom.

Izuzetno, u predmetima o kojima sud mora voditi raspravu, rok iz stava 1. ovog člana za donošenje rješenja o upisu u sudski registar, računa se od dana kad je održana posljednja rasprava."

Član 2.

U članu 10. iza stava 2. dodaju se novi st. 3. i 4. koji glase:

"Ako subjekt upisa osniva podružnicu sa sjedištem u Republici Srpskoj, registarski sud je dužan izvršiti upis podružnice u sudski registar i primjerak rješenja o upisu s odgovarajućim registarskim listovima, pored subjekta upisa, odmah dostaviti i nadležnom registarskom sudu Republike Srpske u sjedištu podružnice.

Registarski sud će upisati u sudski registar podružnicu koju subjekt upisa iz Republike Srpske osniva u Federaciji Bosne i Hercegovine. Registarski sud je sud u sjedištu podružnice."

Član 3.

U članu 16. dodaju se novi st. 1. i 2. koji glase:

"Sudski registar čine knjige sudskog registra utvrđene propisom Vlade Federacije Bosne i Hercegovine koji se donosi na temelju člana 67. Zakona.

Registarski sud je dužan uredno i ažurno voditi i čuvati sve knjige sudskog registra i osigurati odgovarajuće uvjete za čuvanje tih knjiga na način utvrđen u propisu iz stava 1. ovog člana."

Dosadašnji stav 1. postaje stav 3.

Član 4.

U članu 23. u stavu 1. u trećem redu iza riječi "upisa" dodaju se riječi: "osoba o čijim se pravima, odnosno pravnim interesima odlučuje u postupku".

Član 5.

U članu 32. u stavu 5. u trećem redu iza riječi "podnese" tačka se zamjenjuje zarezom i dodaju riječi: "s tim što se od podnosioca prijave, odnosno učesnika ne mogu tražiti isprave i dokazi koji zakonom i drugim propisima nisu određeni da se podnose uz prijavu za upis u sudski registar."

Član 6.

Iza člana 55. dodaje se novi podnaslov i član 55a. koji glase:

"12. Uvid u podatke sudskog registra i izdavanje izvoda, odnosno uvjerenja

Član 55a.

Registarski sud je dužan omogućiti svakoj zainteresovanoj osobi uvid u podatke sudskog registra, odnosno na njen zahtjev izdati izvod i uvjerenje o podacima iz tog registra na način i pod uvjetima utvrđenim propisom Vlade Federacije Bosne i Hercegovine koji se donosi na osnovu člana 67. Zakona."

Član 7.

Iza člana 68. dodaje se novi član 68a. koji glasi:

"Član 68a.

Novčanom kaznom od 200 do 800 KM kaznit će se za prekršaj odgovorna osoba u sudu:

1. ako knjige sudskog registra ne vodi i ne čuva u skladu sa stavom 2. člana 16. Zakona;
2. ako od podnosioca prijave, odnosno učesnika traži isprave i dokaze koji Zakonom i drugim propisom nisu predviđeni za upis u sudski registar (član 32. stav 5. Zakona);
3. ako zainteresovanoj osobi ne omogućiti uvid u podatke sudskog registra, odnosno na njen zahtjev ne izda izvod ili uvjerenje iz sudskog registra (član 55a. Zakona);
4. ako ne postupi po rješenju ovlaštene osobe Federalnog ministarstva pravde u vezi sa vođenjem knjiga sudskog registra i njihovog čuvanja u skladu sa odredbom člana 16. stav 2. Zakona (član 69a.).

Odgovornom osobom u smislu ovog člana smatra se službena osoba suda koja je zadužena za obavljanje poslova iz stava 1. ovog člana."

Član 8.

Iza člana 69. dodaje se novi član 69a. koji glasi:

"Član 69a.

Nadzor nad vođenjem i čuvanjem knjiga sudskog registra, u skladu sa odredbom člana 16. stav 2. Zakona, vrši Federalno ministarstvo pravde."

Član 9.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".

Predsjedavajući Doma naroda Parlamenta Federacije BiH Niko Lozančić, s.r.	Predsjedavajući Predstavničkog doma Parlamenta Federacije BiH Enver Kreso, s.r.
---	---

Na temelju poglavlja IV. odjeljak B. članka 7.a. (IV) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine, donosim

UKAZ

**O PROGLAŠENJU ZAKONA O IZMJENAMA I
DOPUNAMA ZAKONA O POSTUPKU UPISA PRAVNIH
OSOBA U SUDSKI REGISTAR**

Proglašava se Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o postupku upisa pravnih osoba u sudski registar koji je donio Parlament Federacije Bosne i Hercegovine na sjednici Zastupničkog doma od 3. listopada 2000. godine i na sjednici Doma naroda od 12. rujna 2000. godine.

Broj 01-609/2000 14. studenog 2000. godine Sarajevo	Predsjednik Federacije BiH prof. dr. Ejup Ganić, v.r.
---	--

ZAKON

**O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O POSTUPKU
UPISA PRAVNIH OSOBA U SUDSKI REGISTAR**

Članak 1.

U Zakonu o postupku upisa pravnih osoba u sudski registar ("Službene novine Federacije BiH", broj 4/2000 - u daljnjem tekstu: Zakon) iza članka 6. dodaje se novi članak 6a. koji glasi:

"Članak 6a.

Postupak upisa u sudski registar je žuran i rješenje o upisu u sudski registar treba donijeti u što kraćem roku koji ne bi trebao biti duži od 15 dana od dana prijema uredne prijave za upis u sudski registar s potrebnom dokumentacijom.

Izuzetno, u predmetima o kojima sud mora voditi raspravu, rok iz stavka 1. ovog članka za donošenje rješenja o upisu u sudski registar, računa se od dana kad je održana posljednja rasprava."

Članak 2.

U članku 10. iza stavka 2. dodaju se novi st. 3. i 4. koji glase:

"Ako subjekt upisa utemeljuje podružnicu sa sjedištem u Republici Srpskoj, registarski sud je dužan izvršiti upis podružnice u sudski registar i primjerak rješenja o upisu s odgovarajućim registarskim listovima, pored subjekta upisa, odmah dostaviti i nadležnom registarskom sudu Republike Srpske u sjedištu podružnice.

Registarski sud će upisati u sudski registar podružnicu koju subjekt upisa iz Republike Srpske utemeljuje u Federaciji Bosne i Hercegovine. Registarski sud je sud u sjedištu podružnice."

Članak 3.

U članku 16. dodaju se novi st. 1. i 2. koji glase:

"Sudski registar čine knjige sudskog registra utvrđene propisom Vlade Federacije Bosne i Hercegovine koji se donosi na temelju članka 67. Zakona.

Registarski sud je dužan uredno i ažurno voditi i čuvati sve knjige sudskog registra i osigurati odgovarajuće uvjete za čuvanje tih knjiga na način utvrđen u propisu iz stavka 1. ovog članka."

Dosadašnji stavak 1. postaje stavak 3.

Članak 4.

U članku 23. u stavku 1. u trećem redu iza riječi "upisa" dodaju se riječi: "osoba o čijim se pravima, odnosno pravnim interesima odlučuje u postupku".

Članak 5.

U članku 32. u stavku 5. u trećem redu iza riječi "podnese" točka se zamjenjuje zarezom i dodaju riječi: "s tim što se od podnositelja prijave, odnosno sudionika ne mogu tražiti isprave i dokazi koji zakonom i drugim propisima nisu određeni da se podnose uz prijavu za upis u sudski registar."

Članak 6.

Iza članka 55. dodaje se novi podnaslov i članak 55a. koji glase:

**"12. Uvid u podatke sudskog registra i izdavanje izvoda,
odnosno uvjerenja**

Članak 55a.

Registarski sud je dužan omogućiti svakoj zainteresiranoj osobi uvid u podatke sudskog registra, odnosno na njen zahtjev izdati izvod i uvjerenje o podacima iz tog registra na način i pod uvjetima utvrđenim propisom Vlade Federacije Bosne i Hercegovine koji se donosi na temelju članka 67. Zakona".

Članak 7.

Iza članka 68. dodaje se novi članak 68a. koji glasi:

"Članak 68a.

Novčanom kaznom od 200 do 800 KM kaznit će se za prekršaj odgovorna osoba u sudu:

1. ako knjige sudskog registra ne vodi i ne čuva u skladu sa stavkom 2. članka 16. Zakona;
2. ako od podnositelja prijave, odnosno sudionika traži isprave i dokaze koji Zakonom i drugim propisom nisu predviđeni za upis u sudski registar (članak 32. stavak 5. Zakona);
3. ako zainteresiranoj osobi ne omogući uvid u podatke sudskog registra, odnosno na njen zahtjev ne izda izvod ili uvjerenje iz sudskog registra (članak 55a. Zakona);
4. ako ne postupi po rješenju ovlaštene osobe Federalnog ministarstva pravde u svezi vođenja knjiga sudskog registra i njihovog čuvanja u skladu s odredbom članka 16. stavak 2. Zakona (članak 69a.).

Odgovornom osobom u smislu ovog članka smatra se službena osoba suda koja je zadužena za obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka."

Članak 8.

Iza članka 69. dodaje se novi članak 69a. koji glasi:

"Članak 69a.

Nadzor nad vođenjem i čuvanjem knjiga sudskog registra, u skladu s odredbom članka 16. stavak 2. Zakona, vrši Federalno ministarstvo pravde."

Članak 9.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".

Predsjedatelj Doma naroda Parlamenta Federacije BiH Niko Lozančić, v.r.	Predsjedatelj Zastupničkog doma Parlamenta Federacije BiH Enver Kreso, v.r.
---	---

436

Na osnovu člana 8. stava 3. Zakona o plaćama i naknadama rukovoditelja izvršnih organa vlasti Federacije Bosne i Hercegovine i službenika koje imenuje, odnosno postavlja Vlada Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 27/98) i člana 129. stav 2., člana 152. stav 2., člana 160. stav 2. i člana 162. stav 2. Zakona o radnim odnosima i plaćama službenika organa uprave u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 13/98), Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, na usaglašen prijedlog federalnog ministra finansija, federalnog ministra pravde i federalnog ministra za socijalnu politiku, raseljene osobe i izbjeglice, donosi

UREDBU**O IZMJENAMA I DOPUNAMA UREDBE O
NAKNADAMA I DRUGIM MATERIJALNIM PRAVIMA
RUKOVODITELJA IZVRŠNIH ORGANA VLASTI
FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE I
SLUŽBENIKA FEDERALNIH MINISTARSTAVA I
DRUGIH TIJELA FEDERALNE UPRAVE****Član 1.**

U Uredbi o naknadama i drugim materijalnim pravima rukovoditelja izvršnih organa vlasti Federacije Bosne i Hercegovine i službenika federalnih ministarstava i drugih tijela federalne uprave ("Službene novine Federacije BiH", broj 44/98), u članu 2. stav 1. mijenja se i glasi:

"Djelatniku i službeniku koji je u skladu sa zakonom privremeno raspoređen ili upućen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice pripada naknada za odvojeni život od porodice za troškove ishrane u visini od 70% prosječne mjesečne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Federacija) u prethodnom mjesecu."

Stav 2. briše se.

Dosadašnji stav 3. postaje stav 2.

Član 2.

Član 9. mijenja se i glasi:

"Djelatnici i službenici imaju pravo na naknadu za ishranu u toku rada (topli obrok) u iznosu od 2% prosječne plaće u Federaciji, prema posljednjem objavljenom statističkom podatku.

Djelatniku i službeniku ne pripada naknada za topli obrok za dane kada odsustvuje s posla po bilo kom osnovu (službeni put, plaćeno odsustvo, rad na terenu, bolovanje i sl.)."

Član 3.

U članu 10. u stavu 1. riječi: "osigurava se karta za prijevoz u javnom prometu", zamjenjuje se riječima: "pripada naknada ili mjesečna karta za troškove prijevoza u visini mjesečne karte gradskog ili prigradskog saobraćaja."

Stav 3. mijenja se i glasi:

"Za upotrebu privatnog automobila u službene svrhe, ako se tako korištenje prethodno odobri, službeniku se nadoknađuju troškovi do 25% od cijene jedne litre benzina (super) po prijednom kilometru."

Član 4.

Član 11. mijenja se i glasi:

"Djelatniku i službeniku pripada naknada plaće za korištenje godišnjeg odmora (regresa) u iznosu od 70% plaće djelatnika odnosno službenika, odnosno najmanje u visini prosječne plaće isplaćene u Federaciji za prethodna tri mjeseca prije donošenja odluke o regresu, ako je to za službenika odnosno djelatnika povoljnije."

Član 5.

U članu 12. u stavu 2. na kraju teksta tačka se briše i dodaju riječi: "ili tri prosječne neto plaće isplaćene u vanprivredi u Federaciji, ako je to povoljnije za djelatnika ili službenika."

Član 6.

U članu 17. u stavu 2. na kraju teksta tačka se zamjenjuje zarezom i dodaju riječi: "osim u slučajevima kada se službeni put obavlja van mjesta rada za koje se prima naknada za odvojeni život."

Član 7.

Naknada predviđena u odredbi člana 2. ove uredbe primjenjuje se od 25. juna 2000. godine.

Član 8.

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

V broj 328/2000

2. novembra 2000. godine

Sarajevo

Premijer

Edhem Bičakčić, s.r.

Na temelju članka 8. stavka 3. Zakona o plaćama i naknadama rukovoditelja izvršnih organa vlasti Federacije Bosne i Hercegovine i službenika koje imenuje, odnosno

postavlja Vlada Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 27/98) i članka 129. stavak 2., članka 152. stavak 2., članka 160. stavak 2. i članka 162. stavak 2. Zakona o radnim odnosima i plaćama službenika organa uprave u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 13/98), Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, na usuglašen prijedlog federalnog ministra financija, federalnog ministra pravde i federalnog ministra za socijalnu politiku, raseljene osobe i izbjeglice, donosi

UREDBU**O IZMJENAMA I DOPUNAMA UREDBE O
NAKNADAMA I DRUGIM MATERIJALNIM PRAVIMA
RUKOVODITELJA IZVRŠNIH ORGANA VLASTI
FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE I
SLUŽBENIKA FEDERALNIH MINISTARSTAVA I
DRUGIH TIJELA FEDERALNE UPRAVE****Članak 1.**

U Uredbi o naknadama i drugim materijalnim pravima rukovoditelja izvršnih organa vlasti Federacije Bosne i Hercegovine i službenika federalnih ministarstava i drugih tijela federalne uprave ("Službene novine Federacije BiH", broj 44/98), u članku 2. stavak 1. mijenja se i glasi:

"Djelatniku i službeniku koji je sukladno zakonu privremeno raspoređen ili upućen na rad van mjesta prebivališta njegove obitelji pripada naknada za odvojeni život od obitelji za troškove ishrane u visini od 70% prosječne mjesečne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Federacija) u prethodnom mjesecu."

Stavak 2. briše se.

Dosadašnji stavak 3. postaje stavak 2.

Članak 2.

Članak 9. mijenja se i glasi:

"Djelatnici i službenici imaju pravo na naknadu za ishranu u toku rada (topli obrok) u iznosu od 2% prosječne plaće u Federaciji, prema posljednjem objavljenom statističkom podatku.

Djelatniku i službeniku ne pripada naknada za topli obrok za dane kada odsustvuje s posla po bilo kom osnovu (službeni put, plaćeno odsustvo, rad na terenu, bolovanje i sl.)."

Članak 3.

U članku 10. u stavku 1. riječi: "osigurava se karta za prijevoz u javnom prometu", zamjenjuje se riječima: "pripada naknada ili mjesečna karta za troškove prijevoza u visini mjesečne karte gradskog ili prigradskog saobraćaja."

Stavak 3. mijenja se i glasi:

"Za uporabu privatnog automobila u službene svrhe, ako se tako korištenje prethodno odobri, službeniku se nadoknađuju troškovi do 25% od cijene jedne litre benzina (super) po prijednom kilometru."

Članak 4.

Članak 11. mijenja se i glasi:

"Djelatniku i službeniku pripada naknada plaće za korištenje godišnjeg odmora (regresa) u iznosu od 70% plaće djelatnika odnosno službenika, odnosno najmanje u visini prosječne plaće isplaćene u Federaciji za prethodna tri mjeseca prije donošenja odluke o regresu, ako je to za službenika odnosno djelatnika povoljnije."

Članak 5.

U članku 12. u stavku 2. na kraju teksta tačka se briše i dodaju riječi: "ili tri prosječne neto plaće isplaćene u vanprivredi u Federaciji, ako je to povoljnije za djelatnika ili službenika."

Članak 6.

U članku 17. u stavku 2. na kraju teksta tačka se zamjenjuje zarezom i dodaju riječi: "osim u slučajevima kada se službeni put obavlja van mjesta rada za koje se prima naknada za odvojeni život."

Članak 7.

Naknada predviđena u odredbi članka 2. ove uredbe primjenjuje se od 25. lipnja 2000. godine.

Članak 8.

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

V broj 328/2000
2. studenog 2000. godine
Sarajevo

Premijer
Edhem Bićakčić, v.r.

437

Na osnovu čl. 18. i 19. stav 1. Zakona o Vladi Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", br. 1/94 i 8/95), a u vezi sa članom 162. stav 2. Zakona o radnim odnosima i plaćama službenika organa uprave u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 13/98), Vlada Federacije Bosne i Hercegovine na usaglašen prijedlog federalnog ministra finansija-federalnog ministra finansija, federalnog ministra pravde i federalnog ministra socijalne politike, raseljenih osoba i izbjeglica, donosi

UREDBU

O DOPUNAMA UREDBE O NAKNADAMA
ZA PUTNE TROŠKOVE

Član 1.

U Uredbi o naknadama za putne troškove ("Službene novine Federacije BiH", broj 18/96) u članu 4. iza stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

"Naknada za službeni put (troškovi prijevoza, troškovi prenoćišta) pripada po cijeni prijevozne karte i hotelskih računa, osim hotela de luxe kategorije, te dnevnih troškova u obliku dnevnice za službeno putovanje u zemlji u visini od 10% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji u posljednja tri mjeseca."

U dosadašnjem stavu 2. koji postaje stav 3. u prvom redu iza riječi "putovanje" dodaju se riječi: "u inostranstvo".

Član 2.

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

V broj 329/2000
2. novembra 2000. godine
Sarajevo

Premijer
Edhem Bićakčić, s.r.

Na temelju čl. 18. i 19. stavak 1. Zakona o Vladi Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", br. 1/94 i 8/95), a u svezi s člankom 162. stavak 2. Zakona o radnim odnosima i plaćama službenika organa uprave u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 13/98), Vlada Federacije Bosne i Hercegovine na usaglašen prijedlog federalnog ministra finansija-federalnog ministra finansija, federalnog ministra pravde i federalnog ministra socijalne politike, raseljenih osoba i izbjeglica, donosi

UREDBU

O DOPUNAMA UREDBE O NAKNADAMA
ZA PUTNE TROŠKOVE

Članak 1.

U Uredbi o naknadama za putne troškove ("Službene novine Federacije BiH", broj 18/96) u članku 4. iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

"Naknada za službeni put (troškovi prijevoza, troškovi prenoćišta) pripada po cijeni prijevozne karte i hotelskih računa, osim hotela de luxe kategorije, te dnevnih troškova u obliku dnevnice za službeno putovanje u zemlji u visini od 10% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji u posljednja tri mjeseca."

U dosadašnjem stavku 2. koji postaje stavak 3. u prvom redu iza riječi "putovanje" dodaju se riječi: "u inozemstvo".

Članak 2.

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

V broj 329/2000
2. studenog 2000. godine
Sarajevo

Premijer
Edhem Bićakčić, v.r.

438

Na osnovu člana 6. stav 2. Zakona o fondacijama i zakladama ("Službene novine Federacije BiH", broj 16/98), Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, donosi

ODLUKU

O DAVANJU SAGLASNOSTI ZA OSNIVANJE
FONDACIJE POD NAZIVOM "FONDACIJA ZA
REHABILITACIJU I ZAPOSŁJAVANJE
INVALIDNIH LICA"

I

Daje se saglasnost za osnivanje fondacije pod nazivom "Fondacija za rehabilitaciju i zapošljavanje invalidnih lica" sa sjedištem u Sarajevu.

Osnivač fondacije je Savez ratnih vojnih invalida Bosne i Hercegovine sa sjedištem u Sarajevu.

II

Svrha fondacije je organizovanje zapošljavanja ratnih vojnih invalida, prekvalifikacija i dokvalifikacija ratnih vojnih invalida, radna rehabilitacija ratnih vojnih invalida, finansiranje programa malog biznisa ratnih vojnih invalida, organizovanje radova i drugih aktivnosti u oblasti privrednog razvoja, unapređenje kulturne, prosvjetne, ekološke ili druge društvene djelatnosti.

III

Fondacija djeluje u skladu sa zakonom i svojim Statutom.

IV

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

V broj 327/2000
5. oktobra 2000. godine
Sarajevo

Premijer
Edhem Bićakčić, s. r.

Na temelju članka 6. stavak 2. Zakona o fondacijama i zakladama ("Službene novine Federacije BiH", broj 16/98), Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, donosi

ODLUKU

O DAVANJU SUGLASNOSTI ZA OSNIVANJE
FONDACIJE POD NAZIVOM "FONDACIJA ZA
REHABILITACIJU I ZAPOSŁJAVANJE
INVALIDNIH LICA"

I

Daje se suglasnost za osnivanje fondacije pod nazivom "Fondacija za rehabilitaciju i zapošljavanje invalidnih lica" sa sjedištem u Sarajevu.

Osnivač fondacije je Savez ratnih vojnih invalida Bosne i Hercegovine sa sjedištem u Sarajevu.

II

Svrha fondacije je organiziranje zapošljavanja ratnih vojnih invalida, prekvalifikacija i dokvalifikacija ratnih vojnih invalida, radna rehabilitacija ratnih vojnih invalida, finansiranje programa malog biznisa ratnih vojnih invalida, organiziranje radova i drugih aktivnosti u oblasti gospodarskog razvitka, unaprijeđenje kulturne, prosvjetne, ekološke ili druge društvene djelatnosti.

III

Fondacija djeluje u skladu sa zakonom i svojim Statutom.

IV

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

V broj 327/2000

5. listopada 2000. godine

Sarajevo

Premijer

Edhem Bičakčić, v. r.

439

Na osnovu člana 6. stav 2. Zakona o fondacijama i zakladama ("Službene novine Federacije BiH", broj 16/98), Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, donosi

ODLUKU

**O DAVANJU SAGLASNOSTI ZA OSNIVANJE
FONDACIJE POD NAZIVOM
"FONDACIJA MAK DIZDAR"**

I

Daje se saglasnost za osnivanje fondacije pod nazivom "Fondacija Mak Dizdar" sa sjedištem u Sarajevu.

Osnivač fondacije je Enver Dizdar iz Sarajeva.

II

Svrha fondacije je iniciranje, programiranje, projektovanje i realizovanje informativnih, naučnih, izdavačkih, izlagačkih, umjetničkih i uopće civilizacijskih akcija, skupova i projekata, kao i sudioništvo na skupovima u akcijama i projektima drugih, istorodnih ili srodnih organizacija, institucija, asocijacija i fondacija.

III

Fondacija djeluje u skladu sa zakonom i svojim Statutom.

IV

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

V broj 330/2000

19. oktobra 2000. godine

Sarajevo

Premijer

Edhem Bičakčić, s. r.

Na temelju članka 6. stavak 2. Zakona o fondacijama i zakladama ("Službene novine Federacije BiH", broj 16/98), Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, donosi

ODLUKU

**O DAVANJU SUGLASNOSTI ZA OSNIVANJE
FONDACIJE POD NAZIVOM
"FONDACIJA MAK DIZDAR"**

I

Daje se suglasnost za osnivanje fondacije pod nazivom "Fondacija Mak Dizdar" sa sjedištem u Sarajevu.

Osnivač fondacije je Enver Dizdar iz Sarajeva.

II

Svrha fondacije je iniciranje, programiranje, projektiranje i realiziranje informativnih, znanstvenih, izdavačkih, izlagačkih, umjetničkih i uopće civilizacijskih akcija, skupova i projekata, kao i sudioništvo na skupovima u akcijama i projektima drugih, istorodnih ili srodnih organizacija, institucija, asocijacija i fondacija.

III

Fondacija djeluje u skladu sa zakonom i svojim Statutom.

IV

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

V broj 330/2000

19. listopada 2000. godine

Sarajevo

Premijer

Edhem Bičakčić, v. r.

440

Na osnovu člana 21. Zakona o udruživanju građana ("Službene novine Federacije BiH", broj 6/96), Vlada Federacije Bosne i Hercegovine na prijedlog federalnog ministra pravde, donosi

ODLUKU

**O DAVANJU SAGLASNOSTI MEĐUNARODNOM
UDRUŽENJU "CARITAS OF BIRMINGHAM"
ALABAMA, USA, ZA OSNIVANJE PREDSTAVNIŠTVA
U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE**

I

Daje se saglasnost međunarodnom udruženju "Caritas of Birmingham" Alabama, USA, da osnuje svoje predstavništvo sa sjedištem u Međugorju u općini Čitluk na području Hercegovačko-neretvanskog kantona.

II

Osnivač predstavništva je: "Caritas of Birmingham", 100 Our Lady Queen of Peace Drive, Sterrett, Alabama 35147 USA.

III

Predstavništvo udruženja se osniva radi ostvarivanja religioznih potreba i interesa članova udruženja u skladu sa Statutom udruženja.

IV

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

V broj 331/2000

2. novembar 2000. godine

Sarajevo

Premijer

Edhem Bičakčić, s. r.

Temeljem članka 21. Zakona o udruživanju građana ("Službene novine Federacije BiH", broj 6/96), Vlada Federacije Bosne i Hercegovine na prijedlog federalnog ministra pravde, donosi

ODLUKU

**O DAVANJU SUGLASNOSTI MEĐUNARODNOM
UDRUŽENJU "CARITAS OF BIRMINGHAM"
ALABAMA, USA, ZA OSNIVANJE PREDSTAVNIŠTVA
U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE**

I

Daje se suglasnost međunarodnom udruženju "Caritas of Birmingham" Alabama, USA, da osnuje svoje predstavništvo sa sjedištem u Međugorju u općini Čitluk na području Hercegovačko-neretvanskog kantona.

II

Osnivač predstavništva je: "Caritas of Birmingham", 100 Our Lady Queen of Peace Drive, Sterrett, Alabama 35147 USA.

III

Predstavništvo udruženja se osniva radi ostvarivanja religioznih potreba i interesa članova udruženja sukladno Statutu udruženja.

IV

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

V broj 331/2000

2. studenog 2000. godine

Sarajevo

Premijer

Edhem Bičakčić, s. r.

441

Na osnovu člana 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99 i 32/00) i člana 1. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 19/00), Sindikat građevinarstva i industrije građevinskog materijala u Federaciji Bosne i Hercegovine i Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR
O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I
ZAPOSLENIKA U OBLASTI GRAĐEVINARSTVA,
INDUSTRIJE GRAĐEVINSKOG MATERIJALA I
PROJEKTOVANJA U FEDERACIJI
BOSNE I HERCEGOVINE

I - OPĆE ODREDBE**Član 1.**

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ugovor), uređuju se prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, između poslodavca s jedne strane i zaposlenika s druge strane za djelatnost:

1. GRAĐEVINARSTVA:

- visokogradnja,
- niskogradnja i hidrogradnja,
- izgradnja saobraćajnica,
- montažerski radovi,
- instalaterski i završni radovi u građevinarstvu,
- izolaterski radovi.

2. INDUSTRIJE I PROIZVODNJE:

- iskop kamena, obrada i prerada od kamena,
- iskop šljunka i pijeska i prerada od šljunka i pijeska,
- proizvodnja kreča i gipsa,
- proizvodnja cementa,
- proizvodnja cigle i crijeva,
- proizvodnja betonskih prefabrikata (betonska galanterija),
- proizvodnja keramike,
- proizvodnja i ugradnja stakla.

3. PROJEKTNE I SRODNE USLUGE:

- prostorno i urbanističko planiranje,
- projektovanje,
- inženjering,
- premjer zemljišta,
- ispitivanje građevinskog materijala,
- naučno-istraživački rad (instituti),
- geoistraživanje i druge skupine u skladu sa klasifikacijom djelatnosti.

Član 2.

Potpisnice ovog ugovora saglasne su da se ovaj ugovor primjenjuje u svim privrednim društvima (preduzećima) sa državnim, odnosno većinskim državnim kapitalom, na teritoriji Federacije BiH.

Član 3.

Pravilnikom o radu i ugovorom o radu ne može se utvrditi manji obim prava i obaveza od onih koji su utvrđeni ovim ugovorom.

Član 4.

Zaposlenici imaju pravo da se organizuju u Sindikat, te se u njega učlane u skladu sa Statutom i Pravilima ovog sindikata.

Niko nema pravo zabraniti organizovanje, rad i učlanjenje u Sindikat po slobodnoj volji zaposlenika.

Član 5.

Ovaj ugovor obavezuje ugovorne strane da ga pravilno i vjerno poštuju i otklanjaju sve radnje koje onemogućavaju njegovo izvršenje.

II - ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**Član 6.**

Poslodavac samostalno utvrđuje svoju unutrašnju organizaciju, organizacione dijelove, strukturu i broj zaposlenika, te uslove koje zaposlenici moraju ispunjavati za rad na pojedinim poslovima, te je dužan o njima upoznat zaposlenika prije zaključivanja ugovora o radu.

Član 7.

Pored općih uslova za zaključivanje ugovora o radu utvrđenih zakonom, mogu se aktom poslodavca utvrditi i posebni uslovi, kao što su:

- školska sprema,
- radno i stručno iskustvo,

- određena specijalistička znanja,
- psihološka i fizička sposobnost i
- ostali uslovi koje propiše poslodavac.

Član 8.

Zaposlenik koji ispunjava opće i posebne uslove za zasnivanje radnog odnosa ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog rase, boje, pola, jezika, vjere, nacije, socijalnog porijekla, pripadnosti ili nepripadnosti političkoj stranci ili sindikatu.

Član 9.

Poslodavac koji ima zaposlenika na čekanju, ne može zaključiti ugovor o radu sa novim zaposlenikom, ukoliko unutar privrednog društva postoji zaposlenik na čekanju koji ispunjava opće i posebne uslove za obavljanje tih poslova, utvrđene pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

1. Zaključivanje ugovora o radu**Član 10.**

Ugovorom o radu zasniva se radni odnos između poslodavca i zaposlenika.

Član 11.

Ugovor o radu zaključuje se sa svim zaposlenicima u pismenoj ili usmenoj formi bez obzira da li je radni odnos zasnovan na neodređeno ili određeno vrijeme, puno ili nepuno radno vrijeme ili je predviđen probni rad.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi i sa zaposlenikom koji se upućuje na rad u inostranstvo.

Član 12.

Ugovor o radu može da zaključi, svako lice koje je navršilo 15 godina života i koje ima opću zdravstvenu sposobnost, kao i invalidno lice koje je osposobljeno za obavljanje određenih poslova, i ima zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova.

Član 13.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa stranim državljaninom pod uslovima utvrđenim zakonom i ovim ugovorom.

Član 14.

Poslodavac može u toku radnog odnosa zaposlenika premjestiti na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnom iskustvu i u tom slučaju se sa zaposlenikom zaključuje novi ugovor o radu.

Član 15.

Ugovor o radu treba da sadrži bitne podatke navedene u Zakonu o radu.

Član 16.

Ukoliko se zaposlenik upućuje na rad u inostranstvo, ugovor o radu treba da sadrži pored podataka sadržanih u Zakonu o radu i sljedeće podatke:

- trajanje rada u inostranstvu,
- valutu u kojoj će se isplaćivati plaća i druga primanja u novcu i naturi, na koja zaposlenik ima pravo za vrijeme rada u inostranstvu,
- terenski dodatak, naknada za topli obrok, naknada za prevoz,
- vremenski period posjete porodici za vrijeme rada u inostranstvu,
- uslovi vraćanja u zemlju i druge uslove vezane za zaštitu na radu i propise zemlje u koju je zaposlenik upućen.

Ugovor o radu zaključuje se prije odlaska zaposlenika u inostranstvo.

2. Probni rad**Član 17.**

Poslodavac može uvesti probni rad kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa za obavljanje određenih poslova.

Dužina probnog rada za obavljanje određenih poslova utvrđuje se ugovorom o radu, s tim da ne može trajati duže od šest mjeseci.

III - OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 18.

Poslodavac će zaposleniku omogućiti da se u skladu sa potrebama poslova i vlastitim potrebama školuje, obrazuje, stručno i praktično osposobljava i usavršava za rad.

Zaposlenik je dužan da u skladu sa potrebama rada, dopunjava svoja znanja i stručnost, te da se školuje, obrazuje, osposobljava i usavršava za rad u skladu sa tehnološkim dostignućima.

Međusobna prava i obaveze između zaposlenika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuju se pravilnikom i ugovorom o radu.

1. Prijem pripravnika

Član 19.

Poslodavac može lice koje se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovalo zaposliti kao pripravnika.

Osposobljavanje pripravnika, polaganje stručnog ispita i druga pitanja vezana za ovu materiju uređuju se pravilnikom o radu.

2. Volonterski rad

Član 20.

Poslodavac je dužan sa zaposlenikom u svojstvu volontera zaključiti ugovor u pismenoj formi.

Poslodavac može pravilnikom o radu za lice koje je na volonterskom radu utvrditi naknade kao što su topli obrok, prevoz s posla i na posao i sl.

IV - RADNO VRIJEME

Član 21.

Puno vrijeme zaposlenika traje 40 sati sedmično.

O raspodjeli i preraspodjeli radnog vremena, zavisno od procesa rada, odlučuje poslodavac pravilnikom o radu ili odlukom u pismenoj formi.

Član 22.

Prekovremeni rad u privrednom društvu može trajati onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je i uveden u skladu sa zakonom.

Član 23.

U skladu sa uslovima i potrebama privrednog društva, a naročito radi povećanja proizvodnje i boljeg korištenja radnog vremena, većeg finansijskog efekta, sustizanja rokova i korištenja vremenskih pogodnosti - poslodavac može uvesti preraspodjelu radnog vremena.

Poslodavac može preraspodijeliti radno vrijeme tako da isto tokom jednog perioda traje duže ili kraće od punog radnog vremena.

Preraspodjela se može uvesti za period od šest mjeseci i za kalendarsku godinu.

Preraspodjela se može uvesti kako za privredno društvo u cjelini tako i za pojedine organizacione jedinice.

Preraspoređeno radno vrijeme nema karakter rada dužeg od punog radnog vremena.

Član 24.

Radno vrijeme za rad u inostranstvu usklađuje se sa radnim vremenom zemlje u koju se zaposlenik upućuje.

Preraspodjelu radnog vremena za zaposlenika upućenog na rad u inostranstvo, poslodavac utvrđuje pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 25.

Poslodavac sa zaposlenikom može zaključiti ugovor o radu i za rad sa nepunim radnim vremenom.

Pravilnikom o radu poslodavac će odrediti poslove i uslove za koje se može predvidjeti rad sa nepunim radnim vremenom.

Zaposlenik sa nepunim radnim vremenom ostvaruje prava po osnovu rada u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Član 26.

Zaposlenici koji rade na teškim i po zdravlje štetnim poslovima, imaju pravo na skraćeno radno vrijeme u skladu sa zakonom.

Pravilnikom o radu i ugovorom o radu, a u skladu sa Zakonom o radu, poslodavac će odrediti koji su to poslovi iz stava 1. ovog člana.

Skraćeno radno vrijeme izjednačeno je sa punim radnim vremenom i zaposlenik ostvaruje ista prava po osnovu rada kao da je radio puno radno vrijeme.

Član 27.

Prekovremeni rad se ne može uvesti zaposleniku:

- mlađem od 18 godina,
 - invalidu koji radi kraće radno vrijeme od punog radnog vremena,
 - kojem bi se pogoršalo zdravstveno stanje ili ugrozio život.
- Trudnica, majka, odnosno usvojilac sa djetetom do tri godine života i samohrani roditelj, odnosno usvojilac sa djetetom do 6 godina života, može raditi prekovremeno ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

V - ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmori

Član 28.

Zaposleniku pripada pravo na dnevni odmor, sedmični odmor i godišnji odmor.

Trajanje odmora tokom dana, sedmičnog i godišnjeg odmora utvrđuje se pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 29.

Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na 30 minuta odmora tokom dana.

Odmor u toku radnog dana ne uračunava se u radno vrijeme.

Član 30.

Zaposlenik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno, ako radi uzastopno dva radna dana.

Izuzetno, na sezonskim poslovima dnevni odmor zaposlenika može trajati najmanje 10 sati neprekidno ako radi uzastopno dva radna dana, a za maloljetne zaposlenike najmanje 12 sati neprekidno.

Član 31.

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

Član 32.

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

Maloljetni zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Član 33.

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

U slučaju da zaposlenik nije ispunio uslov iz stava 1. ovog člana, ima pravo na najmanje po 1 dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

Član 34.

Pravo na godišnji odmor duži od 18 radnih dana ostvaruje zaposlenik zavisno od dužine trajanja radnog staža, a koji ispunjava sljedeće kriterije:

- do 5 godina staža, 2 radna dana,
- od 5 do 10 godina staža, 3 radna dana,
- od 10 do 15 godina staža, 5 radnih dana,
- od 15 do 20 godina staža, 7 radnih dana,
- od 20 do 30 godina staža, 9 radnih dana,
- preko 30 godina staža, 12 radnih dana.

Član 35.

Zaposleniku, samohranom roditelju sa djecom do 7 godina života pripada pravo na duži godišnji odmor, najmanje 2 radna dana za svako dijete.

Zaposleniku invalidu sa preko 50% invalidnosti pripada pravo na uvećan godišnji odmor za još 3 radna dana.

Zaposleniku mlađem od 18 godina života uvećava se godišnji odmor za 7 radnih dana.

Član 36.

Godišnji odmor može trajati najduže 30 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

Izuzetno, zaposleniku koji radi na izuzetno teškim poslovima (težak i naporan rad, rad pod povećanim atmosferskim pritiskom, rad pod zemljom, rad u vodi, vlazi, rad pod kontinuiranim zračenjem, otrovnim gasovima, lakovima i isparavanjima, prašini, rad sa eksplozivnim sredstvima i sl.) pripada pravo na godišnji odmor u trajanju do 45 radnih dana.

Član 37.

Poslodavac na kraju kalendarske godine utvrđuje plan i program korištenja godišnjih odmora i prezentuje ga zaposlenicima.

Poslodavac će konsultovati Sindikat ili vijeće zaposlenika, te uzeti u obzir njihova mišljenja u vezi sa planom korištenja godišnjeg odmora za narednu kalendarsku godinu.

2. Odsustva sa rada

Član 38.

Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada uz naknadu plaće do 7 radnih dana u toku kalendarske godine - plaćeno odsustvo u slučaju:

- zaključivanja braka zaposlenika,
- rođenja djeteta,
- zaključivanja braka djeteta zaposlenika,
- smrti člana uže porodice,
- teške bolesti člana porodice,
- selidbe u mjestu prebivališta,
- selidbe van mjesta prebivališta preko 50 km,
- selidbe u inostranstvo,
- u slučaju elementarne nepogode,
- u slučaju rastave braka.

Pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavac će utvrditi broj dana za pojedine slučajeve.

Član 39.

Za vrijeme školovanja uz rad, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je zaposlenik upućen od poslodavca ili uz njegovu saglasnost, zaposlenik ima pravo:

- na plaćeno odsustvo radi pripremanja i polaganja ispita u srednjoj školi u trajanju 5 radnih dana za svaki razred,
- na plaćeno odsustvo radi pripremanja i polaganja ispita na višoj i visokoj školi u trajanju od 7 radnih dana za svaku godinu školovanja.

Član 40.

Zaposleniku pripada pravo na plaćeno odsustvo sa rada radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, u skladu sa zakonom.

Zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o korištenju odsustva iz stava 1. ovog člana.

Član 41.

Zaposleniku se može, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo do 30 dana u slučajevima:

- njege teško bolesnog člana porodice,
- liječenja,
- izgradnje ili popravke kuće (stana),
- školovanja i obrazovanja,
- učešća u sportskim, kulturnim i drugim manifestacijama u zemlji i inostranstvu.

Za vrijeme trajanja neplaćenog odsustva, zaposleniku miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

VI - ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Član 42.

Zaposlenik ima pravo na zaštitu na radu.

Poslodavac je obavezan upoznati zaposlenika sa mjerama lične i kolektivne zaštite, koje se koriste u privrednom društvu na pojedinim poslovima.

Poslodavac je obavezan obrazovati i usavršavati zaposlenika u vezi sa zaštitom na radu, protivpožarnom zaštitom i zaštitom zdravlja i sigurnosti.

Poslodavac je dužan lična i kolektivna sredstva, opremu i uređaje za rad redovno nabavljati, održavati i kontrolisati u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu.

Poslodavac je dužan posebnu pažnju posvetiti upoznavanju maloljetnih zaposlenika i žena sa mjerama zaštite na radu i pridržavati se Zakona o radu, ovog ugovora i Zakona o zaštiti na radu, mjera protivpožarne zaštite i obaveza u vezi sa ljekarskim

pregledima zaposlenika koji obavljaju poslove na kojima su ljekarski pregledi obavezni.

Poslodavac je obavezan donijeti poseban akt koji uređuje mjesta i aktivnosti zaštite na radu, protivpožarne zaštite, sigurnosti i zdravstvene zaštite zaposlenika.

Poslodavac je dužan imati stručno lice za kontrolu, unapređenje i sprovođenje mjera zaštite na radu i protivpožarne zaštite.

Član 43.

Zaposlenik je obavezan:

- sprovoditi preventivne i naredene mjere zaštite na radu i protivpožarne zaštite,
- upozoriti na nedostatak zaštitnih i preventivnih sredstava i odbiti posao koji će ugroziti materijalna dobra i prouzrokovati štetu po zdravlje i život ljudi.

Član 44.

Zaposlenik čini povredu na radu nesprovođenjem mjera iz oblasti zaštite na radu, protivpožarne zaštite, odbijanjem ljekarskih pregleda kao i nepridržavanjem mjera zdravstvene zaštite.

Ukoliko zaposlenik ošteti uređaje i zaštitnu opremu, takode čini povredu na radu i dužan je poslodavcu nadoknaditi pričinjenu štetu.

Član 45.

Ukoliko poslodavac ne provede propisane mjere zaštite na radu i ne obezbijedi lična i kolektivna zaštitna sredstva, zaposlenik je dužan da ga upozori, te ukoliko poslodavac nedostatak na koji je upozoren ni tada ne otkloni, a zaposleniku prijeti neposredna opasnost po život, ima pravo u skladu sa Zakonom o radu da odbije da radi i obavezu da o tome odmah obavijesti inspekciju rada kantona.

Član 46.

Zaposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme dok traje privremena nesposobnost za rad.

Zaposlenik koji je privremeno nesposoban za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, nakon liječenja ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad, ako je od strane ljekara utvrđena njegova potpuna sposobnost za rad.

VII - PLAĆE I NAKNADE

Član 47.

Podaci o plaćama zaposlenika su javni.

Podaci o pojedinačnim isplatama nisu javni.

Plaća se isplaćuje u neto iznosu a obavezno obračunava u bruto iznosu.

Poslodavac je obavezan zaposleniku uručiti obračun plaće u pismenoj formi.

Bez saglasnosti zaposlenika poslodavac ne može uvesti ni jedan odbitak od plaće, po bilo čijem nalogu, izuzev onih koji su utvrđeni zakonom.

Zaposleniku se isplaćuje iznos plaće po odbitku obaveznih doprinosa i poreza na plaću, sudskih zabrana, računajući i one za koje je on dao svoju saglasnost (sindikalna članarina, kredit, kasa uzajamne pomoći i druge solidarne akcije).

Poslodavac je obavezan odbijati i uplaćivati sindikalnu članarinu članovima Sindikata u skladu sa odlukom Sindikata.

Član 48.

Osnovna plaća je najniži iznos (neto plaća) koji se zaposleniku isplaćuje za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće grupe složenosti, normalne uslove i rezultate rada.

Osnovna plaća utvrđuje se za svakog zaposlenika pojedinačno, zavisno od vrste i grupe složenosti poslova, njegovog doprinosa u radu, njegove sposobnosti u korištenju sredstava, alata i opreme, kvaliteta rada, te stručne spremljenosti i stepena naučnog zvanja ili drugog službenog zvanja, utvrđenog zakonom, pravilnikom i ugovorom o radu.

Odnos između osnovice najniže i najviše vrednovanih poslova iznosi najmanje 1:4.

Svaka grupa poslova utvrđena je sa donjom granicom koeficijenta, tj. najnižim koeficijentom, kako slijedi:

I grupa složenosti poslova podrazumijeva jednostavne rutinske poslove sastavljene od manjeg broja različitih i

kratkotrajnih operacija koje se obavljaju po jednostavnom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada.

Najniži koeficijent složenosti poslova je 1,00.

II grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove u proizvodnji, zajedničkim službama i upravi, koji se ponavljaju i izvode s jednostavnim i mehanizovanim sredstvima rada i bez njih. Ova grupa poslova ima u pravilu specifičnu organizaciju i podjelu rada.

Najniži koeficijent složenosti je 1,25.

III grupa podrazumijeva srednje složene poslove u proizvodnji, poslove s različitim mašinama, alatom i napravama, u stručnim službama, upravi i slično, na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova.

Najniži koeficijent složenosti je 1,60.

IV grupa podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove koji se obavljaju u proizvodnji sa različitim oruđima i napravama, poslove kod pripreme rada i pri obezbjeđenju proizvodnje, poslovnih i odgovarajućih procesa, poslove za raspoređivanje i kontrolu rada, za pripremu materijala i alata za manje složene poslove.

Obavljanje ovih poslova zahtijeva razumijevanje uputstava iz pisanih, usmenih i grafičkih oblika i njihov prenos za rješavanje manje složenih, srednje složenih i složenih poslova.

Najniži koeficijent složenosti je 2,00.

V grupa poslova podrazumijeva složenije poslove koji zahtijevaju veći stepen samostalnosti u izvršavanju zadataka. To su poslovi sa raznovrsnim operacijama, sa različitim mašinama i sredstvima, uvođenje visoko mehanizovanih i automatizovanih sredstava nižeg stepena automatizacije i nadzor nad njima, poslovi organizovanja, vođenja, pripreme rada, posebni zadaci u oblasti usluga. Poslovi koji značajno utiču na radnu uspješnost kod drugih poslova i na uspješnost poslovanja.

Najniži koeficijent složenosti je 2,30.

VI grupa poslova podrazumijeva složene i specijalizirane poslove koji se izvode sa različitim mašinama i sredstvima, poslovi na pripremi, projektovanju, analiziranju i operativnom i stručnom vođenju radnih procesa, rukovođenju poslovanja jedinice, analitičkog proučavanja proizvodnje, specijalnih i administrativnih procesa, rukovanja procesom kontrole. Obavljane poslova traži samo smjernice za rad. Potrebno je teoretsko i praktično znanje za obavljanje poslova veće specijalnosti.

Najniži koeficijent složenosti je 2,65.

VII grupa poslova podrazumijeva složene i visokosložene raznovrsne operacije za koje je potrebno zaokruženo znanje i sposobnost sistematskog obrazovanja i naučnog rada, zaokruženo teoretsko i praktično znanje koje omogućava obavljanje vrlo složenih poslova, razumijevanje i objašnjenje stručnih rezimea i pronalazaka.

To su složeniji poslovi stručnog vođenja, pripreme, analize, kontrole organizacije poslovnog procesa. Postoji potreba za koordiniranjem, rukovođenjem, raspoređivanjem, nadzor i savjetovanje u proizvodnom i poslovnom procesu. To su poslovi analize i promocije proizvoda na tržištu, samostalnog vođenja stručnih timova, samostalnog pripremanja odluka.

Najniži koeficijent složenosti je 3,00.

VIII grupa poslova podrazumijeva vrlo složene stručne poslove s potpunom složenosti samostalnog pripremanja odluka. Neophodno je specijalističko znanje, potrebno za izvođenje visoko stručnih i složenih poslova, za rad na naučno-istraživačkim projektima, složenijim i vrlo složenim poslovima rukovođenja, raspoređivanja, kontrole i koordiniranja poslovnog procesa.

Najniži koeficijent složenosti je 3,40.

IX grupa poslova podrazumijeva visoko složene kreativne poslove na analitičkom proračunavanju, teoretsko i praktično znanje i sposobnosti koje omogućavaju nova saznanja na stručno složenim oblastima organizovanja, projektovanja i koordinacije privrednih i drugih poslovnih sistema, rješavanje najkomplikovanijih problema i oblikovanja modela za prenos teoretskih znanja i rješavanja u praksi.

Najniži koeficijent složenosti je 3,70.

X grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove na organizovanju i učestvovanju u razvojnom i naučnom istraživanju, vođenju istraživačkih projekata i vođenju organizacionih

jedinica za istraživanje, organizovanje i koordinaciju rada privrednog sistema.

Najniži koeficijent složenosti je 4,00.

Član 49.

Najniža plaća je osnovica za obračun osnovne plaće zaposlenika i ne može biti manja od 55% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Plaća se obavezno usklađuje sa rastom troškova života ukoliko oni rastu najmanje 5% u posljednja tri mjeseca.

Član 50.

Poslodavac će pri zaključivanju ugovora o radu priznati zaposleniku radom stečene kvalifikacije (interna kvalifikacija) kod raspoređivanja na određene poslove i svrstati ga u određenu grupu složenosti.

Član 51.

Poslodavac je obavezan zaposleniku isplatiti plaću za obavljani rad, u pravilu jedanput mjesečno. Periodi isplate plaće ne mogu biti duži od 30 dana.

Član 52.

Zaposlenik ima pravo na uvećanu osnovnu plaću zbog rada u otežanim uslovima:

- najmanje 9% za teže uslove rada kao što su: vremenski uticaj (kiša, snijeg, sunce), prašina, vlaga, rad u tunelima, na mostovima, skelama, saobraćajnicama, fabrikama, halama, zaposlenik koji radi uz teže fizičko i psihičko opterećenje u proizvodnji i od kojeg proizvodnja direktno zavisi;
- najmanje 7% ako od njegovog angažovanja zavisi odvijanje proizvodnje, kvalitet, rokovi, naplata, plasman, ugovori, projekti i drugo;
- najmanje 5% ako njegov rad bitno ne utiče na proizvodnju, čiji su poslovi bitni i neophodni poslodavcu (zaposlenik koji radi na obradi podataka, informacija i slično).

Zaposleniku koji radi na gradilištu van sjedišta privrednog društva mogu se utvrditi i veća prava od utvrđenih u stavu 1. ovog člana.

Član 53.

Zaposlenik ima pravo na uvećanu plaću za:

- prekovremeni rad, najmanje 50%,
- rad u dane praznika koji su po zakonu neradni, 50%,
- noćni rad, najmanje 30%,
- rad na dan sedmičnog odmora, 20%,
- rad u smjenama, 10%.

Dodaci iz stava 1. ovog člana se međusobno ne isključuju.

Član 54.

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

Član 55.

Poslodavac koji ostvaruje dobit, može nagraditi zaposlenika iz dobiti, a u cilju postizanja većih rezultata rada, uštede, racionalizacije, kvaliteta, rokova, prodaje na tržištu i drugo.

Nagrade ove vrste su javne i sadrže obrazloženje povodom čega se daju.

Naknada plaće iz dobiti isplaćuje se u novcu, dionicama ili naturi.

Član 56.

Zaposleniku pripada naknada plaće za vrijeme prekida rada za koji zaposlenik nije kriv u visini najniže plaće utvrđene u članu 49. ovog ugovora.

Član 57.

Zaposlenik ima pravo na punu plaću u vrijeme:

- praznika,
- godišnjeg odmora,
- čekanja posla za koji zaposlenik nije kriv,
- i stručnog usavršavanja u slučajevima utvrđenim ovim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 58.

Plata pripravnika iznosi najmanje 70% osnovne plaće stepena zvanja za koje se zaposlenik osposobljava.

Član 59.

Zaposlenik sa promjenjenom radnom sposobnošću ostvaruje pravo na naknadu plaće u skladu za zakonom.

Član 60.

Učenicima i studentima na obaveznom praktičnom radu i praksi kod poslodavca pripada naknada ako je utvrdi poslodavac pravilnikom o radu.

Član 61.

Zaposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora, u visini od najmanje 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Pravo na regres zaposlenik ostvaruje u privrednom društvu u kojem je ostvario pravo na godišnji odmor.

Regres se ostvaruje u mjesecu u kojem zaposlenik koristi godišnji odmor.

Član 62.

Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini tri prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 63.

Ukoliko zaposlenik pravo na otpremninu ostvaruje po osnovu prestanka ugovora o radu, odnosno skidanja sa liste čekanja, otpremnina se isplaćuje u skladu sa Zakonom o radu.

Otpremnina se isplaćuje u novcu ili na drugi način prema dogovoru zaposlenika i poslodavca.

Član 64.

Zaposlenik ima pravo na ishranu u toku rada (topli obrok).

Ukoliko se ishrana ne obezbjeđuje kod poslodavca, zaposleniku se obezbjeđuje mjesečna naknada u iznosu od najmanje 25% prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 65.

Pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu poslodavac je dužan utvrditi naknadu troškova prevoza zaposlenika na posao i sa posla, u visini cijene prevoza na navedenoj relaciji.

Ukoliko je poslodavac obezbijedio vlastiti prevoz, zaposlenik nema pravo na naknadu za prevoz.

Član 66.

Zaposlenik ima pravo na terenski dodatak kao naknadu za povećane troškove života za vrijeme rada van mjesta zaposlenja.

Naknada za rad na terenu utvrđuje se zavisno od mjesta boravka (smještaj, ishrana i drugo) u jednakom iznosu za sve zaposlenike, s tim da taj iznos ne može biti manji od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.

Kada poslodavac obezbijedi smještaj i ishranu, zaposlenik je dužan isti koristiti, i tada mu ne pripada terenski dodatak.

Zaposlenik ima pravo na priznavanje troškova prevoza prilikom odlaska na teren i povratka u mjesto boravka sa terena, jednom u mjesecu.

Naknada za rad na terenu, kao i troškovi prevoza, isplaćuju se prvog dana za tekući mjesec rada na terenu.

Član 67.

Zaposlenik nema pravo na terenski dodatak:

- ako se svakodnevno vraća u mjesto boravka,
- ako je neopravdano izostao s posla,
- ako je bio na terenu, a koristio godišnji odmor,
- ako je na bolovanju ili drugom odsustvu.

Član 68.

Zaposlenik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu.

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

Putni troškovi obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela "de-lux" kategorije.

Dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo isplaćuje se na način propisan za organe uprave, u visini koja je propisana za zemlju u koju se putuje.

Član 69.

Zaposleniku koji je privremeno raspoređen ili upućen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice pripada pravo na mjesečnu naknadu troškova zbog odvojenog života od porodice.

Naknada za odvojeni život iznosi 70% prosječne mjesečne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Dnevnice, naknada za odvojeni život od porodice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Član 70.

Ukoliko zaposlenik ima odobrenje za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini 20% cijene litra benzina koji troši po jednom kilometru.

Član 71.

Zaposlenik i njegova porodica imaju pravo na solidarnu pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika, u visini 3 prosječne plaće,
- smrti ili teške invalidnosti člana zaposlenikove porodice, 2 prosječne plaće,
- teške bolesti zaposlenika, duže od 90 dana radi nabavke pomagala i drugih medicinskih usluga, 2 prosječne plaće.

Članom uže porodice u smislu stava 1. ovog člana smatraju se: supružnici, odnosno vanbračni supružnici, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

Član 72.

Poslodavac može nagraditi zaposlenika za neprekidni rad:

- 10 godina radnog staža, najmanje 30% zaposlenikove plaće,
- 20 godina radnog staža, najmanje 50% zaposlenikove plaće,
- 30 godina radnog staža, najmanje 70% zaposlenikove plaće,
- 35 - 40 godina radnog staža, 100% zaposlenikove plaće.

Član 73.

Poslodavac može jednom u toku kalendarske godine zaposlenikovom djetetu do najmanje 7 godina starosti, obezbijediti poklon prema mogućnostima.

Član 74.

Poslodavac ne može bez saglasnosti zaposlenika svoje potraživanje naplatiti iz njegove plaće ili njenog dijela, niti zbog svojih potraživanja osporiti plaću zaposleniku.

Zaposleniku se prisilno može obustaviti najviše jedna polovina plaće, radi ispunjenja zakonskih obaveza izdržavanja, a za ostale obaveze jedna trećina plaće.

VIII - IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Član 75.

Poslodavac i zaposlenik su obavezni prije tehničkog unapređenja ili patenta i uštede zaključiti ugovor i utvrditi sve pojedinosti vezane za implementaciju i naknadu za tehničko unapređenje.

IX - NAKNADA ŠTETE

Član 76.

Kada zaposlenik ili više njih napravi ili prouzrokuje štetu namjerno ili iz krajnje nepažnje tokom rada, dužan je istu nadoknaditi. Zaposlenik će nadoknaditi pričinjenu štetu poslodavcu ili trećem licu radeći za poslodavca.

Stvarni iznos prouzrokovane štete utvrđuju stručna i neutralna lica.

Šteta se može naknaditi sporazumno u ratama, s tim da mjesečni iznos rate ne može prelaziti jednu trećinu zaposlenikove plaće.

Poslodavac i zaposlenik mogu sporazumno postići dogovor o naknadi štete ili oslobođenju od naknade djelimično ili potpuno.

Član 77.

Poslodavac je obavezan naknaditi štetu zaposleniku ukoliko je ovaj pretrpi pri radu za poslodavca u slučaju da koristi svoj alat, opremu, mašine i druge uređaje.

Ako zaposlenik pretrpi povredu na radu ili u vezi sa radom (povreda, teža povreda, invalidnost, trajna invalidnost ili

nesposobnost za rad), poslodavac je obavezan naknaditi štetu u skladu sa zakonom.

Pojedinosti u vezi sa štetama poslodavac će urediti pravilnikom o radu.

X - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 78.

Ugovor o radu prestaje na način utvrđen Zakonom o radu.

Član 79.

Ugovor o radu se može otkazati:

- prestankom potrebe za obavljanjem posla zbog iznenadnog poremećaja na tržištu, nemogućnosti obezbjeđenja posla, nemogućnosti nabavke materijala, organizacionih i finansijskih poremećaja duže vrijeme,
- kršenjem radnih obaveza zaposlenika iz pravilnika i ugovora o radu.

Član 80.

Poslodavac je obavezan pismeno upozoriti zaposlenika o njegovom ponašanju i kršenju radnih obaveza iz pravilnika i ugovora o radu i ukazati na mogućnost otkaza.

Poslodavac je dužan zaposleniku uručiti otkaz u pismenoj formi, u skladu sa zakonom i pravilnikom o radu, uz navođenje razloga za davanje otkaza.

Poslodavac je obavezan omogućiti zaposleniku da iznese svoju odbranu.

Član 81.

Ukoliko ugovor o radu prestaje otkazom od strane poslodavca, otkazni rok traje 14 dana do 6 mjeseci.

Član 82.

Poslodavac koji zapošljava više od 15 zaposlenika, a koji u periodu od 6 mjeseci ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga, otkaze ugovor o radu najmanje petorici zaposlenika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška zaposlenika.

Poslodavac je obavezan program iz stava 1. ovog člana dostaviti i o njemu se konsultovati sa vijećem zaposlenika ili Sindikatom.

XI - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 83.

O pravima i obavezama zaposlenika u skladu sa Zakonom o radu i ovim ugovorom odlučuje poslodavac ili drugo ovlašteno lice.

Član 84.

Zaposlenik svoja pojedinačna prava iz radnog odnosa ostvaruje putem vijeća zaposlenika, Sindikata i nadležnog suda.

Član 85.

Zaposlenik je dužan da disciplinovano, odgovorno, kvalitetno i na vrijeme izvršava svoje poslove na kojima radi u duhu poslovnog morala, pravila struke i profesionalne odgovornosti i da povjerena sredstva, imovinu, alat i opremu kojom rukuje čuva od oštećenja i havarija.

XII - PRAVILNIK O RADU

Član 86.

Poslodavac koji zapošljava više od 15 zaposlenika dužan je u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom donijeti pravilnik o radu.

Prilikom donošenja pravilnika o radu poslodavac se obavezno konsultuje sa vijećem zaposlenika, odnosno Sindikatom.

Poslodavac koji ima manje od 15 zaposlenika zaključuje sa njima ugovore o radu, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Sindikalni povjerenik (Sindikat) i vijeće zaposlenika mogu osporiti pravilnik o radu i ugovor o radu ako isti nisu u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

XIII - UČEŠĆE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU - VIJEĆA ZAPOSLENIKA

Član 87.

Zaposlenici učestvuju u donošenju odluka od interesa za radnu i socijalnu sredinu putem vijeća zaposlenika, kod poslodavca koji redovno zapošljava najmanje 15 zaposlenika.

Vijeće zaposlenika se formira na zahtjev 20% zaposlenika ili Sindikata.

XIV - MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 88.

U slučaju spora nastalog između potpisnika ovog ugovora, ako između njih nije dogovoren način mirnog rješavanja spora, sprovodi se postupak mirenja od strane mirovnog vijeća, u skladu sa Zakonom o radu.

Mirovno vijeće može se formirati za teritoriju Federacije BiH, odnosno područje kantona.

Mirovno vijeće za teritoriju Federacije BiH sastoji se od tri člana, i to: predstavnika poslodavca, Sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu sa liste koju utvrđuje federalni ministar u oblasti za koju se zaključuje ovaj ugovor.

Mirovno vijeće formira se za period primjene ovog ugovora.

Član 89.

Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i dejstvo ovog ugovora.

Član 90.

Rješavanje kolektivnog radnog spora, strane u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži.

Za sprovođenje arbitražnog postupka formira se arbitražno vijeće koje broji pet arbitara.

Svaka ugovorna strana imenuje po dva arbitra a petog nezavisnog člana biraju sporazumno iz reda uglednih stručnjaka iz oblasti koja je predmet spora.

Član 91.

Arbitražna odluka je konačna i ima snagu ovog ugovora.

XV - USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 93.

Radi zaštite ekonomskih i socijalnih prava i interesa, zaposleni imaju pravo organizovati sindikalnu organizaciju ili drugi oblik sindikalnog organizovanja kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad i sindikalno organizovanje zaposlenih.

Sindikat se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi, a poslodavac iste respektovati u skladu sa ratifikovanim konvencijama, zakonom i ovim ugovorom.

Član 94.

Poslodavac se obavezuje da će prema svojim mogućnostima uvažavati potrebe Sindikata u vezi sa:

- prostorom za rad i održavanje sastanaka sindikalne organizacije i njenih organa,
- korištenjem telefona, telefaksa, aparata za umnožavanje i drugih tehničkih sredstava neophodnih za sprovođenje sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava zaposlenika,
- obračunom i doznačavanjem sindikalne članarine,
- naknadom plaće sindikalnom povjereniku za vrijeme provedeno u obavljanju sindikalnih aktivnosti.

Član 95.

Sindikalni povjerenik obavlja svoje aktivnosti u radnom vremenu i prima naknadu plaće u skladu sa ovim ugovorom i ugovorom o radu.

Poslodavac se obavezuje osigurati naknadu plaće u punom iznosu najviše jednom glavnom sindikalnom povjereniku kada ovaj predstavlja više od 500 zaposlenih članova sindikalne organizacije.

Poslodavac i sindikat će posebnim sporazumom utvrditi broj sindikalnih povjerenika sa pravom na rad do četiri sata sedmično radi obavljanja sindikalnih aktivnosti na teret sindikalne

organizacije, zavisno od broja članova sindikalne organizacije i oblika organizovanja njenih aktivnosti, tehničko-tehnološke organizacije rada i materijalnih mogućnosti poslodavca.

Poslodavac će obezbijediti naknadu plaće za vrijeme najviše do sedam dana u kalendarskoj godini, provedeno na obrazovanju i osposobljavanju sindikalnog povjerenika za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Član 96.

Poslodavac je dužan Sindikatu obezbijediti potrebne informacije o pitanjima iz ovog ugovora i drugim pitanjima koja bitno utiču na socijalno-ekonomski položaj zaposlenika.

Sindikat u privrednom društvu djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima i uputstvima.

Za vrijeme trajanja mandata i rada u Sindikatu, zaposleniku se ne može otkazati ugovor o radu, bez prethodne saglasnosti Sindikata, izuzev ako je grubo prekršio Zakon o radu, ovaj ugovor ili nedopušteno prekoračio sindikalna pravila.

XVI - ŠTRAJK

Član 97.

U skladu sa odredbama Zakona o radu, Zakona o štrajku, a na osnovu sindikalnih prava o štrajku, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i sprovesti ga u cilju zaštite socijalnih i ekonomskih prava i interesa svojih članova.

Prije poziva na štrajk Sindikat će iskoristiti druge metode kao što su dijalog i pregovori.

Pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili statutom društva, poslodavac će utvrditi minimum neophodnih poslova koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka.

Za vrijeme štrajka članovi Sindikata ostvaruju prava iz pravilnika i ugovora o radu.

Član sindikata koji ne poštuje pravila i upute Sindikata o štrajku i odredbe ovog ugovora, neće imati zaštitu Sindikata.

Član 98.

Organizovanje i učešće u štrajku na način utvrđen zakonom i Pravilima sindikata ne predstavlja povredu radne obaveze i ne može biti osnov za utvrđivanje bilo kakve odgovornosti niti za prestanak radnog odnosa.

XVII - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 99.

Za ostvarivanje prava i obaveza poslodavca i zaposlenika, koja nisu regulisana ovim ugovorom, primjenjuje se Zakon o radu.

Član 100.

Tumačenje, primjena i sprovođenje ovog ugovora u nadležnosti je zajedničke komisije, koju sporazumno osnivaju potpisnici ovog ugovora.

Član 101.

Ovaj ugovor registruje se kod nadležnog organa uprave za poslove socijalne politike, raseljenih osoba i izbjeglica u Federaciji Bosne i Hercegovine, a nakon njegovog objavljivanja.

Član 102.

Ovaj ugovor važi godinu dana od dana početka njegove primjene.

Član 103.

Ovaj ugovor objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH" i stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

Broj 07-159/2000	Broj 13-02-3894-3/99
25. oktobra 2000. godine	25. oktobra 2000. godine
Sarajevo	Sarajevo
Sindikat	Federalno ministarstvo energije,
građevinarstva i industrije	rudarstva i industrije
građevinskog materijala	Ministar
Federacije BiH	Mirsad Salkić, s. r.
Predsjednik	
Šaban Kadić, s. r.	

Na temelju članka 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99 i 32/00) i članka 1. Općeg kolektivnog

ugovora za teritoriju Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 19/00), Sindikat građevinarstva i industrije građevinskog materijala u Federaciji Bosne i Hercegovine i Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

O PRAVIMA I OBVEZAMA POSLODAVACA I UPOSLENIKA U OBLASTI GRADITELJSTVA, INDUSTRIJE GRAĐEVINSKOG MATERIJALA I PROJEKTIRANJA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

I - OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: ugovor), uređuju se prava i obveze iz rada i po temelju rada, između poslodavca s jedne strane i uposlenika s druge strane za djelatnost:

1. GRAĐEVINARSTVA:

- visokogradnja,
- niskogradnja i hidrogradnja,
- izgradnja prometnica,
- montažerski radovi,
- instalaterski i završni radovi u građevinarstvu,
- izolaterski radovi.

2. INDUSTRIJE I PROIZVODNJE:

- iskop kamena, obrada i prerada od kamena,
- iskop šljunka i pijeska i prerada od šljunka i pijeska,
- proizvodnja vapna i gipsa,
- proizvodnja cementa,
- proizvodnja opeke i crijepa,
- proizvodnja betonskih prefabrikata (betonska galanterija),
- proizvodnja keramike,
- proizvodnja i ugradnja stakla.

3. PROJEKTNE I SRODNE USLUGE:

- prostorno i urbanističko planiranje,
- projektovanje,
- inženjering,
- premjer zemljišta,
- ispitivanje građevinskog materijala,
- znanstveno-istraživački rad (instituti),
- geoistraživanje i druge skupine u skladu sa klasifikacijom djelatnosti.

Članak 2.

Potpisnice ovog ugovora suglasne su da se ovaj ugovor primjenjuje u svim gospodarskim društvima (poduzećima) sa državnim, odnosno većinskim državnim kapitalom, na teritoriju Federacije BiH.

Članak 3.

Pravilnikom o radu i ugovorom o radu ne može se utvrditi manji opseg prava i obveza od onih koji su utvrđeni ovim ugovorom.

Članak 4.

Uposlenici imaju pravo da se organiziraju u Sindikat, te se u njega učlane sukladno Statutu i Pravilima ovog sindikata.

Nitko nema pravo zabraniti organiziranje, rad i učlanjenje u Sindikat po slobodnoj volji uposlenika.

Članak 5.

Ovaj ugovor obvezuje ugovorne strane da ga pravilno i vjerno štiju i eliminiraju sve radnje koje onemogućavaju njegovo izvršenje.

II - ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoju unutarnju organizaciju, organizacijske dijelove, strukturu i broj uposlenika, te uvjete koje uposlenici moraju ispunjavati za rad na pojedinim poslovima, te je dužan o njima upoznati uposlenika prije sklapanja ugovora o radu.

Članak 7.

Pored općih uvjeta za sklapanje ugovora o radu utvrđenih zakonom, mogu se aktom poslodavca utvrditi i posebni uvjeti, kao što su:

- školska sprema,
- radno i stručno iskustvo,
- određena specijalistička znanja,
- psihološka i tjelesna sposobnost i
- ostali uvjeti koje propiše poslodavac.

Članak 8.

Uposlenik koji ispunjava opće i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog rase, boje, spola, jezika, vjere, nacije, socijalnog podrijetla, pripadnosti ili nepripadnosti političkoj stranci ili sindikatu.

Članak 9.

Poslodavac koji ima uposlenika na čekanju, ne može sklopiti ugovor o radu sa novim uposlenikom, ukoliko unutar gospodarskog društva postoji uposlenik na čekanju koji ispunjava opće i posebne uvjete za obavljanje tih poslova, utvrđene pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

1. Sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

Ugovorom o radu zasniva se radni odnos između poslodavca i uposlenika.

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se sa svim uposlenicima u pisanom ili usmenom obliku bez obzira da li je radni odnos zasnovan na neodređeno ili određeno vrijeme, puno ili nepuno radno vrijeme ili je predviđen probni rad.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i sa uposlenikom koji se upućuje na rad u inozemstvo.

Članak 12.

Ugovor o radu može da sklopi, svaka osoba koja je navršila 15 godina života i koja ima opću zdravstvenu sposobnost, kao i invalidna osoba koja je osposobljena za obavljanje određenih poslova, i ima zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova.

Članak 13.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa stranim državljaninom pod uvjetima utvrđenim zakonom i ovim ugovorom.

Članak 14.

Poslodavac može u toku radnog odnosa uposlenika premjestiti na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnom iskustvu i u tom slučaju se sa uposlenikom sklapa novi ugovor o radu.

Članak 15.

Ugovor o radu treba da sadrži bitne uglavke navedene u Zakonu o radu.

Članak 16.

Ukoliko se uposlenik upućuje na rad u inozemstvo, ugovor o radu treba da sadrži pored uglavaka sadržanih u Zakonu o radu i sljedeće uglavke:

- trajanje rada u inozemstvu,
- valutu u kojoj će se isplaćivati plaća i druga primanja u novcu i naturi, na koja uposlenik ima pravo za vrijeme rada u inozemstvu,
- terenski dodatak, naknada za topli obrok, naknada za prijevoz,
- vremensko razdoblje posjete obitelji za vrijeme rada u inozemstvu,
- uvjeti vraćanja u zemlju i druge uvjete u svezi sa zaštitom na radu i propisima zemlje u koju je uposlenik upućen.

Ugovor o radu sklapa se prije odlaska uposlenika u inozemstvo.

2. Probni rad

Članak 17.

Poslodavac može uvesti probni rad kao poseban uvjet za zasnivanje radnog odnosa za obavljanje određenih poslova.

Duljina probnog rada za obavljanje određenih poslova utvrđuje se ugovorom o radu, s tim da ne može trajati dulje od šest mjeseci.

III - NAOBRAZBA, OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Članak 18.

Poslodavac će uposleniku omogućiti da se sukladno potrebama poslova i vlastitim potrebama školuje, naobrazuje, stručno i praktično osposobljava i usavršava za rad.

Uposlenik je dužan da sukladno potrebama rada, dopunjava svoja znanja i stručnost, te da se školuje, naobrazuje, osposobljava i usavršava za rad sukladno tehnološkim dostignućima.

Medusobna prava i obveze između uposlenika koji je upućen na naobrazbu i poslodavca uređuju se pravilnikom i ugovorom o radu.

1. Prijem vježbenika

Članak 19.

Poslodavac može osobu koja se prvi put upošljava u zanimanju za koje se školovala uposliti kao vježbenika.

Osposobljavanje vježbenika, polaganje stručnog ispita i druga pitanja u svezi sa ovom materijom uređuju se pravilnikom o radu.

2. Volonterski rad

Članak 20.

Poslodavac je dužan sa uposlenikom u svojstvu volontera sklopiti ugovor u pisanom obliku.

Poslodavac može pravilnikom o radu za osobu koja je na volonterskom radu utvrditi naknade kao što su topli obrok, prijevoz s posla i na posao i sl.

IV - RADNO VRIJEME

Članak 21.

Puno vrijeme uposlenika traje 40 sati tjedno.

O raspodjeli i preraspodjeli radnog vremena, ovisno od procesa rada, odlučuje poslodavac pravilnikom o radu ili odlukom u pisanom obliku.

Članak 22.

Prekovremeni rad u gospodarskom društvu može trajati onoliko vremena koliko je prijeko potrebno da se otklone uzroci zbog kojih je i uveden sukladno zakonu.

Članak 23.

Sukladno uvjetima i potrebama gospodarskog društva, a posebno radi povećanja proizvodnje, i boljeg korištenja radnog vremena, većeg finansijskog efekta, sustizanja rokova i korištenja vremenskih pogodnosti - poslodavac može uvesti preraspodjelu radnog vremena.

Poslodavac može preraspodjeliti radno vrijeme tako da isto tijekom jednog razdoblja traje dulje ili kraće od punog radnog vremena.

Preraspodjela se može uvesti za razdoblje od šest mjeseci i za kalendarsku godinu.

Preraspodjela se može uvesti kako za gospodarsko društvo u cjelini tako i za pojedine organizacione jedinice.

Preraspoređeno radno vrijeme nema karakter rada duljeg od punog radnog vremena.

Članak 24.

Radno vrijeme za rad u inozemstvu usklađuje se sa radnim vremenom zemlje u koju se uposlenik upućuje.

Preraspodjelu radnog vremena za uposlenika upućenog na rad u inozemstvo, poslodavac utvrđuje pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Članak 25.

Poslodavac sa uposlenikom može sklopiti ugovor o radu i za rad sa nepunim radnim vremenom.

Pravilnikom o radu poslodavac će odrediti poslove i uvjete za koje se može predvidjeti rad sa nepunim radnim vremenom.

Uposlenik sa nepunim radnim vremenom ostvaruje prava iz temelja rada sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 26.

Uposlenici koji rade na teškim i po zdravlje štetnim poslovima, imaju pravo na skraćeno radno vrijeme sukladno zakonu.

Pravilnikom o radu i ugovorom o radu, a sukladno Zakonu o radu, poslodavac će odrediti koji su to poslovi iz stavka 1. ovog članka.

Skraćeno radno vrijeme izjednačeno je sa punim radnim vremenom i uposlenik ostvaruje ista prava iz temelja rada kao da je radio puno radno vrijeme.

Članak 27.

Prekovremeni rad se ne može uvesti uposleniku:

- mlađem od 18 godina,
- invalidu koji radi kraće radno vrijeme od punog radnog vremena,
- kojem bi se pogoršalo zdravstveno stanje ili ugrozio život.

Trudnica, majka odnosno posvojilac sa djetetom do tri godine života i samohrani roditelj odnosno posvojilac sa djetetom do 6 godina života, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dragovoljnom pristanku na takav rad.

V - ODMORI I DOPUSTI

1. Odmori

Članak 28.

Uposleniku pripada pravo na dnevni odmor, tjedni odmor i godišnji odmor.

Trajanje odmora tijekom dana, tjednog i godišnjeg odmora utvrđuje se pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Članak 29.

Uposlenik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na 30 minuta odmora tijekom dana.

Odmor tijekom radnog dana ne ubraja se u radno vrijeme.

Članak 30.

Uposlenik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno, ako radi uzastopno dva radna dana.

Iznimno, na sezonskim poslovima dnevni odmor uposlenika može trajati najmanje 10 sati neprekidno ako radi uzastopno dva radna dana, a za malodobne uposlenike najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 31.

Uposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

Članak 32.

Uposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 18 radnih dana.

Malodobni uposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Članak 33.

Uposlenik koji se prvi put uposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa dulji od osam dana, pravo da koristi godišnji odmor stječe nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

U slučaju da uposlenik nije ispunio uvjet iz stavka 1. ovog članka, ima pravo na najmanje po 1 dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

Članak 34.

Pravo na godišnji odmor dulji od 18 radnih dana ostvaruje uposlenik ovisno od duljine trajanja radnog staža, a koji ispunjava sljedeće kriterije:

- do 5 godina staža, 2 radna dana,
- od 5 do 10 godina staža, 3 radnih dana,
- od 10 do 15 godina staža, 5 radnih dana,
- od 15 do 20 godina staža, 7 radnih dana,
- od 20 do 30 godina staža, 9 radnih dana,
- preko 30 godina staža, 12 radnih dana.

Članak 35.

Uposleniku, samohranom roditelju sa djecom do 7 godina života pripada pravo na dulji godišnji odmor, najmanje 2 radna dana za svako dijete.

Uposleniku invalidu sa preko 50% invalidnosti pripada pravo na uvećan godišnji odmor za još 3 radna dana.

Uposleniku mlađem od 18 godina života uvećava se godišnji odmor za 7 radnih dana.

Članak 36.

Godišnji odmor može trajati najduže 30 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

Iznimno, uposleniku koji radi na iznimno teškim poslovima (težak i naporan rad, rad pod povećanim atmosferskim tlakom, rad pod zemljom, rad u vodi, vlazi, rad pod kontinuiranim zračenjem, otrovnim plinovima, lakovima i isparavanjima, prašini, rad sa eksplozivnim sredstvima i sl.) pripada pravo na godišnji odmor u trajanju do 45 radnih dana.

Članak 37.

Poslodavac na koncu kalendarske godine utvrđuje plan i program korištenja godišnjih odmora i prezentira ga uposlenicima.

Poslodavac će konzultirati Sindikat ili vijeće zaposlenika, te uzeti u obzir njihova mišljenja u svezi sa planom korištenja godišnjeg odmora za narednu kalendarsku godinu.

2. Dopusti sa rada

Članak 38.

Uposlenik ima pravo na plaćeni dopust sa rada uz naknadu plaće do 7 radnih dana u tijeku kalendarske godine - plaćeni dopust u slučaju:

- sklapanja braka uposlenika,
- rođenja djeteta,
- sklapanja braka djeteta uposlenika,
- smrti člana uže obitelji,
- teške bolesti člana obitelji,
- selidbe u mjestu prebivališta,
- selidbe izvan mjesta prebivališta preko 50 km,
- selidbe u inozemstvo,
- u slučaju elementarne nepogode,
- u slučaju rastave braka.

Pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavac će utvrditi broj dana za pojedine slučajeve.

Članak 39.

Za vrijeme školovanja uz rad, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je uposlenik upućen od poslodavca ili uz njegovu suglasnost, uposlenik ima pravo:

- na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita u srednjoj školi u trajanju 5 radnih dana za svaki razred,
- na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita na višoj i visokoj školi u trajanju od 7 radnih dana za svaku godinu školovanja.

Članak 40.

Uposleniku pripada pravo na plaćeni dopust sa rada radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, sukladno zakonu.

Uposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o korištenju dopusta iz stavka 1. ovog članka.

Članak 41.

Uposleniku se može, na njegov zahtjev, odobriti dopust sa rada bez naknade plaće - neplaćeni dopust do 30 dana u slučajevima:

- njege teško bolesnog člana obitelji,
- liječenja,
- izgradnje ili popravke kuće (stana),
- školovanja i naobrazbe,
- sudjelovanja u sportskim, kulturnim i drugim manifestacijama u zemlji i inozemstvu.

Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta, uposleniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa, sukladno zakonu.

VI - ZAŠTITA UPOSLENIKA

Članak 42.

Zaposlenik ima pravo na zaštitu na radu.

Poslodavac je obavezan upoznati uposlenika sa mjerama osobne i kolektivne zaštite, koje se koriste u gospodarskom društvu na pojedinim poslovima.

Poslodavac je obavezan obrazovati i usavršavati uposlenika u svezi sa zaštitom na radu, protivpožarnom zaštitom i zaštitom zdravlja i sigurnosti.

Poslodavac je dužan osobna i kolektivna sredstva, opremu i uređaje za rad redovito nabavljati, održavati i kontrolirati sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

Poslodavac je dužan posebnu pozornost posvetiti upoznavanju malodobnih uposlenika i žena sa mjerama zaštite na radu i pridržavati se Zakona o radu, ovog ugovora i Zakona o zaštiti na radu, mjera protivpožarne zaštite i obveza u svezi sa

liječničkim pregledima uposlenika koji obavljaju poslove na kojima su liječnički pregledi obvezni.

Poslodavac je obavezan donijeti poseban akt koji uređuje mjesta i aktivnosti zaštite na radu, protivpožarne zaštite, sigurnosti i zdravstvene skrbi uposlenika.

Poslodavac je dužan imati stručnu osobu za kontrolu, promicanje i sprovođenje mjera zaštite na radu i protivpožarne zaštite.

Članak 43.

Uposlenik je obavezan:

- sprovođenje preventivne i naredene mjere zaštite na radu i protivpožarne zaštite,
- upozoriti na nedostatak zaštitnih i preventivnih sredstava i odbiti posao koji će ugroziti materijalna dobra i uzrokovati štetu po zdravlje i život ljudi.

Članak 44.

Uposlenik čini povredu na radu neprovođenjem mjera iz oblasti zaštite na radu, protivpožarne zaštite, odbijanjem liječničkih pregleda kao i nepridržavanjem mjera zdravstvene skrbi.

Ukoliko uposlenik ošteti uređaje i zaštitnu opremu, takođe čini povredu na radu i dužan je poslodavcu nadoknaditi učinjenu štetu.

Članak 45.

Ukoliko poslodavac ne provede propisane mjere zaštite na radu i ne osigura osobna i kolektivna zaštitna sredstva, uposlenik je dužan da ga upozori, te ukoliko poslodavac nedostatak na koji je upozoren ni tada ne ukloni, a uposleniku prijeti neposredna opasnost po život, ima pravo sukladno Zakonu o radu da odbije da radi i obvezu da o tome odmah obavijesti inspekciju rada kantona.

Članak 46.

Uposleniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme dok traje privremena nesposobnost za rad.

Uposlenik koji je privremeno nesposoban za rad zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, nakon liječenja ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad, ako je od strane liječnika utvrđena njegova potpuna sposobnost za rad.

VII - PLAĆE I NAKNADE

Članak 47.

Podaci o plaćama uposlenika su javni.

Podaci o pojedinačnim isplatama nisu javni.

Plaća se isplaćuje u neto iznosu a obvezno obračunava u bruto iznosu.

Poslodavac je obavezan uposleniku uručiti obračun plaće u pisanom obliku.

Bez suglasnosti uposlenika poslodavac ne može uvesti ni jedan odbitak od plaće, po bilo čijem nalogu, izuzev onih koji su utvrđeni zakonom.

Uposleniku se isplaćuje iznos plaće po odbitku obveznih doprinosa i poreza na plaću, sudskih zabrana, računajući i one za koje je on dao svoju suglasnost (sindikalna članarina, kredit, kasa uzajamne potpore i druge solidarne akcije).

Poslodavac je obavezan odbijati i uplaćivati sindikalnu članarinu članovima Sindikata sukladno odluci Sindikata.

Članak 48.

Osnovna plaća je najniži iznos (neto plaća) koji se uposleniku isplaćuje za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće skupine složenosti, normalne uvjete i rezultate rada.

Osnovna plaća utvrđuje se za svakog uposlenika pojedinačno, ovisno od vrste i skupine složenosti poslova, njegovog doprinosa u radu, njegove sposobnosti u korištenju sredstava, alata i opreme, kvalitete rada, te stručne spremlje i stupnja znanstvenog zvanja ili drugog službenog zvanja, utvrđenog zakonom, pravilnikom i ugovorom o radu.

Odnos između osnovice najniže i najviše vrednovanih poslova iznosi najmanje 1:4.

Svaka skupina poslova utvrđena je donjom granicom koeficijenta tj. najnižim koeficijentom, kako slijedi:

I skupina složenosti poslova podrazumijeva jednostavne rutinske poslove sastavljene od manjeg broja različitih i kratkotrajnih operacija koje se obavljaju po jednostavnom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada.

Najniži koeficijent složenosti poslova je 1,00.

II skupina poslova podrazumijeva manje složene poslove u proizvodnji, zajedničkim službama i upravi, koji se ponavljaju i izvode s jednostavnim i mehaniziranim sredstvima rada i bez njih. Ova grupa poslova ima u pravilu specifičnu organizaciju i podjelu rada.

Najniži koeficijent složenosti je 1,25.

III skupina poslova podrazumijeva srednje složene poslove u proizvodnji, poslove s različitim strojevima, alatom i napravama, u stručnim službama, upravi i slično, na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova.

Najniži koeficijent složenosti je 1,60.

IV skupina poslova podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove koji se obavljaju u proizvodnji sa različitim oruđima i napravama, poslove kod pripreme rada i pri osiguranju proizvodnje, poslovnih i odgovarajućih procesa, poslove za raspoređivanje i kontrolu rada, za pripremu materijala i alata za manje složene poslove.

Obavljanje ovih poslova zahtijeva razumijevanje naputaka iz pisanih, usmenih i grafičkih oblika i njihov prijenos za rješavanje manje složenih, srednje složenih i složenih poslova.

Najniži koeficijent složenosti je 2,00.

V skupina poslova podrazumijeva složenije poslove koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju zadataka. To su poslovi sa raznovrsnim operacijama, sa različitim strojevima i sredstvima, uvođenje visoko mehaniziranih i automatiziranih sredstava nižeg stupnja automatiziranosti i nadzor nad njima, poslovi organiziranja, vođenja, pripreme rada, posebni zadaci u oblasti usluga. Poslovi koji značajno utječu na radnu uspješnost kod drugih poslova i na uspješnost poslovanja.

Najniži koeficijent složenosti je 2,30.

VI skupina poslova podrazumijeva složene i specijalizirane poslove koji se izvode sa različitim strojevima i sredstvima, poslovi na pripremi, projektiranju, analiziranju i operativnom i stručnom vođenju radnih procesa, rukovođenju poslovanja jedinice, analitičkog proučavanja proizvodnje, specijalnih i administrativnih procesa, rukovanja procesom kontrole. Obavljanje poslova traži samo smjernice za rad. Potrebno je teorijsko i praktično znanje za obavljanje poslova veće specijaliziranosti.

Najniži koeficijent složenosti je 2,65.

VII skupina poslova podrazumijeva složene i visokosložene raznovrsne operacije za koje je potrebno zaokruženo znanje i sposobnost sustavnog obrazovanja i znanstvenog rada, zaokruženo teorijsko i praktično znanje koje omogućava obavljanje vrlo složenih poslova, razumijevanje i objašnjenje stručnih rezimea i pronalazaka.

To su složeniji poslovi stručnog vođenja, pripreme, analize, kontrole organizacije poslovnog procesa. Postoji potreba za koordiniranjem, rukovođenjem, raspoređivanjem, nadzor i savjetovanje u proizvodnom i poslovnim procesu. To su poslovi analize i promocije proizvoda na tržištu, samostalnog vođenja stručnih timova, samostalnog pripremanja odluka.

Najniži koeficijent složenosti je 3,00.

VIII skupina poslova podrazumijeva vrlo složene stručne poslove s potpunom složenosti samostalnog pripremanja odluka. Neophodno je specijalističko znanje, potrebno za izvođenje visoko stručnih i složenih poslova, za rad na znanstvenoistraživačkim projektima, složenijim i vrlo složenim poslovima rukovođenja, raspoređivanja, kontrole i koordiniranja poslovnog procesa.

Najniži koeficijent složenosti je 3,40.

IX skupina poslova podrazumijeva visoko složene kreativne poslove na analitičkom proračunavanju, teoretsko i praktično znanje i sposobnosti koje omogućavaju nova saznanja na stručno složenim oblastima organiziranja, projektiranja i koordiniranja gospodarskih i drugih poslovnih sustava, rješavanje najkompliciranijih problema i oblikovanja modela za prijenos teorijskih znanja i rješavanja u praksi.

Najniži koeficijent složenosti je 3,70.

X skupina poslova podrazumijeva najsloženije poslove na organiziranju i sudjelovanju u razvojnom i znanstvenom istraživanju, vođenju istraživačkih projekata i vođenju organizacionih jedinica za istraživanje, organiziranje i koordinaciju rada gospodarskog sustava.

Najniži koeficijent složenosti je 4,00.

Članak 49.

Najniža plaća je osnovica za obračun osnovne plaće uposlenika i ne može biti manja od 55% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Plaća se obvezno usklađuje sa rastom troškova života ukoliko oni rastu najmanje 5% u posljednja tri mjeseca.

Članak 50.

Poslodavac će pri sklapanju ugovora o radu priznati uposleniku radom stečenu kvalificiranost (interna kvalificiranost) kod raspoređivanja na određene poslove i razvrstati ga u određenu skupinu složenosti.

Članak 51.

Poslodavac je obavezan uposleniku isplatiti plaću za obavljeni rad, u pravilu jedanput mjesečno. Razdoblja isplate plaće ne mogu biti duža od 30 dana.

Članak 52.

Uposlenik ima pravo na uvećanu osnovnu plaću zbog rada u otežanim uvjetima:

- najmanje 9% za teže uvjete rada kao što su: vremenski utjecaj (kiša, snijeg, sunce), prašina, vlaga, rad u tunelima, na mostovima, skelama, prometnicama, tvornicama, halama, uposlenik koji radi uz teže tjelesno i psihičko opterećenje u proizvodnji i od kojeg proizvodnja izravno ovisi;
- najmanje 7% ako od njegove angažiranosti ovisi odvijanje proizvodnje, kvaliteta, rokovi, naplata, plasman, ugovori, projekti i drugo;
- najmanje 5% ako njegov rad bitno ne utječe na proizvodnju, čiji su poslovi bitni i prijeko potrebni poslodavcu (uposlenik koji radi na obradi podataka, informacija i slično).

Uposleniku koji radi na gradilištu izvan sjedišta gospodarskog društva mogu se utvrditi i veća prava od utvrđenih u stavku 1. ovog članka.

Članak 53.

Uposlenik ima pravo na uvećanu plaću za:

- prekovremeni rad, najmanje 50%,
- rad u dane blagdana koji su po zakonu neradni, 50%,
- noćni rad, najmanje 30%,
- rad na dane tjednog odmora, 20%,
- rad u smjenama, 10%.

Dodaci iz stavka 1. ovog članka se međusobno ne isključuju.

Članak 54.

Osnovna plaća uposlenika uvećava se za svaku godinu mirovinskog straža, najmanje za 0,6%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Članak 55.

Poslodavac koji ostvaruje dobit, može nagraditi uposlenika iz dobiti, a u cilju postizanja većih rezultata rada, uštede, racionalizacije, kvalitete, rokova, prodaje na tržištu i drugo.

Nagrade ove vrste su javne i sadrže obrazloženje povodom čega se daju.

Naknada plaće iz dobiti isplaćuje se u novcu, dionicama ili naturi.

Članak 56.

Uposleniku pripada naknada plaće za vrijeme prekida rada za koji uposlenik nije kriv u visini najniže plaće utvrđene u članku 49. ovog ugovora.

Članak 57.

Uposlenik ima pravo na punu plaću u vrijeme:

- blagdana,
- godišnjeg odmora,
- čekanja posla za koji uposlenik nije kriv,
- naobrazbe i stručnog usavršavanja u slučajevima utvrđenim ovim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Članak 58.

Plata vježbenika iznosi najmanje 70% osnovne plaće stupnja zvanja za koje se uposlenik osposobljava.

Članak 59.

Uposlenik sa promjenjenom radnom sposobnošću ostvaruje pravo na naknadu plaće sukladno zakonu.

Članak 60.

Učenicima i studentima na obveznom praktičnom radu i praksi kod poslodavca pripada naknada ako je utvrdi poslodavac pravilnikom o radu.

Članak 61.

Uposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora, u visini od najmanje 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Pravo na regres uposlenik ostvaruje u gospodarskom društvu u kojem je ostvario pravo na godišnji odmor.

Regres se ostvaruje u mjesecu u kojem uposlenik koristi godišnji odmor.

Članak 62.

Uposlenik ima pravo na otpremninu prigodom odlaska u mirovinu u visini tri prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Članak 63.

Ukoliko uposlenik pravo na otpremninu ostvaruje iz temelja prestanka ugovora o radu, odnosno skidanja sa liste čekanja, otpremnina se isplaćuje sukladno Zakonu o radu.

Otpremnina se isplaćuje u novcu ili na drugi način prema dogovoru uposlenika i poslodavca.

Članak 64.

Uposlenik ima pravo na ishranu u tijeku rada (topli obrok).

Ukoliko se ishrana ne osigurava kod poslodavca, uposleniku se osigurava mjesečna naknada u iznosu od najmanje 25% prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Članak 65.

Pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu poslodavac je dužan utvrditi naknadu troškova prijevoza uposlenika na posao i sa posla, u visini cijene prijevoza na navedenoj relaciji.

Ukoliko je poslodavac osigurao vlastiti prijevoz, uposlenik nema pravo na naknadu za prijevoz.

Članak 66.

Uposlenik ima pravo na terenski dodatak kao naknadu za povećane troškove života za vrijeme rada izvan mjesta uposlenja.

Naknada za rad na terenu utvrđuje se ovisno od mjesta boravka (smještaj, ishrana i drugo) u jednakom iznosu za sve uposlenike, s tim da taj iznos ne može biti manji od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.

Kada poslodavac osigura smještaj i ishranu, uposlenik je dužan isti koristiti, i tada mu ne pripada terenski dodatak.

Uposlenik ima pravo na priznavanje troškova prijevoza prigodom odlaska na teren i povratka u mjesto boravka sa terena, jednom u mjesecu.

Naknada za rad na terenu, kao i troškovi prijevoza, isplaćuju se prvog dana za tekući mjesec rada na terenu.

Članak 67.

Uposlenik nema pravo na terenski dodatak:

- ako se svakodnevno vraća u mjesto boravka,
- ako je neopravdano izostao s posla,
- ako je bio na terenu, a koristio godišnji odmor,
- ako je na bolovanju ili drugom dopustu.

Članak 68.

Uposlenik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu.

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

Putni troškovi obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela "de-lux" kategorije.

Dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo isplaćuje se na način propisan za organe uprave, u visini koja je propisana za zemlju u koju se putuje.

Članak 69.

Uposleniku koji je privremeno raspoređen ili upućen na rad izvan mjesta prebivališta njegove obitelji pripada pravo na mjesečnu naknadu troškova zbog odvojenog života od obitelji.

Naknada za odvojeni život iznosi najmanje 70% prosječne mjesečne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Dnevnice, naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 70.

Ukoliko uposlenik ima odobrenje za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini 20% cijene litra benzina koji troši po jednom kilometru.

Članak 71.

Uposlenik i njegova obitelj imaju pravo na solidarnu potporu u slučaju:

- smrti uposlenika, u visini 3 prosječne plaće,
- smrti ili teške invalidnosti člana uposlenikove obitelji, 2 prosječne plaće,
- teške bolesti uposlenika, duže od 90 dana radi nabave pomagala i drugih medicinskih usluga, 2 prosječne plaće.

Članom uže obitelji u smislu stavka 1. ovog članka smatraju se: supružnici, odnosno vanbračni supružnici, dijete (bračno, vanbračno, posvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojitelj, djed i baka (po ocu i majci), braća i sestre.

Članak 72.

Poslodavac može nagraditi uposlenika za neprekidni rad:

- 10 godina radnog staža, najmanje 30% uposlenikove plaće,
- 20 godina radnog staža, najmanje 50% uposlenikove plaće,
- 30 godina radnog staža, najmanje 70% uposlenikove plaće,
- 35 - 40 godina radnog staža, 100% uposlenikove plaće.

Članak 73.

Poslodavac može jednom u tijeku kalendarske godine uposlenikovom djetetu do najmanje 7 godina starosti, osigurati dar prema mogućnostima.

Članak 74.

Poslodavac ne može bez suglasnosti uposlenika svoje potraživanje naplatiti iz njegove plaće ili njenog dijela, niti zbog svojih potraživanja osporiti plaću uposleniku.

Uposleniku se prisilno može ustegnuti najviše jedna polovica plaće, radi ispunjenja zakonskih obveza izdržavanja, a za ostale obveze jedna trećina plaće.

VIII - IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 75.

Poslodavac i uposlenik su obvezni prije tehničkog unapređenja ili patenta i uštede sklopiti ugovor i utvrditi sve pojedinosti glede implementacije i naknade za tehničko unapređenje.

IX - NAKNADA ŠTETE

Članak 76.

Kada uposlenik ili više njih napravi ili uzrokuje štetu namjerno ili iz krajnje nepažnje tijekom rada, dužan je istu nadoknaditi. Uposlenik će nadoknaditi učinjenu štetu poslodavcu ili trećoj osobi radeći za poslodavca.

Stvarni iznos uzrokovane štete utvrđuju stručne i neutralne osobe.

Šteta se može nadoknaditi sporazumno u obrocima, s tim da mjesečni obročni iznos ne može prelaziti jednu trećinu uposlenikove plaće.

Poslodavac i uposlenik mogu sporazumno postići dogovor o naknadi štete ili oslobođenju od naknade djelimično ili potpuno.

Članak 77.

Poslodavac je obavezan nadoknaditi štetu uposleniku ukoliko je ovaj pretrpi pri radu za poslodavca u slučaju da koristi svoj alat, opremu, mašine i druge uređaje.

Ako uposlenik pretrpi ozljedu na radu ili u svezi sa radom (ozljeda, teža ozljeda, invalidnost, trajna invalidnost ili nesposobnost za rad), poslodavac je obavezan nadoknaditi štetu sukladno zakonu.

Pojedinosti u svezi sa štetama poslodavac će urediti pravilnikom o radu.

X - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 78.

Ugovor o radu prestaje na način utvrđen Zakonom o radu.

Članak 79.

Ugovor o radu se može otkazati:

- prestankom potrebe za obavljanjem posla zbog nenadanog poremećaja na tržištu, nemogućnosti osiguranja posla, nemogućnosti nabave materijala, organizacijskih i finansijskih poremećaja dulje vrijeme,
- kršenjem radnih obveza uposlenika iz pravilnika i ugovora o radu.

Članak 80.

Poslodavac je obavezan pisano upozoriti uposlenika o njegovom ponašanju i kršenju radnih obveza iz pravilnika i ugovora o radu i ukazati na mogućnost otkaza.

Poslodavac je dužan uposleniku uručiti otkaz u pisanom obliku, sukladno zakonu i pravilniku o radu, uz navođenje razloga za davanje otkaza.

Poslodavac je obavezan omogućiti uposleniku da iznese svoju obranu.

Članak 81.

Ukoliko ugovor o radu prestaje otkazom od strane poslodavca, otkazni rok traje 14 dana do 6 mjeseci.

Članak 82.

Poslodavac koji upošljava više od 15 uposlenika, a koji u razdoblju od 6 mjeseci ima namjeru da zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, otkaze ugovor o radu najmanje petorici uposlenika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška uposlenika.

Poslodavac je obavezan program iz stavka 1. ovog članka dostaviti i o njemu se konzultirati sa vijećem uposlenika ili Sindikatom.

XI - OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 83.

O pravima i obvezama uposlenika sukladno Zakonu o radu i ovom ugovoru odlučuje poslodavac ili druga ovlaštena osoba.

Članak 84.

Uposlenik svoja pojedinačna prava iz radnog odnosa ostvaruje putem vijeća uposlenika, Sindikata i mjerodavnog suda.

Članak 85.

Uposlenik je dužan da disciplinirano, odgovorno, kvalitetno i na vrijeme izvršava svoje poslove na kojima radi u duhu poslovnog morala, pravila struke i profesionalne odgovornosti i da povjerena sredstva, imovinu, alat i opremu kojom rukuje čuva od oštećenja i havarija.

XII - PRAVILNIK O RADU

Članak 86.

Poslodavac koji upošljava više od 15 uposlenika dužan je sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru donijeti pravilnik o radu.

Prigodom donošenja pravilnika o radu poslodavac se obvezno konzultira sa vijećem uposlenika, odnosno Sindikatom.

Poslodavac koji ima manje od 15 uposlenika zaključuje sa njima ugovore o radu, sukladno zakonu i ovom ugovoru.

Sindikalni povjerenik (Sindikat) i vijeće uposlenika mogu osporiti pravilnik o radu i ugovor o radu ako isti nisu sukladni zakonu i ovom ugovoru.

XIII - SUDJELOVANJE UPOSLENIKA U ODLUČIVANJU - VIJEĆA UPOSLENIKA

Članak 87.

Uposlenici sudjeluju u donošenju odluka od interesa za radnu i socijalnu sredinu putem vijeća zaposlenika, kod poslodavca koji redovito upošljava najmanje 15 uposlenika.

Vijeće uposlenika se utemeljuje na zahtjev 20% uposlenika ili Sindikata.

KOLEKTIVNI UGOVOR
O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I
ZAPOSLENIKA U OBLASTI ŠUMARSTVA, PRERADE
DRVETA I PAPIRA U FEDERACIJI
BOSNE I HERCEGOVINE

I - OPĆE ODREDBE**Član 1.**

Ovim kolektivnim ugovorom u oblasti šumarstva, prerade drveta i papira (u daljem tekstu: ugovor), uređuju se prava i obaveze zaposlenika, te prava i obaveze poslodavaca prema zaposlenicima koji kod njih rade, odnosno prava i obaveze ugovornih strana koje su zaključile ovaj ugovor.

II - POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA**Član 2.**

Strane su dužne iskazati dobru volju u pregovorima, pripremanju i zaključivanju ovog ugovora u vezi sa pitanjima koja, prema Zakonu o radu, mogu biti predmet njegovog regulisanja.

Član 3.

Za provođenje postupka pregovaranja strane će odrediti pregovaračke odbore sastavljene od 3-5 članova ispred svake strane.

Pregovarački odbori iz stava 1. ovog člana samostalno utvrđuju način svog rada i donošenja odluka, a zajednički dogovaraju pregovaračke sastanke na kojima razmatraju iznesene prijedloge koji se odnose na specifične uslove mogućih sporazuma o pitanjima koja su predmet i sadržaj ovog ugovora.

Član 4.

Lica koja zastupaju potpisnike ovog ugovora moraju imati punomoć u pismenoj formi za pregovaranje i zaključivanje ovog ugovora.

Član 5.

Ovaj ugovor obavežno se zaključuje u pismenoj formi.

Član 6.

Po zaključivanju ovog ugovora strane su dužne o njegovom sadržaju obavijestiti sve poslodavce i zaposlenike na koje se on primjenjuje, te obavezne ispunjavati njegove odredbe.

III - PRIMJENA UGOVORA**Član 7.**

Ovaj ugovor primjenjuje se na teritoriji Federacije BiH.

Član 8.

Ovaj ugovor na strani Vlade Federacije BiH obavezuje sve poslodavce iz djelatnosti šumarstva, prerade drveta i papira sa državnim, odnosno većinskim državnim kapitalom.

Član 9.

Na strani Sindikata, samo članovi Sindikata potpisnika ovog ugovora ostvaruju prava iz ovog ugovora.

IV - ZASNIVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA**Član 10.**

Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu između poslodavaca i zaposlenika.

Član 11.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj ili usmenoj formi.

Član 12.

Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme. Izuzetno, ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme kada postoji opravdan razlog, posebno kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno odsutnog zaposlenika,
- radu na određenom projektu,
- privremenom povećanju obima poslova,
- ostvarivanju određenog poslovnog poduhvata,
- drugim slučajevima utvrđenim pravilnikom o radu.

Član 13.

Ugovor o radu prestaje na način utvrđen zakonom.

U slučajevima kada radni odnos zaposlenika prestaje otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, otkazni rok traje od 14 dana do 6 mjeseci.

Član 14.

Ugovor o radu sadrži podatke utvrđene zakonom i pravilnikom o radu.

Član 15.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor pod uslovima utvrđenim zakonom.

Član 16.

Prije davanja otkaza ugovora o radu, poslodavac je obavezan da o tome pribavi mišljenje Sindikata ili vijeća zaposlenika.

Ako poslodavac nije pribavio mišljenje Sindikata ili vijeća zaposlenika, odluka o otkazu ugovora o radu je ništavna.

Član 17.

Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti, ukoliko nije dobivena prethodna saglasnost Sindikata.

Član 18.

Ako dode do otkaza zaključenog ugovora o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, a otkaz nije uslijedio zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane zaposlenika, zaposlenik ima pravo na otpremninu.

Član 19.

Otpremnina iz člana 18. ovog ugovora iznosi najmanje 55% prosječne mjesečne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Način, uslovi i rokovi isplate otpremnine iz stava 1. ovog člana utvrđuju se pismenim ugovorom između zaposlenika i poslodavca.

Član 20.

Ako poslodavac otkazuje radni odnos zaposleniku nakon pretrpljene povrede na radu, odnosno zaposleniku koji je obolio od profesionalne bolesti, zaposlenik ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa koji mu pripada u skladu sa članom 19. ovog ugovora.

Član 21.

Probni rad, kao uslov za zasnivanje radnog odnosa, određuje poslodavac pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Probni rad može trajati najduže šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi najmanje mjesec dana.

VI - PRIJEM PRIPRAVNIKA**Član 22.**

Osposobljavanje pripravnika, polaganje stučnog ispita i druga pitanja vezana za ovu materiju regulisat će se pravilnikom o radu.

VII - RADNO VRIJEME**Član 23.**

Puno radno vrijeme zaposlenika iznosi najduže 40 sati sedmično.

Član 24.

O rasporedu i preraspodjeli radnog vremena, zavisno od procesa rada, odlučuje poslodavac pravilnikom o radu ili odlukom u pismenoj formi.

VIII - ODMORI I ODSUSTVA**Član 25.**

Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu, ima svakog dana pravo na odmor od 30 minuta, čiji raspored određuje poslodavac pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 26.

Između dva uzastopna radna dana zaposlenik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Na sezonskim poslovima, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana može biti najmanje 10 sati neprekidno, a za maloljetne zaposlenike najmanje 12 sati neprekidno.

Član 27.

Sedmični odmor traje najmanje 24 sata neprekidno.

Ako je neophodno da se radi na dan sedmičnog odmora, mora se za svaku radnu sedmicu osigurati jedan dan odmora, u periodu određenom prema dogovoru između poslodavca i zaposlenika.

Član 28.

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

Maloljetni zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Zaposlenik koji radi na poslovima na kojima se, uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se pravilnikom o radu, tako da se na minimum dana određenog zakonom dodaje broj dana za radni staž i druge uslove.

Član 29.

Zaposlenik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela. Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, vodeći računa o potrebama i izraženim željama zaposlenika.

Jedan dan godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo koristiti kada on to želi, uz najavu poslodavcu najmanje tri dana ranije.

Član 30.

Plaćeno odsustvo uposlenik može koristiti najviše do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini za lične potrebe, a posebno u slučajevima: zaključenja braka, rođenja djeteta, teške bolesti ili smrti člana uže porodice, elementarne nepogode i zaključenja braka djeteta.

Pravilnikom o radu izvršit će se konkretna razrada slučajeva navedenih u stavu 1. ovog člana.

IX - ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Član 31.

Poslodavac je dužan održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizovati rad u skladu sa posebnim zakonima i drugim propisima u vezi posla koji se kod njega obavlja.

Član 32.

Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku 30 dana od dana stupanja zaposlenika na rad.

Član 33.

Zaposlenik je dužan da se pridržava uputstava i mjera zaštite na radu i da radi na način koji mu osigurava zaštitu života i zdravlja, te sprečava nastanak nesreće.

Član 34.

Poslodavac je obavezan pridržavati se propisa iz Zakona o radu, a u vezi zaštite žena i materinstva i maloljetnika.

Poslodavac je dužan da vodi računa o zaštiti zaposlenika koji je privremeno ili trajno nesposoban za rad zbog pretrpljene povrede na radu ili profesionalne bolesti, u skladu sa zakonom.

X - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Član 35.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada u pravilu jedanput mjesečno, s tim da periodi isplate plaće ne mogu biti duži od 30 dana.

Član 36.

Podaci o plaćama su javni, a pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Član 37.

Plaće se obavezno obračunavaju u bruto iznosu.

Osim obaveza obračuna doprinosa utvrđenih zakonom, poslodavac je dužan obračunati i isplaćivati sindikalnu članarinu u iznosu utvrđenom odlukom granskog Sindikata.

Član 38.

Plaća zaposlenika utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata rada, vrste i složenosti poslova, cijene radne snage i uslova rada u skladu sa ostvarenom dobiti društva, odnosno poslodavca.

Član 39.

Osnovna najniža neto plaća za najjednostavnije poslove i zadatke ne može biti manja od 55% prosječne plaće ostvarene u

Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, za puno radno vrijeme i puni učinak.

Član 40.

Osnovna plaća je najniži iznos koji se zaposleniku mora isplatiti za posao pripadajuće grupe složenosti za puno radno vrijeme i normalne rezultate rada, a utvrđuje se po grupama složenosti kao proizvod osnovne plaće i koeficijenta složenosti.

Odnos između osnovice najniže i najviše vrednovanih poslova iznosi najmanje 1:4.

Svaka grupa poslova utvrđena je donjom granicom koeficijenta, tj. najnižim koeficijentom kako slijedi:

I grupa složenosti poslova podrazumijeva jednostavne rutinske poslove sastavljene od manjeg broja različitih i kratkotrajnih operacija koje se obavljaju po jednostavnom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada.

Najniži koeficijent složenosti poslova je 1,00.

II grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove u proizvodnji, zajedničkim službama i upravi, koji se ponavljaju i izvede s jednostavnim i mehanizovanim sredstvima rada i bez njih. Ova grupa poslova ima po pravilu specifičnu organizaciju i podjelu rada.

Najniži koeficijent složenosti je 1,25.

III grupa podrazumijeva srednje složene poslove u proizvodnji, poslove s različitim mašinama, alatom i napravama, u stručnim službama, upravi i slično, na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova.

Najniži koeficijent složenosti je 1,60.

IV grupa podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove koji se obavljaju u proizvodnji sa različitim oruđima i napravama, poslove kod pripreme rada i pri obezbjeđenju proizvodnje, poslovnih i odgovarajućih procesa, poslove za raspoređivanje i kontrolu rada, za pripremu materijala i alata za manje složene poslove.

Obavljanje ovih poslova zahtijeva razumijevanje uputstava iz pisanih, usmenih i grafičkih oblika i njihov prenos za rješavanje manje složenih, srednje složenih i složenih poslova.

Najniži koeficijent složenosti je 2,00.

V grupa poslova podrazumijeva složenije poslove koji zahtijevaju veći stepen samostalnosti u izvršavanju zadataka. To su poslovi sa raznovrsnim operacijama, sa različitim mašinama i sredstvima, uvođenje visoko mehanizovanih i automatizovanih sredstava nižeg stepena automatizacije i nadzor nad njima, poslovi organizovanja, vođenja, pripreme rada, posebni zadaci u oblasti usluga. Poslovi koji značajno utiču na radnu uspješnost kod drugih poslova i na uspješnost poslovanja.

Najniži koeficijent složenosti je 2,30.

VI grupa podrazumijeva složene i specijalizirane poslovi koji se izvode sa različitim mašinama i sredstvima, poslovi na pripremi, projektovanju, analiziranju i operativnom i stručnom vođenju radnih procesa, rukovođenju poslovanja jedinice, analitičkog proučavanja proizvodnje, specijalnih i administrativnih procesa, rukovanja procesom kontrole. Obavljanje poslova traži samo smjernice za rad. Potrebno je teoretsko i praktično znanje za obavljanje poslova veće specijalnosti.

Najniži koeficijent složenosti je 2,65.

VII grupa poslova podrazumijeva složene i visokosložene raznovrsne operacije za koje je potrebno zaokruženo znanje i sposobnost sistematskog obrzovanja i naučnog rada, zaokruženo teoretsko i praktično znanje koje omogućava obavljanje vrlo složenih poslova, razumijevanje i objašnjenje stručnih rezimea i pronalazaka.

To su složeniji poslovi stručnog vođenja, pripreme, analize, kontrole organizacije poslovnog procesa. Postoji potreba za koordiniranje, rukovođenje, raspoređivanje, nadzor i savjetovanje u proizvodnom i poslovnom procesu. To su poslovi analize i promocije proizvoda na tržištu, samostalnog vođenja stručnih timova, samostalnog pripremanja odluka.

Najniži koeficijent složenosti je 3,00.

VIII grupa poslova podrazumijeva vrlo složene stručne poslove s potpunom složenosti samostalnog pripremanja odluka. Neophodno je specijalističko znanje, potrebno za izvođenje visoko stručnih i složenih poslova, za rad na naučno-istraživačkim projektima, složenijim i vrlo složenim poslovima

rukovođenja, raspoređivanja, kontrole i koordinacije poslovnog procesa.

Najniži koeficijent složenosti je 3,40.

IX grupa poslova podrazumijeva visoko složene kreativne poslove na analitičkom proračunavanju, teoretsko i praktično znanje i sposobnosti koje omogućavaju nova saznanja na stručno složenim oblastima organizovanja, projektovanja i koordinacije privrednih i drugih poslovnih sistema, rješavanje najkompliciranijih problema i oblikovanja modela za prenos teoretskih znanja i rješavanja u praksi.

Najniži koeficijent složenosti je 3,70.

X grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove na organizovanju i učestvovanju u razvojnom i naučnom istraživanju, vođenju istraživačkih projekata i vođenju organizacionih jedinica za istraživanje, organizovanje i koordinaciju rada privrednog sistema.

Najniži koeficijent složenosti je 4,00.

Član 41.

Plaće se obavezno usklađuju ukoliko se troškovi života u posljednja tri mjeseca povećavaju najmanje 5%.

Član 42.

Kada zbog ekonomskih teškoća ne može obezbijediti plaće zaposlenicima u skladu sa čl. 38. i 39. ovog ugovora, a ima program koji garantuje savladavanje problema, poslodavac se može sa zaposlenicima dogovoriti o isplati i manje najniže plaće za vrijeme realizacije programa konsolidacije koji ne može biti duži od 3 mjeseca.

Sindikat i poslodavac utvrđuju procenat odstupanja najniže plaće iz stava 1. ovog člana, vrijeme tog odstupanja i vrijeme realizacije programa konsolidacije društva, s tim da tako dogovorena najniža plaća ne može iznositi manje od 80% iznosa najniže plaće utvrđene u članu 39. ovog ugovora.

Član 43.

Poslodavac može zaposleniku isplatiti i stimulativni dio plaće, na osnovu kriterija koje utvrđuje poslodavac u pravilniku o radu ili ugovoru o radu.

Član 44.

Za svaku navršenu godinu staža, plaća zaposlenika se povećava za 0,6% na osnovnu plaću zaposlenika, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Član 45.

Zbog posebnih uslova zaposlenik ima pravo na dodatke na osnovnu plaću:

- za noćni rad, najmanje 30%,
- za prekovremeni rad, najmanje 50%,
- za rad na dan sedmičnog odmora, najmanje 30%,
- za rad neradnim danom određenim zakonom, najmanje 50%.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Član 46.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi, u slučajevima korištenja godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, državnih praznika i neradnih dana određenih zakonom, u visini plaće koju bi primao da je radio.

Član 47.

Za slučaj zastoja u proizvodnji, smanjenog obima posla ili prekida rada usljed pomanjkanja sirovina, nestanka električne energije, zastoja na tržištu, bitno otežanih uslova izvoza, restriktivnih mjera Vlade BiH i Vlade Federacije BiH ili zakonodavca, zaposlenicima će se isplatiti naknada u visini najniže plaće utvrđene na način propisan ovim ugovorom.

Član 48.

Zaposlenik ima pravo na uvećanu osnovnu plaću po osnovu otežanih uslova rada, kako slijedi:

- za teže uslove rada kao što su npr. dim, žar, otrovne hemijske supstance, pepeo, prašina, vlaga, visoke i niske temperature, jaka buka, posebno blještava vještačka rasvjeta, mračne prostorije, rad pri obojenoj svjetlosti ili fizički teški napor, rad na visinama, najmanje 4% od osnovne plaće;
- za rad gdje je propisana primjena sredstava zaštite na radu, kao što su npr. zaštitne naočale, gasna maska, maska protiv prašine, aparati za dovod svježeg vazduha,

- zaštitna sredstva od štetnog djelovanja kiselina, visokih i niskih temperatura i sl., najmanje 5% od osnovne plaće;
- za povećanu opasnost, kao što su npr. požar, eksplozije, poplave i sl., najmanje 7% od osnovne plaće.

Član 49.

Zaposleniku pripada novčana naknada u slučajevima privremene spriječenosti za rad usljed bolesti u skladu sa zakonom.

U slučaju bolovanja prouzrokovanog povredom na radu i profesionalnim oboljenjem, zaposleniku će se isplatiti naknada u visini 100% osnovice osnovne plaće u prethodnom mjesecu.

Ako je zaposleniku smanjena radna sposobnost zbog godina starosti, invaliditeta i profesionalne bolesti, poslodavac je dužan osigurati povoljnije uslove za rad, kao naprimjer: lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i slično, vodeći računa o visini njegove plaće.

Visina naknade u slučaju porodijskog odsustva utvrđuje se posebnim zakonom.

Član 50.

Za izum, odnosno tehničko unapređenje koje zaposlenik ostvari na radu ili u vezi sa radom, zaposlenik ima pravo na primjernu naknadu koja se utvrđuje posebnim ugovorom.

Član 51.

Izum koji nije ostvaren na radu ili u vezi sa radom, ako je u vezi sa djelatnošću poslodavca, obavezuje zaposlenika da upozna poslodavca, te mu pismeno ponudi ustupanje prava na izum.

Poslodavac je dužan izjasniti se o ponudi zaposlenika u roku od mjesec dana od dana obavještenja iz stava 1. ovog člana radi korištenja obaveznog prava preče kupnje.

Član 52.

Poslodavac koji zaključi ugovor o radu sa pripravnikom, dužan je pripravniku utvrditi plaću pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Plaća pripravnika zavisi od doprinosa u radu, s tim da ne može biti manja od 70% osnovne plaće odgovarajućeg stepena složenosti poslova za koje se osposobljava.

Član 53.

Učenicima i studentima na obaveznom proizvodnom radu i praksi pripada naknada u skladu sa pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 54.

Za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcije sindikalnom povjereniku (puno radno vrijeme) pripada plaća u visini plaće koju bi zaposlenik imao da je radio na svom radnom mjestu uvećana za prosječni dio stimulacije organizacione jedinice u kojoj je zaposlenik radio prije preuzimanja profesionalne funkcije.

XI - OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Član 55.

Prilikom odlaska u penziju (starosnu, privremenu, invalidsku) isplaćuje se zaposlenom otpremnina u iznosu tri prosječne isplaćene plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku ili u visini tri prosječne plaće radnika, ako je to za njega povoljnije.

Član 56.

Zaposlenik ili njegova porodica imaju pravo na solidarnu pomoć na teret poslodavca u sljedećim slučajevima:

- smrti zaposlenika, u visini najmanje tri prosječne isplaćene plaće kod poslodavca iz prethodnog mjeseca;
- smrti bračnog ili vanbračnog supružnika, djeteta, roditelja, unučadi bez roditelja i članova zajedničkog domaćinstva, u visini najmanje dvije prosječne isplaćene plaće kod poslodavca iz prethodnog mjeseca.

Zaposleniku se može isplatiti solidarna pomoć zbog bolovanja dužeg od 90 dana, radi pokrića troškova liječenja, kao i elementarne nepogode ili požara, jednom godišnje u visini najmanje prosječne isplaćene plaće kod poslodavca iz prethodnog mjeseca.

Član 57.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za ishranu u toku rada.

Ukoliko se ishrana - topli obrok ne obezbijedi u društvu, poslodavac je obavezan da zaposleniku obezbijedi naknadu za topli obrok u visini najmanje 25% prosječno isplaćene plaće u prethodna tri mjeseca u Federaciji BiH ili u tom iznosu obezbijedi davanje u naturi.

Član 58.

Pravilnikom, odnosno ugovorom o radu poslodavac je dužan utvrditi naknadu troškova prevoza zaposlenika na posao i sa posla.

U slučaju kada poslodavac osigurava zaposlenicima besplatan prevoz na posao i s posla, zaposlenik nema pravo na naknadu iz stava 1. ovog člana.

Član 59.

Za vrijeme rada van sjedišta društva ili van mjesta rada zaposlenika, koji traje duže od 7 dana, zaposlenik ima pravo na terenski dodatak radi povećanih troškova života i boravka na terenu u visini od najmanje 75% iznosa dnevnice koja se isplaćuje u tom periodu.

Terenski dodatak se isplaćuje unaprijed, najkasnije posljednji dan u mjesecu za sljedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Član 60.

Zaposlenik koji je privremeno raspoređen na rad van mjesta stalnog boravka više od dva mjeseca i ne može svakodnevno putovati, ima pravo na naknadu za odvojeni život od porodice, koji mu se isplaćuje radi pokrivanja povećanih troškova života.

Naknada za odvojeni život iznosi 70% prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca u Federaciji BiH.

Ako je zaposleniku obezbjeđen smještaj, naknada se umanjuje za 10%, a ako mu je obezbjeđena i besplatna ishrana, naknada se umanjuje za još 10%.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Član 61.

Za službeno putovanje u zemlji zaposleniku pripada pravo na naknadu troškova prevoza u visini stvarnih troškova, dnevnica u visini od 10% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku i naknada za noćenje u visini punog iznosa računa, osim hotela "de-lux" kategorije.

Naknada putnih troškova, troškova noćenja i dnevnica za službeno putovanje u inostranstvo utvrđuje se na način propisan za organe uprave u Federaciji BiH.

Dnevnica za službeni put se umanjuje 30%, ako je obezbjeđena besplatna hrana.

Član 62.

Naknada za korištenje privatog automobila u službene svrhe isplaćuje se zaposleniku u visini 20% cijene litra benzina "super" po pređenom kilometru.

Član 63.

Poslodavac može isplatiti nagradu za vjernost u novčanom iznosu.

Nagrada za vjernost isplaćuje se za neprekidni rad kod poslodavca i to:

- za 10 godina staža, jednu prosječnu plaću u Federaciji BiH za prethodni obračunski period,
- za 20 godina staža, dvije prosječne plaće u Federaciji BiH za prethodni obračunski period,
- za 30 godina staža, tri prosječne plaće u Federaciji BiH za prethodni obračunski period,
- za 40 godina staža, tri i po prosječne plaće u privredi Federaciji BiH za prethodni obračunski period.

Član 64.

Zaposleniku pripada pravo na regres za godišnji odmor u visini od 70% prosječne plaće u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 65.

Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu poslodavac može urediti i druga materijalna prava za zaposlenike.

Član 66.

U slučaju stečaja ili drugog načina prestanka društva, poslodavac je dužan da izmiri obaveze prema zaposleniku nastale do dana otvaranja stečajnog postupka, odnosno do dana prestanka društva na drugi način.

XII - NAKNADA ŠTETE

Član 67.

Ako je šteta na radu prouzrokovana namjerno ili zbog krajnje nepažnje od strane jednog ili više zaposlenika, isti su dužni štetu naknaditi poslodavcu.

Pravilnikom o radu može se predvidjeti da se visina naknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, ako se njena visina ne može utvrditi u tačnom iznosu.

Visinu štete i način njene naknade utvrđuju nadležni organ i poslodavac. Šteta se može naknaditi u više rata, s tim da mjesečni iznos ne može prelaziti jednu trećinu plaće zaposlenika.

Član 68.

Ako zaposlenik pretrpi na radu ili u vezi sa radom štetu, poslodavac je dužan naknaditi štetu zaposleniku po općim propisima obligacionog prava.

Član 69.

Zaposlenik se može osloboditi od obaveze naknade štete, odnosno iznos utvrđene štete mu se može umanjiti na način i pod uslovima utvrđenim pravilnikom o radu.

XIII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 70.

Poslodavac ili drugo ovlašteno lice, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom odlučuje o pravima i obavezama iz radnog odnosa.

Član 71.

Zaposlenik ima pravo zahtijevati zaštitu svojih prava pred organima u društvu, nadležnim sudom, Sindikatom, inspekcijским organima i drugim organima u skladu sa zakonom u roku od 15 dana od dana dobijanja odluke sa kojom je nezadovoljan, odnosno kojom su povrijeđena njegova prava.

U slučaju nemogućnosti sporazumnog rješavanja nastalih međusobnih sporova, nezadovoljna strana nadležnom sudu može podnijeti zahtjev za zaštitu svojih prava u daljem roku od 15 dana.

Član 72.

Poslodavac i zaposlenik mogu sporazumno rješavati nastale međusobne sporove.

Ukoliko dođe do sporazumnog rješenja spora, taj sporazum ima snagu izvršne isprave.

U rješavanju sporova iz stava 1. ovog člana učestvuje i predstavnik Sindikata.

Član 73.

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

XIV - PRAVILNIK O RADU

Član 74.

Pravilnik o radu donosi poslodavac ako zapošljava više od 15 zaposlenika.

U skladu sa zakonom i ovim ugovorom, pravilnikom se uređuju pitanja radnog vremena, odmori i odsustva, plaće, organizacija rada i druga pitanja značajna za zaposlenike i poslodavca.

Prilikom donošenja pravilnika o radu poslodavac se obavezno konsultuje s vijećem zaposlenika, odnosno Sindikatom.

Pravilnikom o radu ne mogu se urediti pitanja plaća i drugih uslova nepovoljnije od uslova pod kojima su ta pitanja bila uređena na dan zaključivanja ovog ugovora.

Vijeće zaposlenika, odnosno sindikalni povjerenik može od nadležnog suda zatražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

XV - SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU**Član 75.**

Poslodavac koji redovno zapošljava najmanje 15 zaposlenika, može formirati vijeće zaposlenika koje će zastupati zaposlenike kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

Vijeće zaposlenika formira se na zahtjev najmanje 20% zaposlenika ili Sindikata.

Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, Sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika u skladu sa zakonom.

XVI - USLOVI ZA RAD SINDIKATA**Član 76.**

Radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih prava i interesa, zaposleni imaju pravo organizovati sindikalnu organizaciju ili drugi oblik sindikalnog organizovanja kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad i sindikalno organizovanje zaposlenih.

Sindikat sa obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi, a poslodavac iste respektovati u skladu sa ratifikovanim konvencijama, zakonom i ovim ugovorom.

Član 77.

Poslodavac se obavezuje da će uvažavati potrebe Sindikata u vezi sa:

- prostorom za rad i održavanje sastanaka sindikalne organizacije i njenih organa,
- korištenjem telefona, telefaksa, aparata za umnožavanje i drugih tehničkih sredstva neophodnih za provođenje sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava zaposlenika,
- obračunom i doznačavanjem sindikalne članarine,
- naknadom plaće sindikalnom povjereniku za vrijeme provedeno u obavljanju sindikalnih aktivnosti.

Član 78.

Sindikalni povjerenik obavlja svoje aktivnosti u radnom vremenu i prima naknadu plaće u skladu sa ovim ugovorom i ugovorom o radu.

Poslodavac se obavezuje obezbijediti naknadu plaće u punom iznosu najviše jednom glavnom sindikalnom povjereniku kada ovaj predstavlja više od 500 zaposlenih članova sindikalne organizacije.

Poslodavac i Sindikat će posebnim sporazumom utvrditi broj sindikalnih povjerenika sa pravom na rad do četiri sata sedmično radi obavljanja sindikalnih aktivnosti na teret sindikalne organizacije, zavisno od broja članova sindikalne organizacije rada i oblika organizovanja njenih aktivnosti, te tehničko-tehnološke organizacije i materijalnih mogućnosti poslodavca.

Poslodavac će obezbijediti i naknadu plaće za vrijeme najviše do sedam dana u kalendarskoj godini, provedeno na obrazovanju i osposobljavanju sindikalnog povjerenika za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

XVII - RJEŠAVANJE SPOROVA**Član 79.**

U slučaju kolektivnog radnog spora nastalog između potpisnika ovog ugovora, sprovodi se postupak mirenja u skladu sa Zakonom o radu.

Mirenje iz stava 1. ovog člana provodi mirovno vijeće.

Mirovno vijeće sastoji se od tri člana i to: predstavnika poslodavca, Sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu sa liste koju utvrđuje federalni ministar u oblasti za koju se zaključuje ovaj ugovor.

Mirovno vijeće formira se za period primjene ovog ugovora.

Član 80.

Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i dejstvo ovog ugovora.

Član 81.

Rješavanje kolektivnog radnog spora, strane u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži.

Za sprovođenje arbitražnog postupka formira se arbitražno vijeće koje broji sedam arbitara.

Svaka ugovorna strana imenuje po dva arbitra, a sedmog nezavisnog člana biraju sporazumno iz reda uglednih stručnjaka iz oblasti koja je predmet spora.

Član 82.

Odluka arbitraže je konačna i ima snagu ovog ugovora.

XVIII - ŠTRAJK**Član 83.**

Ukoliko Sindikat ocijeni da se ne ostvaruju prava zaposlenika utvrđena ovim ugovorom, stupiće u pregovore sa poslodavcem i zahtijevati da se preduzmu odgovarajuće mjere.

Ako sporna pitanja ne budu riješena putem pregovora i mirnog rješavanja spora, sindikat će tražiti izjašnjavanje zaposlenika - članova Sindikata o stupanju u štrajk.

Štrajk organizuje i vodi Sindikat u skladu sa Zakonom o štrajku, Pravilima sindikata o štrajku i Statutom Samostalnog sindikata šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine.

Član 84.

Svaki poslodavac dužan je propisati minimum poslova koji se moraju obavljati i koji se ne smiju prekidati u vrijeme štrajka. To su proizvodno održavajući neophodni poslovi, a posebno:

- poslovi protivpožarne i imovinske zaštite,
- poslovi održavanja uređaja i instalacija koji kontinuirano rade (kotlovnice, sušionice, parionice i sl.),
- poslovi vezani za sigurnost i zdravlje ljudi,
- poslovi vezani za zaštitu okoline,
- poslovi isporuke robe namijenjene izvozu,
- poslovi gdje je nužna zaštita sirovina i proizvoda od propadanja.

Član 85.

Za vrijeme trajanja štrajka zaposlenici ostvaruju prava iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom o štrajku.

Zaposleniku iz stava 1. ovog člana može se umanjiti plaća srazmjerno vremenu provedenom u štrajku, ukoliko radno vrijeme u štrajku nije nadoknađeno, i to:

- za učešće u štrajku do 3 radna dana, najviše do 50% od osnovne plaće,
- za učešće u štrajku preko 3 radna dana, najviše do 30% od osnovne plaće.

Konkretno umanjenje plaće iz stava 2. ovog člana utvrđuje se pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

Član 86.

Zaposlenik koji odbija postupiti po odredbama zakona, ovog ugovora, Pravila sindikata o štrajku i Statuta Samostalnog sindikata šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine, neće imati zaštitu Sindikata, ako poslodavac pokrene postupak za utvrđivanje njegove odgovornosti zbog radnji učinjenih u toku trajanja štrajka.

XIX - ZAKLJUČIVANJE I TRAJANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA**Član 87.**

Ovaj ugovor zaključuje se na određeno vrijeme od godinu dana.

Član 88.

Ovaji ugovor smatra se zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate nadležni organi ugovornih strana i potpišu ovlaštena lica.

Član 89.

Ugovorne strane mogu sporazumno da promijene odredbe ovog ugovora.

Inicijativu za izmjene i dopune ovog ugovora može dati svaka strana. Inicijativa se podnosi u pismenoj formi, a strana kojoj je upućena inicijativa, dužna se o inicijativi izjasniti u roku od 15 dana od dana prijema inicijative.

Član 90.

Sve izmjene i dopune ovog ugovora vrše se po postupku po kojem je ovaj ugovor zaključen.

Član 91.

Strane će najmanje 30 dana prije isteka roka na koji je zaključen ovaj ugovor, započeti pregovore o njegovoj obnovi.

Strane su saglasne da će sve odredbe ovog ugovora primjenjivati i nakon proteka vremena na koje je zaključen, sve do zaključenja novog ugovora.

Član 92.

Za primjenu, provođenje i tumačenje odredbi ovog ugovora strane imenuju zajedničku komisiju od tri člana od kojih svaka strana imenuje po jednog člana.

Član 93.

Ovaj ugovor, te njegove izmjene i dopune dostavljaju se nadležnom Federalnom ministarstvu, prema postupku propisanom u njegovom pravilniku.

Član 94.

Ovaj ugovor objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH" i stupa na snagu osmog dana od dana njegovog objavljivanja.

Broj 06-187 /2000	Broj 13-02-3894-4/99
25. oktobra 2000. godine	25. oktobra 2000. godine
Sarajevo	Sarajevo
Samostalni Sindikat šumarstva, prerade drveta i papira BiH	Federalno ministarstvo energije, rudarstva i industrije
Predsjednik	Ministar
Salem Hujić, s. r.	Mirsad Salkić, s. r.
	Broj 01-02-2086/00
	25. oktobra 2000. godine
	Sarajevo
	Federalno ministarstvo poljoprivrede, vodoprivrede i šumarstva
	Faruk Mekić, s. r.

Na temelju članka 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99 i 32/00), članka 1. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 19/00), Samostalni sindikat šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine i Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, zaključili su

KOLEKTIVNI UGOVOR

O PRAVIMA I OBVEZAMA POSLODAVACA I UPOSLENIKA U OBLASTI ŠUMARSTVA, PRERADE DRVETA I PAPIRA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

I - TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim kolektivnim ugovorom u oblasti šumarstva, prerade drveta i papira (u daljnjem tekstu: ugovor), uređuju se prava i obveze uposlenika, te prava i obveze poslodavaca prema uposlenicima koji kod njih rade, odnosno prava i obveze ugovornih strana koje su sklopile ovaj ugovor.

II - POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

Članak 2.

Stranke su dužne očitovati dobru volju u pregovorima, pripremanju i sklapanju ovog ugovora u svezi sa pitanjima koja, prema Zakonu o radu, mogu biti predmet njegovog reguliranja.

Članak 3.

Za provedbu postupka pregovaranja strane će odrediti pregovaračke odbore sastavljene od 3-5 članova ispred svake strane.

Pregovarački odbori iz stava 1. ovog članka samostalno utvrđuju način svog rada i donošenja odluka, a zajednički dogovaraju pregovaračke sastanke na kojima razmatraju iznesene prijedloge koji se odnose na specifične uvjete mogućih sporazuma o pitanjima koja su predmet i sadržaj ovog ugovora.

Članak 4.

Osobe koje zastupaju potpisnike ovog ugovora moraju imati punomoć u pisanom obliku za pregovaranje i sklapanje ovog ugovora.

Članak 5.

Ovaj ugovor obvezno se sklapa u pisanom obliku.

Članak 6.

Po sklapanju ovog ugovora strane su dužne o njegovom sadržaju obavijestiti sve poslodavce i uposlenike na koje se on primjenjuje, te obvezne ispunjavati njegove odredbe.

III - PRIMJENA UGOVORA

Članak 7.

Ovaj ugovor primjenjuje se na teritoriju Federacije BiH.

Članak 8.

Ovaj ugovor na strani Vlade Federacije BiH obvezuje sve poslodavce iz djelatnosti šumarstva, prerade drveta i papira sa državnim, odnosno većinskim državnim kapitalom.

Članak 9.

Na strani Sindikata, samo članovi Sindikata potpisnika ovog ugovora ostvaruju prava iz ovog ugovora.

IV - ZASNIVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 10.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu između poslodavaca i uposlenika.

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom ili usmenom obliku.

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme. Iznimno, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme kada postoji opravdan razlog, posebno kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno odsutnog uposlenika,
- radu na određenom projektu,
- privremenom povećanju opsega poslova,
- ostvarivanju određenog poslovnog poduhvata,
- drugim slučajevima utvrđenim pravilnikom o radu.

Članak 13.

Ugovor o radu prestaje na način utvrđen zakonom.

U slučajevima kada radni odnos uposlenika prestaje otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, otkazni rok traje od 14 dana do 6 mjeseci.

Članak 14.

Ugovor o radu sadrži uglavke utvrđene zakonom i pravilnikom o radu.

Članak 15.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se sklopiti ugovor pod uvjetima utvrđenim zakonom.

Članak 16.

Prije davanja otkaza ugovora o radu, poslodavac je obavezan da o tome pribavi mišljenje Sindikata ili vijeća uposlenika.

Ako poslodavac nije pribavio mišljenje Sindikata ili vijeća uposlenika, odluka o otkazu ugovora o radu je ništavna.

Članak 17.

Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti, ukoliko nije dobivena prethodna suglasnost Sindikata.

Članak 18.

Ako dode do otkaza sklopljenog ugovora o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, a otkaz nije uslijedio zbog kršenja obveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane uposlenika, uposlenik ima pravo na otpremninu.

Član 19.

Otpremnina iz članka 18. ovog ugovora iznosi najmanje 55% prosječne mjesečne plaće isplaćene uposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stavka 1. ovog članka utvrđuju se pisanim ugovorom između uposlenika i poslodavca.

Članak 20.

Ako poslodavac otkazuje radni odnos uposleniku nakon pretrpljene ozljede na radu, odnosno uposleniku koji je obolio od profesionalne bolesti, uposlenik ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa koji mu pripada sukladno članku 19. ovog ugovora.

Članak 21.

Probni rad, kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa, određuje poslodavac pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Probni rad može trajati najduže šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi najmanje mjesec dana.

VI - PRIJEM VJEŽBENIKA

Članak 22.

Osposobljavanje vježbenika, polaganje stručnog ispita i druga pitanja u svezi sa ovom materijom regulirat će se pravilnikom o radu.

VII - RADNO VRIJEME

Članak 23.

Puno radno vrijeme uposlenika iznosi najduže 40 sati tjedno.

Članak 24.

O rasporedu i preraspodjeli radnog vremena, ovisno od procesa rada, odlučuje poslodavac pravilnikom o radu ili odlukom u pisanom obliku.

VIII - ODMORI I DOPUSTI

Članak 25.

Uposlenik koji radi u punom radnom vremenu, ima svakog dana pravo na odmor od 30 minuta, čiji raspored određuje poslodavac pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Članak 26.

Između dva uzastopna radna dana uposlenik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Na sezonskim poslovima, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana može biti najmanje 10 sati neprekidno, a za malodobne uposlenike najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 27.

Tjedni odmor traje najmanje 24 sata neprekidno.

Ako je prijeko potrebno da se radi na dan tjednog odmora, mora se za svaki radni tjedan osigurati jedan dan odmora, u razdoblju određenom sukladno dogovoru poslodavca i uposlenika.

Članak 28.

Uposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Malodobni uposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Uposlenik koji radi na poslovima na kojima se, uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se pravilnikom o radu, tako da se na minimum dana određenog zakonom dodaje broj dana za radni staž i druge uvjete.

Članak 29.

Uposlenik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela. Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, vodeći računa o potrebama i izraženim željama uposlenika.

Jedan dan godišnjeg odmora uposlenik ima pravo koristiti kada on to želi, uz najavu poslodavcu najmanje tri dana ranije.

Članak 30.

Plaćeni dopust uposlenik može koristiti najviše do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini za osobne potrebe, a posebno u slučajevima: sklapanja braka, rođenja djeteta, teške bolesti ili smrti člana uže obitelji, elementarne nepogode i sklapanja braka djeteta.

Pravilnikom o radu izvršit će se konkretna razrada slučajeva navedenih u stavku 1. ovog članka.

IX - ZAŠTITA UPOSLENIKA

Članak 31.

Poslodavac je dužan održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad u skladu sa posebnim zakonima i drugim propisima u svezi posla koji se kod njega obavlja.

Članak 32.

Poslodavac je dužan omogućiti uposleniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku 30 dana od dana stupanja uposlenika na rad.

Članak 33.

Uposlenik je dužan da se pridržava naputaka i mjera zaštite na radu i da radi na način koji mu osigurava zaštitu života i zdravlja, te sprječava nastanak nesreće.

Članak 34.

Poslodavac je obavezan pridržavati se propisa iz Zakona o radu, a u svezi zaštite žena i majčinstva i malodobnika.

Poslodavac je dužan da vodi računa o zaštiti uposlenika koji je privremeno ili trajno nesposoban za rad zbog pretrpljene ozljede na radu ili profesionalne bolesti, sukladno zakonu.

X - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Članak 35.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada u pravilu jedanput mjesečno, s tim da razdoblja isplate plaće ne mogu biti duža od 30 dana.

Članak 36.

Podaci o plaćama su javni, a pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Članak 37.

Plaće se obavezno obračunavaju u bruto iznosu.

Osim obveza obračuna doprinosa utvrđenih zakonom, poslodavac je dužan obračunati i isplaćivati sindikalnu članarinu u iznosu utvrđenom odlukom granskog Sindikata.

Članak 38.

Plaća uposlenika utvrđuje se na temelju ostvarenih rezultata rada, vrste i složenosti poslova, cijene radne snage i uvjeta rada sukladno ostvarenoj dobiti društva, odnosno poslodavca.

Članak 39.

Osnovna najniža neto plaća za najjednostavnije poslove i zadatke ne može biti manja od 55% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, za puno radno vrijeme i puni učinak.

Članak 40.

Osnovna plaća je najniži iznos koji se uposleniku mora isplatiti za posao pripadajuće skupine složenosti za puno radno vrijeme i normalne rezultate rada, a utvrđuje se po skupinama složenosti kao proizvod osnovne plaće i koeficijenta složenosti.

Odnos između osnovice najniže i najviše vrednovanih poslova iznosi najmanje 1:4.

Svaka skupina poslova utvrđena je donjom granicom koeficijenta tj. najnižim koeficijentom, kako slijedi:

I skupina složenosti poslova podrazumijeva jednostavne rutinske poslove sastavljene od manjeg broja različitih i kratkotrajnih operacija koje se obavljaju po jednostavnom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada.

Najniži koeficijent složenosti poslova je 1,00.

II skupina poslova podrazumijeva manje složene poslove u proizvodnji, zajedničkim službama i upravi, koji se ponavljaju i izvode s jednostavnim i mehaniziranim sredstvima rada i bez njih. Ova skupina poslova ima po pravilu specifičnu organizaciju i podjelu rada.

Najniži koeficijent složenosti je 1,25.

III skupina poslova podrazumijeva srednje složene poslove u proizvodnji, poslove s različitim strojevima, alatom i spravama, u stručnim službama, upravi i slično, na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova.

Najniži koeficijent složenosti je 1,60.

IV skupina poslova podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove koji se obavljaju u proizvodnji sa različitim oruđima i spravama poslove kod pripreme rada i pri osiguranju proizvodnje,

poslovnih i odgovarajućih procesa, poslove za raspoređivanje i kontrolu rada, za pripremu materijala i alata za manje složene poslove.

Obavljanje ovih poslova zahtijeva razumijevanje naputaka iz pisanih, usmenih i grafičkih oblika i njihov prijenos za rješavanje manje složenih, srednje složenih i složenih poslova.

Najniži koeficijent složenosti je 2,00.

V skupina poslova podrazumijeva složenije poslove koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju zadataka. To su poslovi sa raznovrsnim operacijama, sa različitim strojevima i sredstvima, uvođenje visoko mehaniziranih i automatiziranih sredstava nižeg stupnja automatiziranosti i nadzor nad njima, poslovi organiziranja, vođenja, pripreme rada, posebni zadaci u oblasti usluga. Poslovi koji značajno utječu na radnu uspješnost kod drugih poslova i na uspješnost poslovanja.

Najniži koeficijent složenosti je 2,30.

VI skupina poslova podrazumijeva složene i specijalizirane poslove koji se izvode sa različitim strojevima i sredstvima, poslovi na pripremi, projektiranju, analiziranju i operativnom i stručnom vođenju radnih procesa, rukovođenju poslovanja jedinice, analitičkog proučavanja proizvodnje, specijalnih i administrativnih procesa, rukovanja procesom kontrole. Obavljanje poslova traži samo smjernice za rad. Potrebno je teorijsko i praktično znanje za obavljanje poslova veće specijalnosti.

Najniži koeficijent složenosti je 2,65.

VII skupina poslova podrazumijeva složene i visokosložene raznovrsne operacije za koje je potrebno zaokruženo znanje i sposobnost sustavnog obrazovanja i znanstvenog rada, zaokruženo teorijsko i praktično znanje koje omogućava obavljanje vrlo složenih poslova, razumijevanje i objašnjenje stručnih rezimea i pronalazaka.

To su složeniji poslovi stručnog vođenja, pripreme, analize, kontrole organiziranja poslovnog procesa. Postoji potreba za koordiniranjem, rukovođenjem, raspoređivanjem, nadzor i savjetovanje u proizvodnom i poslovnom procesu. To su poslovi analize i promocije proizvoda na tržištu, samostalnog vođenja stručnih timova, samostalnog pripremanja odluka.

Najniži koeficijent složenosti je 3,00.

VIII skupina poslova podrazumijeva vrlo složene stručne poslove s potpunom složenosti samostalnog pripremanja odluka. Neophodno je specijalističko znanje, potrebno za izvođenje visoko stručnih i složenih poslova, za rad na znanstvenoistraživačkim projektima, složenijim i vrlo složenim poslovima rukovođenja, raspoređivanja, kontrole i koordiniranja poslovnog procesa.

Najniži koeficijent složenosti je 3,40.

IX skupina poslova podrazumijeva visoko složene kreativne poslove na analitičkom proračunavanju, teorijsko i praktično znanje i sposobnosti koje omogućavaju nova saznanja na stručno složenim oblastima organiziranja, projektiranja i koordiniranja gospodarskih i drugih poslovnih sustava, rješavanje najkompliciranijih problema i oblikovanja modela za prijenos teorijskih znanja i rješavanja u praksi.

Najniži koeficijent složenosti je 3,70.

X skupina poslova podrazumijeva najsloženije poslove na organiziranju i sudjelovanju u razvojnem i znanstvenom istraživanju, vođenju istraživačkih projekata i vođenje organizacionih jedinica za istraživanje, organiziranje i koordiniranje rada gospodarskog sustava.

Najniži koeficijent složenosti je 4,00.

Članak 41.

Plaće se obvezno usklađuju ukoliko se troškovi života u posljednja tri mjeseca povećaju najmanje 5%.

Članak 42.

Kada zbog gospodarskih teškoća ne može osigurati plaće uposlenicima sukladno čl. 38. i 39. ovog ugovora, a ima program koji garantira savladavanje problema, poslodavac se može sa uposlenicima dogovoriti o isplati i manje najniže plaće za vrijeme realiziranja programa konsolidacije koji ne može biti duži od 3 mjeseca.

Sindikat i poslodavac utvrđuju procenat odstupanja najniže plaće iz stavka 1. ovog članka, vrijeme tog odstupanja i vrijeme realiziranja programa konsolidiranja društva, s tim da tako

dogovorena najniža plaća ne može iznositi manje od 80% iznosa najniže plaće utvrđene u članku 39. ovog ugovora.

Članak 43.

Poslodavac može uposleniku isplatiti i stimulativni dio plaće, na temelju kriterija koje utvrđuje poslodavac u pravilniku o radu ili ugovoru o radu.

Članak 44.

Za svaku navršenu godinu staža, plaća uposlenika se povećava za 0,6% na osnovnu plaću uposlenika, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Članak 45.

Zbog posebnih uvjeta uposlenik ima pravo na dodatke na osnovnu plaću:

- za noćni rad, najmanje 30%,
- za prekovremeni rad, najmanje 50%,
- za rad na dan tjednog odmora, najmanje 30%
- za rad neradnim danom određenim zakonom, najmanje 50%.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Članak 46.

Uposlenik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi, u slučajevima korištenja godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, državnih blagdana i neradnih dana određenih zakonom, u visini plaće koju bi primao da je radio.

Članak 47.

Za slučaj zastoja u proizvodnji, smanjenog opsega posla ili prekida rada usljed pomanjkanja sirovina, nestanka električne energije, zastoja na tržištu, bitno otežanih uvjeta izvoza, restriktivnih mjera Vlade BiH i Vlade Federacije BiH ili zakonodavca, uposlenicima će se isplatiti naknada u visini najniže plaće utvrđene na način propisan ovim ugovorom.

Članak 48.

Uposlenik ima pravo na uvećanu osnovnu plaću po osnovu otežanih uvjeta rada, kako slijedi:

- za teže uvjete rada kao što su npr. dim, žar, otrovne kemijske substance, pepeo, prašina, vlaga, visoke i niske temperature, jaka buka, posebno blještava vještačka rasvjeta, mračne prostorije, rad pri obojenoj svjetlosti ili fizički teški napor, rad na visinama, najmanje 4% od osnovne plaće;
- za rad gdje je propisana primjena sredstava zaštite na radu, kao što su npr. zaštitne očale, plinska maska, maska protiv prašine, sprave za dovod svježeg zraka, zaštitna sredstva od štetnog djelovanja otopina, visokih i niskih temperatura i sl., najmanje 5% od osnovne plaće;
- za povećanu opasnost, kao što su npr. požar, eksplozije, poplave i sl., najmanje 7% od osnovne plaće.

Članak 49.

Uposleniku pripada novčana naknada u slučajevima privremene spriječenosti za rad usljed bolesti sukladno zakonu.

U slučaju bolovanja uzrokovanog ozljedom na radu i profesionalnim oboljenjem, uposleniku će se isplatiti naknada u visini 100% osnovice osnovne plaće u prethodnom mjesecu.

Ako je uposleniku smanjena radna sposobnost zbog godina starosti, invaliditeta i profesionalne bolesti, poslodavac je dužan osigurati povoljnije uvjete za rad, kao npr. lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i slično, vodeći računa o visini njegove plaće.

Visina naknade u slučaju porodijskog odsustva utvrđuje se zakonom.

Članak 50.

Za izum, odnosno tehničko unapređenje koje uposlenik ostvari na radu ili u svezi sa radom, uposlenik ima pravo na primjernu naknadu koja se utvrđuje posebnim ugovorom.

Članak 51.

Izum koji nije ostvaren na radu ili u svezi sa radom, ako je u svezi sa djelatnošću poslodavca, obavezuje uposlenika da upozna poslodavca, te mu pisano ponudi ustupanje prava na izum.

Poslodavac je dužan očitovati se o ponudi uposlenika u roku od mjesec dana od dana obavještenja iz stavka 1. ovog članka radi korištenja obveznog prava preče kupnje.

Članak 52.

Poslodavac koji sklopi ugovor o radu sa vježbenikom, dužan je vježbeniku utvrditi plaću pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Plaća vježbenika ovisi od doprinosa u radu, s tim da ne može biti manja od 70% osnovne plaće odgovarajućeg stupnja složenosti poslova za koje se osposobljava.

Članak 53.

Učenicima i studentima na obveznom proizvodnom radu i praksi pripada naknada sukladno pravilniku o radu i ugovoru o radu.

Članak 54.

Za vrijeme profesionalnog obnašanja funkcije sindikalnom povjereniku (puno radno vrijeme) pripada plaća u visini plaće koju bi uposlenik imao da je radio na svom radnom mjestu uvećana za prosječni dio stimulacije organizacione jedinice u kojoj je uposlenik radio prije preuzimanja profesionalne funkcije.

XI - OSTALA MATERIJALNA PRAVA UPOSLENIKA

Članak 55.

Prigodom odlaska u mirovinu (starosnu, privremenu, invalidsku) isplaćuje se uposlenom otpremnina u iznosu tri prosječne isplaćene plaće u privredi Federacije BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku ili u visini tri prosječne plaće uposlenika, ako je to za njega povoljnije.

Članak 56.

Uposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na solidarnu potporu na teret poslodavca u sljedećim slučajevima:

- smrti uposlenika, u visini najmanje tri prosječne isplaćene plaće kod poslodavca iz prethodnog mjeseca;
- smrti bračnog ili vanbračnog supružnika, djeteta, roditelja, unučadi bez roditelja i članova zajedničkog domaćinstva, u visini najmanje dvije prosječne isplaćene plaće kod poslodavca iz prethodnog mjeseca.

Uposleniku se može isplatiti solidarna potpora zbog bolovanja dužeg od 90 dana, radi pokrića troškova liječenja, kao i elementarne nepogode ili požara, jednom godišnje u visini najmanje prosječne isplaćene plaće kod poslodavca iz prethodnog mjeseca.

Članak 57.

Uposlenik ima pravo na naknadu za ishranu u tijeku rada.

Ukoliko se ishrana - topli obrok ne osigurava u društvu, poslodavac je obavezan da uposleniku osigura naknadu za topli obrok u visini najmanje 25% prosječno isplaćene plaće u prethodna tri mjeseca u Federaciji BiH ili u tom iznosu osigura davanje u naturi.

Članak 58.

Pravilnikom, odnosno ugovorom o radu poslodavac je dužan utvrditi naknadu troškova prijevoza uposlenika na posao i sa posla.

U slučaju kada poslodavac osigurava uposlenicima besplatan prijevoz na posao i s posla, uposlenik nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka.

Članak 59.

Za vrijeme rada izvan sjedišta društva ili izvan mjesta rada uposlenika, koji traje dulje od 7 dana, uposlenik ima pravo na terenski dodatak radi povećanih troškova života i boravka na terenu u visini od najmanje 75% iznosa dnevnice koja se isplaćuje u tom razdoblju.

Terenski dodatak se isplaćuje unaprijed, najkasnije posljednji dan u mjesecu za sljedeći mjesec.

Dnevnicu i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 60.

Uposlenik koji je privremeno raspoređen na rad izvan mjesta stalnog boravka više od dva mjeseca i ne može svakodnevno putovati, ima pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji, koji mu se isplaćuje radi pokrića povećanih troškova života.

Naknada za odvojeni život iznosi 70% prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca u Federaciji BiH.

Ako je uposleniku osiguran smještaj, naknada se umanjuje za 10%, a ako mu je osigurana i besplatna ishrana, naknada se umanjuje za još 10%.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 61.

Za službeno putovanje u zemlji uposleniku pripada pravo na naknadu troškova prijevoza u visini stvarnih troškova, dnevnica u visini od 10% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku i naknada za noćenje u visini punog iznosa računa, osim hotela "de-lux" kategorije.

Naknada putnih troškova, troškova noćenja i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se na način propisan za organe uprave u Federaciji BiH.

Dnevnicu za službeni put se umanjuje 30%, ako je osigurana besplatna hrana.

Članak 62.

Naknada za korištenje privatog automobila u službene svrhe isplaćuje se uposleniku u visini 20% cijene litra benzina "super" po pređenom kilometru.

Članak 63.

Poslodavac može isplatiti nagradu za vjernost u novčanom iznosu.

Nagrada za vjernost isplaćuje se za neprekidni rad kod poslodavca i to:

- za 10 godina staža, jednu prosječnu plaću u Federaciji BiH za prethodno obračunsko razdoblje,
- za 20 godina staža, dvije prosječne plaće u Federaciji BiH za prethodno obračunsko razdoblje,
- za 30 godina staža, tri prosječne plaće u Federaciji BiH za prethodno obračunsko razdoblje,
- za 40 godina staža, tri i po prosječne plaće u Federaciji BiH za prethodno obračunsko razdoblje.

Članak 64.

Uposleniku pripada pravo na regres za godišnji odmor u visini od 70% prosječne plaće u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Članak 65.

Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu poslodavac može urediti i druga materijalna prava za uposlenike.

Članak 66.

U slučaju stečaja ili drugog načina prestanka društva, poslodavac je dužan da izmiri obveze prema uposleniku nastale do dana kada otvaranja stečajnog postupka, odnosno do prestanka društva na drugi način.

XII - NAKNADA ŠTETE

Članak 67.

Ako je šteta na radu uzrokovana namjerno ili zbog krajnje nepažnje, od strane jednog ili više uposlenika isti su dužni nadoknaditi štetu poslodavcu.

Pravilnikom o radu može se predvidjeti da se visina naknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, ako se njena visina ne može utvrditi u točnom iznosu.

Visinu štete i način njene naknade utvrđuju mjerodavni organ i poslodavac. Šteta se može naknaditi u više mjesečnih obroka, s tim da mjesečni iznos ne može prelaziti jednu trećinu plaće uposlenika.

Članak 68.

Ako uposlenik pretrpi na radu ili u svezi sa radom štetu, poslodavac je dužan naknaditi štetu uposleniku po općim propisima obveznog prava.

Članak 69.

Uposlenik se može osloboditi od obveze naknade štete, odnosno iznos utvrđene štete mu se može umanjiti na način i pod uvjetima utvrđenim pravilnikom o radu.

XIII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 70.

Poslodavac ili druga ovlaštena osoba, sukladno zakonu i ovom ugovoru odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa.

Članak 71.

Uposlenik ima pravo zahtijevati zaštitu svojih prava pred organima u društvu, mjerodavnim sudom, Sindikatom, inspeksijskim organima i drugim organima sukladno zakonu u roku od 15 dana od dana dobijanja odluke sa kojom je nezadovoljan, odnosno kojom su povrijeđena njegova prava.

U slučaju nemogućnosti sporazumnog rješavanja nastalih međusobnih sporova, nezadovoljna strana mjerodavnom sudu može podnijeti zahtjev za zaštitu svojih prava u daljnjem roku od 15 dana.

Članak 72.

Poslodavac i uposlenik mogu sporazumno rješavati nastale međusobne sporove.

Ukoliko dođe do sporazumnog rješenja spora, taj sporazum ima snagu izvršne isprave.

U rješavanju sporova iz stavka 1. ovog članka sudjeluje i predstavnik Sindikata.

Članak 73.

Uposlenik je dužan da pravodobno, disciplinirano i kvalitetno izvršava svoje radne obveze u duhu poslovnog morala, pravila struke i profesionalne odgovornosti i da čuva sredstva društva i poslodavca i svu drugu imovinu koja se nalazi u prometu.

XIV - PRAVILNIK O RADU

Članak 74.

Pravilnik o radu donosi poslodavac ako zapošljava više od 15 uposlenika.

Sukladno zakonu i ovom ugovoru, pravilnikom se uređuju pitanja radnog vremena, odmori i dopusti, plaće, organizacija rada i druga pitanja značajna za uposlenike i poslodavca.

Prigodom donošenja pravilnika o radu poslodavac se obvezno konzultira s vijećem uposlenika, odnosno Sindikatom.

Pravilnikom o radu ne mogu se urediti pitanja plaća i drugih uvjeta nepovoljnije od uvjeta pod kojima su ta pitanja bila uređena na dan sklapanja ovog ugovora.

Vijeće uposlenika, odnosno sindikalni povjerenik može od mjerodavnog suda zatražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

XV - SUDJELOVANJE UPOSLENIKA U ODLUČIVANJU

Članak 75.

Poslodavac koji redovito upošljava najmanje 15 uposlenika, može utemeljiti vijeće uposlenika koje će zastupati uposlenike kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

Vijeće uposlenika utemeljuje se na zahtjev najmanje 20% uposlenika ili Sindikata.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno vijeće uposlenika, Sindikat ima obveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća uposlenika sukladno zakonu.

XVI - UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 76.

Radi zaštite svojih gospodarskih i socijalnih prava i interesa, uposleni imaju pravo organizirati sindikalnu organizaciju ili drugi oblik sindikalnog organiziranja kod poslodavca.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad i sindikalno organiziranje uposlenih.

Sindikat se obvezuje da će svoje aktivnosti provoditi, a poslodavac iste rešpektirati sukladno ratificiranim konvencijama, zakonu i ovom ugovoru.

Članak 77.

Poslodavac se obvezuje da će sukladno svojim mogućnostima uvažavati potrebe Sindikata u svezi sa:

- prostorom za rad i održavanje sastanaka sindikalne organizacije i njenih organa,
- korištenjem telefona, telefaksa, aparata za umnožavanje i drugih tehničkih sredstava prijeko potrebnih za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava uposlenika,
- obračunom i doznačavanjem sindikalne članarine,
- naknadom plaće sindikalnom povjereniku za vrijeme provedeno u obavljanju sindikalnih aktivnosti.

Članak 78.

Sindikalni povjerenik obavlja svoje aktivnosti u radnom vremenu i prima naknadu plaće sukladno ovom ugovoru i ugovorom o radu.

Poslodavac se obvezuje osigurati naknadu plaće u punom iznosu najviše jednom glavnom sindikalnom povjereniku kada ovaj predstavlja više od 500 uposlenih članova sindikalne organizacije.

Poslodavac i Sindikat će posebnim sporazumom utvrditi broj sindikalnih povjerenika sa pravom na rad do četiri sata tjedno radi obavljanja sindikalnih aktivnosti na teret sindikalne organizacije, ovisno od broja članova sindikalne organizacije rada i oblika organiziranja njenih aktivnosti, te tehničko-tehnološke organizacije i materijalnih mogućnosti poslodavca.

Poslodavac će osigurati i naknadu plaće za vrijeme najviše do sedam dana u kalendarskoj godini, provedeno na naobrazbi i osposobljavanju sindikalnog povjerenika za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

XVII - RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 79.

U slučaju kolektivnog radnog spora nastalog između potpisnika ovog ugovora, sprovodi se postupak mirenja sukladno Zakonu o radu.

Mirenje iz stavka 1. ovog članka provodi mirovno vijeće.

Mirovno vijeće sastoji se od tri člana i to: predstavnika poslodavca, Sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu sa liste koju utvrđuje federalni ministar u oblasti za koju se sklapa ovaj ugovor.

Mirovno vijeće se utemeljuje za razdoblje primjene ovog ugovora.

Članak 80.

Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i učinak ovog ugovora.

Članak 81.

Rješavanje kolektivnog radnog spora, strane u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži.

Za provedbu arbitražnog postupka utemeljuje se arbitražno vijeće koje broji sedam arbitara.

Svaka ugovorna strana imenuje po dva arbitra, a sedmog neovisnog člana biraju sporazumno iz reda uglednih stručnjaka iz oblasti koja je predmet spora.

Članak 82.

Odluka arbitraže je konačna i ima snagu ovog ugovora.

XVIII - ŠTRAJK

Članak 83.

Ukoliko Sindikat ocijeni da se ne ostvaruju prava uposlenika utvrđena ovim ugovorom, stupit će u pregovore sa poslodavcem i zahtijevati da se poduzmu odgovarajuće mjere.

Ako sporna pitanja ne budu riješena putem pegovora i mirnog rješavanja spora, Sindikat će tražiti očitovanje uposlenika - članova Sindikata o stupanju u štrajku.

Štrajk organizira i vodi Sindikat sukladno Zakonu o štrajku, Pravilima sindikata o štrajku i Statutu Samostalnog sindikata šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine.

Članak 84.

Svaki poslodavac dužan je propisati minimum poslova koji se moraju obavljati i koji se ne smiju prekidati u vrijeme štrajka. To su proizvodno održavajući prijeko potrebni poslovi, a posebno:

- poslovi protivpožarne i imovinske zaštite,
- poslovi održavanja uređaja i instalacija koji kontinuirano rade (kotlovnice, sušionice, parionice i sl.),
- poslovi u svezi sa sigurnošću i zdravljem uposlenika,
- poslovi u svezi sa zaštitom okoliša,
- poslovi isporuke robe namijenjene izvozu,
- gdje je nužna zaštita sirovina i proizvoda od propadanja.

Članak 85.

Za vrijeme trajanja štrajka uposlenici ostvaruju prava iz radnog odnosa sukladno Zakonu o štrajku.

Zaposleniku iz stavka 1. ovog članka može se umanjiti plaća razmjerno vremenu provedenom u štrajku, ukoliko radno vrijeme u štrajku nije nadoknađeno, i to:

- za sudjelovanje u štrajku do 3 radna dana, najviše do 50% od osnovne plaće,
- za sudjelovanje u štrajku preko 3 radna dana, najviše do 30% od osnovne plaće.

Konkretno umanjjenje plaće iz stavka 2. ovog članka utvrđuje se pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

Članak 86.

Uposlenik koji odbija postupiti po odredbama zakona, ovog ugovora, Pravila sindikata o štrajku i Statuta Samostalnog sindikata šumarstva, prerade drveta i papira Bosne i Hercegovine, neće imati zaštitu Sindikata, ako poslodavac pokrene postupak za utvrđivanje njegove odgovornosti zbog radnji učinjenih u tijeku štrajka.

XIX - SKLAPANJE I TRAJANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 87.

Ovaj ugovor sklapa se na određeno vrijeme od godinu dana.

Članak 88.

Ovaj ugovor smatra se sklopljenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate mjerodavni organi ugovornih strana i potpišu ovlaštene osobe.

Članak 89.

Ugovorne strane mogu sporazumno promijeniti odredbe ovog ugovora.

Poticaj za izmjene i dopune ovog ugovora može dati svaka strana. Poticaj se podnosi u pisanom obliku, a strana kojoj je upućen poticaj, dužna se o poticaju očitovati u roku od 15 dana od dana primitka poticaja.

Članak 90.

Sve izmjene i dopune ovog ugovora vrše se po postupku po kojem je ovaj ugovor sklopljen.

Članak 91.

Strane će najmanje 30 dana prije isteka roka na koji je sklopljen ovaj ugovor, započeti pregovore o njegovoj obnovi.

Strane su suglasne da će sve odredbe ovog ugovora primjenjivati i nakon proteka vremena na koje je sklopljen, sve do sklapanja novog ugovora.

Članak 92.

Za primjenu, provedbu i tumačenje odredbi ovog ugovora strane imenuju zajedničko povjerenstvo od tri člana od kojih svaka strana imenuje po jednog člana.

Članak 93.

Ovaj ugovor, te njegove izmjene i dopune dostavljaju se mjerodavnom Federalnom ministarstvu, prema postupku propisanom u njegovom pravilniku.

Članak 94.

Ovaj ugovor objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH" i stupa na snagu osmog dana od dana njegove objave.

Broj 06-187 /2000	Broj 13-02-3894-4/99
25. listopada 2000. godine	25. listopada 2000. godine
Sarajevo	Sarajevo
Samostalni Sindikat	Federalno ministarstvo energije,
šumarstva, prerade drveta i	rudarstva i industrije
papira BiH	Ministar
Predsjednik	Mirsad Salkić, v. r.
Salem Hujić, v. r.	Broj 01-02-2086/00
	25. listopada 2000. godine
	Sarajevo
	Federalno ministarstvo
	poljoprivrede, vodoprivrede i
	šumarstva
	Faruk Mekić, v. r.

443

Na osnovu čl. 111. i 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99 i 32/2000), člana 1. Općeg

kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 19/00), Samostalni sindikat radnika nafte i petrohemijske u Federaciji Bosne i Hercegovine i Vlada Federacije Bosne i Hercegovine zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I ZAPOSLENIKA U OBLASTI NAFTNE I PETROHEMIJSKE PRIVREDE U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

I - OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ugovor) u skladu sa Zakonom o radu, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH (u daljem tekstu: opći kolektivni ugovor) i drugim zakonskim propisima uređuju se prava i obaveze ugovornih strana, uslovi za rad sindikata, te način mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova.

Član 2.

Ugovorne strane saglasne su da se ovaj ugovor primjenjuje u svim privrednim društvima sa državnim, odnosno većinskim državnim kapitalom, na teritoriji Federacije BiH.

Član 3.

Odredbe ovog ugovora ne odnose se na poslodavce i zaposlenike sa posebnim ovlaštenjima, čija su prava i obaveze utvrđeni posebnim ugovorom.

Član 4.

Ovaj ugovor primjenjuje se na sve zaposlenike koji su u vrijeme zaključivanja ovog ugovora bili ili naknadno postali članovi Sindikata potpisnika ovog ugovora.

Član 5.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se neposredno ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima poslodavca.

Opći akti poslodavca moraju biti u skladu s ovim ugovorom.

Član 6.

Ako bi u općem aktu poslodavca pojedino pravo zaposlenika bilo manje od prava koja proizilaze iz ovog ugovora, neposredno se primjenjuju odredbe ovog ugovora.

Zakonom i ovim ugovorom utvrđeni nivo prava po izričitom dogovoru ugovornih strana može se mijenjati samo u slučaju više sile ili vanrednih okolnosti, koje objektivno postoje i ne zavise od volje ugovornih strana.

II - ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 7.

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

Poslodavac neće zasnivati radni odnos sa novim zaposlenikom ako unutar privrednog društva postoje zaposlenici koji mogu obavljati te poslove.

Član 8.

Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika.

Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno ili određeno vrijeme.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj ili usmenoj formi.

Ugovor o radu u pisanoj formi sadrži, naročito, podatke o:

1. nazivu i sjedištu poslodavca;
2. imenu, prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu zaposlenika;
3. trajanju ugovora o radu;
4. danu otpočinjanja rada;
5. mjestu rada;
6. radnom mjestu na kome se zaposlenik zapošljava;
7. dužini i rasporedu radnog vremena;
8. plaći, dodacima na plaću, naknadama, te periodu isplate;
9. trajanju godišnjeg odmora;
10. otkaznim rokovima u vezi s uslovima rada utvrđenim ugovorom.

Član 9.

Prije zaključivanja ugovora o radu sa novim zaposlenikom obavezno je utvrditi njegovo zdravstveno stanje upućivanjem na ljekarski pregled.

Troškove ljekarskog pregleda snosi poslodavac.

Član 10.

Poslodavac se obavezuje da neće ustupiti poslove drugim pravnim ili fizičkim licima čije bi ustupanje izazvalo pomanjkanje poslova za zaposlenike tog privrednog društva.

III - PROBNI RAD

Član 11.

Pri zaključivanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Pravilnikom o radu utvrđuju se radna mjesta za koje se može ugovoriti probni rad i trajanje probnog rada koji ne može biti duži od šest mjeseci.

Član 12.

Zaposlenik na probnom radu za poslove na kojima je zaključio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

U slučaju da zaposlenik ne zadovolji na probnom radu ugovor o radu se otkazuje u roku od sedam dana.

IV - PRIPRAVNICI

Član 13.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu s pripravnikom.

Prispravnikom se smatra lice koje prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovalo, radi stručnog osposobljavanja za samostalni rad.

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana.

Član 14.

Prispravnički staž traje:

- osam mjeseci za pripravnike sa srednjom stručnom spremom ili srednjom školskom spremom (III i IV stepen);
- deset mjeseci za pripravnike sa višom stručnom spremom ili višom školskom spremom (V i VI stepen);
- dvanaest mjeseci za pripravnike sa visokom stručnom spremom (VII stepen).

Član 15.

Program osposobljavanja pripravnika za samostalni rad izrađuje komisija od 3 člana.

Jedan od članova komisije je mentor pripravniku i mora imati najmanje isti stepen stručne spremlje kao i pripravnik.

V - RADNO VRIJEME

Član 16.

Puno radno vrijeme zaposlenika traje 40 sati sedmično.

Član 17.

Za zaposlenike u dijelovima procesa rada za koje nije organizovan rad u smjenama, radna sedmica traje 5 radnih dana.

Poslodavac će svojom odlukom uz konsultacije sa sindikatom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu i raspored radnog vremena.

Član 18.

Rad u smjenama, u smislu ovog ugovora, smatra se rad koji traje 24 sata neprekidno, a odvija se u smjenama:

- prva smjena traje od 07,00-15,00 sati;
- druga smjena traje od 15,00-23,00 sata;
- treća smjena traje od 23,00-07,00 sati narednog dana.

Član 19.

U slučaju više sile (požar, zemljotres, poplava) iznenadno povećanje obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, zaposlenik na zahtjev poslodavca, obavezan je da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), najviše 10 sati sedmično.

Ako prekovremeni rad zaposlenika traje duže od tri sedmice neprekidno ili duže od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac je dužan obavijestiti organ nadležan za poslove inspekcije rada kantona.

Zaposlenik može dobrovoljno, na zahtjev poslodavca raditi prekovremeno i to u trajanju od još najviše deset sati sedmično. Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnih zaposlenika.

Trudnica, majka, odnosno usvojlac sa djetetom do 3 godine života i samohrani roditelj odnosno usvojlac sa djetetom do šest godina života, može raditi prekovremeno ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Član 20.

Ako priroda posla zahtijeva puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 52 sata sedmično.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog ovim ugovorom ne može biti duže od 40 sati u sedmici.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Član 21.

Rad u vremenu između 22,00 i 06,00 sati narednog dana smatra se noćnim radom. Ženama i maloljetnim zaposlenicima zabranjen je rad noću.

VI - ODMORI I ODSUSTVA

Član 22.

Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje trideset minuta.

Između dva uzastopna radna dana zaposlenik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Zaposlenik ima pravo na sedmični odmor od najmanje 24 sata neprekidno. Ako zbog prirode posla mora raditi taj dan, odredit će mu se drugi dan odmora dogovorom između poslodavca i zaposlenika.

Član 23.

Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana, a najviše do 30 radnih dana, s tim da se kod utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju praznici i neradni dani utvrđeni zakonom, subote i period privremene nesposobnosti za rad.

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

Član 24.

Zaposlenicima se godišnji odmor u trajanju od 18 radnih dana uvećava:

- a) Na osnovu dužine radnog staža
 - do 5 godina staža 1 dan;
 - od 5 do 10 godina staža 2 dana;
 - od 10 do 15 godina staža 4 dana;
 - od 15 do 20 godina staža 6 dana;
 - od 20 do 25 godina staža 8 dana;
 - od 25 do 30 godina staža 10 dana;
 - preko 30 godina staža 12 dana.
- b) Na osnovu uslova rada zaposlenicima sa skraćenim radnim vremenom i zaposlenicima koji rade u smjenama 2 dana.
- c) Na osnovu socijalno-zdravstvenog stanja
 - zaposlenicima invalidima rada i ratnim vojnim invalidima 2 dana;
 - zaposleniku - majci koja ima dijete do 7 godina života i samohranom roditelju kod kojeg živi maloljetno dijete 2 dana;
 - zaposleniku mlađem od 18 godina 4 dana.
- d) Za sve ostale zaposlenike 1 dan.

Član 25.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela. Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku jedne kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Član 26.

Ukoliko zaposleniku prestane radni odnos po odluci poslodavca, omogućit će mu se korištenje godišnjeg odmora u trajanju otkaznog roka.

Član 27.

Zaposlenik koji nije stekao pravo na godišnji odmor, ima pravo za svaki navršeni mjesec dana rada 1 dan godišnjeg odmora.

VII - PLAĆENO ODSUSTVO

Član 28.

Tokom kalendarske godine zaposlenik ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo) do 7 radnih dana u slučaju:

- | | |
|--|---------|
| 1. zaključenja braka | 5 dana; |
| 2. rođenja djeteta | 5 dana; |
| 3. smrti supruge i djeteta | 7 dana; |
| 4. smrti roditelja, braće i sestara | 5 dana; |
| 5. smrti unuka, deda i nana | 3 dana; |
| 6. traženja članova porodice nestalih u ratu | 5 dana; |
| 7. teže bolesti člana uže porodice i domaćinstva | 7 dana; |
| 8. selidbe | 2 dana; |
| 9. stručnog usavršavanja | 5 dana. |

Dobrovoljni davalac krvi ima pravo na dva dana plaćenog odsustva, nakon svakog davanja krvi.

Izuzetno, u slučaju smrti i teške bolesti člana uže porodice, zaposlenik ima pravo koristiti plaćeno odsustvo iako je već iskoristio 7 dana plaćenog odsustva u tekućoj godini.

Član 29.

Poslodavac može u jednoj kalendarskoj godini odobriti zaposleniku plaćeno odsustvo u trajanju dužem od sedam radnih dana, a najviše trideset radnih dana, za potrebe stručnog i općeg obrazovanja, te osposobljavanja ili usavršavanja.

Period plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu, u smislu prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

VIII - NEPLAĆENO ODSUSTVO

Član 30.

Poslodavac može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) do trideset dana, tokom jedne kalendarske godine, u ovim slučajevima:

- njege člana uže porodice;
- gradnje ili popravka kuće ili stana;
- liječenja na vlastiti trošak;
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak;
- u drugim opravdanim slučajevima.

Neplaćeno odsustvo duže od trideset dana, tokom jedne kalendarske godine, može se odobriti zaposleniku na njegov zahtjev posebnom odlukom poslodavca.

Za vrijeme neplaćenog odsustva, prava i obaveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.

IX - OBRAZOVANJE, OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 31.

Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja nove tehnologije ili nove organizacije rada omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za te promjene.

Član 32.

Poslodavac je obavezan da donese pravilnik o obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju za rad.

Pravilnikom će se bliže regulisati međusobna prava i obaveze poslodavca i zaposlenika.

X - ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Član 33.

Zaposlenik ima pravo na zaštitu na radu, primjerenu tehničko-tehnološkim i naučnim dostignućima u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Poslodavac je dužan osigurati odvijanje procesa rada na način kojim se obezbjeđuje zaštita na radu i zaštita zdravlja zaposlenika.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju propisanu odgovarajućim zakonima, te preduzimati sve propisane mjere specifične zdravstvene zaštite sa ciljem očuvanja zdravlja zaposlenika.

Poslodavac je dužan izvještavati sindikat o zaštiti i sigurnosti na radu.

Član 34.

Zaposlenik je dužan da se pridržava propisanih mjera o zaštiti na radu kod poslodavca, te upotreblja sva propisana sredstva za zaštitu na radu.

Zaposlenik nije dužan obavljati poslove radnog mjesta na kojem postoji opasnost po zdravlje i život, zbog neprovedenih mjera zaštite na radu, o čemu je dužan obavijestiti poslodavca.

Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih naknada zaposlenicima koji rade u štetnim i opasnim uslovima rada, kao dodatka za neprimjenu pravila i sredstava zaštite na radu.

Član 35.

Poslodavac je dužan obezbijediti posebnu zaštitu žena i materinstva te maloljetnih zaposlenika u skladu sa Zakonom o radu, što će se bliže regulisati pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

XI - PLAĆE

Član 36.

Za obavljani rad, zaposleniku kod poslodavca pripada plaća, te ostala primanja u skladu sa zakonom, ovim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 37.

Plaća se sastoji od osnovne plaće utvrđene po osnovu složenosti poslova i normalnih uslova rada na tim poslovima, povećanja plaće na osnovu radnog staža, otežanih uslova rada, izvršenja poslova u obimu i kvalitetu koji je veći od uobičajenog i prosječnog.

Poslodavac može zaposleniku isplatiti i posebnu stimulativnu naknadu na plaću.

Član 38.

Osnovna plaća zaposlenika za puno radno vrijeme i normalan učinak predstavlja najniži iznos plaće koju je poslodavac dužan isplatiti zaposleniku na radnom mjestu određene grupe složenosti i normalnih uslova rada.

Član 39.

Najniža plaća je osnovica za obračun osnovne plaće zaposlenika.

Najniža plaća zaposlenika iznosi 65 % prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Najniže plaće se obavezno usklađuju sa rastom indeksa troškova života kad njegova vrijednost poraste tromjesečno najmanje 5%.

Član 40.

Osnovna plaća zaposlenika utvrđuje se po grupama složenosti poslova, tako što se najniža plaća množi s koeficijentom one grupe u koju je zaposlenik raspoređen u skladu s pravilnikom o radu, u kojem će se utvrditi i detaljnije razraditi grupe složenosti poslova.

Član 41.

Zaposleniku se uvećava osnovna plaća po osnovu uslova rada, kako slijedi:

1. za teške fizičke napore, te nepovoljne meteorološke uslove (snijeg, kiša) od 3-6%;
2. za izloženost buci, prašini, neugodnim i štetnim parama, opasnosti od profesionalnih oboljenja od 3-5%;
3. za povećanu opasnost od povreda na radu i nesretnih slučajeva od 5-8%.

Uvećanja osnovne plaće po osnovu ovog člana bliže će se regulisati pravilnikom o radu odnosno ugovorom o radu

Član 42.

Zaposlenik ima pravo na slijedeće dodatke na plaću:

- | | |
|--------------------|------|
| - noćni rad | 30%; |
| - prekovremeni rad | 50%; |

- rad u dane državnih praznika 50%;
- za rad na dane sedmičnog odmora 30%.

Dodaci iz stava 1. ovog člana međusobno se ne isključuju.

Član 43.

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

Član 44.

Stimulativni dodatak na plaću zaposlenika kod poslodavca uredit će se posebnom odlukom poslodavca.

XIII- NAKNADA PLAĆE

Član 45.

Zaposleniku za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) pripada naknada plaće, što će se urediti pravilnikom o radu, u skladu sa ovim ugovorom i zakonom.

Član 46.

Zaposlenik ima pravo na ishranu u toku rada.

Ukoliko ishrana nije obezbjeđena kod poslodavca, zaposleniku se obezbjeđuje mjesečna naknada u iznosu najmanje 25% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 47.

Plaća pripravnika iznosi 80% od najniže plaće onog radnog mjesta za koje obavlja pripravnički staž.

Član 48.

Ovim ugovorom se utvrđuje i pravo na punu plaću po osnovu solidarnosti za invalide koji zbog invalidnosti ostvaruju manju plaću, a čekaju prekvalifikaciju, nalaze se na prekvalifikaciji ili rade skraćeno radno vrijeme.

XIII - PERIODI ISPLATE PLAĆE

Član 49.

Plaća se isplaćuje do 10. u tekućem mjesecu za prethodni mjesec.

Naknada za ishranu (topli obrok) isplaćuje se do 5. u tekućem mjesecu za prethodni mjesec.

Član 50.

Poslodavac je dužan zaposleniku prilikom isplate plaće uručiti pisani obračun sa svim elementima obračuna kao i prikaz svih odbitaka za poreze, doprinose, različite vrste kredita, članarina i slično.

Pojedinačne isplate plaća zaposlenika su tajne.

Član 51.

Zaposlenik ima pravo naknade troškova prevoza na posao i sa posla u visini troškova prevoza javnim saobraćajem.

Naknade za ove namjene se isplaćuje unaprijed, najkasnije posljednji dan u mjesecu za naredni mjesec.

Član 52.

Zaposleniku pripada pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja-dnevnica.

Dnevica za službeno putovanje u zemlji iznosi 10% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Putni troškovi, kao i troškovi noćenja obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela "de luxe" kategorije.

Dnevica za službeni put u inostranstvo isplaćuje se na način propisan za organe uprave.

Dnevica za službeni put iz st. 2. i 3. ovog člana umanjuje se najviše za 30%, ako je obezbjeđena samo besplatna hrana.

Član 53.

Naknada za rad na terenu - terenski dodatak utvrđuje se u jednakom iznosu za sve zaposlenike zavisno od mjesta boravka na terenu (smještaj, ishrana i dr.), s tim da ne može biti manja od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.

Pod radom na terenu iz stava 1. ovog člana podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu, van mjesta zaposlenja i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.

Naknada za topli obrok i dnevnica međusobno se isključuju.

Dnevica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Član 54.

Prilikom odlaska u penziju zaposlenik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri prosječne plaće njegovog radnog mjesta ili prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za zaposlenika povoljnije.

Član 55.

Poslodavac može, u skladu sa mogućnostima, zaposleniku isplatiti jubilarnu nagradu za radni staž ostvaren kod poslodavca i to:

- za 10 godina jednu prosječnu plaću na nivou poslodavca - pravnog lica;
- za 20 godina dvije prosječne plaće na nivou poslodavca - pravnog lica;
- za 30 godina tri prosječne plaće na nivou poslodavca - pravnog lica isplaćene u prethodnom mjesecu.

Kao rad kod poslodavca priznaje se i rad proveden kod poslodavca koji je pravni prednik.

Član 56.

Zaposlenik ili njegova porodica imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika u iznosu od tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku;
- smrti člana uže porodice zaposlenika po dvije prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku;
- nastanka teške invalidnosti u iznosu dvije prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku;
- smrti penzionisanog zaposlenika u iznosu jedne prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku;
- otklanjanja štetnih posljedica nastalih od elementarnih nepogoda na stambenom objektu zaposlenika u iznosu jedne prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 57.

Troškove sahrane za umrlog zaposlenika snosi poslodavac.

Član 58.

Zaposleniku pripada regres za korištenje godišnjeg odmora u visini najmanje 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Vrijeme i način isplate regresa utvrđuje se pravilnikom o radu.

XIV - IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Član 59.

Za zaposlenika koji u vezi sa djelatnošću kod poslodavca patentira izum ili iskaže interes za tehnička i tehnološka unapređenja pripada nagrada, što će se regulisati posebnim ugovorom između zaposlenika i poslodavca i u tom slučaju izum i patent pripada poslodavcu.

XV - NAKNADA ŠTETE

Član 60.

U slučaju da se utvrdi obaveza naknade prouzrokovane štete, od strane zaposlenika, poslodavac će istu nadoknaditi obustavljanjem dijela plaće zaposlenika, vodeći računa da plaća zaposlenika ne može biti opterećena više od jedne trećine.

XVI - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 61.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću zaposlenika;
2. sporazumom zaposlenika i poslodavca;
3. kada zaposlenik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, odnosno navršši 40 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposlenik drugačije ne dogovore;
4. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
5. otkazom poslodavca, odnosno zaposlenika;

6. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
7. ako zaposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
8. ako zaposleniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
9. odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Član 62.

Zaposlenik i poslodavac mogu otkazati ugovor o radu pod uslovima utvrđenim zakonom, ugovorom o radu i ovim ugovorom.

Zaposlenik i poslodavac imaju pravo i obavezu na otkazni rok utvrđen ugovorom o radu.

Otkazni rok ne može biti kraći od 14 dana niti duži od šest mjeseci.

Član 63.

Zaposlenik i poslodavac se mogu dogovoriti da zaposleniku prestane radni odnos prije isteka vremena na koje zaključen ugovor o radu ili bez otkaznog roka.

Član 64.

Zaposlenik 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 ugovora o radu od strane zaposlenika, ima pravo na otpremninu.

Visina otpremnine iznosi jednu polovinu prosječne plaće zaposlenika u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Način, uslovi i rokovi isplate otpremnine u slučaju otkaza o radu, utvrđuju se pismenim ugovorom između zaposlenika i poslodavca.

XVII - UČEŠĆE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU

Član 65.

Zaposlenici imaju pravo učestvovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom o radu i ovim ugovorom.

XVIII - DJELOVANJE SINDIKATA

Član 66.

Radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih prava i interesa, zaposlenici imaju pravo organizovati sindikalnu organizaciju ili drugi oblik sindikalnog organizovanja kod poslodavca.

Poslodac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad i sindikalno organizovanje zaposlenika.

Sindikat se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi, a poslodavac iste respektovati u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama, zakonom, ovim ugovorom i statutom sindikata.

Član 67.

Poslodavac se obavezuje da će prema svojim mogućnostima uvažavati potrebe sindikata u vezi sa:

- prostorom za rad i održavanje sastanaka sindikalne organizacije i njenih organa;
- korištenjem telefona, telefaksa, aparata za umnožavanje, automobila, kao i drugih tehničkih sredstava nužnih za provođenje sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava zaposlenika;
- obračunom i doznačavanjem sindikalne članarine,
- naknadom plaće sindikalnom povjereniku za vrijeme provedeno u obavljanju sindikalnih aktivnosti.

Član 68.

Sindikalni povjerenik obavlja svoje aktivnosti u radnom vremenu i prima naknadu plaće u skladu sa ovim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 69.

Poslodavac će obezbjediti naknadu plaće sindikalnom povjereniku za vrijeme najviše do sedam radnih dana u

kalendarskoj godini provedenih na obrazovanju i osposobljavanju za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Član 70.

Poslodavac se obavezuje da će osigurati provođenje svih prava iz područja sindikalnog organizovanja zaposlenika utvrđenih ratifikovanim konvencijama međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim ugovorom.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika kod poslodavca ne smije biti sprječavana niti ometana ako djeluje u skladu s ratifikovanim konvencijama međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim ugovorom.

Član 71.

Poslodavac je dužan omogućiti odsustvo sa rada sindikalnom povjereniku i drugom sindikalnom predstavniku zbog obavljanja sindikalnih aktivnosti i zbog prisustva sindikalnim sastancima, kongresima, konferencijama, seminarima, sindikalnim školama i drugim oblicima osposobljavanja u zemlji i inostranstvu.

Odsustvo predstavnika sindikata iz stava 1 ovog člana odobrit će se na osnovu zvaničnog pismenog poziva organa sindikata čiji je član.

Član 72.

Poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika zabranjuje se:

1. miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje sindikatom;
2. zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontrolisanja takvog sindikata.

Sindikatu koji djeluje u sopstveno ime ili putem bilo kojeg lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje udruženjem poslodavaca.

Član 73.

Povreda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti, te službenog puta u vezi s tom dužnošću, smatra se povredom na radu kod poslodavca.

Poslodavac će na zahtjev sindikata zaposleniku koji je izabran na profesionalnu sindikalnu dužnost omogućiti mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa za vrijeme dok obavlja tu profesionalnu dužnost.

XIX - MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 74.

U cilju rješavanja sporova nastalih između ugovornih strana koji se ne mogu riješiti međusobnim dogovorima, osniva se mirovno vijeće.

Član 75.

Svaka ugovorna strana imenuje po dva člana, a petog člana, koji je ujedno i predsjednik vijeća imenuju sporazumno iz reda istaknutih naučnih i stručnih djelatnika i uglednih građana, koji nisu zaposleni ni kod jedne ugovorne strane.

Postupak za rješavanje spora počinje uz ispunjenje uslova iz stava 1. ovog člana, na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

Član 76.

Svaki sporazum koji ugovorne strane postignu, mora biti u pismenoj formi i potpisan od strane ovlaštenih potpisnika ugovornih strana.

Član 77.

U slučaju da se ugovorne strane ni putem mirovnog vijeća ne sporazumiju o pitanjima iz ovog ugovora ili o pitanjima izmjena i dopuna istog, rješavanje spora se povjerava arbitražnom vijeću, kao samostalnom organu za rješavanje sporova.

Član 78.

Arbitražno vijeće se formira na prijedlog ugovornih strana.

Svaka ugovorna strana imenuje isti broj arbitara, koji imaju zamjenike, a predsjednika i zamjenika predsjednika imenuju sporazumno, iz reda istaknutih naučnih i stručnih djelatnika i uglednih građana, koji nisu zaposleni ni kod jedne ugovorne strane.

Član 79.

Odluka arbitraže je konačna.

Član 80.

Postupak i rad arbitražnog vijeća regulisat će se posebnim aktom, koji će donijeti ugovorne strane.

XX - ŠTRAJK

Član 81.

Ukoliko sindikat ocjeni da se ne ostvaruju prava zaposlenika utvrđena zakonom i ovim ugovorom, iskoristit će svoje pravo i nakon neuspjelih pregovora sa poslodavcem organizovati i voditi štrajk.

Štrajk se najavljuje poslodavcu u pisanoj formi, najkasnije deset dana prije početka štrajka.

Sindikat će voditi štrajk prema odredbama Zakona o radu, Zakona o štrajku, Pravilima sindikata o organiziranju i vođenju štrajka i odredbama ovog ugovora.

Član 82.

U privrednim društvima, u kojima se zbog tehnološke specifičnosti ne može potpuno obustaviti rad, poslodavac zajedno sa sindikatom određuje poslove i izvršioce koji ne mogu odsustvovati sa rada zbog štrajka.

Broj ovih zaposlenika ne može biti veći od 15% ukupnog broja zaposlenika, članova sindikata kod tog poslodavca.

Član 83.

Sindikat može organizovati štrajk upozorenja sa trajanjem od najduže dva sata.

Odluku o stupanju u štrajk upozorenja donosi Samostalni sindikat nafte i petrohemijske u Federaciji BiH, odnosno povjereništvo ili organ zavisno od nivoa organizovanja sindikata.

XXI - EKONOMSKO-SOCIJALNO VIJEĆE

Član 84.

U cilju ostvarivanja ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa zaposlenika i poslodavaca, te primjene ovog ugovora i usklađivanja sa mjerama ekonomske i socijalne politike formirat će se Ekonomsko-socijalno vijeće, u skladu sa Zakonom o radu.

XXII - ZAVRŠNE ODREDBE

Član 85.

Zaštitu prava po ovom ugovoru imaju prvenstveno zaposlenici i članovi sindikata u naftnoj i petrohemijskoj privredi u Federaciji BiH.

Sva prava i obaveze vijeća zaposlenika do stupanja na snagu posebnog zakona o ovim vijećima i obrazovanju istih u privrednim društvima ima sindikat.

Član 86.

Mišljenja i prijedlozi sindikata, kao i prigovori i žalbe zaposlenika ne mogu se razmatrati i o njima odlučivati bez prisustva ovlaštenog predstavnika sindikata.

Član 87.

Ovaj ugovor smatra se zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Član 88.

Ovaj ugovor važi godinu dana od dana početka njegove primjene.

Član 89.

Inicijativu za izmjene i dopune ovog ugovora može dati svaka ugovorna strana.

Inicijativa se drugoj ugovornoj strani podnosi u pismenoj formi, a ugovorna strana kojoj je upućena, dužna je na inicijativu odgovoriti u roku od 15 dana.

Izmjene i dopune ovog ugovora vrše se na način na koji je i donesen.

Član 90.

Odmah po zaključenju ovog ugovora, a najkasnije u roku od 15 dana po potpisivanju, ugovorne strane će imenovati zajedničku komisiju od četiri člana od kojih svaka ugovorna strana imenuje po dva člana sa zadatkom praćenja, sprovođenja i tumačenja ovog ugovora.

Svaka od ugovornih strana za rješavanje zajedničkih problema može pokrenuti postupak pred ovom komisijom.

Član 91.

Sve nesporazume ili namjere nesprovođenja ovog ugovora, ugovorne strane kao problem mogu iznijeti pred drugu ugovornu stranu, komisiju iz člana 90. ovog ugovora, mirovno ili arbitražno vijeće, odnosno nadležni sud. Prethodno će problem pokušati riješiti dogovorno.

Član 92.

Ovaj ugovor objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH" i stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

Broj 01-12-2000	Broj 13-02-3498-5/99
27. oktobra 2000. godine	27. oktobra 2000. godine
Sarajevo	Sarajevo

Samostalni Sindikat	Federalno ministarstvo energije,
radnika nafte i petrohemijske u	rudarstva i industrije
Federaciji BiH	Ministar
Predsjednik	Mirsad Salkić, s. r.

Hrustem Mališević, s. r.

Na temelju čl. 111. 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99 i 32/2000), članka 1. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 19/00), Samostalni sindikat radnika nafte i petrokemijske u Federaciji Bosne i Hercegovine i Vlada Federacije Bosne i Hercegovine sklapaju

KOLEKTIVNI UGOVOR

**O PRAVIMA I OBVEZAMA POSLODAVACA I
UPOSLENIKA U OBLASTI NAFTNOG I
PETROKEMIJSKOG GOSPODARSTVA U
FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE**

I - OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: ugovor) sukladno Zakonu o radu, Općem kolektivnom ugovoru za teritoriju Federacije BiH (u daljnjem tekstu: opći kolektivni ugovor) i drugim zakonskim propisima uređuju se prava i obveze ugovornih strana, uvjeti za rad sindikata, te način mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova.

Članak 2.

Ugovorne strane suglasne su da se ovaj ugovor primjenjuje u svim gospodarskim društvima sa državnim, odnosno većinskim državnim kapitalom, na teritoriju Federacije BiH.

Članak 3.

Odredbe ovog ugovora ne odnose se na poslodavce i uposlenike sa posebnim ovlastima, čija su prava i obveze utvrđena posebnim ugovorom.

Članak 4.

Ovaj ugovor primjenjuje se na sve uposlenike koji su u vrijeme sklapanja ovog ugovora bili ili naknadno postali članovi Sindikata potpisnika ovog ugovora.

Članak 5.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se neposredno ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebita odgovarajuća razrada u općim aktima poslodavca.

Opći akti poslodavca moraju biti sukladni ovom ugovoru.

Članak 6.

Ako bi u općem aktu poslodavca pojedino pravo uposlenika bilo manje od prava koja proizilaze iz ovog ugovora, neposredno se primjenjuju odredbe ovog ugovora.

Zakonom i ovim ugovorom utvrđena razina prava po izričitom dogovoru ugovornih strana može se mijenjati samo u slučaju više sile ili izvanrednih okolnosti, koje objektivno postoje i ne ovise od volje ugovornih strana.

II - ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 7.

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

Poslodavac neće zasnivati radni odnos sa novim uposlenikom ako unutar gospodarskog društva postoje uposlenici koji mogu obavljati te poslove.

Članak 8.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu između poslodavca i uposlenika.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom ili usmenom obliku.

Ugovor o radu u pisanom obliku sadrži, naročito, podatke o:

1. nazivu i sjedištu poslodavca;
2. imenu, prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu uposlenika;
3. trajanju ugovora o radu;
4. danu otpočinjanja rada;
5. mjestu rada;
6. radnom mjestu na kome se uposlenik upošljava;
7. duljini i rasporedu radnog vremena;
8. plaći, dodacima na plaću, naknadama, te razdoblju isplate;
9. trajanju godišnjeg odmora;
10. otkaznim rokovima u svezi s uvjetima rada utvrđenim ugovorom.

Članak 9.

Prije sklapanja ugovora o radu sa novim uposlenikom obavezno je utvrditi njegovo zdravstveno stanje upućivanjem na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

Članak 10.

Poslodavac se obvezuje da neće ustupiti poslove drugim pravnim ili fizičkim osobama čije bi ustupanje izazvalo pomanjkanje poslova za uposlenike tog gospodarskog društva.

III - PROBNI RAD

Članak 11.

Pri sklapanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Pravilnikom o radu utvrđuju se radna mjesta za koje se može ugovoriti probni rad i vrijeme trajanja probnog rada koji ne može biti dulji od šest mjeseci.

Članak 12.

Uposlenik na probnom radu za poslove na kojima je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

U slučaju da uposlenik ne zadovolji na probnom radu ugovor o radu se otkazuje u roku od sedam dana.

IV - PRIPRAVNICI

Članak 13.

Poslodavac može sklopiti ugovor o radu s pripravnikom.

Pripravnikom se smatra osoba koja prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovao, radi stručnog osposobljavanja za samostalni rad.

Ugovor o radu sa pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme, a najdulje godinu dana.

Članak 14.

Pripravički staž traje:

- osam mjeseci za pripravnike sa srednjom stručnom spremom ili srednjom školskom spremom (III i IV stupanj);
- deset mjeseci za pripravnike sa višom stručnom spremom ili višom školskom spremom (V i VI stupanj);
- dvanaest mjeseci za pripravnike sa visokom stručnom spremom (VII stupanj).

Članak 15.

Program osposobljavanja pripravnika za samostalni rad izrađuje komisija od 3 člana.

Jedan od članova komisije je mentor pripravniku i mora imati najmanje isti stupanj stručne spremlje kao i pripravnik.

V - RADNO VRIJEME

Članak 16.

Puno radno vrijeme uposlenika traje 40 časova tjedno.

Članak 17.

Za uposlenike u dijelovima procesa rada za koje nije organiziran rad u smjenama, radni tjedan traje 5 radnih dana.

Poslodavac će svojom odlukom uz konzultacije sa sindikatom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu i raspored radnog vremena.

Članak 18.

Rad u smjenama, glede ovog ugovora, smatra se rad koji traje 24 časa neprekidno, a odvija se u smjenama:

- prva smjena traje od 07,00-15,00 časova;
- druga smjena traje od 15,00-23,00 časova;
- treća smjena traje od 23,00-07,00 časova narednog dana.

Članak 19.

U slučaju više sile (požar, potres, poplava) iznenadno povećanje opsega posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, uposlenik na zahtjev poslodavca, obavezan je da radi dulje od punog radnog vremena (prekovremeni rad), najviše 10 časova tjedno.

Ako prekovremeni rad uposlenika traje dulje od tri tjedna neprekidno ili dulje od 10 tjedana u tijeku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac je dužan obavijestiti organ mjerodavan za poslove inspekcije rada kantona.

Uposlenik može dragovoljno, na zahtjev poslodavca, raditi prekovremeno i to u trajanju od još najviše deset časova tjedno.

Nije dozvoljen prekovremeni rad malodobnih uposlenika.

Trudnica, majka, odnosno usvojitelj sa djetetom do 3 godine života i samohrani roditelj, odnosno usvojitelj sa djetetom do šest godina života, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dragovoljnom pristanku na takav rad.

Članak 20.

Ako narav posla zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje dulje, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti dulje od 52 časa tjedno.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugog razdoblja određenog ovim ugovorom, ne može biti dulje od 40 časova u tjednu.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 21.

Rad u vremenu između 22,00 i 06,00 časova narednog dana smatra se noćnim radom. Ženama i malodobnim uposlenicima zabranjen je rad noću.

VI - ODMORI I DOPUSTI

Članak 22.

Uposlenik koji radi u punom radnom vremenu, ima pravo na odmor u tijeku radnog dana u trajanju od najmanje trideset minuta.

Između dva uzastopna radna dana, uposlenik ima pravo na odmor od najmanje 12 časova neprekidno.

Uposlenik ima pravo na tjedni odmor od najmanje 24 časa neprekidno. Ako zbog naravi posla mora raditi taj dan, odredit će mu se drugi dan odmora dogovorom između poslodavca i uposlenika.

Članak 23.

Uposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana, a najviše do 30 radnih dana, s tim da se kod utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, subote i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Uposlenik koji se prvi put uposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa dulji od osam dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Članak 24.

Uposlenicima se godišnji odmor u trajanju od 18 radnih dana uvećava:

a) Na temelju duljine radnog staža:

- do 5 godina staža 1 dan; 2 dana;
- od 5 do 10 godina staža 4 dana;
- od 10 do 15 godina staža 6 dana;
- od 15 do 20 godina staža 8 dana;
- od 20 do 25 godina staža 10 dana;
- od 25 do 30 godina staža 12 dana;
- preko 30 godina staža

- b) Na temelju uvjeta rada:
 - uposlenicima sa skraćenim radnim vremenom i uposlenicima koji rade u smjenama 2 dana;
- c) Na temelju socijalno-zdravstvenog stanja:
 - uposlenicima invalidima rada i ratnim vojnim invalidima 2 dana;
 - uposleniku - majci koja ima dijete do 7 godina života i samohranom roditelju kod kojeg živi malodobno dijete 2 dana;
 - uposleniku mlađem od 18 godina 4 dana;
- d) Za sve ostale uposlenike 1 dan.

Članak 25.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela. Ako uposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u tijeku jedne kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja naredne godine.

Uposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Članak 26.

Ukoliko uposleniku prestane radni odnos po odluci poslodavca, omogućit će mu se korištenje godišnjeg odmora u trajanju otkaznog roka.

Članak 27.

Uposlenik koji nije stekao pravo na godišnji odmor, ima pravo za svaki navršeni mjesec dana rada 1 dan godišnjeg odmora.

VII - PLAĆENI DOPUST

Članak 28.

Tijekom kalendarske godine uposlenik ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) od 7 radnih dana u slučaju:

- 1. sklapanja braka 5 dana
- 2. rođenja djeteta 5 dana
- 3. smrti supruga-ge i djeteta 7 dana
- 4. smrti roditelja, braće i sestara 5 dana
- 5. smrti unuka, djedova i baka 3 dana
- 6. traženja članova obitelji nestalih u ratu 5 dana
- 7. teže bolesti člana uže obitelji i domaćinstva 7 dana
- 8. selidbe 2 dana
- 9. stručnog usavršavanja 5 dana.

Dragovoljni davatelj krvi ima pravo na dva dana plaćenog dopusta, nakon svakog davanja krvi.

Iznimno, u slučaju smrti i teške bolesti člana uže obitelji, uposlenik ima pravo koristiti plaćeni dopust iako je već iskoristio 7 dana plaćenog dopusta u tekućoj godini.

Članak 29.

Poslodavac može u jednoj kalendarskoj godini odobriti uposleniku plaćeni dopust u trajanju duljem od sedam radnih dana, a najviše trideset radnih dana, za potrebe stručne i opće izobrazbe, te osposobljavanja ili usavršavanja.

Razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu, glede prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

VIII - NEPLAĆENI DOPUST

Članak 30.

Poslodavac može uposleniku na njegov zahtjev odobriti dopust sa rada bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do trideset dana, tijekom jedne kalendarske godine, u ovim slučajevima:

- njege člana uže obitelji;
- gradnje ili opravka kuće ili stana;
- liječenja na osobni trošak;
- izobrazbe, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na osobni trošak;
- u drugim opravdanim slučajevima.

Neplaćeni dopust dulji od trideset dana, tijekom jedne kalendarske godine, može se odobriti uposleniku na njegov zahtjev posebnom odlukom poslodavca.

Za vrijeme neplaćenog dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

IX - IZOBRAZBA, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Članak 31.

Poslodavac je obavezan prigodom promjena ili uvođenja nove tehnologije ili nove organizacije rada omogućiti uposleniku izobrazbu, osposobljavanje i usavršavanje za te promjene.

Članak 32.

Poslodavac je obavezan donijeti pravilnik o izobrazbi, osposobljavanju i usavršavanju za rad.

Pravilnikom će se bliže regulirati međusobna prava i obveze poslodavca i uposlenika.

X - ZAŠTITA UPOSLENIKA

Članak 33.

Uposlenik ima pravo na zaštitu na radu, primjerenu tehničko-tehnoškim i znanstvenim dostignućima sukladno zakonu i ovom ugovoru.

Poslodavac je dužan osigurati odvijanje procesa rada na način kojim se osigurava zaštita na radu i zaštita zdravlja uposlenika.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju propisanu odgovarajućim zakonima, te poduzimati sve propisane mjere specifične zdravstvene zaštite sa ciljem očuvanja zdravlja uposlenika.

Poslodavac je dužan izvještavati sindikat o zaštiti i sigurnosti na radu.

Članak 34.

Uposlenik je dužan da se pridržava propisanih mjera o zaštiti na radu kod poslodavca, te uporabi sva propisana sredstva za zaštitu na radu.

Uposlenik nije dužan obavljati poslove radnog mjesta na kojem postoji opasnost po zdravlje i život, zbog neprovedenih mjera zaštite na radu, o čemu je dužan obavijestiti poslodavca.

Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih naknada uposlenicima koji rade u štetnim i opasnim uvjetima rada, kao dodatka za neprimjenu pravila i sredstava zaštite na radu.

Članak 35.

Poslodavac je dužan osigurati posebnu zaštitu žena i materinstva, te malodobnih uposlenika sukladno Zakonu o radu, što će se bliže regulirati pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

XI - PLAĆE

Članak 36.

Za obavljeni rad, uposlenom kod poslodavca pripada plaća, te ostala primanja sukladno zakonu, ovom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

Članak 37.

Plaća se sastoji od osnovne plaće utvrđene na temelju složenosti poslova i normalnih uvjeta rada na tim poslovima, povećanja plaće na temelju radnog staža, otežanih uvjeta rada, izvršenja poslova u opsegu i kvaliteti koji je veći od uobičajenog i prosječnog.

Poslodavac može uposleniku isplatiti i posebnu stimulativnu naknadu na plaću.

Članak 38.

Osnovna plaća uposlenika, za puno radno vrijeme i normalan učinak, predstavlja najniži iznos plaće koju je poslodavac dužan isplatiti uposleniku na radnom mjestu određene grupe složenosti i normalnih uvjeta rada.

Članak 39.

Najniža plaća je osnovica za obračun osnovne plaće uposlenika.

Najniža plaća uposlenika iznosi 65 % prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Najniže plaće se obvezno usklađuju sa rastom indeksa troškova života kad njegova vrijednost poraste tromjesečno najmanje 5%.

Članak 40.

Osnovna plaća uposlenika utvrđuje se po grupama složenosti poslova, tako što se najniža plaća množi s koeficijentom one grupe u koju je uposlenik raspoređen sukladno pravilniku o radu,

u kojem će se utvrditi i detaljnije razraditi grupe složenosti poslova.

Članak 41.

Uposleniku se uvećava osnovna plaća na temelju uvjeta rada, kako slijedi:

1. za teške tjelesne napore, te nepovoljne meteorološke uvjete (snijeg, kiša) od 3-6%;
2. za izloženost buci, prašini, neugodnim i štetnim parama, opasnosti od profesionalnih oboljenja od 3-5%;
3. za povećanu opasnost od ozljeda na radu i nesretnih slučajeva od 5-8%.

Uvećanja osnovne plaće na temelju ovog člana bliže će se regulirati pravilnikom o radu odnosno ugovorom o radu.

Članak 42.

Uposlenik ima pravo na sljedeće dodatke na osnovnu plaću za:

- noćni rad 30%;
- prekovremeni rad 50%;
- rad u dane državnih blagdana 50%;
- rad na dane tjednog odmora 30%.

Dodaci iz stavka 1. ovog članka se međusobno ne isključuju.

Članak 43.

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

Članak 44.

Stimulativni dodatak na plaću uposlenika kod poslodavca uredit će se posebnom odlukom poslodavca.

XII - NAKNADA PLAĆE

Članak 45.

Uposleniku za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) pripada naknada plaće, što će se urediti pravilnikom o radu, sukladno ovom ugovoru i zakonu.

Članak 46.

Uposlenik ima pravo na ishranu u tijeku rada.

Ukoliko ishrana nije osigurana kod poslodavca, uposleniku se osigurava mjesečna naknada u iznosu najmanje 25% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Članak 47.

Plaća pripravnika iznosi 80% od najniže plaće onog radnog mjesta za koje obavlja pripravnički staž.

Članak 48.

Ovim ugovorom se utvrđuje i pravo na punu plaću na temelju solidarnosti za invalide koji zbog invalidnosti ostvaruju manju plaću, a čekaju prekvalifikaciju, nalaze se na prekvalifikaciji ili rade skraćeno radno vrijeme.

XIII - RAZDOBLJA ISPLATE PLAĆE

Članak 49.

Plaća se isplaćuje do 10. u tekućem mjesecu za prethodni mjesec.

Naknada za ishranu (topli obrok) isplaćuje se do 5. u tekućem mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 50.

Poslodavac je dužan uposleniku prigodom isplate svake plaće uručiti pisani obračun sa svim elementima obračuna kao i prikaz svih odbitaka za poreze, doprinose, različite vrste kredita, članarine i slično.

Pojedinačne isplate plaća uposlenika su tajne.

Članak 51.

Uposlenik ima pravo naknade troškova prijevoza na posao i sa posla u visini troškova prijevoza javnim prometom.

Naknada za ove namjene se isplaćuje unaprijed, najkasnije posljednji dan u mjesecu za naredni mjesec.

Članak 52.

Uposleniku pripada pravo na plaćene troškove prigodom službenog putovanja-dnevnica.

Dnevnica za službeno putovanje u zemlji iznosi 10% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Putni troškovi, kao i troškovi noćenja obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela "de luxe" kategorije.

Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se na način propisan za organe uprave.

Dnevnica za službeni put iz st. 2. i 3. ovog članka umanjuje se najviše za 30% ako je osigurana samo besplatna hrana.

Članak 53.

Naknada za rad na terenu - terenski dodatak utvrđuje se u jednakom iznosu za sve uposlenike, ovisno od mjesta boravka na terenu (smještaj, ishrana i dr.), s tim da ne može biti manja od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.

Pod radom na terenu iz stavka 1. ovog članka podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj naravi izvode na terenu, izvan mjesta uposlenja i u trajanju duljem od 30 dana neprekidno.

Naknada za topli obrok i dnevnica međusobno se isključuju.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 54.

Prigodom odlaska u mirovinu uposlenik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri prosječne plaće njegovog radnog mjesta ili prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za uposlenika povoljnije.

Članak 55.

Poslodavac može, sukladno mogućnostima, uposleniku isplatiti jubilarnu nagradu za radni staž ostvaren kad poslodavca i to:

- za 10 godina jednu prosječnu plaću na razini poslodavca - pravne osobe;
- za 20 godina dvije prosječne plaće na razini poslodavca - pravne osobe;
- za 30 godina tri prosječne plaće na razini poslodavca - pravne osobe isplaćene u prethodnom mjesecu.

Kao rad kod poslodavca priznaje se rad proveden kod poslodavca koji je pravni prednik.

Članak 56.

Uposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na potporu u slučaju:

- smrti uposlenika u iznosu od tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku;
- smrti člana uže obitelji uposlenika po dvije prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku;
- nastanka teške invalidnosti u iznosu dvije prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku;
- smrti umirovljenog uposlenika u iznosu jedne prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku;
- otklanjanja štetnih posljedica nastalih od elementarnih nepogoda na stambenom objektu uposlenika u iznosu jedne prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Članak 57.

Troškove sahrane za preminulog uposlenika snosi poslodavac.

Članak 58.

Uposleniku pripada regres za korištenje godišnjeg odmora u visini najmanje 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Vrijeme i način isplate regresa utvrđuje se pravilnikom o radu.

XIV - IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA**Članak 59.**

Za uposlenika koji u svezi sa djelatnošću kod poslodavca patentira izum ili iskaže interes za tehnička i tehnološka unapređenja pripada nagrada, što će se regulirati posebnim ugovorom između uposlenika i poslodavca i u tom slučaju izum i patent pripada poslodavcu.

XV - NAKNADA ŠTETE**Članak 60.**

U slučaju da se utvrdi obveza naknade uzrokovane štete, od strane uposlenika, poslodavac će istu naknaditi obustavom dijela plaće uposlenika, vodeći računa da plaća uposlenika ne može biti opterećena više od jedne trećine.

XVI - PRESTANAK UGOVORA O RADU**Članak 61.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću uposlenika;
2. sporazumom uposlenika i poslodavca;
3. kada uposlenik navrši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, odnosno navrši 40 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i uposlenik drugačije ne dogovore;
4. danom dostavljanja pravomoćnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
5. otkazom poslodavca, odnosno uposlenika;
6. protekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
7. ako uposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju duljem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
8. ako uposleniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju duljem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
9. odlukom mjerodavnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Članak 62.

Uposlenik i poslodavac mogu otkazati ugovor o radu pod uvjetima utvrđenim zakonom, ugovorom o radu i ovim ugovorom.

Uposlenik i poslodavac imaju pravo i obvezu na otkazni rok utvrđen ugovorom o radu.

Otkazni rok ne može biti kraći od 14 dana niti dulji od šest mjeseci.

Članak 63.

Uposlenik i poslodavac se mogu dogovoriti da uposleniku prestane radni odnos prije proteka vremena na koje je sklopljen ugovor o radu ili bez otkaznog roka.

Članak 64.

Uposlenik koji je sa poslodavcem sklopio 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 obveze iz ugovora o radu od strane uposlenika, ima pravo na otpremninu.

Visina otpremnine iznosi jednu polovinu prosječne plaće uposlenika u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine u slučaju otkaza o radu, utvrđuju se pisanim ugovorom između uposlenika i poslodavca.

XVII - SUDJELOVANJE UPOSLENIKA U ODLUČIVANJU**Članak 65.**

Uposlenici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu i ovim ugovorom.

XVIII - DJELOVANJE SINDIKATA**Članak 66.**

Radi zaštite svojih gospodarskih i socijalnih prava i interesa, uposlenici imaju pravo organizirati sindikalnu organizaciju ili drugi oblik sindikalnog organiziranja kod poslodavca.

Poslodac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad i sindikalno organiziranje uposlenika.

Sindikat se obvezuje da će svoje aktivnosti provoditi, a poslodavac iste respektirati sukladno ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonom, ovim ugovorom i statutom sindikata.

Članak 67.

Poslodavac se obvezuje da će prema svojim mogućnostima uvažavati potrebe sindikata u svezi sa:

- prostorom za rad i održavanje sastanaka sindikalne organizacije i njenih organa;
- korištenje telefona, telefaksa, aparata za umnožavanje, automobila, kao i drugih tehničkih sredstava nužnih za provođenje sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava uposlenika;
- obračunom i doznačavanjem sindikalne članarine;
- naknade plaće sindikalnom povjereniku za vrijeme provedeno u obnašanju sindikalnih aktivnosti.

Članak 68.

Sindikalni povjerenik obnaša svoje aktivnosti u radnom vremenu i prima naknadu plaće sukladno ovom ugovoru i ugovoru o radu.

Članak 69.

Poslodavac će osigurati naknadu plaće sindikalnom povjereniku najviše do sedam radnih dana u kalendarskoj godini provedenih na izobrazbi i osposobljavanju za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Član 70.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja uposlenika utvrđenih ratificiranim konvencijama međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim ugovorom.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika kod poslodavca ne smije biti sprječavana niti ometana ako djeluje sukladno s ratificiranim konvencijama međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim ugovorom.

Članak 71.

Poslodavac je dužan omogućiti dopust sa rada sindikalnom povjereniku i drugom sindikalnom predstavniku zbog obnašanja sindikalnih aktivnosti i zbog nazočnosti sindikalnim sastancima, kongresima, konferencijama, seminarima, sindikalnim školama i drugim oblicima osposobljavanja u zemlji i inozemstvu.

Dopust predstavnika sindikata iz stavka 1. ovog članka odobrit će se na temelju zvaničnog pisanog poziva organa sindikata čiji je član.

Članak 72.

Poslodavcima ili udrugama poslodavaca koji djeluju u osobno ime ili putem neke druge osobe, člana ili zastupnika zabranjuje se:

1. miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom;
2. zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontroliranja takvog sindikata.

Sindikatu koji djeluje u osobno ime ili putem bilo koje osobe, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje udrugom poslodavaca.

Članak 73.

Povreda sindikalnog povjerenika prigodom obnašanja sindikalne dužnosti, te službenog puta u svezi s tom dužnošću, smatra se povredom na radu kod poslodavca.

Poslodavac će na zahtjev sindikata uposleniku koji je izabran na profesionalnu sindikalnu dužnost omogućiti mirovanje prava i obveza iz radnog odnosa za vrijeme dok obnaša tu profesionalnu dužnost.

XIX - MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**Članak 74.**

U cilju rješavanja sporova nastalih između ugovornih strana koji se ne mogu riješiti međusobnim dogovorima, utemeljuje se mirovno vijeće.

Prema odredbama ovog ugovora, poslodavci su privredna društva (u daljem tekstu: društvo) sa državnim, odnosno većinskim državnim kapitalom, na teritoriji Federacije BiH iz

oblasti proizvodnje i pripreme uglja i drugih usluga unutar društva, koja zaposlenicima daju posao na osnovu ugovora o radu u skladu sa zakonom,

Prema odredbama ovog ugovora, zaposlenik je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu.

Član 3.

Pravilnik o radu društva mora biti u skladu sa ovim ugovorom.

Član 4.

Potpisnici ugovora dužni su se pridržavati odredbi ugovora i otkloniti sve radnje koje onemogućavaju njegovo izvršenje.

II - ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 5.

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

Zasnivanje radnog odnosa sa novim zaposlenikom moguće je tek nakon neuspjelog pokušaja traženja odgovarajućeg zaposlenika unutar društva.

Član 6.

Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika.

Ugovor o radu sklapa se u pismenom obliku i mora sadržavati slijedeće podatke:

1. naziv i sjedište poslodavca,
2. ime i prezime, prebivalište odnosno boravište zaposlenika,
3. trajanje ugovora o radu,
4. dan otpočinjanja rada,
5. mjesto rada,
6. radno mjesto na kojem se zaposlenik zapošljava i kratak opis poslova,
7. dužinu i raspored radnog vremena,
8. plaća, dodaci na plaću, naknade, te periodi isplate,
9. trajanje godišnjeg odmora,
10. otkazni rokovi kojih se mora pridržavati zaposlenik i poslodavac,
11. podaci o pravnim lijekovima te zaštiti zaposlenika po osnovu ugovora o radu.

Član 7.

Pri zaključivanju ugovora o radu sa novim zaposlenikom obavezno je utvrditi njegovu zdravstvenu sposobnost upućivanjem na ljekarski pregled. Troškove ljekarskog pregleda snosi poslodavac po zaključivanju ugovora o radu sa zaposlenikom.

Član 8.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu sa zaposlenikom može se ugovoriti probni rad.

Pravilnikom o radu utvrđuje se radno mjesto za koje je predviđen probni rad.

Član 9.

Ugovor o radu može se zaključiti samo sa zaposlenikom koji zadovoljava uslove određene pravilnikom o radu.

Član 10.

Poslodavac se obavezuje da neće ustupiti poslove iz registrovane djelatnosti drugim pravnim ili fizičkim licima čije bi ustupanje izazvalo višak zaposlenih.

III - RADNO VRIJEME

Član 11.

Puno radno vrijeme zaposlenika traje 37,5 sati sedmično.

Član 12.

Za zaposlenike u dijelovima procesa rada koji ne iziskuju smjenski rad, radna sedmica traje 5 radnih dana.

Poslodavci će svojim aktom utvrditi: početak, završetak i raspored radnog vremena.

Član 13.

Smjenskim radom u smislu ovog ugovora smatra se rad koji traje 24 sata neprekidno, a odvija se u smjenama i to:

- prva smjena traje od 07 do 15 sati,
- druga smjena traje od 15 do 23 sata,
- treća smjena traje od 23 do 07 sati narednog dana.

IV - ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmori

Član 14.

Zaposlenik koji radi sa punim radnim vremenom ima pravo na odmor u toku rada od 30 minuta koji ne može biti na početku i na kraju radnog vremena.

Vrijeme odmora iz stava 1. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Član 15.

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

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se zaposleniku priznaje u staž osiguranja.

Član 16.

Zaposlenicima se godišnji odmor u trajanju od 18 radnih dana uvećava po slijedećim osnovama i to:

- | | |
|----------------------------------|---------|
| a) Po osnovu dužine radnog staža | |
| - do 5 godina staža | 1 dan |
| - od 5 do 10 godina staža | 2 dana |
| - od 10 do 15 godina staža | 4 dana |
| - od 15 do 20 godina staža | 6 dana |
| - od 20 do 25 godina staža | 8 dana |
| - od 25 do 30 godina staža | 10 dana |
| - preko 30 godina staža | 12 dana |

b) Po osnovu uslova rada

Zaposlenici koji rade u izuzetno teškim uslovima i kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem imaju pravo na uvećani godišnji odmor i to:

- | | |
|-------------------------------|---------|
| - za radni staž 13/12 mjeseci | 2 dana |
| - za radni staž 14/12 mjeseci | 4 dana |
| - za radni staž 15/12 mjeseci | 6 dana |
| - za radni staž 16/12 mjeseci | 8 dana |
| - za radni staž 17/12 mjeseci | 10 dana |
| - za radni staž 18/12 mjeseci | 12 dana |

Zaposlenici koji rade u smjenama i kojima se staž osiguranja ne računa sa uvećanim trajanjem imaju pravo na uvećani godišnji odmor za dva dana.

c) Po osnovu socijalno - zdravstvenog stanja

- | | |
|--|--------|
| - radnicima invalidima rada i ratnim vojnim invalidima | 2 dana |
| - radnici-majci koja ima dijete do 7 godina života i samohranom roditelju kod kojeg živi maloljetno dijete | 2 dana |

Član 17.

Ukoliko zaposlenik ne iskoristi dio godišnjeg odmora u toku jedne kalendarske godine ima pravo da taj dio iskoristi najkasnije do 30. juna naredne godine.

Član 18.

Ukoliko zaposleniku prestane radni odnos po odluci poslodavca, omogućit će mu se korištenje godišnjeg odmora prije početka otkaznog roka.

2. Plaćeno odsustvo

Član 19.

U toku kalendarske godine zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u ukupnom trajanju do 7 radnih dana u slijedećim slučajevima:

- | | |
|---|---------|
| 1. stupanja u brak | 2 dana |
| 2. porođaja supruge | 2 dana |
| 3. smrti bračnog druga i djeteta | 7 dana |
| 4. smrti roditelja, braće i sestara | 4 dana |
| 5. smrti unuka, djedova i baka, roditelja bračnog druga | 2 dana |
| 6. traženja članova uže porodice nestalih u ratu | 3 dana |
| 7. teže bolesti člana uže porodice | 3 dana |
| 8. selidbe | 2 dana |
| 9. stručnog usavršavanja | 3 dana. |

Član 20.

Dobrovoljni davalac krvi ima pravo na dva dana plaćenog odsustva sa rada u slučaju kad je darovao krv zaposleniku u društvu i članu uže porodice.

3. Neplaćeno odsustvo

Član 21.

Poslodavac može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo.

Izuzetno, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku odsustvo do 4 radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od 2 dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.

Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana prava i obaveze zaposlenika koja se stiču na radu po osnovu rada, miruju.

V - ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Član 22.

Zaposlenik ima pravo na zaštitu na radu, primjerenu tehničko-tehnološkim i naučnim dostignućima u skladu sa zakonom, ovim ugovorom i pravilnikom o radu.

Poslodavac je dužan osigurati odvijanje procesa rada na način kojim se osigurava zaštita na radu i zaštita zdravlja zaposlenika.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o zaštiti na radu, propisanu odgovarajućim zakonima, te preduzimati sve propisane mjere specifične zdravstvene zaštite sa ciljem očuvanja zdravlja zaposlenika.

VI - PLAĆE

Član 23.

Za obavljeni rad zaposlenom kod poslodavca pripada mjesečna plaća, te ostala primanja u skladu sa zakonom, ovim ugovorom, pravilnikom i ugovorom o radu.

Član 24.

Mjesečna plaća se sastoji od osnovne plaće radnog mjesta na kojem zaposlenik radi, dodatka na plaću za radni staž, uvećanja plaće za rad u otežanim uslovima rada i uvećanja plaće po osnovu izvršenja poslova u obimu i kvalitetu koji je veći od uobičajenog i prosječnog.

Poslodavac može zaposleniku isplatiti i poseban stimulativni dodatak na mjesečnu plaću.

Osnovna mjesečna plaća je najniži iznos koji se zaposleniku mora isplatiti za puno radno vrijeme, normalne uslove rada i postignute odgovarajuće rezultate rada.

Osnovna mjesečna plaća zaposlenika za poslove najnižeg stepena složenosti ne može biti manja od 60 % prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 25.

Osnovna mjesečna plaća zaposlenika utvrđuje se po grupama složenosti poslova, tako što se najniža plaća množi sa koeficijentom pripadajuće grupe po osnovu sistematizacije radnih mjesta.

Član 26.

Za djelatnost proizvodnje, pripreme uglja i drugih djelatnosti i usluga utvrđuju se slijedeći koeficijenti grupe složenosti poslova:

I GRUPA - poslovi nekvalifikovanih radnika koji se obavljaju po jednostavnom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada kao što su: održavanje, higijena poslovnih prostorija, uređenje i održavanje objekata i sl.

Koeficijent složenosti najmanje 1,00.

II GRUPA - jednostavni poslovi u jami na otkopavanju, pripremi, održavanju, odvođivanju, transportu i čišćenju, rad na odlagalištu, utovaru, izbiranju jalovine, garderoberi, higijeničari i ostali jednostavni fizički poslovi.

Koeficijent složenosti iznosi najmanje 1,5.

III GRUPA - poslovi pomoćnika kopača na otkopavanju, pripremi i održavanju, na izradi rudarsko građevinskih objekata u jami, održavanje pruge, podmazivanje strojeva, pomoćni zidarski, tesarski, vodoinstalaterski poslovi u jami, pomoćni poslovi na bušenju i miniranju, dobivanju i utovaru uglja i

jalovine, poslovi rukovanja stabilnim transporterima i pumpnim postrojenjima, pomoćnik na oplemenjivanju ugljem, na vibracionim sitima, na posluži protočnih drobilica kao i pomoćnik rukovaoca dozera, topova i sistema za otprašivanje, čistači pogona i sl.

Koeficijent složenosti iznosi najmanje 2,0.

IV GRUPA - poslovi kopača na otkopavanju, pripremi i održavanju, na izradi rudarsko-geoloških objekata u jami, rukovaoci pumpe i stabilnih transportera, bravari, električari, mehaničari i ostali zanatlije na održavanju u jami i kopu, na separaciji, poslovi bušenja i miniranja, poslovi željezničkog transporta, uskladištenja i izdavanja eksplozivnih sredstava, vozači teretnih vozila, rukovaoci utovarivača, buldožera, grejdera, sistema za pročišćavanje otpadnih voda, utovara i istovara na žičare, otpreme uglja, vozači viljuškara i ostali zaposlenici.

Koeficijent složenosti iznosi najmanje 2,5.

V GRUPA - operativni poslovi na kopu, na bušenju i miniranju, poslovi na mehanizovanom utovaru uglja i jalovine, poslovi oplemenjivanja, pranja, nadzora nad suhim odsijavanjem, mjerenjem i praktična obuka na poslovima u jami, tehničari, ekonomski tehničari, predradnici i ostali administrativni poslovi srednje spreme.

Koeficijent složenosti iznosi najmanje 3,00.

VI GRUPA - poslovi kombajnistice u jami, kopači na otkopavanju, pripremi, održavanju, palioci mina u jami, poslovi organizacije i nadzora bušenja, provjetravanja, mašinski i elektro radovi u jami, poslovi zanatlija mašinske i elektro-struke na radilištima, nadzora za metanometriju i mjerne instrumente, poslovođe mašinskih, elektro i rudarsko-građevinskih radova, provjetravanja i smjene u jami, na kopu i separaciji, poslovi bageriste, vozača teških teretnih vozila, poslovi miniranja, poslovi VK zanatlije na održavanju mehanizacije, elektro-mašinsko održavanje na separaciji, poslovi referenta zaštite, kontrolori, predradnici, operativci procesa, bravari, strugari, zavarivači, kuhari, vozači opasnih materija, poslovi željezničkog transporta i sl.

Koeficijent složenosti iznosi najmanje 3,50.

VII GRUPA - poslovi inženjera zaštite na radu, za rudarska mjerenja i geološke poslove u jami, za održavanje, inženjera na elektro i mašinskom održavanju, inženjera u smjeni, inženjera u razvojnoj službi, šefovi proizvodnje, socijalni radnici, glavne knjigovođe pogona i sl.

Koeficijent složenosti iznosi najmanje 3,70.

VIII GRUPA - poslovi na naučno istraživačkim projektima, složenijim poslovima rukovođenja, poslovima rukovodioca službe zaštite na radu, mjerništva, provjetravanja, mašinske i elektro, tehničkih rukovodioca geodetskih poslova, tehnološkog procesa, glavnih inženjera za proizvodnju, upravnici, rukovodioci službi i sektora, ekonomisti, projektanti, pravnici, tehnički direktori i sl.

Koeficijent složenosti iznosi najmanje 4,00.

Član 27.

Poslodavac se obavezuje da će pravilnikom o radu utvrditi povećanje osnovne plaće zaposlenika koji rade u otežanim uslovima rada, uz konsultacije sa sindikatom.

Član 28.

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

Član 29.

Zaposlenik ima pravo na slijedeće dodatke na osnovnu plaću:

- za noćni rad od 50%
- za prekovremeni rad od 50%
- za radu u državne praznike od 50%
- za rad na dan sedmičnog odmora 30%

Dodaci iz stava 1. ovog člana se međusobno ne isključuju.

Član 30.

Stimulativni dodatak na mjesečnu plaću zaposlenika, poslodavac može urediti posebnim aktom, kao i paušale članovima čete za spasavanje i vatrogasnim jedinicama.

Član 31.

Za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, privremene nesposobnosti (bolovanje), zaposleniku pripada

naknada plaće u skladu sa zakonom, ovim ugovorom i pravilnikom o radu.

Član 32.

Plaće se isplaćuju svakog mjeseca za prethodni mjesec.

Rok za isplatu plaće je 25-ti dan u mjesecu za prethodni mjesec.

Član 33.

Poslodavac je dužan zaposleniku prilikom isplate svake plaće uručiti pismeni obračun sa svim elementima obračuna, kao i prikaz svih odbitaka za poreze, doprinose, različite vrste kredita, članarina i sl.

Pojedinačne isplate plaća zaposlenika su tajne.

VII - NAKNADE

Član 34.

Zaposlenik ima pravo na ishranu u toku rada.

Ukoliko se ishrana ne obezbjeđuje kod poslodavca, zaposlenik ima pravo na mjesečnu naknadu u iznosu od najmanje 25% prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, a ukoliko je ishrana obezbjeđena poslodavac se obavezuje na njen kvalitet i kvantitet koji je srazmjeran navedenom procentu.

Član 35.

Zaposlenik ima pravo na prevoz ili naknadu troškova prevoza na posao i sa posla u skladu sa pravilnikom, odnosno ugovorom o radu.

Član 36.

Zaposlenik ima pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja - dnevnica.

Dnevica za službeno putovanje u zemlji iznosi 10% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Putni troškovi obračunavaju se i isplaćuju prema hotelskom računu, osim hotela "De-luxe" kategorije.

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

Dnevnice za službeni put iz st. 2. i 4. ovog člana umanjuju se najviše za 30%, ako je osigurana samo besplatna ishrana.

Član 37.

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

Član 38.

Naknada za rad na terenu - terenski dodatak utvrđuje se u jednakom iznosu za sve zaposlenike zavisno od mjesta boravka na terenu (smještaj, ishrana i dr.) i ne može biti manja od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.

Pod radom na terenu iz stava 1. ovog člana podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu van mjesta zaposlenja i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.

Član 39.

Dnevica, naknada za odvojeni život od porodice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Član 40.

Prilikom odlaska u penziju zaposlenik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje pet prosječnih plaća radnika ostvarenih u prethodnom tromjesečju ili u visini tri prosječne plaće u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.

Član 41.

Zaposleniku se može isplatiti jubilara nagrada za svakih 10 godina radnog staža provedenih u rudnicima uglja BiH, u visini prosječne plaće isplaćene u društvu u prethodna tri mjeseca.

Član 42.

Zaposleniku pripada regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od najmanje 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Vrijeme i način isplate regresa utvrđuje se pravilnikom o radu.

Član 43.

Zaposlenicima pripada pravo na nagradu povodom Dana rudara, u visini najmanje 30% prosječne plaće isplaćene u društvu u prethodna tri mjeseca.

Član 44.

U slučaju smrti zaposlenika, njegovoj porodici se isplaćuje novčana naknada u visini pet prosječnih plaća ostvarenih u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

U slučaju smrti člana uže porodice zaposlenika ili teške invalidnosti, zaposleniku se isplaćuje naknada u visini dvije plaće iz stava 1. ovog člana.

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

Član 45.

Zaposleniku pripada naknada štete za pretrpljenu povredu na radu, ukoliko se dokaže da je do štete došlo bez njegove krivice.

VIII - IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Član 46.

Zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o izumu, odnosno tehničkom unapređenju koje je ostvario na radu ili u vezi sa radom na način i u rokovima propisanim zakonom.

Ukoliko se između poslodavca i zaposlenika zaključi ugovor o međusobnim pravima i obavezama povodom izuma, odnosno patenta, zaposleniku će biti isplaćena ugovorena nagrada, a izum, odnosno patent, pripadaju poslodavcu.

IX - SOLIDARNOST

Član 47.

Poslodavac će u slučaju rasporeda na nove poslove zaposlenika, kojem do sticanja prava na penziju nedostaje pet godina staža do pune penzije, voditi računa da istog rasporedi na poslove koji su približno vrednovani kao oni koje je prethodno obavljao.

X - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 48.

Ugovor o radu prestaje u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom.

XI - OTKAZNI ROK

Član 49.

U slučajevima otkaza ugovora o radu, kada poslodavac ima obavezu poštivanja otkaznog roka, otkazni rok traje:

- petnaest dana, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je zaposlenik proveo neprekidno godinu dana,
- dva mjeseca, ako je zaposlenik proveo neprekidno dvije godine rada,
- tri mjeseca, ako je zaposlenik proveo neprekidno pet godina rada,
- četiri mjeseca, ako je zaposlenik proveo neprekidno deset godina rada,
- pet mjeseci, ako je zaposlenik proveo neprekidno petnaest godina rada,
- šest mjeseci, ako je zaposlenik proveo neprekidno dvadeset i više godina rada.

XII - OTPREMNINA

Član 50.

Zaposlenik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza od strane zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu jedne prosječne plaće isplaćene zaposleniku u prethodna tri mjeseca prije isteka prestanka ugovora za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

XIII - DJELOVANJE I USLOVI RADA SINDIKATA**Član 51.**

Radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih prava i interesa, zaposlenici imaju pravo po svom slobodnom izboru organizirati sindikat (sindikalnu organizaciju) kod poslodavca te se u njega učlaniti u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.

Član 52.

Mišljenja, prijedlozi, žalbe i svi nastali nesporazumi iz rada i po osnovu rada rješavat će se direktnim pregovorima između poslodavca i sindikata.

Član 53.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad i sindikalno organizovanje zaposlenika.

Sindikat se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi, a poslodavac iste respektovati u skladu sa ratificiranim konvencijama, zakonom i ovim ugovorom.

Član 54.

U cilju ostvarivanja funkcije sindikata u društvu, poslodavac je dužan osigurati da se putem platne liste vrši mjesečno prikupljanje članarine i njihov prenos na žiro-račun organa sindikata.

Član 55.

Poslodavac se obavezuje da će prema svojim mogućnostima uvažavati potrebe sindikata u vezi sa:

- prostorom za rad i održavanjem sastanaka sindikalne organizacije i njenih organa,
- korištenjem telefona, telefaksa, aparata za umnožavanje i drugih tehničkih sredstava neophodnih za sprovođenje sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava zaposlenika.

Član 56.

Sindikalni povjerenik obavlja svoje aktivnosti u radnom vremenu i prima naknadu plaće za obavljanje poslova onog radnog mjesta na koje je bio raspoređen prije obavljanja ove funkcije.

Poslodavac se obavezuje osigurati naknadu plaće u punom iznosu najviše jednom glavnom sindikalnom povjereniku kada ovaj predstavlja više od 500 zaposlenika-članova sindikalne organizacije ili podružnice.

Poslodavac i sindikat će posebnim sporazumom utvrditi broj sindikalnih povjerenika sa pravom na rad do 4 sata sedmično radi obavljanja sindikalnih aktivnosti na teret sindikalne organizacije, odnosno poslodavca, zavisno od broja članova sindikalne organizacije i oblika organizovanja njenih aktivnosti, te tehničko-tehnološke organizacije rada i materijalnih mogućnosti poslodavca.

Poslodavac će osigurati i naknadu plaće za vrijeme najviše do 7 dana u kalendarskoj godini provedeno na obrazovanju i osposobljavanju sindikalnog povjerenika za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Član 57.

Sindikalni povjerenik, zbog obavljanja sindikalne aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljni položaj u odnosu na druge zaposlenike.

Za vrijeme obavljanja dužnosti u sindikatu na svim nivoima organizovanja, dvije godine po isteku te dužnosti, sindikalni povjerenik ne može se bez saglasnosti sindikata:

- premjestiti na druge poslove bez njegove saglasnosti,
- pokrenuti postupak protiv njega zbog povrede radne obaveze.

Član 58.

Poslodavac, samo uz prethodnu saglasnost sindikata, može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i 6 mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti.

Član 59.

Poslodavac je dužan razmotriti sve prijedloge, inicijative i zahtjeve sindikata, koji se odnose na ostvarivanje prava, obaveza i odgovornosti iz rada i po osnovu rada i o svom stavu obavjestiti sindikat u roku od osam dana od dana prijema podneska.

Član 60.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti sva pitanja sindikalne aktivnosti, materijalne i druge problematike zaposlenika.

Član 61.

Sindikalni povjerenik koji profesionalno obavlja dužnost u sindikatu, ima pravo nakon isteka mandata da nastavi obavljati svoje ranije ili slične poslove.

Medusobna prava i obaveze za vrijeme obavljanja profesionalne funkcije u sindikatu, utvrđuju se pismenim sporazumom između sindikata i poslodavca.

XIV - ŠTRAJK**Član 62.**

Ukoliko sindikat ocijeni da se ne ostvaruju prava zaposlenika utvrđena zakonom, općim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom, stupit će u pregovore sa poslodavcem i zahtijevati da se preduzmu odgovarajuće mjere.

Sindikat ima pravo organizovati štrajku u skladu sa Zakonom o štrajku i pravilima sindikata o štrajku ukoliko sporna pitanja ne budu riješena putem pregovora.

Član 63.

Štrajk se mora najaviti drugoj strani najkasnije deset dana prije početka štrajka.

U pismenoj formi moraju se navesti razlozi za štrajk, te mjesto i vrijeme početka štrajka.

Odluku o štrajku donosi nadležni organ sindikata većinom glasova svojih članova.

Član 64.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor koji se dužan izjasniti drugoj strani, kako bi se pregovorima pokušalo iznaći rješenje spornih pitanja.

Član 65.

Zaposlenicima u štrajku pripada naknada kao da rade ukoliko je štrajk organizovan radi zaštite osnovnih prava radnika.

Član 66.

Organizovanje štrajka i učešće u štrajku, ne predstavlja povredu ugovora o radu.

Član 67.

Niko se ne smije prisiliti da učestvuje u štrajku mimo njegove volje, niti se može staviti u nepovoljan položaj zbog učešća u štrajku.

XV - POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I ZAKLJUČIVANJA KOLEKTIVNOG UGOVORA**Član 68.**

Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja ugovora može pokrenuti svaka ugovorna strana utvrđena u zakonu.

Postupak iz stava 1. ovog člana pokreće se pismenim putem.

Član 69.

Strana koja je pokrenula postupak za kolektivno pregovaranje i zaključivanje ugovora dostavlja prijedlog ugovora drugoj strani.

Član 70.

Postupak i rokovi za kolektivno pregovaranje i zaključivanje ugovora uređuju se protokolom o vođenju pregovora između potpisnika ugovora.

Član 71.

Inicijativu za izmjene i dopune ovog ugovora može dati svaka strana.

Inicijativa se podnosi u pismenoj formi, a strana kojoj je upućena dužna je na inicijativu odgovoriti u roku od 15 dana od dana prijema inicijative.

Izmjene i dopune ovog ugovora vrše se na način i po postupku predviđenom za njegovo donošenje.

XVI - MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**Član 72.**

Postupak mirenja u kolektivnim radnim sporovima provodi se u skladu sa zakonom.

Član 73.

Strane u sporu mogu se dogovoriti daž rješavanje sporova povjere arbitraži.

Svaka strana imenuje po dva arbitara a petog nezavisnog člana koji je ujedno i predsjednik, biraju sporazumno iz reda uglednih stručnjaka za oblast koja je predmet spora.

Član 74.

Postupak rada arbitražnog vijeća regulisat će se sporazumom strana u sporu.

XVII - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 75.

Za primjenu, sprovođenje i tumačenje odredbi ovog ugovora strane imenuju zajedničku komisiju od 4 člana od kojih svaka strana imenuje po 2 člana.

Član 76.

Ovaj ugovor važi godinu dana od dana početka njegove primjene.

Ovaj ugovor primjenjuje se na zaposlenike koji su članovi Sindikata potpisnika ovog ugovora.

Član 77.

Zaključeni ugovor objavit će se u "Službenim novinama Federacije BiH", a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

Broj 32-10/2000

27. oktobra 2000. godine

Sarajevo

Samostalni sindikat radnika
rudnika uglja Bosne i

Hercegovine

Predsjednik

Ferid Zenunović, s. r.

Broj 27/10-2000

27. oktobra 2000. godine

Sarajevo

Samostalni sindikat
rudara u Federaciji Bosne i

Hercegovine

Predsjednik

Fikret Suljić, s. r.

Broj 13-02-3498-6/99

27. oktobra 2000. godine

Sarajevo

Federalno ministarstvo energije,

rudarstva i industrije

Ministar

Mirsad Salkić, s. r.

Na temelju članka 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99), članka 1. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 19/00), Samostalni sindikat radnika rudnika uglja Bosne i Hercegovine, Samostalni sindikat rudara u Federaciji Bosne i Hercegovine i Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR**O PRAVIMA I OBVEZAMA POSLODAVACA I
UPOSLENIKA U OBLASTI RUDARSTVA U
FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE**

I - OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: ugovor) uređuje se: sklapanje ugovora o radu, radno vrijeme, odmori i dopusti sa rada, zaštita uposlenika, plaće, naknade, izumi i tehnička unapređenja, solidarnost, prestanak ugovora o radu, otkazni rok, otpremnina, djelovanje i uvjeti rada sindikata, štrajk, postupak kolektivnog pregovaranja i sklapanja kolektivnog ugovora i mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

Članak 2.

Glede ovog ugovora, poslodavci su gospodarska društva (u daljnjem tekstu: društvo) sa državnim, odnosno većinskim državnim kapitalom, na teritoriju Federacije BiH iz oblasti proizvodnje i pripreme uglja i drugih usluga unutar društva, koja uposlenicima daju posao na temelju ugovora o radu sukladno zakonu.

Glede ovog ugovora, uposlenik je fizička osoba koja je uposlena na temelju ugovora o radu.

Članak 3.

Pravilnik o radu društva mora biti sukladan ovom ugovoru.

Članak 4.

Potpisnici ugovora dužni su se pridržavati odredbi ugovora i otkloniti sve radnje koje onemogućavaju njegovo izvršenje.

II - SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 5.

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

Zasnivanje radnog odnosa sa novim uposlenikom moguće je tek nakon neuspjelog pokušaja traženja odgovarajućeg uposlenika unutar društva.

Članak 6.

Radni odnos se zasniva sklapanjem ugovora o radu između poslodavca i uposlenika.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati sljedeće podatke:

1. naziv i sjedište poslodavca,
2. ime i prezime, prebivalište odnosno boravište uposlenika,
3. trajanje ugovora o radu,
4. dan otpočinjanja rada,
5. mjesto rada,
6. radno mjesto na kojem se uposlenik upošljava i kratak opis poslova,
7. duljinu i raspored radnog vremena,
8. plaća, dodaci na plaću, naknade, te razdoblja isplate,
9. trajanje godišnjeg odmora,
10. otkazni rokovi kojih se mora pridržavati uposlenik i poslodavac,
11. podaci o pravnim lijekovima te zaštiti uposlenika iz temelja ugovora o radu.

Članak 7.

Pri sklapanju ugovora o radu sa novim uposlenikom obvezno je utvrditi njegovu zdravstvenu sposobnost upućivanjem na liječnički pregled. Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac po sklapanju ugovora o radu sa uposlenikom.

Članak 8.

Prigodom sklapanja ugovora o radu sa uposlenikom može se ugovoriti probni rad.

Pravilnikom o radu utvrđuje se radno mjesto za koje je predviđen probni rad.

Članak 9.

Ugovor o radu može se zaključiti samo sa uposlenikom koji zadovoljava uvjete određene pravilnikom o radu.

Članak 10.

Poslodavac se obvezuje da neće ustupiti poslove iz registrirane djelatnosti drugim pravnim ili fizičkim osobama čije bi ustupanje izazvalo višak uposlenih.

III - RADNO VRIJEME

Članak 11.

Puno radno vrijeme uposlenika traje 37,5 sati tjedno.

Članak 12.

Za uposlenike u dijelovima procesa rada koji ne iziskuju smjenski rad, radni tjedan traje 5 radnih dana.

Poslodavci će svojim aktom utvrditi: početak, završetak i raspored radnog vremena.

Članak 13.

Smjenskim radom glede ovog ugovora smatra se rad koji traje 24 sata neprekidno, a odvija se u smjenama i to:

- prva smjena traje od 07 do 15 sati,
- druga smjena traje od 15 do 23 sata,
- treća smjena traje od 23 do 07 sati narednog dana.

IV - ODMORI I DOPUSTI**1. Odmori****Članak 14.**

Upislenik koji radi sa punim radnim vremenom ima pravo na odmor u tijeku rada od 30 minuta koji ne može biti na početku i na koncu radnog vremena.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ne uračunava se u radno vrijeme.

Članak 15.

Upislenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme blagdana u koje se ne radi kao i drugo vrijeme dopusta sa rada koje se upisleniku priznaje u staž osiguranja.

Članak 16.

Upislenicima se godišnji odmor u trajanju od 18 radnih dana uvećava po slijedećim temeljima i to:

- | | |
|------------------------------------|---------|
| a) Po temelju duljine radnog staža | |
| - do 5 godina staža | 1 dan |
| - od 5 do 10 godina staža | 2 dana |
| - od 10 do 15 godina staža | 4 dana |
| - od 15 do 20 godina staža | 6 dana |
| - od 20 do 25 godina staža | 8 dana |
| - od 25 do 30 godina staža | 10 dana |
| - preko 30 godina staža | 12 dana |

- b) Po temelju uvjeta rada

Upislenici koji rade u iznimno teškim uvjetima i kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem imaju pravo na uvećani godišnji odmor i to:

- | | |
|-------------------------------|---------|
| - za radni staž 13/12 mjeseci | 2 dana |
| - za radni staž 14/12 mjeseci | 4 dana |
| - za radni staž 15/12 mjeseci | 6 dana |
| - za radni staž 16/12 mjeseci | 8 dana |
| - za radni staž 17/12 mjeseci | 10 dana |
| - za radni staž 18/12 mjeseci | 12 dana |

Upislenici koji rade u smjenama i kojima se staž osiguranja ne računa sa uvećanim trajanjem imaju pravo na uvećani godišnji odmor za dva dana.

- | | |
|--|--------|
| c) Po temelju socijalno - zdravstvenog stanja | |
| - upislenicima invalidima rada i ratnim vojnim invalidima | 2 dana |
| - upislenici-majci koja ima dijete do 7 godina života i samohranom roditelju kod kojeg živi malodobno dijete | 2 dana |

Članak 17.

Ukoliko upislenik ne iskoristi dio godišnjeg odmora u tijeku jedne kalendarske godine ima pravo da taj dio iskoristi najkasnije do 30. lipnja naredne godine.

Članak 18.

Ukoliko upisleniku prestane radni odnos po odluci poslodavca, omogućit će mu se korištenje godišnjeg odmora prije početka otkaznog roka.

2. Plaćeni dopust**Članak 19.**

U tijeku kalendarske godine upislenik ima pravo na plaćeni dopust sa rada u ukupnom trajanju do 7 radnih dana u slijedećim slučajevima:

- | | |
|---|--------|
| 1. stupanja u brak | 2 dana |
| 2. porođaja supruge | 2 dana |
| 3. smrti bračnog druga i djeteta | 7 dana |
| 4. smrti roditelja, braće i sestara | 4 dana |
| 5. smrti unuka, djedova i baka, roditelja bračnog druga | 2 dana |
| 6. traženja članova uže obitelji nestalih u ratu | 3 dana |
| 7. teže bolesti člana uže obitelji | 3 dana |
| 8. selidbe | 2 dana |
| 9. stručnog usavršavanja | 3 dana |

Članak 20.

Dobrovoljni davatelj krvi ima pravo na dva dana plaćenog dopusta sa rada u slučaju kad je darovao krv upisleniku u društvu i članu uže obitelji.

3. Neplaćeni dopust**Članak 21.**

Poslodavac može upisleniku na njegov zahtjev odobriti dopust sa rada bez naknade plaće - neplaćeni dopust.

Iznimno, poslodavac je dužan omogućiti upisleniku dopust do 4 radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od 2 dana koristi uz naknadu plaće - plaćeni dopust.

Za vrijeme dopusta iz stavka 1. ovog članka prava i obveze upislenika koja se stiču na radu na temelju rada, miruju.

V - ZAŠTITA UPOSLENIKA**Članak 22.**

Upislenik ima pravo na zaštitu na radu, primjerenu tehničko-tehnološkim i znanstvenim dostignućima sukladno zakonu, ovom ugovoru i pravilniku o radu.

Poslodavac je dužan osigurati odvijanje procesa rada na način kojim se osigurava zaštita na radu i zaštita zdravlja upislenika.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o zaštiti na radu, propisanu odgovarajućim zakonima, te poduzimati sve propisane mjere specifične zdravstvene skrbi sa ciljem očuvanja zdravlja upislenika.

VI - PLAĆE**Članak 23.**

Za obavljeni rad upislenom kod poslodavca pripada mjesečna plaća, te ostala primanja sukladno zakonu, ovom ugovoru, pravilniku i ugovoru o radu.

Članak 24.

Mjesečna plaća se sastoji od osnovne plaće radnog mjesta na kojem upislenik radi, dodatka na plaću za radni staž, uvećanja plaće za rad u otežanim uvjetima rada i uvećanja plaće temeljem izvršenja poslova u opsegu i kvaliteti koji je veći od uobičajenog i prosječnog.

Poslodavac može upisleniku isplatiti i poseban stimulativni dodatak na mjesečnu plaću.

Osnovna mjesečna plaća je najniži iznos koji se upisleniku mora isplatiti za puno radno vrijeme, normalne uvjete rada i postignute odgovarajuće rezultate rada.

Osnovna mjesečna plaća upislenika za poslove najnižeg stupnja složenosti ne može biti manja od 60 % prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Članak 25.

Osnovna mjesečna plaća upislenika utvrđuje se po grupama složenosti poslova, tako što se najniža plaća množi sa koeficijentom pripadajuće grupe po osnovu sistematizacije radnih mjesta.

Članak 26.

Za djelatnost proizvodnje, pripreme uglja i drugih djelatnosti i usluga utvrđuju se slijedeći koeficijenti grupe složenosti poslova:

I GRUPA - poslovi nekvalifikovanih upislenika koji se obavljaju po jednostavnom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada kao što su: održavanje, higijena poslovnih prostorija, uređenje i održavanje objekata i sl.

Koeficijent složenosti najmanje 1,00.

II GRUPA - jednostavni poslovi u jami na otkopavanju, pripremi, održavanju, odvodnjavanju, transportu i čišćenju, rad na odlagalištu, utovaru, izbiranju jalovine, garderoberi, higijeničari i ostali jednostavni fizički poslovi.

Koeficijent složenosti iznosi najmanje 1,5.

III GRUPA - poslovi pomoćnika kopača na otkopavanju, pripremi i održavanju, na izradi rudarsko građevinskih objekata u jami, održavanje pruge, podmazivanje strojeva, pomoćni zidarski, tesarski, vodoinstalaterski poslovi u jami, pomoćni poslovi na bušenju i miniranju, dobivanju i utovaru uglja i jalovine, poslovi rukovanja stabilnim transporterima i pumpnim

postrojenjima, pomoćnik na oplemenjivanju ugljem, na vibracionim sitima, na posluži protočnih drobilica kao i pomoćnik rukovaoca dozera, topova i sistema za otprašivanje, čistači pogona i sl. Za ove poslove predviđen je stupanj obrazovanja (PK).

Koeficijent složenosti iznosi najmanje 2,0.

IV GRUPA - poslovi kopača na otkopavanju, pripremi i održavanju, na izradi rudarsko-geoloških objekata u jami, rukovaoci pumpe i stabilnih transportera, bravari, električari, mehaničari i ostali zanatlije na održavanju u jami i kopu, na separaciji, poslovi bušenja i miniranja, poslovi željezničkog transporta, uskladištenja i izdavanja eksplozivnih sredstava, vozači teretnih vozila, rukovaoci utovarivača, buldožera, grejdera, sustava za prečišćavanje otpadnih voda, utovara i istovara na žičare, otpreme uglja, vozači viljuškara i ostali uposlenici. Za ove poslove predviđen je III stupanj obrazovanja (KV).

Koeficijent složenosti iznosi najmanje 2,5.

V. GRUPA - operativni poslovi na kopu, na bušenju i miniranju, poslovi na mehaniziranom utovaru uglja i jalovine, poslovi oplemenjivanja, pranja, nadzora nad suhim odsijavanjem, mjerenjem i praktična obuka na poslovima u jami, tehničari, ekonomski tehničari, predradnici i ostali administrativni poslovi srednje spreme. Za ove poslove predviđen je IV stupanj obrazovanja (SSS).

Koeficijent složenosti iznosi najmanje 3,00.

VI. GRUPA - poslovi kombajniste u jami, kopači na otkopavanju, pripremi, održavanju, palioci mina u jami, poslovi organizacije i nadzora bušenja, provjetravanja, mašinski i elektro radovi u jami, poslovi zanatlija strojarske i elektro-struke na radilištima, nadzora za metanometriju i mjerne instrumente, poslovođe strojarskih, elektro i rudarsko-graditeljskih radova, provjetravanja i smjene u jami, na kopu i separaciji, poslovi bageriste, vozača teških teretnih vozila, poslovi miniranja, poslovi VK zanatlije na održavanju mehanizacije, elektro-strojarsko održavanje na separaciji, poslovi referenta zaštite, kontrolori, predradnici, operativci procesa, bravari, strugari, zavarivači, kuhari, vozači opasnih materija, i sl. Za ove poslove predviđen je V stupanj obrazovanja (VK).

Koeficijent složenosti iznosi najmanje 3,50.

VII GRUPA - poslovi inženjera zaštite na radu, za rudarska mjerenja i geološke poslove u jami, za održavanje, inženjera na elektro i strojarskom održavanju, inženjera u smjeni, inženjera u razvojnoj službi, šefovi proizvodnje, socijalni radnici, glavne knjigovođe pogona i sl.

Koeficijent složenosti iznosi najmanje 3,70.

VIII GRUPA - poslovi na znanstveno-istraživačkim projektima, složenijim poslovima rukovođenja, poslovima rukovodioca službe zaštite na radu, mjerništva, provjetravanja, strojarsko i elektro tehničkih rukovodioca geodetskih poslova, tehnološkog procesa, glavnih inženjera za proizvodnju, upravitelji, rukovoditelji službi i sektora, ekonomisti, projektanti, pravnici i, tehnički direktori i sl.

Koeficijent složenosti iznosi najmanje 4,00.

Članak 27.

Poslodavac se obvezuje da će pravilnikom o radu utvrditi povećanje osnovne plaće uposlenika koji rade u otežanim uvjetima rada, uz konzultacije sa sindikatom.

Članak 28.

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

Članak 29.

Uposlenik ima pravo na slijedeće dodatke na osnovnu plaću:

- za noćni rad od 50%
- za prekovremeni rad od 50%
- za radu u državne blagdane od 50%
- za rad na dan tjednog odmora 30%

Dodaci iz stavka 1. ovog članka se međusobno ne isključuju.

Članak 30.

Stimulativni dodatak na mjesečnu plaću uposlenika, poslodavac može urediti posebnim aktom, kao i paušale članovima čete za spasavanje i vatrogasnim jedinicama.

Članak 31.

Za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, privremene nesposobnosti (bolovanje), uposleniku pripada naknada plaće sukladno zakonu, ovom ugovoru i pravilniku o radu.

Članak 32.

Plaće se isplaćuju svakog mjeseca za prethodni mjesec.

Rok za isplatu plaće je 25-ti dan u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 33.

Poslodavac je dužan uposleniku prigodom isplate svake plaće uručiti pisani obračun sa svim elementima obračuna, kao i prikaz svih odbitaka za poreze, doprinose, različite vrste kredita, članarina i sl.

Pojedinačne isplate plaća uposlenika su tajne.

VII - NAKNADE

Članak 34.

Uposlenik ima pravo na ishranu u tijeku rada.

Ukoliko se ishrana ne osigurava kod poslodavca, uposlenik ima pravo na mjesečnu naknadu u iznosu od najmanje 25% prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, a ukoliko je ishrana osigurana poslodavac se obvezuje na njen kvalitet i kvantitet u srazmjeri navedenog procenta.

Članak 35.

Uposlenik ima pravo na prijevoz ili naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla sukladno pravilniku, odnosno ugovoru o radu.

Članak 36.

Uposlenik ima pravo na plaćene troškove prigodom službenog putovanja - dnevnica.

Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji iznosi 10% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Putni troškovi obračunavaju se i isplaćuju prema hotelskom računu, osim hotela "De-luxe" kategorije.

Dnevnice za službeni put u inozemstvo isplaćuju se na način propisan za organe uprave.

Dnevnice za službeni put iz st. 2. i 4. ovog članka umanjuju se najviše za 30%, ako je osigurana samo besplatna ishrana.

Članak 37.

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

Članak 38.

Naknada za rad na terenu - terenski dodatak utvrđuje se u jednakom iznosu za sve uposlenike ovisno od mjesta boravka na terenu (smještaj, ishrana i dr.) i ne može biti manja od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.

Pod radom na terenu iz stavka 1. ovog članka podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj naravi izvode na terenu van mjesta uposlenja i u trajanju duljem od 30 dana neprekidno.

Članak 39.

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

Članak 40.

Prigodom odlaska u mirovinu uposlenik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje pet prosječnih plaća uposlenika ostvarenih u prethodnom tromjesečju ili u visini tri prosječne plaće u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.

Članak 41.

Uposleniku se može isplatiti jubilarna nagrada za svakih 10 godina radnog staža provedenih u rudnicima uglja BiH, u visini prosječne plaće isplaćene u društvu u prethodna tri mjeseca.

Članak 42.

Uposleniku pripada regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od najmanje 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji

BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Vrijeme i način isplate regresa utvrđuje se pravilnikom o radu.

Članak 43.

Uposlenicima pripada pravo na nagradu povodom Dana rudara, u visini najmanje 30% prosječne plaće isplaćene u društvu u prethodna tri mjeseca.

Članak 44.

U slučaju smrti uposlenika, njegovoj obitelji se isplaćuje novčana naknada u visini pet prosječnih plaća ostvarenih u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

U slučaju smrti člana uže obitelji uposlenika ili teške invalidnosti, uposleniku se isplaćuje naknada u visini dvije plaće iz stavka 1. ovog članka.

Članovima uže obitelji iz stavka 2. ovog članka, smatraju se: bračni drug i djeca, roditelji i unučad bez roditelja koje uposlenik uzdržava živeći u zajedničkom domaćinstvu.

Članak 45.

Uposleniku pripada naknada štete za pretrpljenu ozljedu na radu, ukoliko se dokaže da je do štete došlo bez njegove krivice.

VIII - IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 46.

Uposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o izumu, odnosno tehničkom unapređenju koje je ostvario na radu ili u svezi sa radom na način i u rokovima propisanim zakonom.

Ukoliko se između poslodavca i uposlenika sklopi ugovor o međusobnim pravima i obavezama povodom izuma, odnosno patenta, uposleniku će biti isplaćena ugovorena nagrada, a izum, odnosno patent, pripadaju poslodavcu.

IX - SOLIDARNOST

Članak 47.

Poslodavac će u slučaju rasporeda na nove poslove uposlenika, kojem do sticanja prava na mirovinu nedostaje pet godina staža do pune mirovine, voditi računa da istog rasporedi na poslove koji su približno vrednovani kao oni koje je prethodno obavljao.

X - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 48.

Ugovor o radu prestaje u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim zakonom.

XI - OTKAZNI ROK

Članak 49.

U slučajevima otkaza ugovora o radu, kada poslodavac ima obvezu poštivanja otkaznog roka, otkazni rok traje:

- petnaest dana, ako je uposlenik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je uposlenik proveo neprekidno godinu dana,
- dva mjeseca, ako je uposlenik proveo naprekidno dvije godine rada,
- tri mjeseca, ako je uposlenik proveo neprekidno pet godina rada,
- četiri mjeseca, ako je uposlenik proveo neprekidno deset godina rada,
- pet mjeseci, ako je uposlenik proveo neprekidno petnaest godina rada,
- šest mjeseci, ako je uposlenik proveo naprekidno dvadeset i više godina rada.

XII - OTPREMNINA

Članak 50.

Uposlenik koji je sa poslodavcem sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza od strane uposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu jedne prosječne plaće isplaćene uposleniku

u prethodna tri mjeseca prije isteka prestanka ugovora za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

XIII - DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 51.

Radi zaštite svojih gospodarskih i socijalnih prava i interesa, uposlenici imaju pravo po svom slobodnom izboru organizirati sindikat (sindikalnu organizaciju) kod poslodavca te se u njega učlaniti sukladno statutu ili pravilima tog sindikata.

Članak 52.

Mišljenja, prijedlozi, žalbe i svi nastali nesporazumi iz rada i po osnovu rada rješavat će se izravnim pregovorima između poslodavca i sindikata.

Članak 53.

Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad i sindikalno organiziranje uposlenika.

Sindikat se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi, a poslodavac iste rešpektirati sukladno ratificiranim konvencijama, zakonu i ovom ugovoru.

Članak 54.

U cilju ostvarivanja funkcije sindikata u društvu, poslodavac je dužan osigurati da se putem platne liste vrši mjesečno prikupljanje članarine i njihov prijenos na žiro-račun organa sindikata.

Članak 55.

Poslodavac se obavezuje da će prema svojim mogućnostima uvažavati potrebe sindikata u svezi sa:

- prostorom za rad i održavanjem sastanaka sindikalne organizacije i njenih organa,
- korištenjem telefona, telefaksa, aparata za umnožavanje i drugih tehničkih sredstava neophodnih za sprovođenje sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava uposlenika.

Članak 56.

Sindikalni povjerenik obavlja svoje aktivnosti u radnom vremenu i prima naknadu plaće za obavljanje poslova onog radnog mjesta na koje je bio raspoređen prije obavljanja ove funkcije.

Poslodavac se obavezuje osigurati naknadu plaće u punom iznosu najviše jednom glavnom sindikalnom povjereniku kada ovaj predstavlja više od 500 uposlenika-članova sindikalne organizacije ili podružnice.

Poslodavac i sindikat će posebnim sporazumom utvrditi broj sindikalnih povjerenika sa pravom na rad do 4 sata tjedno radi obavljanja sindikalnih aktivnosti na teret sindikalne organizacije, odnosno poslodavca, ovisno od broja članova sindikalne organizacije i oblika organizovanja njenih aktivnosti, te tehničko-tehnološke organizacije rada i materijalnih mogućnosti poslodavca.

Poslodavac će osigurati i naknadu plaće za vrijeme najviše do 7 dana u kalendarskoj godini provedeno na naobrazbi i osposobljavanju sindikalnog povjerenika za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Članak 57.

Sindikalni povjerenik, zbog obavljanja sindikalne aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljni položaj u odnosu na druge uposlenike.

Za vrijeme obavljanja dužnosti u sindikatu na svim razinama organiziranosti, dvije godine po proteku te dužnosti, sindikalni povjerenik ne može se bez suglasnosti sindikata:

- premjestiti na druge poslove bez njegove suglasnosti,
- pokrenuti postupak protiv njega zbog povrede radne obveze.

Članak 58.

Poslodavac, samo uz prethodnu suglasnost sindikata, može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i 6 mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti.

Članak 59.

Poslodavac je dužan razmotriti sve prijedloge, poticaje i zahtjeve sindikata, koji se odnose na ostvarivanje prava, obveza i

Član 3.

Za sva pitanja koja nisu uređena ovim ugovorom primjenjuje se Zakon o radu, Zakon o zdravstvenoj zaštiti i drugi zakoni i propisi.

Član 4.

Potpisnici ovog ugovora dužni su pridržavati se odredaba ovog ugovora i otkloniti sve radnje koje onemogućavaju njegovo izvršenje.

II - RADNI ODNOS

Član 5.

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

Član 6.

Opći i posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa određeni su zakonom i pravilnikom o radu.

Član 7.

Ugovor o radu se može zaključiti samo sa zaposlenikom, koji pored općih uslova za zasnivanje radnog odnosa ispunjava posebne uslove određene pravilnikom o radu.

Član 8.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Ukoliko se ugovori probni rad on iznosi:

- za zaposlenike sa visokom i višom stručnom spremom tri mjeseca,
- za zaposlenike ostalih školskih sprema 30 dana.

Probni rad se može zaposleniku iznimno produžiti iz objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena za koliko je bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Član 9.

Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanoj formi i obrazložen.

Ako poslodavac ne izda zaposleniku otkaz posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

U slučaju da zaposlenik ne zadovolji na probnom radu ugovor o radu se pismeno otkazuje, uz otkazni rok od sedam dana.

Član 10.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom radi osposobljavanja za samostalan rad.

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže na godinu dana bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Ugovor iz stava 1. ovog člana traje;

- 12 mjeseci za zaposlenika sa svršenom visokom stručnom spremom,
- 9 mjeseci za zaposlenika sa svršenom višom stručnom spremom,
- 6 mjeseci za zaposlenika sa svršenom srednjom stručnom spremom.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program pripravničkog staža saglasno odredbama Pravilnika o pripravničkom stažu i stručnom ispitu zdravstvenih radnika ("Službene novine Federacije BiH", broj 25/00).

II - RADNO VRIJEME

Član 11.

Puno radno vrijeme zaposlenika traje 37,5 sati sedmično.

Sedmično radno vrijeme je raspoređeno na pet dana u sedmici, od ponedjeljka do petka.

Za poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslovi koji zahtijevaju drugačiji raspored dnevnog, odnosno sedmičnog radnog vremena, poslodavac može odrediti drugačiji dnevni ili sedmični raspored radnog vremena.

Član 12.

Zaposlenik ne može napustiti radno mjesto dok ne dobije zamjenu, iako je njegovo radno vrijeme isteklo, ako bi time bilo dovedeno u pitanje osiguranje kontinuirane zdravstvene zaštite stanovništva.

Napuštanje radnog vremena iz stava 1. ovog člana predstavlja težu povredu radne obaveze.

Član 13.

Radno vrijeme zaposlenika koji radi na poslovima sa posebnim uslovima uz primjenu mjera zaštite na radu, puno radno vrijeme se skraćuje na 30 sati sedmično.

Skraćenje punog radnog vremena iz stava 1. ovog člana odnosi se na poslove:

- u ATD,
- u mikrobiološkoj laboratoriji,
- u infektivnom odjeljenju,
- u odjeljenju nuklearne medicine,
- u odjeljenju radiologije,
- u higijensko-epidemiološkoj službi,
- u prosekturi,
- u psihijatrijskim odjelima zatvorenog tipa.

Zaposlenici koji rade na poslovima iz stava 2. ovog člana izjednačeni su u pravima i obavezama sa zaposlenicima sa punim radnim vremenom.

IV - ODMOR I ODSUSTVA

Član 14.

Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 minuta, a koristi ga u skladu sa rasporedom koji odredi poslodavac ili ovlaštena osoba.

Dnevni odmor se ne ubraja u radno vrijeme.

Član 15.

Između dva uzastopna radna dana zaposlenik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Član 16.

Zaposlenik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani sedmičnog odmora su u pravilu subota i nedjelja.

Ako zaposlenik radi na dan sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan tokom naredne sedmice.

Član 17.

Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u dužini od najmanje 18 radnih dana.

Član 18.

Pravo na godišnji odmor duži od 18 radnih dana imaju zaposlenici prema utvrđenim kriterijima kako to slijedi:

a) prema dužini radnog staža:

- od 5-10 godina 2 dana
- od 10-15 godina 3 dana
- od 15-20 godina 4 dana
- od 20-25 godina 5 dana
- od 25-30 godina 6 dana
- od 30-35 godina 7 dana
- preko 35 godina 8 dana

b) prema složenosti poslova:

- poslovi doktora medicine - specijaliste 5 dana
- poslovi VŠS 4 dana
- poslovi VŠS 3 dana
- poslovi SSS, VK i KV 2 dana

c) prema socijalnim uslovima:

- roditelju, staratelju ili posvojitelju s jednim malodobnim djetetom do 7 godina 2 dana,
- roditelju, staratelju ili posvojitelju za svako dalje malodobno dijete do 7 godina još po 1 dan,
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta 3 dana
- invalidu rada ili RVI sa 60% i više % invalidnosti 2 dana

d) prema uslovima rada

- rad u smjenama, s pripravnosću ili dežurstvo -2 dana
- rad s najmanje 2/3 radnog vremena na zatvorenim odjelima psihijatrijskih bolnica, na parentalnoj aplikaciji cistostatika, na odjelima s bolesnicima koji se liječe od SIDE, akutne TBC, hirurškim salama te u prosekturi 5 dana
- e) rad sa otvorenim izvorima jonizirajućih zračenja 15 dana.

Član 19.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani sedmičnog odmora, praznici u koje se ne radi i vrijeme privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašten doktor medicine.

Član 20.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu sa potrebama procesa rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama zaposlenika.

Član 21.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja zaposleniku odluku o korištenju godišnjeg odmora.

Zaposleniku se može dogoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja posebno važnih i neodgodivih službenih poslova, na osnovu odluke poslodavca.

Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stava 4. ovog člana smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima se smatraju stvarni troškovi prevoza koji je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnica u povratku do mjesta zaposlenja u visini određena ovim ugovorom.

Drugim troškovima smatraju se izdaci koje je zaposlenik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Član 22.

Zaposlenik koji odlazi u penziju ima pravo na puni godišnji odmor za tekuću godinu.

Član 23.

Tokom kalendarske godine zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju ukupno do sedam radnih dana.

Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo zbog:

- sklapanja braka 3 dana
- teže bolesti člana užeg domaćinstva 3 dana
- smrti užeg člana domaćinstva 3 dana
- sudjelovanja na sindikalnim suretima, seminarima 2 dana
- dobrovoljnog davanja krvi 2 dana

Član 24.

Zaposlenik ima pravo na neplaćeno odsustvo za:

- polaganje specijalističkog ispita 30 dana
- za stručno usavršavanje 7 dana

Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana sva prava i obaveze zaposlenika koja se stiču na radu i po osnovu rada miruju.

Član 25.

Prispravnik - volonter ima pravo prije polaganja stručnog ispita odsustvovati sa rada u trajanju od:

- 7 radnih dana zaposleniku sa visokom stručnom spremom,
- 5 radnih dana zaposleniku sa višom stručnom spremom
- 3 radna dana zaposleniku sa srednjom stručnom spremom.

V - PLAĆE I NAKNADE

Član 26.

Za obavljani rad zaposleniku pripada plaća, te ostala primanja u skladu sa zakonom, ovim ugovorom i odlukama poslodavca.

Član 27.

Sredstva za plaće uposlenih, dužan je osigurati osnivač zdravstvene ustanove na način i u skladu sa Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, Zakonom o zdravstvenom osiguranju i drugim zakonima i propisima.

Član 28.

Osnovna plaća zaposlenika predstavlja umnožak najniže plaće i koeficijenta složenosti u koje je razvrstano zvanje zaposlenika.

Član 29.

Najniža plaća zaposlenika u oblasti zdravstva iznosi 70% prosječne plaće na nivou Federacije odnosno kantona na čijem teritoriju je zaposlenik u radnom odnosu.

Član 30.

Koeficijenti složenosti za obračun osnovne plaće iznosi:

Koeficijent složenosti

I	Jednostavni poslovi	1,00
II	Manje složeni poslovi	1,10
III	Srednje složeni poslovi	1,50
IV	Složeni poslovi-zdravstveni saradnici	1,90
V	Složeni poslovi-zdravstveni radnici	2,10
VI	Složeni poslovi	2,20
VII/1	Vrlo složeni poslovi-zdravstveni saradnici	2,40
VII/2	Vrlo složeni poslovi-zdravstveni radnici	2,60
VIII	Visoko složeni poslovi-zdravstveni saradnici	3,20
IX/1	Visoko složeni poslovi-zdravstveni radnici	3,40
IX/2	Visoko složeni poslovi-zdravstveni radnici	4,20
X	Izuzetno značajni, najsloženiji poslovi	4,40.

Pojedinačni poslovi, odnosno zanimanja razvrstavaju se u grupe složenosti i to:

Zanimanje I grupe - koeficijent složenosti 1,00

Jednostavni poslovi, odnosno zanimanja za koje je potrebna osnovna škola (poslovi čišćenja radnih, administrativnih i zajedničkih prostorija, skupljanje smeća i drugih otpadaka iz administrativnih prostorija, briga o stanju sredstava za čišćenje i drugi poslovi koji se obavljaju po jednostavnom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada).

Zanimanje II grupe - koeficijent složenosti 1,10

Manje složeni poslovi, odnosno zanimanja sa prethodnim priučavanjem za koje je potrebna osnovna škola sa dodatnim funkcionalnim znanjima, vještinama stečenim na tečajevima ili odgovarajućim praktičnim iskustvima.

- 1. poslovi održavanja čistoće u zdravstvenim ustanovama i socijalnim ustanovama (čišćenje, pranje i spremanje bolesničkih soba i ordinacija, dezinfekcija prostorija, predmeta i pribora, transportovanje nečistog rublja i sl.),
- 2. poslovi pranja laboratorijskog posuda, ambalaze pribora za rad (priprema materijala za mikrobiološke postupke, pranje laboratorijskog posuda, razvrstavanje sterilizovanog posuda prema namjeni i sl.)
- 3. poslovi portira i čuvara,
- 4. jednostavni poslovi na uspostavljanju telefonskih veza,
- 5. pomoćni poslovi u praonicama rublja, prehrani, serviranju hrane (tehničkim radionicama i sl.),
- 6. pomoćni poslovi njege bolesnika i štićenika socijalnih ustanova i izvođenje jednostavnih medicinsko-tehničkih radnji (pomoć zdravstvenim radnicima u njezi, održavanju higijene bolesnika i štićenika i njihove okoline, pomoć kod ishrane bolesnika i štićenika, pranje i dezinfikovanje predmeta i sredstava rada, pomoć kod prenosa bolesnika i transporta umrlih i sl.),
- 7. pomoćni poslovi kod obdukcije, pakovanje sanitetskog materijala i sl.

Zanimanje III grupe - koeficijent složenosti 1,50

Srednje složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna stručna sprema predviđena programom za II stepen obrazovanja odnosno KV radnici.

- 1. poslovi tehničkog održavanja (zanatsko održavanje instalacija, uređaja, vozila, objekata i opreme, poslovi krojača na nivou zvanja kvalifikovanog radnika i sl.),
- 2. poslovi na pripremi hrane (kuhanje),
- 3. poslovi uspostavljanja veza većeg intenziteta,
- 4. poslovi običnog transporta bolesnika i štićenika socijalnih ustanova i drugi opći prevoz,
- 5. poslovi na pranju i peglanju rublja u mašinskim i automatizovanim uslovima,
- 6. srednje složeni administrativni poslovi i poslovi evidencija.

Zanimanje IV grupe - koeficijent složenosti 1,90

Složena zanimanja odnosno poslovi za koje je potrebna srednja stručna sprema predviđena sa četvorogodišnjim trajanjem, a koje obavljaju zdravstveni saradnici:

- 1. administrativni poslovi (knjigovodstveni, administrativni u zdravstvenoj administraciji i socijalnoj zaštiti i općoj administraciji, sekretarski poslovi i sl.)
- 2. zanatski poslovi odgovarajućeg stepena složenosti.

Zanimanje V grupe - koeficijent složenosti 2,10

Složeni poslovi odnosno zanimanja za koje je potrebna srednja stručna sprema zdravstvenog smjera.

Zanimanja VI grupe - koeficijent složenosti 2,20

Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna VKV a koje obavljaju zdravstveni saradnici:

- 1. složeni poslovi održavanja tehničke opreme i uređaja,
- 2. složeni poslovi sanitetskog transporta.

Zanimanja VII/1 - koeficijent složenosti 2,40

Složeni poslovi odnosno zanimanja za koja je potrebna viša školska sprema, a koje obavljaju zdravstveni saradnici.

Zanimanja VII/2 grupe - koeficijent složenosti 2,60

Zanimanje odnosno poslovi za koje je potrebna viša školska sprema zdravstvenog smjera.

Zanimanje VIII grupe - koeficijent složenosti 3,20

Zanimanja odnosno poslovi za koja je predviđena visoka stručna sprema, a koje obavljaju zdravstveni saradnici.

Zanimanje IX/1 grupe - koeficijent složenosti 3,40

Zanimanja odnosno poslovi za koje je predviđena visoka stručna sprema zdravstvenog smjera:

- 1. doktor medicine,
- 2. doktor stomatologije,
- 3. magistar farmacije,
- 4. diplomirani biohemičar.

Zanimanje IX/2 grupe - koeficijent složenosti 4,20

Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema zdravstvenog usmjerenja i specijalizacija.

Zanimanja X grupe - koeficijent složenosti 4,40

Samostalni i savjetodavni naučno-istraživački poslovi za koje je potreban postdiplomski studij zdravstvenog usmjerenja i specijalizacija.

Općim aktom ustanove mogu se detaljnije i razraditi grupe složenosti poslova s tim da tom razradom ne mogu utvrditi nepovoljnije uslove, koeficijente za pojedine grupe utvrđene ovim kolektivnim ugovorom.

Član 31.

Zaposlenici se moraju unaprijed upoznati sa grupama složenosti u koje se raspoređuju.

Član 32.

Plaće zaposlenika i ostala lična primanja u smislu ovog ugovora isplaćuju se zaposlenima iz sredstava, koja se u skladu sa zakonom obezbjeđuju za finansiranje djelatnosti zdravstva i drugih sredstava koja u vršenju djelatnosti ostvaruje ustanova zdravstva.

Član 33.

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

Član 34.

Osnovna plaća povećava se za postignuti naučni stepen i to:

- za magistre nauka 5%
- za doktore nauka 10%

Osnovna plaća uvećava se za položajni dodatak i to:

1. direktori i zamjenici direktora zdravstvenih ustanova čiji je osnivač Federacija odnosno direktori zdravstvenih ustanova čiji je suosnivač Federacija 15%,
2. direktori zdravstvenih ustanova čiji je osnivač kanton 10%,
3. direktori čiji je osnivač općina 5%,
4. ostalim rukovodnim radnicima zdravstvenih ustanova položajni dodatak se određuje od strane upravnog odbora zdravstvene ustanove, a zavisno od vrste i opsega poslova koje obavljaju.

Uvećanja iz st. 1. i 2. ovog člana se ne isključuju.

Član 35.

Naknada za dežurstvo utvrđuje se tako da:

1. Radnim danom iznosi 9% od osnovne plaće zaposlenika, a obračunava se na sljedeći način:
 - prvih osam sati obračunava se kao redovan rad,
 - drugih osam sati obračunava se kao redovan rad jer zaposlenik odrađuje sljedeći radni dan,
 - trećih osam sati dežurstva obračunava se u visini 9% plaće zaposlenika
2. Radnim danom pred neradni dan, subotom i nedjeljom naknada za dežurstvo iznosi 13,5% od osnovne plaće zaposlenika, a obračunava se na sljedeći način:
 - prvih osam sati obračunava se kao redovan radni dan,
 - drugih šesnaest sati se obračunava u iznosu od 13,5% plaće zaposlenika.
3. Praznikom se naknada za dežurstvo obračunava u visini od 18% osnovne plaće zaposlenika.

Nakon odrađenog dežurstva subotom, nedjeljom i praznikom, zaposlenik ima pravo na jedan plaćen slobodni dan.

Član 36.

Naknada za pripravnost obračunava se na osnovu naknade obračunate za dežurstvo, ovisno o tome u koji dan pada pripravnost i to u iznosu od 40%.

Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedjeljom i praznikom 24 sata.

Član 37.

Odredbe o dežurstvu odnose se i na zaposlenike koji su upućeni na specijalizaciju ili edukaciju iz uže specijalizacije u drugu zdravstvenu ustanovu.

Naknadu za dežurstvo isplaćuje ustanova u koju je zaposlenik upućen.

Član 38.

Osnovna plaća zaposlenika uvećava se:

- za noćni rad 30%,
 - za prekovremeni rad 50%,
 - za rad subotom 25%,
 - za rad nedjeljom 35%,
 - za rad praznikom 50%,
 - za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni 20%,
 - za rad u sljedećim zvanjima:
 - a) specijalistima u bolničkim ustanovama na hirurškim i psihijatrijskim odjelima zatvorenog tipa 7%
 - b) medicinskim sestrama u bolničkim ustanovama na hirurškim odjelima i psihijatrijskim odjelima zatvorenog tipa 7%,
 - c) zaposlenicima u jedinici intenzivne njege, zaposlenicima koji rade sa otvorenim izvorima jonizirajućeg zračenja, na perenteralnoj aplikaciji cistostatika, na odjelima sa bolesnicima koji se liječe od SIDE, u hitnoj medicinskoj pomoći na terenu, u hirurškim salama, prosekturi polivalentnoj patronažnoj službi, porodilištu, instrumentariju, hemodijalizi, anesteziji i hirurškim odjelima 4%,
 - d) medicinskim sestrama na bolničkim odjelima 3%.
- Noćnim radom smatra se rad u vremenu od 22 sata uveče do 06 sati ujutru idućeg dana.

Naknade iz stava 1. ovog člana se ne isključuju.

Član 39.

Obračun naknade za dežurstvo i pripravnost isključuju povećanje osnovne plaće za noćni rad, rad subotom, nedjeljom, praznikom, prekovremeni rad, te rad u smjenskom radu u drugoj smjeni.

Član 40.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za ishranu u toku rada u visini od 30% prosječne plaće isplaćene na teritoriju Federacije ili kantona u prethodna tri mjeseca.

Član 41.

Zaposleniku pripada pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja - dnevnicu.

Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji iznosi 10% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji, prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Putni troškovi obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu osim hotela "de luxe" kategorije.

Dnevnice za službeni put u inozemstvo isplaćuju se na način propisan za organe uprave.

Dnevnice za službeni put iz st. 2. i 3. umanjuju se najviše za 30%, ako je osigurana besplatna hrana.

Član 42.

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

Član 43.

Naknada za rad na terenu - terenski dodatak utvrđuje se u jednakom iznosu za sve zaposlenike ovisno od mjesta boravka na terenu (smještaj, ishrana i dr.), s tim što ne može biti manja od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.

Pod radom na terenu iz stava 1. ovog člana podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu van mjesta zaposlenja i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.

Član 44.

Dnevnica, naknada za odvojeni život od porodice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Član 45.

Plaća se isplaćuje mjesečno za prethodni mjesec.

Razmak između dvije plaće u pravilu ne smije biti duži od 30 dana, a iznimno najduže do 40 dana, s tim da se kod sljedeće isplate nadoknadi poremećena dinamika.

Član 46.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće u prethodna tri mjeseca.

Član 47.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi, a u visini plaće koju bi ostvario da je radio, zbog:

- plaćenog odsustva,
- državnih praznika,
- vjerskih praznika - 2 dana,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca,
- obrazovanje za potrebe sindikalne aktivnosti,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivice.

Član 48.

Zaposlenik ima pravo na naknadu u slučaju:

- smrti zaposlenika ili njegovog užeg člana porodice u visini od tri prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca na teritoriju Federacije, odnosno kantona.

U slučaju smrti penzionisanog zaposlenika naknadu iz stava 1. ovog člana ostvaruje član uže porodice, a ukoliko penzionisani zaposlenik nema porodicu troškove sahrane snosi zdravstvena ustanova.

Poslodavac snosi troškove ukopa zaposlenika koji radi.

VI - OTPREMNINA

Član 49.

Otpremnina iz člana 100. Zakona o radu utvrđuje se u iznosu od jedne polovine prosječne mjesečne plaće zaposlenika u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Član 50.

Zaposleniku koji odlazi u penziju isplaćuje se otpremnina u visini od pet (5) prosječnih plaća ostvarenih na teritoriju Federacije, odnosno kantona.

VII - USLOVI ZA RAD SIDNIKATA

Član 51.

Djelovanje sindikata poslodavac ili organ upravljanja ne može ograničiti niti zabraniti.

Sindikat u ustanovi djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

Član 52.

Žalbe zaposlenika - člana sindikata ne mogu se razmatrati i o njima odlučivati bez prisutnosti ovlaštenog predstavnika sindikata.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to traži ili po dogovoru, a najkasnije do tri dana.

Ustanova odnosno poslodavac je dužan za rad sindikata osigurati sljedeće uslove:

- prostor za rad i održavanje sastanaka sindikata bez naknade troškova,
- stručne, tehničke i administrativne usluge za rad sindikata u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije,
- poslodavac je dužan omogućiti odsustvo sa rada sindikalnom povjereniku i drugom sindikalnom predstavniku zbog obavljanja sindikalne aktivnosti i zbog prisustva sindikalnim sastancima, kongresima, konferencijama, seminarima, sindikalnim školama i drugim oblicima osposobljavanja u zemlji i inozemstvu.

Odsustvo predstavnika sindikata iz prethodnog stava ovog člana odobriće se na temelju zvaničnog pismenog poziva organa sindikata, čiji je član.

Sporazumom između poslodavca i sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika mogu se bliže odrediti uslovi vezani za obavljanje sindikalnih zadataka:

- predstavniku sindikata (sindikalnom povjereniku) najmanje 4 sata sedmično za obavljanje njegove funkcije.

Obračun i naplatu sindikalne članarine putem platnih lista članova sindikata vrši nadležna stručna služba bez naknade.

Član 53.

Organi sindikata na odgovarajućem nivou organizovanja mogu odlučiti da se određene funkcije obavljaju profesionalno.

Zaposleniku izabranom za profesionalno obavljanje funkcije u sindikatu poslodavac ne može zabraniti obavljanje te funkcije.

Nakon isteka mandata poslodavac je dužan zaposlenika vratiti na poslove koje je obavljao prije izbora na funkciju ili na poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi.

Član 54.

Za vrijeme trajanja mandata, odnosno šest mjeseci nakon isteka mandata sindikalni povjerenik se zbog sindikalnog rada i bez saglasnosti sindikata ne može:

- premjestiti u okviru iste ustanove ili u drugu ustanovu,
- ubrojati među višak zaposlenika,
- premjestiti na nepovoljnije radno mjesto.

Ne može mu se pod istim uslovima sniziti plaća niti pokrenuti disciplinski ili odštetni postupak.

VIII - MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH SPOROVA

1. Mirenje

Član 55.

U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju ovog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog u primjeni ovog ugovora primjenjuju se odredbe čl. 122.-125. Zakona o radu.

2. Arbitraža

Član 56.

Rješavanje nastalog radnog spora strane u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži.

U arbitražno vijeće se imenuje po jedan predstavnik sindikata, poslodavca i inspekcije rada kantona.

Odluka arbitražnog vijeća se donosi konsenzusom i obavezujuća je za strane u radnom sporu.

IX - ŠTRAJK

Član 57.

Štrajk se priprema, organizuje i sprovodi u skladu sa Zakonom o štrajku, Zakonom o radu i Pravilima sindikata o štrajku.

Štrajkom rukovodi Predsjedništvo osnovne, kantonalne i federalne organizacije Nezavisnog strukovnog sindikata radnika zaposlenih u zdravstvu.

Za izvršenje ciljeva štrajka Nezavisni strukovni sindikat radnika zaposlenih u zdravstvu Federacije osniva štrajkački odbor, kao izvršno tijelo za rukovođenje štrajkom.

Štrajkački odbor obavlja pregovore sa poslodavcem i nalazi se u neprekidnom zasjedanju.

Član 58.

Štrajk se odvija na radnim mjestima i traje do ispunjavanja postavljenih zahtjeva.

Svi učesnici u štrajku su dužni svakodnevno dolaziti na svoja radna mjesta, izvršiti pripreme za početak rada i čekati upute štrajkačkog odbora.

Učesnici u štrajku obavljaju samo poslove koji ne trpe odlaganje, odnosno one poslove čije bi neizvršenje prouzrokovalo nenadoknadive štetne posljedice.

U zdravstvenim ustanovama primarne zdravstvene zaštite za vrijeme trajanja štrajka mora se osigurati prijem i obrada hitnih slučajeva kod kojih su ugrožene osnovne životne funkcije.

Zdravstvene ustanove bolničke zdravstvene zaštite za vrijeme trajanja štrajka dužne su obezbijediti permanentnu zdravstvenu zaštitu bolesnika na odjelima sa svim pratećim djelatnostima, kao i prijem svih bolesnika čiji je život u opasnosti sa obezbjeđenjem kompletnih hirurških i drugih specijalističkih intervencija.

U cilju izvršavanja obaveza iz prethodnog stava zdravstvene ustanove su dužne obezbijediti neprekidnu službu trijaže sa najiskusnijim doktorima medicine o čemu se obavještava štrajkački odbor.

X - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 59.

Ovaj ugovor stupa na snagu i primjenjuje se kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu Vlada Federacije Bosne i Hercegovine i Nezavisni strukovni sindikat radnika zaposlenih u zdravstvu Federacije Bosne i Hercegovine.

Član 60.

Ovaj ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Član 61.

Na izmjene i dopune ovog ugovora primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Član 62.

Ugovor se objavljuje u "Službenim novinama Federacije BiH."

Broj 01-37-3268/00	Broj 29/00
za	za
Vladu Federacije Bosne i Hercegovine	Nezavisni strukovni sindikat
Federalni ministar zdravstva	Radnika zaposlenih
prof. dr. sc. Božo Ljubić , s.r.	U zdravstvu
	Federacije Bosne i Hercegovine
	prim. dr. Abdulah Nakaš , s.r.

Na temelju čl. 111. i 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99), Vlada Federacije Bosne i Hercegovine i Nezavisni strukovni sindikat radnika u zdravstvu Federacije Bosne i Hercegovine, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR**O PRAVIMA I OBVEZAMA POSLODAVCA I UPOSLENIKA U OBLASTI ZDRAVSTVA**

I - TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Kolektivnim ugovorom o pravima i obvezama poslodavca i uposlenika u oblasti zdravstva (u daljnjem tekstu: Ugovor), uređuju se prava, obveze i druga pitanja iz radnog odnosa uposlenika u javnim zdravstvenim ustanovama na teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Federacija).

Članak 2.

Pojedinačnim ugovorima uposlenika i poslodavca ne mogu se odrediti manje obveze i prava utvrđena ovim ugovorom.

Članak 3.

Za sva pitanja koja nisu uređena ovim ugovorom primjenjuje se Zakon o radu, Zakon o zdravstvenoj zaštiti i drugi zakoni i propisi.

Članak 4.

Potpisnici ovog ugovora dužni su pridržavati se odredaba ovog ugovora i otkloniti sve radnje koje onemogućavaju njegovo izvršenje.

II - RADNI ODNOS

Članak 5.

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

Članak 6.

Opći i posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa određeni su zakonom i pravilnikom o radu.

Članak 7.

Ugovor o radu se može zaključiti samo sa uposlenikom, koji pored općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ispunjava zasebne uvjete određene pravilnikom o radu.

Članak 8.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Ukoliko se ugovori probni rad on iznosi:

- za uposlenike s visokom i višom stručnom spremom tri mjeseca,
- za uposlenike ostalih školskih sprema 30 dana.

Probni rad se može uposleniku iznimno produljiti iz objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena za koliko je bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 9.

Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanoj formi i obrazložen.

Ako poslodavac ne izda uposleniku otkaz posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je uposlenik zadovoljio na probnom radu.

U slučaju da uposlenik ne zadovolji na probnom radu ugovor o radu se pismeno otkazuje, uz otkazni rok od sedam dana.

Članak 10.

Poslodavac može sklopiti ugovor o radu s pripravnikom radi osposobljavanja za samostalan rad.

Ugovor o radu s pripravnikom zaključuje se na određeni period, a najdulje na godinu dana bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Ugovor iz stavka 1. ovog članka traje;

- 12 mjeseci za uposlenika sa svršenom visokom stručnom spremom,
- 9 mjeseci za uposlenika sa svršenom višom stručnom spremom,
- 6 mjeseci za uposlenika sa svršenom srednjom stručnom spremom.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program pripravnčkog staža suglasno odredbama Pravilnika o pripravnničkom stažu i stručnom ispitu zdravstvenih djelatnika. ("Službene novine Federacije BiH", broj 25/00).

II - RADNO VRIJEME

Članak 11.

Puno radno vrijeme uposlenika traje 37,5 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme je raspoređeno na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.

Za poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslovi koji zahtijevaju drugačiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena, poslodavac može odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored radnog vremena.

Članak 12.

Uposlenik ne može napustiti radno mjesto dok ne dobije zamjenu, iako je njegovo radno vrijeme isteklo, ako bi time bilo dovedeno u pitanje osiguranje kontinuirane zdravstvene zaštite pučanstva.

Napuštanje radnog vremena iz stavka 1. ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze.

Članak 13.

Radno vrijeme uposlenika koji radi na poslovima s posebnim uvjetima uz primjenu mjera zaštite na radu, puno radno vrijeme se skraćuje na 30 sati tjedno.

Skraćenje punog radnog vremena iz stavka 1. ovog članka odnosi se na poslove:

- u ATD,
- u mikrobiološkom laboratoriju,
- u infektivnom odjeljenju,
- u odjeljenju nuklearne medicine,
- u odjeljenju radiologije,
- u higijensko-epidemiološkoj službi,
- u prosekturi,
- u psihijatrijskim odjelima zatvorenog tipa.

Uposlenici koji rade na poslovima iz stavka 2. ovog članka izjednačeni su u pravima i obvezama sa uposlenicima s punim radnim vremenom.

IV - ODMOR I ODSUSTVA

Članak 14.

Uposlenik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u tijeku radnog dana u trajanju od 30 minuta, a koristi ga sukladno rasporedu koji odredi poslodavac ili ovlaštena osoba.

Dnevni odmor se ne ubraja u radno vrijeme.

Članak 15.

Između dva uzastopna radna dana uposlenik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 16.

Uposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su u pravilu subota i nedjelja.

Ako uposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se jedan dan tijekom narednog tjedna.

Članak 17.

Uposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u duljini od najmanje 18 radnih dana.

Članak 18.

Pravo na godišnji odmor dulji od 18 radnih dana imaju uposlenici prema utvrđenim kriterijima kako to slijedi:

a) prema duljini radnog staža:

- | | |
|-------------------|---------|
| - od 5-10 godina | 2 dana |
| - od 10-15 godina | 3 dana |
| - od 15-20 godina | 4 dana |
| - od 20-25 godina | 5 dana |
| - od 25-30 godina | 6 dana |
| - od 30-35 godina | 7 dana |
| - preko 35 godina | 8 dana. |

b) prema složenosti poslova:

- | | |
|---|---------|
| - poslovi doktora medicine - specijaliste | 5 dana |
| - poslovi VSS | 4 dana |
| - poslovi VSS | 3 dana |
| - poslovi SSS, VK i KV | 2 dana. |

c) prema socijalnim uvjetima:

- | | |
|--|---------------|
| - roditelju, skrbniku ili posvojitelju s jednim malodobnim djetetom do 7 godina | 2 dana, |
| - roditelju, skrbniku ili posvojitelju za svako dalje malodobno dijete do 7 godina | još po 1 dan, |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta | 3 dana |
| - invalidu rada ili RVI sa 60% i više % invalidnosti | 2 dana |

d) prema uvjetima rada

- | | |
|--|--------|
| - rad u smjenama, s pripravnosću ili dežurstvo | 2 dana |
| - rad s najmanje 2/3 radnog vremena na zatvorenim odjelima psihijatrijskih bolnica, na parentalnoj aplikaciji cistostatika, na odjelima s bolesnicima koji se liječe od SIDE, akutne TBC, kirurškim salama te u prosekturi | 5 dana |

e) rad sa otvorenim izvorima ionizirajućih zračenja

Članak 19.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani u koje se ne radi i vrijeme privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašten doktor medicine.

Članak 20.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a sukladno potrebama procesa rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama uposlenika.

Članak 21.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja uposleniku odluku o korištenju godišnjeg odmora.

Uposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja posebno važnih i neodgodivih službenih poslova, na temelju odluke poslodavca.

Uposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljavanje korištenja godišnjeg odmora.

Uposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima se smatraju stvarni troškovi prijevoza koji je uposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta uposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnica u povratku do mjesta uposlenja u visini određena ovim ugovorom.

Drugim troškovima smatraju se izdaci koje je uposlenik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 22.

Uposlenik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tekuću godinu.

Članak 23.

Tijekom kalendarske godine uposlenik ima pravo na dopust sa rada uz naknadu plaće u trajanju ukupno do sedam radnih dana.

Uposlenik ima pravo na dopust sa rada uz naknadu plaće zbog:

- | | |
|---|---------|
| - sklapanja braka | 3 dana |
| - teže bolesti člana užeg domaćinstva | 3 dana |
| - smrti užeg člana domaćinstva | 3 dana |
| - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima | 2 dana |
| - dragovoljnog davanja krvi | 2 dana. |

Članak 24.

Uposlenik ima pravo na dopust sa rada bez naknade plaće za:

- | | |
|-------------------------------------|----------|
| - polaganje specijalističkog ispita | 30 dana, |
| - za stručno usavršavanje | 7 dana. |

Za vrijeme dopusta iz stavka 1. ovog članka sva prava i obveze uposlenika koja se stiču na radu i temelju rada miruju.

Članak 25.

Pripravnik - volonter ima pravo prije polaganja stručnog ispita odsustvovati sa rada u trajanju do:

- | | |
|---|--|
| - 7 radnih dana uposleniku sa visokom stručnom spremom, | |
| - 5 radnih dana uposleniku sa višom stručnom spremom, | |
| - 3 radna dana uposleniku sa srednjom stručnom spremom. | |

V - PLAĆE I NAKNADE

Članak 26.

Za obavljene rad uposleniku pripada plaća, te ostala primanja sukladno zakonu, ovim ugovorom i odlukama poslodavca.

Članak 27.

Sredstva za plaće uposlenih, dužan je osigurati osnivač zdravstvene ustanove na način i sukladno Zakonu o zdravstvenoj zaštiti, Zakonu o zdravstvenom osiguranju i drugim zakonima i propisima.

Članak 28.

Osnovna plaća uposlenika predstavlja umnožak najniže plaće i koeficijenta složenosti u koje je razvrstano zvanje uposlenika.

Članak 29.

Najniža plaća uposlenika u oblasti zdravstva iznosi 70% prosječne plaće na nivou Federacije, odnosno kantona na čijem teritoriju je uposlenik u radnom odnosu.

Članak 30.

Koeficijenti složenosti za obračun osnovne plaće iznose:

Koeficijent složenosti

- | | | |
|-----|-------------------------|------|
| I | Jednostavni poslovi | 1,00 |
| II | Manje složeni poslovi | 1,10 |
| III | Srednje složeni poslovi | 1,50 |

IV	Složeni poslovi-zdravstveni suradnici	1,90
V	Složeni poslovi-zdravstveni radnici	2,10
VI	Složeni poslovi	2,20
VII/1	Vrlo složeni poslovi-zdravstveni suradnici	2,40
VII/2	Vrlo složeni poslovi-zdravstveni radnici	2,60
VIII	Visoko složeni poslovi-zdravstveni suradnici	3,20
IX/1	Visoko složeni poslovi-zdravstveni radnici	3,40
IX/2	Visoko složeni poslovi-zdravstveni radnici	4,20
X	Izuzetno značajni, najslabiji poslovi	4,40.

Pojedinačni poslovi, odnosno zanimanja razvrstavaju se u skupine složenosti i to:

Zanimanje I skupine - koeficijent složenosti 1,00

Jednostavni poslovi, odnosno zanimanja za koje je potrebna osnovna škola (poslovi čišćenja radnih, administrativnih i zajedničkih prostorija, skupljanje smeća i drugih otpadaka iz administrativnih prostorija, briga o stanju sredstava za čišćenje i drugi poslovi koji se obavljaju po jednostavnom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada).

Zanimanje II skupine - koeficijent složenosti 1,10

Manje složeni poslovi, odnosno zanimanja sa prethodnim priučavanjem za koje je potrebna osnovna škola sa dodatnim funkcionalnim znanjima, vještinama stečenim na tečajevima ili odgovarajućim praktičnim iskustvima.

- 1. poslovi održavanja čistoće u zdravstvenim ustanovama i socijalnim ustanovama (čišćenje, pranje i spremanje bolesničkih soba i ordinacija, dezinfekcija prostorija, predmeta i pribora, transportovanje nečistog rublja i sl.),
- 2. poslovi pranja laboratorijskog posuda, ambalaže pribora za rad (priprema materijala za mikrobiološke postupke, pranje laboratorijskog posuda, razvrstavanje sterilizovanog posuda prema namjeni i sl.)
- 3. poslovi portira i čuvara,
- 4. jednostavni poslovi na uspostavljanju telefonskih veza,
- 5. pomoćni poslovi u praonicama rublja, prehrani, serviranju hrane (tehničkim radionicama i sl.),
- 6. pomoćni poslovi njege bolesnika i štićenika socijalnih ustanova i izvođenje jednostavnih medicinsko-tehničkih radnji (pomoć zdravstvenim radnicima u njezi, održavanju higijene bolesnika i štićenika i njihove okoline, pomoć kod ishrane bolesnika i štićenika, pranje i dezinficiranje predmeta i sredstava rada, pomoć kod prijenosa bolesnika i transporta umrlih i sl.),
- 7. pomoćni poslovi kod obdukcije, pakiranje sanitetskog materijala i sl.

Zanimanje III skupine - koeficijent složenosti 1,50

Srednje složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna stručna spema predviđena programom za II stupanj obrazovanja odnosno KV radnici.

- 1. poslovi tehničkog održavanja (zanatsko održavanje instalacija, uređaja, vozila, objekata i opreme, poslovi krojača na razini zvanja kvalificiranog radnika i sl.),
- 2. poslovi na pripremi hrane (kuhanje),
- 3. poslovi uspostavljanja veza većeg intenziteta,
- 4. poslovi običnog transporta bolesnika i štićenika socijalnih ustanova i drugi opći prijevoz,
- 5. poslovi na pranju i peglanju rublja u mašinskim i automatizovanim uvjetima,
- 6. srednje složeni administrativni poslovi i poslovi evidencija.

Zanimanje IV skupine - koeficijent složenosti 1,90

Složena zanimanja, odnosno poslovi za koje je potrebna srednja stručna sprema predviđena sa četvorogodišnjim trajanjem, a koje obavljaju zdravstveni suradnici:

- 1. administrativni poslovi (knjigovodstveni, administrativni u zdravstvenoj administraciji i socijalnoj zaštiti i općoj administraciji, tajnički poslovi i sl.)
- 2. zanatski poslovi odgovarajućeg stupnja složenosti.

Zanimanje V skupine - koeficijent složenosti 2,10

Složeni poslovi odnosno zanimanja za koje je potrebna srednja stručna sprema zdravstvenog smjera.

Zanimanja VI skupine - koeficijent složenosti 2,20

Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna VKV a koje obavljaju zdravstveni suradnici:

- 1. složeniji poslovi održavanja tehničke opreme i uređaja,
- 2. složeniji poslovi sanitetskog transporta.

Zanimanja VII/1 - koeficijent složenosti 2,40

Složeni poslovi, odnosno zanimanja za koja je potrebna viša školska sprema a koje obavljaju zdravstveni suradnici.

Zanimanja VII/2 skupine - koeficijent složenosti 2,60

Zanimanje, odnosno poslovi za koje je potrebna viša školska sprema zdravstvenog smjera.

Zanimanje VIII skupine - koeficijent složenosti 3,20

Zanimanja, odnosno poslovi za koja je predviđena visoka stručna sprema, a koje obavljaju zdravstveni suradnici.

Zanimanje IX/1 skupine - koeficijent složenosti 3,40

Zanimanja, odnosno poslovi za koje je predviđena visoka stručna sprema zdravstvenog smjera:

- 1. doktor medicine,
- 2. doktor stomatologije,
- 3. magistar farmacije,
- 4. diplomirani biohemičar.

Zanimanje IX/2 skupine - koeficijent složenosti 4,20

Složeni i vrlo složeni poslovi za koje je potrebna visoka stručna sprema zdravstvenog usmjerenja i specijalizacija.

Zanimanja X skupine - koeficijent složenosti 4,40

Samostalni i savjetodavni znanstveno-istraživački poslovi za koje je potreban postdiplomski studij zdravstvenog usmjerenja i specijalizacija.

Općim aktom ustanove mogu se detaljnije razraditi skupine složenosti poslova s tim da tom razradom ne mogu utvrditi nepovoljnije uvjete, koeficijente za pojedine skupine utvrđene ovim kolektivnim ugovorom.

Članak 31.

Uposlenici se moraju unaprijed upoznati sa skupinama složenosti u koje se raspoređuju.

Članak 32.

Plaće uposlenika i ostala osobna primanja u smislu ovog ugovora isplaćuju se uposlenima iz sredstava, koja se sukladno zakonu osiguravaju za financiranje djelatnosti zdravstva i drugih sredstava koja u vršenju djelatnosti ostvaruje ustanova zdravstva.

Članak 33.

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

Članak 34.

Osnovna plaća uvećava se za postignuti naučni stupanj i to:

- za magistre nauka 5%,
- za doktore nauka 10%.

Osnovna plaća uvećava se za položajni dodatak i to:

1. ravnatelj i zamjenici ravnatelja zdravstvenih ustanova čiji je osnivač Federacija odnosno ravnatelj zdravstvenih ustanova čiji je suosnivač Federacija 15%,
2. ravnatelj zdravstvenih ustanova čiji je osnivač kanton 10%,
3. ravnatelj čiji je osnivač općina 5%,
4. ostalim rukovodnim radnicima zdravstvenih ustanova položajni dodatak se određuje od strane upravnog odbora zdravstvene ustanove, a ovisno od vrste i opsega poslova koje obavljaju.

Uvećanja iz st. 1. i 2. ovog članka se ne isključuju.

Članak 35.

Naknada za dežurstvo utvrđuje se tako da:

1. Radnim danom iznosi 9% od osnovne plaće uposlenika, a obračunava se na sljedeći način:
 - prvih osam sati obračunava se kao redovan rad,
 - drugih osam sati obračunava se kao redovan rad, jer uposlenik odrađuje sljedeći radni dan,
 - trećih osam sati dežurstva obračunava se u visini 9% plaće uposlenika

2. Radnim danom pred neradni dan, subotom i nedjeljom naknada za dežurstvo iznosi 13,5% od osnovne plaće uposlenika, a obračunava se na sljedeći način:
 - prvih osam sati obračunava se kao redovan radni dan,
 - drugih šesnaest sati se obračunava u iznosu od 13,5% plaće uposlenika.
3. Blagdanom se naknada za dežurstvo obračunava u visini od 18% osnovne plaće uposlenika.

Nakon odrađenog dežurstva subotom, nedjeljom i blagdanom, uposlenik ima pravo na jedan plaćen slobodni dan.

Članak 36.

Naknada za pripravnost se obračunava na temelju naknade obračunate za dežurstvo, ovisno o tome u koji dan pada pripravnost i to u iznosu od 40%.

Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedjeljom i blagdanom 24 sata.

Članak 37.

Određbe o dežurstvu se odnose i na uposlenike koji su upućeni na specijalizaciju ili edukaciju iz uže specijalizacije u drugu zdravstvenu ustanovu.

Naknadu za dežurstvo isplaćuje ustanova u koju je uposlenik upućen.

Članak 38.

Osnovna plaća uposlenika uvećava se:

- za noćni rad 30%,
- za prekovremeni rad 50%,
- za rad subotom 25%,
- za rad nedjeljom 35%,
- za rad blagdanom 50%,
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni 20%,
- za rad u sljedećim zvanjima:
 - a) specijalistima u bolničkim ustanovama na kirurškim i psihijatrijskim odjelima zatvorenog tipa 7%
 - b) medicinskim sestrama u bolničkim ustanovama na kirurškim odjeljenjima i psihijatrijskim odjelima zatvorenog tipa 7%,
 - c) uposlenicima u jedinici intenzivne njege, uposlenicima koji rade sa otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja, na perenteralnoj aplikaciji citostatika, na odjelima sa bolesnicima koji se liječe od SIDE, u hitnoj medicinskoj pomoći na terenu, u kirurškim salama, prosekturi polivalentnoj patronažnoj službi, rodilištu, instrumentariju, kemodijalizi, anesteziji i kirurškim odjelima 4%,
 - d) medicinskim sestrama na bolničkim odjelima 3%.

Noćnim radom smatra se rad u periodu od 22 sata uveče do 06 sati ujutru idućeg dana.

Naknade iz stavka 1. ovog članka se ne isključuju.

Članak 39.

Obračun naknade za dežurstvo i pripravnost isključuju povećanje osnovne plaće za noćni rad, rad subotom, nedjeljom, blagdanom, prekovremeni rad, te rad u smjenskom radu u drugoj smjeni.

Članak 40.

Uposlenik ima pravo na naknadu za ishranu u tijeku rada u visini od 30% prosječne plaće isplaćene na teritoriju Federacije ili kantona u prethodna tri mjeseca.

Članak 41.

Uposleniku pripada pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja - dnevnica.

Dnevnica za službeno putovanje u zemlji iznosi 10% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji, prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Putni troškovi se obračunavaju i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu osim hotela "de luxe" kategorije.

Dnevnice za službeni put u inozemstvo isplaćuju se na način propisan za tijela uprave.

Dnevnice za službeni put iz st. 2. i 3. umanjuju se najviše za 30%, ako je osigurana besplatna hrana.

Članak 42.

Uposlenik koji je privremeno upućen na rad van mjesta prebivališta njegove obitelji, ima pravo na mjesečnu naknadu troškova zbog odvojenog života od obitelji u visini 70%

prosječne plaće ostvarene u Federaciji prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Članak 43.

Naknada za rad na terenu - terenski dodatak utvrđuje se u jednakom iznosu za sve uposlenike ovisno od mjesta boravka na terenu (smještaj, ishrana i dr.), s tim što ne može biti manja od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.

Pod radom na terenu iz stavka 1. ovog članka podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu izvan mjesta uposlenja i u trajanju duljem od 30 dana neprekidno.

Članak 44.

Dnevnica, naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 45.

Plaća se isplaćuje mjesečno za prethodni mjesec.

Razmak između dvije plaće u pravilu ne smije biti dulji od 30 dana, a iznimno najdulje do 40 dana, s tim da se kod sljedeće isplate naknadi poremećena dinamika.

Članak 46.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora uposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće u prethodna tri mjeseca.

Članak 47.

Uposlenik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi, a u visini plaće koju bi ostvario da je radio, zbog:

- plaćenog odsustva,
- državnih blagdana,
- vjerskih blagdana 2 dana,
- izobrazbe, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca,
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje.

Članak 48.

Uposlenik ima pravo na naknadu u slučaju:

- smrti uposlenika ili njegovog člana uže obitelji u visini od tri prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca na teritoriju Federacije, odnosno kantona.

U slučaju smrti umirovljenog uposlenika naknadu iz stavka 1. ovog članka ostvaruje član uže obitelji, a ukoliko umirovljeni uposlenik nema obitelj troškove sahrane snosi zdravstvena ustanova.

Poslodavac snosi troškove ukopa uposlenika koji radi.

VI - OTPREMNINA

Članak 49.

Otpremnina iz članka 100. Zakona o radu utvrđuje se u iznosu od jedne polovice prosječne mjesečne plaće uposlenika u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Članak 50.

Uposleniku koji odlazi u mirovinu isplaćuje se otpremnina u visini pet (5) prosječnih plaća ostvarenih na teritoriju Federacije, odnosno kantona.

VII - UVJETI ZA RAD SIDNIKATA

Članak 51.

Djelovanje sindikata poslodavac ili organ upravljanja ne može ograničiti niti zabraniti.

Sindikati u ustanovi djeluje sukladno sindikalnim pravilima.

Članak 52.

Žalbe uposlenika - člana Sindikata ne mogu se razmatrati i o njima odlučivati bez nazočnosti ovlaštenog predstavnika Sindikata.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to traži ili po dogovoru, a najkasnije do tri dana.

Ustanova, odnosno poslodavac je dužan za rad Sindikata osigurati sljedeće uvjete:

- prostor za rad i održavanje sastanaka Sindikata bez naknade troškova,

- stručne, tehničke i administrativne usluge za rad Sindikata u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije,
- poslodavac je dužan omogućiti odsustvo sa rada sindikalnom povjereniku i drugom sindikalnom predstavniku zbog obavljanja sindikalne aktivnosti i zbog prisustva sindikalnim sastancima, kongresima, konferencijama, seminarima, sindikalnim školama i drugim oblicima osposobljavanja u zemlji i inozemstvu.

Odsustvo predstavnika Sindikata iz prethodnog stavka ovog članka odobriće se na temelju zvaničnog pismenog poziva organa Sindikata, čiji je član.

Sporazumom između poslodavca i sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika bliže se mogu odrediti uvjeti vezani za obavljanje sindikalnih zadataka:

- predstavniku Sindikata (sindikalnom povjereniku) najmanje 4 sata tjedno za obavljanje njegove funkcije.

Obračun i naplatu sindikalne članarine putem platnih lista članova Sindikata vrši nadležna stručna služba bez naknade.

Članak 53.

Organi sindikata na odgovarajućoj razini organiziranja mogu odlučiti da se određene funkcije obavljaju profesionalno.

Uposleniku izabranom za profesionalno obavljanje funkcije u Sindikatu poslodavac ne može zabraniti obavljanje te funkcije.

Nakon isteka mandata poslodavac je dužan uposlenika vratiti na poslove koje je obavljao prije izbora na funkciju ili na poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi.

Članak 54.

Za vrijeme trajanja mandata, odnosno šest mjeseci nakon isteka mandata sindikalni povjerenik se zbog sindikalnog rada i bez suglasnosti Sindikata ne može:

- premjestiti u okviru iste ustanove ili u drugu ustanovu,
- ubrojati među višak uposlenika,
- premjestiti na nepovoljnije radno mjesto.

Ne može mu se pod istim uvjetima sniziti plaća niti pokrenuti disciplinski ili odštetni postupak.

VIII - MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH SPOROVA

1. Mirenje

Članak 55.

U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju ovog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog u primjeni ovog ugovora primjenjuju se odredbe čl. 122-125. Zakona o radu.

2. Arbitraža

Članak 56.

Rješavanje nastalog radnog spora strane u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži.

U arbitražno vijeće se imenuje po jedan predstavnik Sindikata, poslodavca i inspekcije rada kantona.

Odluka arbitražnog vijeća se donosi konsenzusom i obvezujuća je za strane u radnom sporu.

IX - ŠTRAJK

Članak 57.

Štrajk se priprema, organizira i sprovodi sukladno Zakonu o štrajku, Zakona o radu i Pravilima sindikata o štrajku.

SADRŽAJ

433	Odluka o Zakonu o organizaciji penzijskog i invalidskog osiguranja Federacije Bosne i Hercegovine	1665	440	Odluka o davanju saglasnosti Međunarodnom udruženju "Caritas of Birmingham" Alabama, USA, za osnivanje predstavništva u Federaciji Bosne i Hercegovine (bosanski jezik)	1675
434	Odluka o izmjenama i dopunama Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju Federacije Bosne i Hercegovine (bosanski jezik)	1667		Odluka o davanju suglasnosti Međunarodnom udruženju "Caritas of Birmingham" Alabama, USA, za osnivanje predstavništva u Federaciji Bosne i Hercegovine (hrvatski jezik)	1675
	Odluka o izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom i invalidskom osiguranju Federacije Bosne i Hercegovine (hrvatski jezik)	1669	441	Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti građevinarstva, industrije građevinskog materijala i projektovanja u Federaciji Bosne i Hercegovine (bosanski jezik)	1675
435	Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o postupku upisa pravnih osoba u sudski registar (bosanski jezik)	1671		Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i uposlenika u oblasti graditeljstva, industrije građevinskog materijala i projektovanja u Federaciji Bosne i Hercegovine (hrvatski jezik)	1682
	Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o postupku upisa pravnih osoba u sudski registar (hrvatski jezik)	1672	442	Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti šumarstva, prerade drveta i papira u Federaciji Bosne i Hercegovine (bosanski jezik)	1688
436	Uredba o izmjenama i dopunama Uredbe o naknadama i drugim materijalnim pravima rukovoditelja izvršnih organa vlasti Federacije Bosne i Hercegovine i službenika federalnih ministarstava i drugih tijela federalne uprave (bosanski jezik)	1672		Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i uposlenika u oblasti šumarstva, prerade drveta i papira u Federaciji Bosne i Hercegovine (hrvatski jezik)	1694
	Uredba o izmjenama i dopunama Uredbe o naknadama i drugim materijalnim pravima rukovoditelja izvršnih organa vlasti Federacije Bosne i Hercegovine i službenika federalnih ministarstava i drugih tijela federalne uprave (hrvatski jezik)	1673	443	Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti naftne i petrokemijske privrede u Federaciji Bosne i Hercegovine (bosanski jezik)	1699
437	Uredba o dopunama Uredbe o naknadama za putne troškove (bosanski jezik)	1674		Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i uposlenika u oblasti naftnog i petrokemijskog gospodarstva u Federaciji Bosne i Hercegovine (hrvatski jezik)	1704
	Uredba o dopunama Uredbe o naknadama za putne troškove (hrvatski jezik)	1674	444	Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti rudarstva u Federaciji Bosne i Hercegovine (bosanski jezik)	1709
438	Odluka o davanju saglasnosti za osnivanje fondacije pod nazivom "Fondacija za rehabilitaciju i zapošljavanje invalidnih lica" (bosanski jezik)	1674		Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i uposlenika u oblasti rudarstva u Federaciji Bosne i Hercegovine (hrvatski jezik)	1714
	Odluka o davanju suglasnosti za osnivanje fondacije pod nazivom "Fondacija za rehabilitaciju i zapošljavanje invalidnih lica" (hrvatski jezik)	1674	445	Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti zdravstva (bosanski jezik)	1718
439	Odluku o davanju saglasnosti za osnivanje fondacije pod nazivom "Fondacija Mak Dizdar" (bosanski jezik)	1675		Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i uposlenika u oblasti zdravstva (hrvatski jezik)	1723
	Odluka o davanju suglasnosti za osnivanje fondacije pod nazivom "Fondacija Mak Dizdar" (hrvatski jezik)	1675			