

Pregled Dokumenta |
Broj 49/18

Početna (/) / Dokumenti (/Docs/)
/ Službene novine Federacije BiH (/Docs/Drzavni) / Dokumenti pregled

Službene novine Federacije BiH, broj 49/18

JAVNO PREDUZEĆE ŽELJEZNICE FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE DRUŠTVO SA OGRANIČENOM ODGOVORNOŠĆU SARAJEVO KOLEKTIVNI UGOVOR ŽELJEZNIČARA ZA TERITORIJU FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE Sarajevo
Juni/lipanj 2018. godine Na osnovu člana 138. stav 3. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16), Samostalni sindikat željezničkih radnika u Bosni i Hercegovini, Savez sindikata željezničkih radnika u FBiH i Samostalni sindikat izvršnog osoblja područja infrastrukture ŽFBiH (u daljem tekstu: reprezentativni sindikati), zaključuju sa Vladom Federacije Bosne i Hercegovine novi

KOLEKTIVNI UGOVOR

ŽELJEZNIČARA ZA TERITORIJU FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

I. OPĆE ODREDBE

Član 1.

(1) Kolektivnim ugovorom željezničara za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) uređuju se međusobna prava, obaveze i odgovornosti Poslodavca i radnika koja proističu iz rada i po osnovu rada, međusobni odnosi ugovornih strana, postupak izmjena i dopuna ovog Kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za radnike i Poslodavca.

(2) Pod pojmom Poslodavac u smislu ovog Kolektivnog ugovora smatra se Javno preduzeće Željeznice Federacije Bosne i Hercegovine, društvo sa ograničenom odgovornošću Sarajevo (u daljem tekstu: Poslodavac), u skladu sa Zakonom o radu i drugim važećim zakonskim propisima.

(3) Pod pojmom radnik u smislu ovog Kolektivnog ugovora smatra se fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu kod Poslodavca.

Član 2.

(1) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u pravilnicima Poslodavca.

(2) Za pojedine pravilnike Poslodavca iz stava (1) ovog člana obaviće se obavezujuće konsultacije sa reprezentativnim sindikatima, potpisnicima ovog Kolektivnog ugovora.

(3) Pravilnici Poslodavca koji se odnose na prava i obaveze iz stava (1) ovog člana uskladiće se sa ovim Kolektivnim ugovorom.

(4) Ako bi pravilnicima neko pravo radnika bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koja proizilaze iz ovog Kolektivnog ugovora, primjenjuju se odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Član 3.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora odnose se na sve radnike kod Poslodavca.

Član 4.

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

Član 5.

Ovaj Kolektivni ugovor zaključuje se na period od 16 (šesnaest) mjeseci i važi od dana njegovog stupanja na snagu.

Član 6.

Ovaj Kolektivni ugovor sastoji se od sljedećih dijelova i to:

II. Opće odredbe III. Radno-pravni dio:

1. Zaključivanje Ugovora o radu,
2. Solidarnost,
3. Raspoređivanje radnika,
4. Radno vrijeme,
5. Odmori i odsustva,
6. Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad,
7. Materijalna odgovornost}
8. Odnosi sa sindikatom,
9. Štrajk,
10. Prestanak ugovora o radu,
11. Zaštita prava radnika iz radnog odnosa,
12. Vijeće zaposlenika,
13. Pravilnik o radu,

III. Plaće, naknade plaća, dodaci i druge naknade, IV. Radni u slovi i zaštita na radu, V. Prava i obaveze ugovornih strana i način rješavanja sporova i VI. Prelazne i završne odredbe.

Član 7.

Zaštita dostojanstva radnika vršit će se u skladu sa Zakonom o radu.

II. RADNO-PRAVNI DIO 1. Zaključivanje Ugovora o radu

Član 8.

- (1) Ugovori o radu između Poslodavca i radnika se zaključuje u pisanoj formi, u skladu sa Zakonom o radu,
- (2) Radni odnos se zasniva danom zaključivanja ugovora o radu i danom stupanja na rad radnika.
- (3) Zaključenje ugovora o radu sa novim radnikom na radnim mjestima izvršne službe i u radionicama moguće je tek nakon neuspjelog pokušaja unutrašnje preraspodjele odgovarajućeg radnika koji je već zaposlen kod Poslodavca na drugom radnom mjestu u okviru područja u kojem radnik trenutno obavlja poslove i radne zadatke, u skladu sa dogovorom Poslodavca i reprezentativnih sindikata uzimajući u obzir mjesto rada i mjesto stanovanja radnika.
- (4) Ugovor o radu između Poslodavca i radnika zaključuje se na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (5) Prije sklapanja ugovora o radu sa novim radnikom mora se utvrditi njegovo zdravstveno stanje upućivanjem na ljebarski pregled u odgovarajuću zdravstvenu ustanovu, čije troškove snosi aplikant. Troškovi ljebarskog pregleda radnika koji imaju potpisane ugovore o radu, a isti su u cilju periodične kontrole zdravstvenog stanja radnika snosi Poslodavac.

2. Solidarnost

Član 9.

- (1) Poslodavac može da ponudi zaključivanje Ugovora o radu jednom članu uže porodice radnika koji je poginuo na radnom mjestu po nastanku upražnjenog radnog mjesta, ukoliko posjeduje odgovarajuću stručnu spremu za konkretno radno mjesto.
- (2) Članom uže porodice u smislu stava (1) ovog člana smatraju se: bračni drug i djeca.

Član 10.

Prilikom stupanja na rad radniku koji to zatraži mora se omogućiti upoznavanje sa sadržajem ovog Kolektivnog ugovora i pravilnika Poslodavca koji se odnose na prava i obaveze iz člana 1. ovog Kolektivnog ugovora, a u skladu sa Zakonom o radu.

3. Raspoređivanje radnika

Član 11.

Zaključivanjem ugovora o radu radnik se istovremeno tim aktom i raspoređuje na određeno radno mjesto predviđeno ugovorom o radu i pravilnicima Poslodavca koji se odnose na prava i obaveze iz člana 1. ovog Kolektivnog ugovora.

Član 12.

- (1) U slučaju potrebe, u procesu i organizaciji rada, radnik za vrijeme trajanja radnog odnosa može biti raspoređen na drugo radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne spremlje radnog mjesta na kojem je trenutno raspoređen, određene vrste zanimanja, znanju i sposobnostima neovisno o mjestu rada, a u skladu sa Zakonom o radu i Pravilnikom o radu Poslodavca.

(2) Potreba raspoređivanja na drugo radno mjesto postoji u slučajevima:

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

Član 13.

Ako vanredne ili hitne potrebe rada zahtijevaju, Poslodavac radnika može privremeno rasporediti na drugo radno mjesto koje ne odgovara njegovom stepenu stručne spreme, i to u slučajevima:

- privremenog povećanja ili smanjenja obima posla,
- zastoja u obavljanju određenih poslova, iznenadnog kvara uređaja, kvara na sredstvu za rad, zamjene privremeno odsutnog radnika,
- kada zbog primjene propisa o sigurnosti i bezbjednosti u saobraćaju ne može obavljati svoje poslove,
- obavljanja poslova za vrijeme remonta i u drugim slučajevima kada to zahtijevaju interesi procesa rada, a u skladu sa članom 108. Zakona o radu.

Član 14.

Raspoređivanje radnika privremeno ili trajno nesposobnih za rad i invalida II kategorije invalidnosti vrši se u skladu sa Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju, Zakonom o radu i Pravilnikom o radu Poslodavca.

Član 15.

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

(2) Osposobljavanje i provjera osposobljenosti, provodi se u skladu sa propisima o zaštiti na radu i drugim odgovarajućim propisima.

Član 16.

Poslodavac može radnika rasporediti na rad iz jednog mjesta rada u drugo mjesto, u skladu sa odredbama Pravilnika o radu Poslodavca.

Član 17.

(1) Poslodavac može, radi zamjene privremeno odsutnog radnika ako je potrebno i objektivno moguće, rasporediti drugog radnika čiji rad nije vezan uz sigurnost saobraćaja, da uz obavljanje svojih poslova privremeno, u redovno radno vrijeme, obavlja i poslove privremeno odsutnog radnika.

(2) Zamjena iz stava (1) ovog člana može trajati najduže do 60 (šezdeset) dana u toku jedne kalendarske godine.

Član 18.

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

4. Radno vrijeme

Član 19.

Raspored godišnjeg radnog vremena za pojedine dane, početak i završetak radnog vremena kao i trajanje i vrijeme dnevnog odmora, uređuje se Pravilnikom ili odlukom Poslodavca, u skladu sa specifičnostima poslovanja Poslodavca, a u skladu sa članom 36. Zakona o radu.

Član 20.

U radno vrijeme radniku računaju se i posebni sati iz člana 88. ovog Kolektivnog ugovora.

Član 21.

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

4.1. Puno radno vrijeme

Član 22.

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

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

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

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

4.2. Nepuno radno vrijeme

Član 23.

- (1) Radno vrijeme na određenim radnim mjestima može iznositi i manje od 40 (četrdeset) sati sedmično (nepuno radno vrijeme) kada to zahtjeva organizacija rada, priroda poslova ili druge okolnosti.
- (2) Poslodavac je dužan utvrditi radna mjesta na kojima je radno vrijeme kraće od punog radnog vremena i to u roku od 60 (šezdeset) dana od dana zaključivanja ovog Kolektivnog ugovora.
- (3) Radna mjesta iz stava (2) ovog člana utvrđuju se Pravilnikom o radu uz konsultacije sa reprezentativnim sindikatima.
- (4) O rasporedu radnog vremena iz stava (1) ovog člana odlučuje Poslodavac u konsultaciji sa radnikom.

4.3. Skraćeno radno vrijeme

Član 24.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Poslovi iz stava (1) ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, u skladu sa zakonom i konsultacijama sa reprezentativnim sindikatima.
- (3) O skraćivanju radnog vremena u smislu stava (1) ovog člana odlučuje federalno odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad na zahtjev Poslodavca, inspektora rada ili reprezentativnog sindikata, a na osnovu stručne analize izdate od ovlaštene stručne organizacije, u skladu sa zakonom.
- (4) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu ovog člana izjednačava se sa punim radnim vremenom.

Član 25.

U slučaju spora u pogledu rasporeda radnog vremena u smislu prethodnog člana, Poslodavac je dužan prije donošenja konačne odluke obaviti konsultacije sa reprezentativnim sindikatima.

Član 26.

U slučaju da radnik radi kraće od punog radnog vremena, početak i završetak radnog vremena utvrdit će se dogovorom između radnika i Poslodavca,

4.4. Prekovremeni rad

Član 27.

Poslodavac može odlučiti da radnici rade prekovremeno u slučaju više sile, neophodnih potreba (vanrednih događaja) i u drugim slučajevima u skladu sa članom 38. Zakona o radu i Pravilnikom o radu Poslodavca.

Član 28.

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

4.5. Noćni rad

Član 29.

(1) Svako obavljanje poslova radnika u vremenu između 22 (dvadesetdva) sata i 6 (šest) sati idućeg dana smatra se noćnim radom.

(2) Ako je rad organizovan u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjena smjena u skladu sa Zakonom o radu.

Član 30.

Poslodavac može uvesti noćni rad u svim slučajevima predviđenim zakonom.

4.6. Preraspodjela radnog vremena

Član 31.

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

Član 32.

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

Član 33.

(1) Preraspodjela radnog vremena se može u toku kalendarske godine urediti tako da u pojedinom vremenskom razdoblju, radno vrijeme iznosi više od 40 (četrdeset) sati sedmično, vodeći računa da se radniku osigura obavezan odmor između 2 (dva) radna dana koji ne može biti kraći od 12 (dvanaest) sati.

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

(3) Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

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

(5) Maloljetni radnik, trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do 3 (tri) godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do 6 (šest) godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

5. Odmori i odsustva 5.1. Odmor u toku radnog dana

Član 34.

- (1) Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 (trideset) minuta.
- (2) Odmor u toku radnog vremena ne smije biti određen u prva 2 (dva) sata nakon početka rada, niti u zadnja 2 (dva) sata prije završetka rada.
- (3) Vrijeme odmora u toku radnog vremena ne uračunava se u radno vrijeme.
- (4) Pod pojmom "puno radno vrijeme" u smislu odredaba ovog Kolektivnog ugovora, podrazumijeva se tzv. osmosatno radno vrijeme kao i rad u smjenama.
- (5) Radnicima koji rade u smjenama, radnicima koji rade u izvršnoj službi i radnicima kojima Poslodavac nije u mogućnosti obezbijediti korištenje odmora u toku radnog vremena, kao i radnicima kojima tehnologija rada ne dopušta prekid rada, te zbog toga ne mogu koristiti odmor u toku radnog vremena, Poslodavac ne može umanjivati efektivne sate na ime odmora u toku radnog vremena.

5.2. Dnevni odmor

Član 35.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između 2 (dva) uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

5.3. Sedmični odmor

Član 36.

- (1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 (dvadesetčetiri) sata neprekidno.
- (2) Dan sedmičnog odmora za radnike koji ne rade u smjenama u pravilu je subota i nedjelja,
- (3) Ako je potrebno da radnik radi na dan svoga sedmičnog odmora, osigurat će mu se korištenje tog odmora prema dogovoru Poslodavca i radnika.
- (4) Odredba prethodnog stava ne odnosi se na radnike čiji je rad organizovan kroz smjene turnusa.

5.4. Godišnji odmor

Član 37.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 20 (dvadeset) radnih dana, a najduže u skladu sa Zakonom o radu.
- (2) Pod pojmom "radni dan" u smislu ovog Kolektivnog ugovora smatraju se svi dani u sedmici osim subote i nedjelje, te

praznika i drugih neradnih dana utvrđenih Zakonom.

Član 38.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid između 2 (dva) radna odnosa duži od 15 (petnaest) dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

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

Član 39.

(1) Dužina godišnjeg odmora preko 20 (dvadeset) radnih dana utvrđuje se zavisno od:

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

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

Član 40.

(1) Godišnji odmor po svim osnovama ne može biti duži od broja dana kako je predviđeno Zakonom o radu.

(2) U trajanje godišnjeg odmora računaju se svi dani osim subote, nedjelje i praznika koji se po Zakonu ne rade.

Član 41.

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

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

(2) U slučajevima iz stava (1) ovog člana radnik je dužan prekinuti započeto korištenje godišnjeg odmora ukoliko ga koristi u zemlji - BiH s tim da ga ima pravo nastaviti čim prestane razlog zbog kojeg je godišnji odmor prekinut.

Član 42.

(1) Korištenje godišnjeg odmora prekida se nastupom privremene spriječenosti za rad porođajnog odsustva, vojne vježbe, na opravdani zahtjev Poslodavca, na opravdani zahtjev radnika, te u drugim slučajevima koji se nisu mogli predvidjeti prije početka korištenja godišnjeg odmora.

- (2) Po isteku prekida godišnjeg odmora iz stava (1) ovog člana, radnik nastavlja koristiti započeti godišnji odmor.
- (3) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.
- (4) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se može izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz stava (5) ovog člana.
- (5) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom Poslodavca.

5.5. Odmor u dane državnih praznika

Član 43.

- (1) Radnik ima pravo na odmor u dane praznika koji su kao dani praznika određeni Zakonom.
- (2) Dani praznika ne računaju se u dane godišnjeg odmora niti u dane plaćenog odsustva sa rada do 7 (sedam) radnih dana.
- (3) Pri utvrđivanju visine učešća radnika u raspodjeli sredstava za plaće, dani državnih praznika smatraju se radnim danima.

5.6. Plaćeno odsustvo

Član 44.

- (1) Radnik ima pravo po svom zahtjevu da odsustvuje sa rada uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo) do 7 (sedam) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:
 - u slučaju stupanja u brak do 3 (tri) radna dana
 - radi porođaja supruge do 3 (tri) radna dana
 - radi smrti člana uže porodice odnosno domaćinstva u skladu sa Zakonom do 5 (pet) radnih dana
 - u slučaju teže bolesti člana uže porodice odnosno domaćinstva do 3 (tri) radna dana
- (2) Broj dana za korištenje ovog prava određuje radnik u svom pisanom zahtjevu iz stava (1) ovog člana.
- (3) Izuzetno od stava (1) ovog člana radnik ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu plaće, radi zadovoljavanja vjerskih, odnosno tradicijskih potreba 2 (dva) radna dana.
- (4) Radnik ima pravo odsustvovati sa rada najmanje 1 (jedan) dan u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.
- (5) Drugačiji način korištenja prava iz stava (1), (3) i (4) ovog člana može se urediti pravilnicima Poslodavca uz konsultacije sa reprezentativnim sindikatima. '
- (6) Zbir dana odsustvovanja po svim osnovama iz stava (1) ovog člana ne može preći 7 (sedam) radnih dana tokom jedne kalendarske godine.
- (7) Pod članom uže porodice smatraju se sva lica navedena u Zakonu o radu.

Član 45.

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

- na visokoj školi, fakultetu i postdiplomskom studiju i za odbranu doktorske disertacije, polaganja specijalističkog i pravosudnog ispita 7 (sedam) dana

- na III, IV i V stepenu obrazovanja 3 (tri) dana

(2) Pravo na korištenje odsustva sa rada uz naknadu plaće radnik dokazuje potvrdom Škole odnosno fakulteta o upisu u školu ili fakultet određene školske godine.

5.7. Neplaćeno odsustvo

Član 46.

(1) Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev odobriti odsustvovanje sa rada bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u slučajevima:

- obrazovanja i stručnog usavršavanja u zemlji i inostranstvu koje traje najduže 90 (devedeset) dana,

- učestvovanja u društvenim, kulturnim, sportskim i drugim javnim manifestacijama u zemlji i inostranstvu najduže 30 (trideset) dana,

- njege teško oboljelog člana uže porodice najduže 90 (devedeset) dana,

- u ostalim slučajevima dužeg boravka u inostranstvu, a najduže 90 (devedeset) dana,

- radi zadovoljavanja vjerskih odnosno tradicijskih potreba 2 (dva) dana.

(2) Za vrijeme trajanja neplaćenog odsustva, radniku miruju sva prava i obaveze iz radnog odnosa.

6. Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad

Član 47.

(1) Poslodavac može u skladu sa potrebama rada omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

(2) Međusobna prava i obaveze između Poslodavca i radnika upućenog na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, utvrđuju se posebnim ugovorom.

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

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

Član 48.

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

(2) Ako je obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad organizovano izvan radnog vremena, tada Poslodavac osigurava radniku odsustvo sa posla u skladu sa odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Član 49.

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

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

- trudnice i majke s djecom do 7 (sedam) godina starosti,
- radnik koji njeguje teže tjelesno ili duševno oboljelog člana uže porodice odnosno domaćinstva,
- radnik kojem do penzionisanja nedostaje do 5 (pet) godina radnog staža ili godina života i
- samohrani roditelj s djetetom do 14 (četnaest) godina starosti.

Član 50.

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

7. Materijalna odgovornost

Član 51.

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

Član 52.

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

Član 53.

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

8. Odnosi sa sindikatom

Član 54.

Poslodavac je obavezan osigurati sljedeće uslove za rad sindikata:

- odgovarajući prostor za rad sindikata,
- korištenje ŽAT linije i
- uz pisanu saglasnost radnika vršiti obračun i iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu, putem dostavljenih spiskova od strane sindikata te je uplaćivati na račun sindikata, u skladu sa uputama sindikata.

Član 55.

(1) Aktivnost sindikalnog povjerenika i sindikalnog funkcionera kod Poslodavca ne može biti sprečavana niti ometana ako djeluje u skladu sa ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, Statutom sindikata i ovim Kolektivnim ugovorom.

(2) Pod pojmom sindikalni povjerenik u smislu ovog Kolektivnog ugovora podrazumijevaju se predsjednici sindikata kod Poslodavca i predsjednici podružnica sindikata.

(3) Pod pojmom sindikalnog funkcionera (predstavnik) u smislu ovog Kolektivnog ugovora smatraju se članovi upravnog i nadzornog odbora i predsjednici skupština sindikata.

Član 56.

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

- da će poštivati odredbe ovog Kolektivnog ugovora,
- da će provoditi sve mjere zaštite na radu u skladu sa propisima, normativnim aktima i zakonima,
- da će upoznati sindikate o prijedlozima koje će razmatrati, a koji se tiču prava radnika,
- da će o mišljenjima, prijedlozima i primjedbama sindikata upućenim pismenim putem obavijestiti sindikat najkasnije u roku od 15 (petnaest) dana od dana prijema ovih dokumenata sindikata, a obavezno prije donošenja odluke u vezi s kojim je sindikat dao mišljenje, prijedloge ili primjedbe,
- da će ovlaštenom predstavniku sindikata - sindikalnom povjereniku iz člana 55. ovog Kolektivnog ugovora na njegov zahtjev staviti na raspolaganje sve informacije u vezi sa ostvarivanjem i zaštitom prava radnika iz radnog odnosa, a ta obaveza uključuje i podatke
- o plaćama, odnosno elementima za njihov obračun, te uplaćenim porezima i doprinosima,
- da će ovlaštenim predstavnicima sindikata u smislu člana 54. ovog Kolektivnog ugovora omogućiti pristup svim radnim mjestima, kada je taj pristup potreban radi obavljanja sindikalnih dužnosti,
- da će upoznati sindikate sa inspekcijskim nalazima i zapažanjima u vezi provedbe zakonskih i drugih mjera zaštite na radu i
- da će u vezi promjena u organizaciji rada, restrukturiranju Društva, a u vezi sa kojim se planira smanjenje broja radnika zatražiti mišljenja sindikata i na njega se očitovati.

Član 57.

(1) Sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora su obavezni akt o svojoj organizaciji sa popisom sindikalnih povjerenika dostaviti Poslodavcu najkasnije 30 (trideset) dana nakon stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora.

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

(3) Ovlašteni sindikalni predsjednici ili povjerenici su obavezni odazvati se pozivu Poslodavca ili od njih ovlaštenih osoba kada oni to zatraže ili po dogovoru.

Član 58.

(1) Pravo na profesionalni rad u sindikatima za puno radno vrijeme imaju lica u skladu sa Statutom i odlukama sindikata,

(2) Radnopravni status radnika koji je izabran da obavlja profesionalni rad na teret sindikata u smislu stava (1) ovog člana regulisat će se posebnim sporazumom sa Poslodavcem.

Član 59.

(1) Poslodavac se obavezuje sindikalnom povjereniku i sindikalnom funkcioneru u smislu člana 55. ovog Kolektivnog ugovora koji svoju dužnost obavlja uz redovan rad, osloboditi obaveza obavljanja rada uz naknadu plaće kao da je radio zbog obavljanja sindikalnih aktivnosti, tečajeva, osposobljavanja i prisustva seminarima.

(2) Način korištenja ovog prava definirat će se posebnim sporazumom sa Poslodavcem u roku od 30 (trideset) dana od dana potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora.

Član 60.

Sindikalni povjerenici i sindikalni funkcioneri iz člana 55. ovog Kolektivnog ugovora i članovi organa sindikata za vrijeme obavljanja sindikalnih dužnosti, imaju pravo na korištenje naloga za službeno putovanje na svim prugama Poslodavca od mjesta rada do mjesta održavanja sindikalnih aktivnosti i nazad bez prava na naknadu.

Član 61.

(1) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u sindikatu.

(2) Sindikalnom povjereniku iz člana 55. ovog Kolektivnog ugovora za vrijeme obavljanja sindikalne dužnosti i 6 (šest) mjeseci po njenom isteku, Poslodavac ne može otkazati Ugovor o radu bez prethodne saglasnosti Federalnog ministarstva nadležnog za rad.

9. Štrajk

Član 62.

(1) Ukoliko sindikati ocjene da se ne ostvaruju prava radnika utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom stupit će u pregovore sa Poslodavcem i zahtjevati da se preduzmu odgovarajuće mjere, '

(2) Ako sporna pitanja ne budu rješena putem pregovora, sindikati će tražiti izjašnjavanje radnika - članova Sindikata o stupanju u štrajk.

(3) Štrajk najavljuju, organizuju i vode organi sindikata u skladu sa Zakonom o štrajku i Pravilima sindikata o štrajku.

(4) Učestvovanje u štrajku organizovanom u skladu sa odredbama Zakona o štrajku i drugim zakonskim propisima, ne predstavlja povredu ugovora o radu.

Član 63.

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

Član 64.

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

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

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

Član 65.

(1) Sudjelovanje radnika u štrajku organizovanom u skladu sa odredbama ovog Kolektivnog ugovora ne predstavlja povredu radne obaveze.

(2) Radnik zbog sudjelovanja u štrajku organizovanom u skladu s odredbama ovog Kolektivnog ugovora i Zakona o štrajku ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika kod Poslodavca.

(3) Poslodavac ne smije tokom štrajka zapošljavati druge radnike umjesto štrajkača u skladu sa Zakonom o štrajku.

Član 66.

Sindikati imaju pravo da organizuju štrajk upozorenja u znak solidarnosti odnosno podrške zahtjevima radnika, a u skladu sa Zakonom o štrajku i pravilima sindikata o štrajku.

Član 67.

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

Član 68.

Na sva ostala pitanja koja nisu regulisana ovim Kolektivnim ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o štrajku i drugi zakonski propisi.

10. Prestanak ugovora o radu

Član 69.

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

Član 70.

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

(2) Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku odnosno Poslodavcu.

(3) Pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz Poslodavcu, odnosno 3 (tri) mjeseca kada Poslodavac daje otkaz.

Član 71.

Poslodavac odnosno radnik može otkazati ugovor o radu i bez obaveze poštivanja otkaznog roka u skladu sa Zakonom o radu.

Član 72.

Kršenje obaveza iz radnog odnosa radnika utvrđuje se Pravilnikom o radu Poslodavca.

Član 73.

Ako Poslodavac otkazuje Ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika u smislu prethodnog člana, obavezan je da omogući radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret.

Član 74.

Ako Poslodavac otkazuje ugovor o radu shodno odredbama Zakona, o tom činu pribavit će mišljenje reprezentativnih sindikata, a u skladu sa Zakonom o radu i Zakonom o vijeću zaposlenika.

Član 75.

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

11. Zaštita prava radnika iz radnog odnosa

Član 76.

Zaštita prava radnika iz radnog odnosa bliže se reguliše zakonima i Pravilnikom o radu Poslodavca.

Član 77.

Na zahtjev radnika sindikati mogu zastupati radnike u ostvarivanju njihovih prava.

Član 78.

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

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

12. Vijeće zaposlenika

Član 79.

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

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

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

Član 80.

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

Član 81.

Ako kod Poslodavca nije formirano Vijeće zaposlenika sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se, na osnovu Zakona o vijeću zaposlenika, odnose na Vijeće zaposlenika, a sve u skladu sa članom 31. Zakona o vijeću zaposlenika.

13. Pravilnik o radu

Član 82.

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

Član 83.

Prije donošenja Pravilnika o radu Poslodavac se obavezno konsultuje sa reprezentativnim sindikatima.

Član 84.

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

III. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA, DODACI I DRUGE NAKNADE

Član 85.

- (1) Podaci o plaćama po odredbama ovog Kolektivnog ugovora su javni.
- (2) Pojedinačne isplate nisu javne.
- (3) Plaće se obavezno obračunavaju u bruto iznosu.
- (4) Poslodavac ne može uvesti nijedan doprinos izuzev onih koji su utvrđeni Zakonom.
- (5) Radniku se isplaćuje iznos plaće po odbitku obaveznih doprinosa, ali mu se u obračunu iskazuju podaci o svim odbicima računajući i one na koje je on dao saglasnost (kredit, kasa uzajamne pomoći, sindikalna članarina i slično).
- (6) Plaće se isplaćuju u neto iznosu.
- (7) Plaća se sastoji od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i uvećane plaće iz člana 76. Zakona o radu, u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (8) Poreze i doprinose na bruto plaće plaća Poslodavac.

Član 86.

- (1) Plaća radnika utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata rada, vrste i složenosti poslova i uslova rada.
- (2) Osnovna plaća koja se mora isplatiti radniku predstavlja najniži iznos za posao pripadajuće grupe složenosti, za puno radno vrijeme i normalne uslove i rezultate rada, a utvrđuje se po grupama složenosti kao proizvod koeficijenta složenosti poslova i najniže plaće.

Član 87.

- (1) Osnovna plaća utvrđuje se na način da se neto satnica ugovorena ovim Kolektivnim ugovorom množi sa prosječnim fondom sati i pripadajućim koeficijentom složenosti poslova za radna mjesta.
- (2) Najniža satnica u toku implementacije ovog Kolektivnog ugovora ne može biti manja od 2,35 KM.
- (3) Poslodavac reprezentativni sindikati mogu dogovoriti i veću najnižu satnicu u toku implementacije ovog Kolektivnog ugovora, zavisno od rezultata poslovanja.
- (4) Koeficijenti složenosti poslova za radna mjesta utvrđuju se Pravilnikom o radu u konsultaciji sa reprezentativnim sindikatima.
- (5) Pravilnik o radu mora se uskladiti sa ovim Kolektivnim ugovorom u roku do 90 (devedeset) dana od dana potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora od strane ugovornih strana.
- (6) U slučaju povećanja indeksa potrošačkih cijena mjerenih od strane Federalnog zavoda za statistiku FBiH u toku od 3 (tri) uzastopna mjeseca većih od 5% osnovica za utvrđivanje plaće se može utvrđivati i mjesečno.

Član 88.

(1) Radniku se kao posebni sati obračunavaju:

1. vrijeme provedeno u rezervi 50%
2. vrijeme provedeno na reži putovanju 80%
3. vrijeme dežurstva na radnom mjestu 50%
4. vrijeme bavljenja voznog osoblja u obrtnoj stanici:
 - a) ako bavljenje traje do 2 (dva) sata 100%
 - b) ako bavljenje traje preko 2 (dva) sata, svo ovo vrijeme se obračunava:
 - ako nije obezbijeđeno odmaralište 100%
 - ako je obezbijeđeno odmaralište 50%
5. vrijeme prekida rada zbog elementarnih nepogoda 100%
6. namireni sati nakon preraspodjele 100%
7. vrijeme provedeno na obaveznom ljekarskom pregledu 100 %
8. vrijeme obaveznog poučavanja u skladu sa važećim propisima 100 %
9. vrijeme provedeno na stručnim i periodičnim ispitima u skladu sa važećim propisima i unutrašnjim aktima Poslodavca odnosno sporazumom sa radnicima 100%
10. vrijeme od 7 (sedam) sati za otkazani redovni voz uz uslov da je radnik stigao na posao, a o otkazivanju voza nije obaviješten 100%
11. vrijeme provedeno u pripravnosti kod kuće 20%

(2) Sati iz ovog člana po tačkama 1 - 10. svode se na efektivno radno vrijeme.

(3) Odluku o pripravnosti kod kuće donosi Poslodavac.

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

(5) Osnov za obračun plaće po osnovu sati iz ovog člana je osnovna plaća radnika.

(6) Dodaci po osnovu ovog člana međusobno se isključuju.

Član 89.

(1) Složenost svake grupe poslova utvrđuje se kao minimalni koeficijent složenosti za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima u skladu sa Pravilnikom o radu Poslodavca uz konsultacije sa reprezentativnim sindikatima.

(2) Minimalnim koeficijentom utvrđuju se relativni odnos između grupa poslova od najjednostavnijeg do najsloženijeg u skladu sa Pravilnikom o radu Poslodavca konsultacije sa reprezentativnim sindikatima.

Član 90.

(1) Radnik ima pravo na uvećanu osnovnu plaću po osnovu uslova rada do 10 % osnovne plaće za sate rada provedene pod tim

uslovima.

(2) Konkretna visina uvećanja i radna mjesta iz prethodnog stava utvrđuju se Pravilnikom o radu Poslodavca uz konsultacije sa reprezentativnim sindikatima.

Član 91.

(1) Radnik ima pravo na povećanu plaću:

- za prekovremeni rad najmanje 25% od neto satnice,
- za noćni rad 50% od neto satnice,
- za rad nedjeljom 20% od neto satnice,
- za rad u dane praznika koji su po zakonu državni praznici najmanje 40% od neto satnice.

(2) Dodaci se međusobno ne isključuju, osim dodatka za rad nedjeljom i praznikom.

(3) Dodaci iz ovog člana mogu biti i viši što se utvrđuje Pravilnikom o radu Poslodavca uz konsultacije sa reprezentativnim sindikatima.

Član 92.

Po osnovu radnog staža radnika se uvećava plaća za svaku godinu radnog staža 0,6 % od osnovne plaće kod posljednjeg Poslodavca i može iznositi najviše do 20% osnovne plaće radnika.

Član 93.

(1) Radniku pripada naknada plaće u sljedećim slučajevima:

- za prekid rada (koji nije prouzrokovao radnik) u visini satnice (izračunate iz njegove osnovne plaće) pomnoženo sa satima prekida rada,
- praznika u dane kada se po Zakonu ne radi,
- vjerskog praznika u skladu sa Zakonom,
- godišnjeg odmora,
- odsutnosti sa posla u skladu sa Zakonom o radu, ovim Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu Poslodavca,
- obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja za rad u skladu sa potrebama Poslodavca,
- privremena spriječenost za rad u skladu sa Zakonom o PIO/MIO,
- u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu i Pravilnikom o radu Poslodavca.

(2) Visina ovih naknada i osnovica za obračun utvrđuje se Pravilnikom o radu Poslodavca.

Član 94.

(1) Radniku pripada novčana naknada u slučajevima privremene spriječenosti za rad usljed bolesti do 42 (četrdesetdva) dana u

visini od 90% plaće, a preko 42 (četrdesetdva) dana u skladu sa Zakonom.

(2) Osnovica za izračunavanje naknade za bolovanje do 42 (četrdesetdva) dana je plaća radnika isplaćena u prethodnom mjesecu, a preko 42 (četrdesetdva) dana je osnovica utvrđena Zakonom,

Član 95.

Plaća pripravnika ne može biti manja od 70% osnovne plaće odgovarajućeg stepena složenosti radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

Član 96.

Učenicima, studentima i volonterima na praksi, pripada naknada u skladu sa Zakonom o radu i Pravilnikom o radu Poslodavca.

Član 97.

Pravo na naknadu plaće radnika invalida II kategorije invalidnosti ostvaruje se u skladu sa Zakonom o PIO/MIO.

Član 98.

Radnik ima pravo na regres za godišnji odmor u visini od 50% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku pod uslovom da Poslodavac nije prethodnu poslovnu godinu završio sa gubitkom.

Član 99.

(1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od 5 (pet) prosječnih plaća ostvarenih u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu.

(2) Radnik koji je sa Poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje 2 (dvije) godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim Poslodavcem.

(3) Pravo na otpremninu iz stava (2) ovog člana nema radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog neprihvatanja zaključivanja ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima, zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

(4) Otpremnina iz stava (2) ovog člana utvrđuje se Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Otpremnina se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog Poslodavca.

(5) Otpremnina iz stava (2) ovog člana ne može biti veća od 6 (šest) prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(6) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava (2) ovog člana, Poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

(7) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stava (2) i (5) ovog člana, utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i Poslodavca.

Član 100.

- (1) U slučaju smrti radnika usljed nesreće na poslu ili teškog profesionalnog oboljenja, njegovoj porodici se isplaćuje novčana naknada u visini 3 (tri) prosječne plaće ostvarene u FBiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu.
- (2) U slučaju smrti radnika ili teške invalidnosti radnika koja je posljedica nesreće na poslu i u slučaju smrti člana uže porodice radnika, isplaćuje se novčana naknada u visini 2 (dvije) plaće iz prethodnog stava.
- (3) U slučaju smrti istog člana uže porodice iz stava (2) ovog člana način implementacije isplate novčane naknade utvrdit će se Pravilnikom o radu uz konsultacije sa reprezentativnim sindikatima.
- (4) Članom uže porodice iz stava (2) ovog člana smatraju se: bračni drug, djeca i roditelji, kao i unučad bez roditelja koje radnik izdržava živeći u zajedničkom domaćinstvu.

Član 101.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku obezbijediti ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).
- (2) Ukoliko Poslodavac ne obezbijedi ishranu, radniku se isplaćuje dnevna naknada u iznosu od 1% prosječne neto plaće ostvarene u FBiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu.
- (3) Iznos prosječne plaće za prethodnu godinu se koristi kao osnov za isplatu iz stava (1) ovog člana.

Član 102.

Radnik ima pravo na prevoz ili naknadu troškova prevoza na posao i sa posla u skladu sa odredbama Pravilnika o radu Poslodavca.

Član 103.

- (1) Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u skladu sa odgovarajućim propisima Vlade FBiH.
- (2) Putni troškovi priznaju se u cjelini, kao i troškovi noćenja, prema priloženom računu, što uključuje troškove noćenja u hotelima do 4 (četiri) zvjezdice.
- (3) Visina dnevnice u smislu cijele ili umanjene utvrđuje se Pravilnikom o radu Poslodavca.

Član 104.

- (1) Radniku koji po istim poslovima u toku mjeseca službeno putuje više puta uzastopno, izdaje se putni nalog za službeno putovanje sa prilogom.
- (2) Dnevnicu po nalogu iz prethodnog stava utvrđuje se Uredbom o naknadama troškova za službena putovanja.
- (3) U smislu ovog člana i člana 103. ovog Kolektivnog ugovora, na putovanja ispod 8 (osam) sati ne obračunavaju se dnevnicu.

Član 105.

Dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo isplaćuje se u skladu sa odgovarajućim propisima Vlade FBiH.

Član 106.

(1) Vrijeme rada i boravka na terenu (radilištu) izvan mjesta rada, odnosno mjesta stanovanja podrazumijeva se putovanje na udaljenost preko 10 (deset) kilometara od mjesta rada, odnosno stanovanja.

(2) Za radnike građevinske i elektrotehničke djelatnosti pod mjestom rada podrazumijeva se:

- sjedište radne jedinice, odnosno radne grupe,
- za pružni odred: dionica pruge gdje pružni odred redovno radi i
- za čuvara pruge: čuvarska dionica.

(3) Dnevnice za putovanje ne mogu se utvrđivati paušalno.

(4) Vrijeme rada i boravka na terenu (radilištu) izvan mjesta rada, odnosno mjesta stanovanja može trajati najviše 30 (trideset) dana neprekidno, a preko toga radnik ostvaruje pravo na naknadu za odvojeni život ili naknadu za rad na terenu.

(5) Naknada po osnovu odvojenog života i naknada za rad na terenu međusobno se isključuju.

Član 107.

(1) Za vrijeme rada i boravka na terenu (radilištu) izvan mjesta rada, odnosno mjesta stanovanja u smislu člana 106. ovog Kolektivnog ugovora kada se radnik ne vraća kući, radniku pripada naknada za povećanje troškova u iznosu od:

- 100% ako nije organizovan smještaj i ishrana,
- 70% ako je organizovan samo smještaj ili ishrana,
- 20% ako su organizovani smještaj i ishrana.

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

(3) Dnevnicu i pravo po osnovu ovog člana se međusobno isključuju.

Član 108.

(1) Naknada za putne troškove voznog osoblja (kilometražu) iznosi 4% dnevnice, a najmanje 1,65 KM za službeno putovanje u zemlji, za svaki sat proveden na putovanju.

(2) Poslodavac može u konsultaciji sa reprezentativnim sindikatima Pravilnikom o radu odrediti i veću naknadu iz stava (1) ovog člana.

(3) U vrijeme provedeno na putu uračunava se:

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

(4) Naknada za putne troškove iz ovog člana ima karakter putne dnevnice pa se stoga međusobno isključuje sa naknadom za topli obrok.

Član 109.

(1) Naknada za odvojeni život od porodice pripada radniku koji je privremeno raspoređen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice iz jednog u drugo poslovno područje i iznosi najmanje 50 % prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu.

(2) Dnevnica, naknada za odvojeni život i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Član 110.

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

IV. RADNI USLOVI I ZAŠTITA NA RADU

Član 111.

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

Član 112.

(1) Radnik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti Poslodavca ili sindikat koji će zahtijevati od Poslodavca obezbjeđenje propisane zaštite na radu.

(2) Ukoliko se ne udovolji zahtjevu sindikata iz prethodnog stava sindikat će obavijestiti nadležni inspekcijski organ.

(3) Radnik koji odbije da radi iz razloga navedenih u stavu (1) ovog člana ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Član 113.

Ukoliko se ustanovi daje radnik radio ili radi bez zaštitne opreme, sindikat će od Poslodavca zahtijevati utvrđivanje eventualne odgovornosti neposrednog rukovodioca i radnika zaduženog za obezbjeđenje sredstava zaštite na radu.

Član 114.

(1) Poslodavac je obavezan osigurati radnika kod osiguravajućeg društva od povrede na radu i nesreće na radu, a visina i način korištenja osiguranja utvrdit će se Pravilnikom o radu uz konsultacije sa reprezentativnim sindikatima.

(2) Reprezentativni sindikat je dužan zahtijevati od Poslodavca da premija osiguranja bude maksimalna za radnike koji rade na radnim mjestima sa teškim uslovima rada.

V. PRAVA I OBAVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

Član 115.

- (1) Ugovorne strane dužne su se zalagati za poštivanje odredaba ovog Kolektivnog ugovora i za njegovu pravilnu primjenu.
- (2) Ugovorne strane dužne su se suzdržavati od svakog djelovanja koje bi bilo u suprotnosti s odredbama ovog Kolektivnog ugovora ili bi spriječavalo ili otežavalo njegovu primjenu.
- (3) Ovaj Kolektivni ugovor je obavezan za strane koje su ga zaključile, kao i za strane koje su mu naknadno pristupile.

Član 116.

- (1) Postupak za zaključivanje novog Kolektivnog ugovora pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane ili po prestanku važnosti.
- (2) Ugovorne strane mogu u bilo koje vrijeme, najkasnije do 60 (šezdeset) dana prije isteka ovog Kolektivnog ugovora predložiti njegove izmjene i dopune.
- (3) U zaključivanju izmjena i dopuna ovog Kolektivnog ugovora, reprezentativni sindikati nastupaju kao jedna strana na strani radnika.

Član 117.

- (1) Ugovorna strana koja želi izmjenu odnosno dopunu ovog Kolektivnog ugovora, predlaže drugoj strani svoj obrazloženi zahtjev u pisanom obliku u skladu sa članom 116 ovog Kolektivnog ugovora.
- (2) Druga ugovorna strana dužna je o prijedlogu se izjasniti u roku od 30 (trideset) dana od dana prijema zahtjeva iz prethodnog stava.
- (3) U slučaju da ugovorna strana ne prihvati prijedlog za izmjenu ili dopunu ovog Kolektivnog ugovora, odnosno da se o prijedlogu ne izjasni u roku od 30 (trideset) dana, Kolektivni ugovor će se primjenjivati do roka na koji je zaključen.
- (4) Po isteku roka na koji je zaključen ovaj Kolektivni ugovor, ugovorne strane će pokrenuti postupak za izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora ili zaključivanje novog Kolektivnog ugovora u roku od 90 (devedeset) dana nakon njegovog isteka.

Član 118.

- (1) Eventualni sporovi koji bi u vezi primjene ovog Kolektivnog ugovora nastali između ugovornih strana rješavaju se međusobnim pregovaranjem.
- (2) Ako se spor ne može riješiti međusobnim pregovaranjem pokreće se postupak mirenja.
- (3) Postupak mirenja, način rada, formiranje i sastav mirovnog vijeća provodi se u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Član 119.

- (1) U slučaju spora vezanog za implementaciju ovog Kolektivnog ugovora stranke potpisnice mogu spor povjeriti arbitraži,
- (2) Način rješavanja putem arbitraže vršit će se u skladu sa Zakonom o radu i drugim zakonskim podzakonskim propisima.

Član 120.

Za sjedište arbitraže se određuje Sarajevo.

Član 121.

- (1) Odluka arbitraže je konačna i protiv nje nije dopuštena žalba.
- (2) Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo ovog Kolektivnog ugovora.

VI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**Član 122.**

- (1) Ugovorne strane su saglasne da imenuju zajedničku komisiju od 8 (osam) članova za praćenje primjene, sprovođenja i tumačenja odredaba ovog Kolektivnog ugovora.
- (2) Svaka ugovorna strana u komisiju iz stava (1) ovog člana imenuje po 2 (dva) člana.
- (3) Način rada ove komisije utvrditi će se Poslovníkom o radu, kojeg će sporazumno utvrditi ugovorne strane u roku od 30 (trideset) dana od stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora.

Član 123.

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

Član 124.

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

Član 125.

Ovaj Kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih stranaca stupa na snagu danom potpisivanja i objavit će se u "Službenim novinama Federacije BiH" od strane Poslodavca.

Član 126.

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

Član 127.

Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor željezničara za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 13/17).

Broj 03-02-1296-1/2016
19.juna/lipnja 2018. godine
Sarajevo
Za Vladu Federacije BiH
Federalni ministar prometa i komunikacija
Denis Lasić, s. r.

Broj 69/18
 14. juna/lipnja 2018. godine
 Sarajevo
 Za Samostalni sindikat željezničkih
 radnika u Bosni i Hercegovini
 Predsjednik Sindikata
Amir Nukić, s. r.
 Broj 1601/18
 14. juna/lipnja 2018. godine
 Sarajevo
 Za Savez sindikata željezničkih radnika u FBiH
 Predsjednik Sindikata
Amir Arapović, s. r.
 Broj 20/18
 14. juna/lipnja 2018. godine
 Sarajevo
 Za Samostalni sindikat izvršnog osoblja
 područja infrastrukture ŽFBiH
 Predsjednik Sindikata
Igor Boban, s. r.

Hvala što ste naš pretplatnik. Koristite pogodnosti koje dobijate pretplatom.

O nama

Javno preduzeće Novinsko-
 izdavačka organizacija
 SLUŽBENI LIST BOSNE I
 HERCEGOVINE. Sva prava
 pridržana. 2014

Adresa

Džemala Bijedića 39/III
 71000 Sarajevo
 Bosna i Hercegovina
 Email: sllist@sllist.ba
 (mailto:sllist@sllist.ba)

Kontakti

Centrala

Tel: 033/722-030
 Email (mailto:info@sllist.ba)

Uredništvo

Tel: 033/722-038
 Email
 (mailto:urednistvo@sllist.ba)

Pravna služba

Tel: 033/722-051
 Email (mailto:info@sllist.ba)

Računovodstvo

Tel: 033/722-045, Fax:
 033/722-046
 Email
 (mailto:racunovodstvo@sllist.ba)

Pretplata

Tel: 033/722-054
 Email
 (mailto:pretplata@sllist.ba)

Ekspedit

Tel: 033/722-041
 Email (mailto:info@sllist.ba)

Prodaja

Tel: 033/722-079
 Email (mailto:info@sllist.ba)

Oglasni odjel

Tel: 033/722-049 i
 033/722-050, Fax:
 033/722-074
 Email
 (mailto:oglasi@sllist.ba)

Tehnički sekretar

Tel: 033/722-061, Fax:
 033/722-064

Ured direktora

Tel: 033/722-061

Komercijala

Tel: 033/722-042

2014 © JP NIO Službeni list Bosne i Hercegovine. Sva Prava Pridržana.