

**UDRUŽENJE POSLODAVACA FEDERACIJE
BOSNE I HERCEGOVINE/GRUPACIJA
POSLODAVACA ZA DJELATNOST
METALNE INDUSTRIJE I SINDIKAT
METALACA FEDERACIJE
BOSNE I HERCEGOVINE**

1385

Na osnovu člana 137., člana 138. stav 2. i člana 141. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16, 89/18, 44/22, 39/24), ugovorne strane:

1. NA STRANI POSLODAVACA: Udruženje poslodavaca Federacije BiH/Grupacija poslodavaca za djelatnost metalne industrije, koju zastupa predsjednik Pregovaračkog tima Udruženja poslodavaca Federacije BiH Elvedin Čosatović,

2. NA STRANI RADNIKA: Sindikat metalaca Federacije BiH, koji zastupa predsjednik Sindikata metalaca Federacije BiH Almir Salihović,

u Sarajevu, dana 30.07.2025. godine zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR
O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I
RADNIKA ZA DJELATNOST PROIZVODNJE I
PRERADE METALA U FEDERACIJI BOSNE I
HERCEGOVINE**

I. OPĆE ODREDBE**Član 1.**

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ugovor) uređuju se prava i obaveze poslodavaca i radnika u djelatnosti proizvodnje i prerade metala sa teritorije Federacije Bosne i Hercegovine u pogledu:

- pitanja iz radnih odnosa i pitanja u vezi sa radnim odnosima,
- najniže plaće, plaća i naknada plaća,
- uslova za rad sindikata,
- postupka kolektivnog pregovaranja i načina mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova,
- drugih pitanja od značaja za uređivanje odnosa između poslodavaca i radnika koja nisu ili nisu u cjelosti uređena Zakonom o radu i drugim propisima, odnosno pitanja za koja je Zakon predvidio da će biti uređena kolektivnim ugovorom.

Član 2.

Potpisnici ovog ugovora su saglasni da se isti primjenjuje na sve poslodavce u oblasti proizvodnje, prerade metala i drugih srodnih djelatnosti sa teritorije Federacije Bosne i Hercegovine, bez obzira na strukturu vlasništva.

Član 3.

- (1) Kantonalno povjereništvo Sindikata metalaca Federacije Bosne i Hercegovine i kantonalno udruženje poslodavaca u djelatnosti proizvodnje i prerade metala mogu zaključiti kolektivni ugovor za djelatnost proizvodnje i prerade metala odnosnog kantona, u skladu sa Zakonom i ovim ugovorom.
- (2) Sindikat i poslodavac u djelatnosti proizvodnje i prerade metala mogu zaključiti pojedinačni kolektivni ugovor kod poslodavca, u skladu sa Zakonom, ovim ugovorom i ugovorom kantona (ako je zaključen).

Član 4.

- (1) Na sva pitanja koja nisu uređena ovim ugovorom primjenjuju se odredbe zakona i drugih propisa iz oblasti rada koji važe na teritoriji Bosne i Hercegovine i Federacije Bosne i Hercegovine.
- (2) Odredbe ovog ugovora primjenjuju se neposredno, izuzev ako za njihovu primjenu nije potrebna odgovarajuća prilagodba pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Član 5.

- (1) Kolektivnim ugovorima za područje kantona, pojedinačnim kolektivnim ugovorima, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili drugim obavezujućim pravnim aktom ne mogu se utvrditi manja prava za radnike od prava utvrđenih Zakonom i ovim Ugovorom.
- (2) U slučaju da je neko pravo različito regulisano Zakonom, ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kantona, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili nekim drugim obavezujućim pravnim aktom, za radnika se primjenjuje najpovoljnije pravo.

II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU**Član 6.**

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

Član 7.

- (1) Prije zasnivanja radnog odnosa, obavezno se ljekarskim pregledom utvrđuju psihofizičke sposobnosti radnika za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu.
- (2) Troškove ljekarskog pregleda za radnike s kojima zasnjuje radni odnos snosi poslodavac.

Član 8.

- (1) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu sa poslodavcem zasniva se radni odnos.
- (2) Ugovor o radu između poslodavca i radnika se zaključuje na:
 - neodređeno vrijeme,
 - određeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu se zaključuje u pismenoj formi.
- (4) Ugovor o radu obavezno sadrži sve podatke propisane Zakonom.
- (5) Pored podataka iz prethodnog stava, ugovor o radu sadrži i podatke o:
 - posebnim uslovima rada za određena radna mjesta;
 - obezbjeđenju sredstava i mjera zaštite na radu;
 - elementima za utvrđivanje osnovne plaće;
 - druge podatke specifične za određena radna mjesta (probni rad, stručni ispit i sl.).

1. Probni rad**Član 9.**

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (3) Ako se probni rad prekida prije isteka roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.
- (4) Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

2. Prijem pripravnika**Član 10.**

- (1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.
- (2) Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema zakonu, obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.
- (3) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.
- (4) Za vrijeme obavljanja pripravnčkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

- (5) Poslodavac i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće iz stava 4. ovog člana.

Član 11.

- (1) Poslodavac imenuje komisiju od najmanje tri člana, da prati rad pripravnika.
- (2) Pripravnik se osposobljava prema programu koji izrađuje komisija iz stava 1. ovog člana.

Član 12.

- (1) Nakon završenog pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom iz prethodnog člana.
- (2) Pripravniku se o položenom stručnom ispitu izdaje uvjerenje, u skladu sa Zakonom.

Član 13.

Pripravniku poslodavac obezbjeđuje naknadu plaće, topli obrok ili naknadu za topli obrok, kao i ostala prava koja imaju radnici u radnom odnosu.

3. Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Član 14.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom ili pravilnikom o radu uslov za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje završi školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za samostalan rad, bez zasnivanja radnog odnosa.

Član 15.

- (1) Ugovor sa licem koje se osposobljava se zaključuje u pismenoj formi.
- (2) Kopiju ugovora poslodavac dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od osam dana od dana zaključenja ugovora radi evidencije i kontrole.

Član 16.

U toku stručnog osposobljavanja, ukoliko radi u punom radnom vremenu, lice koje se osposobljava ima pravo na topli obrok ili naknadu za topli obrok kao i ostali radnici kod poslodavca.

Član 17.

Lice koje se osposobljava ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva radna dana i sedmični odmor.

III. RADNO VRIJEME

Član 18.

- (1) Puno radno vrijeme radnika ne može trajati duže od 40 sati sedmično.
- (2) Trajanje radnog vremena utvrđuje Poslodavac Pravilnikom o radu Društva, u skladu sa Zakonom.
- (3) Raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac uz obavezne konsultacije sa vijećem zaposlenika, a ukoliko vijeće zaposlenika nije formirano, uz obavezne konsultacije sa sindikatom.
- (4) Puno radno vrijeme može se rasporediti na pet, odnosno šest radnih dana u skladu sa Zakonom o radu i pravilnikom o radu.
- (5) Na poslovima na kojima se ni uz primjenu sredstava zaštite na radu radnik ne može zaštititi od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika. Takvo radno vrijeme se u pogledu prava iz radnog odnosa izjednačava sa punim radnim vremenom.

Član 19.

- (1) Prekovremeni rad se može uvesti samo u slučajevima predviđenim Zakonom (požar, potres, poplava, iznenadno povećanje obima posla, te drugi slični slučajevi neophodne potrebe).
- (2) Ukoliko je prekovremeni rad koji je uveden uslijed djelovanja više sile (požar, potres, poplava, te drugi slični slučaje-

vi neophodne potrebe) naređen usmeno, poslodavac je obavezan u roku od tri dana od usmenog naređenja donijeti pismeni akt o uvođenju prekovremenog rada.

- (3) Ukoliko je prekovremeni rad uveden zbog iznenadnog odsustva radnika radi bolesti, povrede i sl., i/ili zbog iznenadnog povećanja obima posla, poslodavac je obavezan donijeti pismeni akt o uvođenju prekovremenog rada sa obrazloženjem, preciziranim dužinom trajanja, brojem radnika koji treba da rade prekovremeno i ovlaštenom osobom za sprovođenje naredbe o prekovremenom radu, najkasnije na dan uvođenja prekovremenog rada.

Član 20.

- (1) Preraspodjelu radnog vremena utvrđuje poslodavac odgovarajućim aktom.

IV. ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmori

Član 21.

Poslodavac je dužan radniku obezbjeđiti odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva radna dana, sedmični odmor i godišnji odmor, u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Član 22.

Način i vrijeme korištenja odmora u toku radnog dana, dnevnog odmora između dva radna dana i sedmičnog odmora utvrđuje se pravilnikom o radu.

Član 23.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže u skladu sa zakonom.
- (2) Godišnji odmor iz prethodnog stava uvećava se u zavisnosti od:
- dužine ukupnog radnog staža;
 - rada u smjenama;
 - težine uslova rada;
 - različitih socijalnih i zdravstvenih okolnosti;
 - učešća u odbrambeno-oslobodilačkom ratu, u skladu sa posebnim Zakonom o pravima demobilisanih branilaca, a najduže u skladu sa Zakonom o radu;
- (3) Kriteriji za uvećanje godišnjeg odmora iz stava 2. ovog člana se međusobno ne isključuju.
- (4) Uvećanje godišnjeg odmora u zavisnosti od navedenih okolnosti reguliše se pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (5) U godišnji odmor se ne računa sedmični odmor, praznici koji su po zakonu neradni odnosno dani odsustva radnika po drugom osnovu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (6) Radnim stažom u smislu stava 2. ovog člana smatra se ukupan period koji je radnik proveo u radnom odnosu, prijavljen na obavezno osiguranje, prema podacima iz radničke knjižice odnosno evidencija koje vode Federalni zavod PIO/MIO i Porezna uprava.

Član 24.

Radnici koji rade na poslovima na kojima ih ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, a koji po svim osnovima imaju pravo na godišnji odmor u trajanju manjem od 30 radnih dana, koristeće godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

Član 25.

- (1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac Planom korištenja godišnjih odmora i rješenjem o korištenju godišnjeg odmora.
- (2) Prilikom utvrđivanja vremena korištenja godišnjeg odmora poslodavac će, ukoliko to neće remetiti tehnološki proces

rada, nastojati da uvaži želje radnika u pogledu vremena korištenja godišnjeg odmora.

- (3) Prilikom planiranja i utvrđivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, poslodavac će radnicima omogućiti da iskoriste pet (5) dana godišnjeg odmora u periodu kada to radnik želi, uz dogovor sa poslodavcem.

2. Odsustva

Član 26.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo do sedam radnih dana u toku jedne kalendarske godine u slučaju:
- stupanja u brak;
 - rođenja djeteta;
 - smrti ili teže bolesti člana uže porodice;
 - smrti roditelja bračnog druga;
 - selidbe;
 - saniranja vlastitog stambenog objekta oštećenog od posljedica elementarne nepogode;
 - sklapanja braka djeteta;
 - dobrovoljnog davanja krvi;
 - polaganje ispita za viši stepen stručne spreme.
- (2) Članom uže obitelji, u smislu prethodnog stava, smatraju se: dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorko i dijete uzeto na izdržavanje), supružnik (bračni i vanbračni), otac, majka, očuh, maćeha, braća i sestre, unučad, usvojilac, staratelj, dedo i nana (po ocu i majci).

Član 27.

Za stručno obrazovanje i osposobljavanje za potrebe posla, kao i za sindikalnu edukaciju (sindikalne škole, seminari, kursevi i sl.) radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju do sedam radnih dana u toku kalendarske godine.

Član 28.

Radniku se ne može uskratiti pravo na plaćeno odsustvo, bez obzira na karakter posla koji obavlja.

Član 29.

- (1) Poslodavac može radniku, na njegov obrazložen zahtjev, odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do šest mjeseci u toku kalendarske godine, ukoliko to neće remetiti tehnološki proces rada.
- (2) Za vrijeme neplaćenog odsustva iz prethodnog stava, prava i obaveze radnika miruju.

V. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 30.

- (1) Poslodavac je obavezan prilikom promjena i uvođenja nove tehnologije ili nove organizacije rada omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, i to na teret poslodavca.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

Član 31.

Poslodavac je dužan da pravilnikom o radu pobliže reguliše uvjete i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad, kao i međusobna prava i obaveze poslodavca i radnika s tim u vezi.

VI. ZAŠTITA RADNIKA

Član 32.

- (1) Poslodavac je dužan obezbijediti sigurne uslove rada i preduzeti sve potrebne mjere lične i kolektivne zaštite na radu kojima se štiti fizičko i psihičko zdravlje, te lična i kolektivna bezbjednost radnika u procesu rada.
- (2) Radnik je dužan upotrebljavati sredstva zaštite na radu, te poštivati sve mjere lične i kolektivne zaštite na radu na način

kojim se maksimalno štiti njegovo zdravlje i zdravlje i sigurnost ostalih radnika.

- (3) Sindikat je dužan poslodavcu pružiti svu potrebnu pomoć i podršku u provođenju mjera lične i kolektivne zaštite na radu.

Član 33.

- (1) Poslodavac je dužan, koliko je to objektivno moguće, pratiti naučna i tehnička dostignuća u oblasti zaštite na radu, i ista primjenjivati u procesu proizvodnje u cilju poboljšanja radnih uslova i nivoa sigurnosti na radu.

Član 34.

- (1) Poslodavac je dužan organizovati sistematske ljekarske preglede za radnike koji rade na poslovima na kojima se i uz primjenu sredstava zaštite na radu isti ne mogu zaštititi od štetnih uticaja, najmanje jedanput u dvije godine.
- (2) Troškovi ljekarskih pregleda iz prethodnog stava padaju na teret poslodavca.

Član 35.

- (1) Radnik ima pravo, bez štetnih posljedica po prava iz radnog odnosa, da odbije da radi ako smatra da mu neposredno prijeti opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene neophodne mjere zaštite na radu, o čemu je dužan bez odlaganja obavijestiti inspekciju rada kantona.
- (2) Radnik koji je postupio na način iz prethodnog stava ima pravo na naknadu plate na teret poslodavca za svo vrijeme prekida rada kao da je radio, ukoliko je nadležni kantonalni inspektor svojim aktom utvrdio da je radnik bio u pravu kada je odbio da radi pod takvim okolnostima.

Član 36.

- (1) Poslodavci su dužni voditi naročitu brigu o zaštiti invalida rada, posebno ako je invalidnost nastala kao posljedica povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.
- (2) Invalidima rada smatraju se oni radnici kojima je taj status priznala nadležna ljekarska komisija.

VII. PLAĆE

1. Plaće

Član 37.

- (1) Osnovna plaća je najniži novčani iznos koji poslodavac mora isplatiti radniku za puno radno vrijeme provedeno na poslovima odgovarajuće složenosti, u normalnim uslovima rada i za prosječne rezultate rada.
- (2) U slučaju da definicija osnovne plaće nije utvrđena pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu ako poslodavac nije obavezan donositi pravilnik o radu, primjenjuje se definicija prema kojoj je osnovna plaća proizvod broja sati efektivnog rada u toku mjeseca, najniže netto satnice i pripadajućeg koeficijenta složenosti poslova.
- (3) Radnik ima pravo na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti.

Član 38.

Najniža satnica utvrđuje se pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili sporazumom, s tim da netto satnica prije oporezivanja ne može biti manja od 6,15 KM.

Član 39.

- (1) Samo u izuzetnim slučajevima, iz opravdanih razloga ekonomske prirode, poslodavac i sindikat mogu međusobnim dogovorom privremeno utvrditi najnižu cijenu sata i u iznosu manjem od iznosa predviđenog članom 38. ovog ugovora, ali ne manjem od iznosa od 25% niže od utvrđene najniže satnice, o čemu se zaključuje poseban sporazum.
- (2) U smislu prethodnog stava, poslodavac i sindikat će odrediti i primjeren rok važenja sporazuma o nižoj od najniže cijene

rada, koji ne može biti duži od šest mjeseci od dana njegovog zaključenja.

- (3) Dogovorom poslodavca i sindikata, rok iz prethodnog stava se može produžavati.
- (4) U cilju dokazivanja postojanja otežavajućih okolnosti u poslovanju na koje se poziva poslodavac je dužan sindikatu dostaviti na uvid odgovarajući izvještaj unutrašnje revizije, a u privrednim društvima koja nemaju unutrašnju reviziju poslodavac je dužan angažovati neovisnog vanjskog revizora ili revizorsku kuću i njihov izvještaj dostaviti sindikatu na uvid.
- (5) Do postizanja dogovora iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan pridržavati se najniže satnice utvrđene u članu 38. ovog ugovora.

Član 40.

- (1) Najniža plaća utvrđuje se tako što se najniža satnica usaglašena između ugovornih strana množi sa brojem sati u fondu rada za pojedini mjesec.
- (2) Na utvrđeni iznos iz prethodnog stava dodaju se doprinosi iz plaće u skladu sa posebnim zakonima.
- (3) Poslodavac ne može radniku isplatiti plaću u manjem iznosu od iznosa iz stava 1. ovog člana za ostvareni puni fond sati rada.

Član 41.

- (1) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, stimulativnog dijela plaće za radni učinak i dodataka na plaću u skladu sa ovim ugovorom.
- (2) Utvrđivanje stimulativnog dijela plaće po osnovu radnog učinka (produktivnost, učinkovitost, ostvarenje norme, uštede, inovativnost, radna i tehnološka disciplina, poštivanje mjera zaštite na radu i sl.) biće regulisano pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu ako poslodavac nije obavezan donositi pravilnik o radu.
- (3) Prilikom isplate plaće, poslodavac je dužan radniku uručiti pismeni obračun brutto i netto plaće.
- (4) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću ili je ne isplati u cjelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće uručiti radniku obračun iznosa plaće koju je bio dužan isplatiti.

Član 42.

- (1) Podaci o pojedinačnim isplatama plaće nisu javni.
- (2) Plaća se isplaćuje u skladu sa zakonom o radu.

Član 43.

Pravilnikom o radu poslodavac utvrđuje organizaciju rada i sistematizaciju radnih mjesta.

2. Dodaci na plaću

Član 44.

- (1) Na osnovnu plaću iz člana 37. ovog ugovora, poslodavac obračunava i isplaćuje radniku dodatke na plaću po slijedećim osnovima:
 - po osnovu radnog staža
 - po osnovu uslova rada, ako nisu obuhvaćeni koeficijentom za obračun plaće;
 - po osnovu noćnog rada;
 - po osnovu prekovremenog rada;
 - po osnovu rada u dane sedmičnog odmora, dane praznika i ostale dane koji su po zakonu neradni.
- (2) Dodaci iz prethodnog stava se međusobno ne isključuju.

Član 45.

- (1) Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu radnog staža kod tog poslodavca za 0,4% do 0,6% u skladu sa stopom uvećanja ugovorenom pojedinačnim kolektivnim

ugovorom, a ako pojedinačni kolektivni ugovor nije zaključen, primjenjuje se stopa od 0,4%.

- (2) Pod radnim stažom u smislu stava 1. ovog člana podrazumjeva se i radni staž proveden kod poslodavca u slučaju promjene poslodavca ili njegovog pravnog položaja (npr. zbog: prodaje, naslijeđivanja, spajanja, pripajanja ili promjene oblika društva).

Član 46.

- (1) Dodatak na plaću po osnovu uslova rada radniku se obračunava i isplaćuje kako slijedi:
 - a) za rad u otežanim uslovima rada minimalno 4% od njegove osnovne plaće,
 - b) za rad u teškim uslovima rada minimalno 8% od njegove osnovne plaće.
- (2) Posebnim aktom poslodavac utvrđuje radna mjesta koja spadaju u kategoriju radnih mjesta sa otežanim i teškim uslovima rada.

Član 47.

- (1) Radnik ima pravo na povećanu platu za:
 - prekovremeni rad najmanje 40% od netto satnice;
 - noćni rad najmanje 40% od netto satnice;
 - rad na dan sedmičnog odmora najmanje 25% od netto satnice;
 - rad u dane praznika koji su po zakonu neradni najmanje 50% od netto satnice.
- (2) Dodaci se međusobno ne isključuju.

3. Naknade plaće

Član 48.

Radnik ima pravo na naknadu plaće:

- a) za vrijeme godišnjeg odmora;
- b) za vrijeme plaćenog odsustva;
- c) za dane praznika koji su po zakonu neradni;
- d) za vrijeme bolovanja;
- e) za vrijeme čekanja rasporeda na odgovarajuće radno mjesto (za invalide II kategorije invalidnosti), kao i zbog manje plaće na drugom odgovarajućem radnom mjestu;
- f) za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice radnika;
- g) za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za rad;
- h) za vrijeme pripravnosti;
- i) za vrijeme porođajnog odsustva.

Član 49.

Poslodavac obračunava i isplaćuje radniku naknade plaće, kako slijedi:

- naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini plaće u skladu sa Zakonom o radu;
- naknadu plaće za dane plaćenog odsustva u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio, bez dodataka iz člana 47. ovog ugovora, srazmjerno broju dana odsustva;
- naknadu plaće za dane praznika koji su po zakonu neradni u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio, bez dodataka iz člana 47. ovog ugovora, srazmjerno broju dana odsustva;
- naknadu plaće za vrijeme bolovanja, u skladu sa važećim propisima;
- naknadu plaće za vrijeme pripravnosti u visini od 20% od osnovne satnice radnika, za svaki sat pripravnosti;
- naknadu za vrijeme porođajnog odsustva, u visini razlike između porodiljske naknade i plaće koju bi radnica ostvarila da je radila.

Član 50.

- (1) Za vrijeme čekanja rasporeda na odgovarajuće radno mjesto, radnik invalid II kategorije invalidnosti ima pravo na naknadu plaće u iznosu ne manjem od minimalnog iznosa predviđenog Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (2) Ukoliko je invalidnost nastupila kao posljedica povrede na radu ili profesionalne bolesti, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu osnovne plaće radnog mjesta na kojem je radio do nastanka invalidnosti.
- (3) Ukoliko je radnik iz stava 1. ovog člana raspoređen na odgovarajuće radno mjesto, ima pravo na naknadu razlike plaće zbog manje plaće na tom radnom mjestu, u skladu sa Zakonom.

Član 51.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (viša sila, privremeni zastoј u proizvodnji i sl.) u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 52.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za rad u visini plaće koju bi ostvario da je radio, bez dodataka iz člana 47. ovog ugovora, srazmjerno broju dana odsustva.

4. Ostala primanja radnika (naknade koje nemaju karakter plaće)

Član 53.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku obezbjediti ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).
- (2) Ukoliko poslodavac ne obezbjeđuje ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu 0,5-1,0% od prosječne netto plaće, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 54.

- (1) Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje.
- (2) Dnevnicu za službeni put u zemlji i inostranstvu isplaćuje se u visini i na način propisan posebnom Uredbom Vlade Federacije BiH.
- (3) Putni troškovi obračunavaju se i isplaćuju prema priloženim računima, osim troškova hotela DE LUXE kategorije.

Član 55.

- (1) Radnik koji je privremeno upućen na rad van mjesta svog prebivališta, ima pravo na naknadu troškova zbog odvojenog života od porodice u visini od najmanje 50% prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) Radnik koji je zbog prirode poslova koje obavlja upućen na rad na terenu van mjesta zaposlenja u trajanju dužem od 30 dana neprekidno ima pravo na naknadu za rad na terenu (terenski dodatak). Visina terenskog dodatka utvrđuje se u zavisnosti od uslova obezbjeđenih za rad na terenu, i to:
 - a) ako je obezbjeđen smještaj i ishrana terenski dodatak iznosi 20% od visine dnevnice za službeno putovanje;
 - b) ako je obezbjeđen samo smještaj, terenski dodatak se obračunava najviše do visine dnevnice za službeno putovanje;
 - c) ako je obezbjeđena samo ishrana, terenski dodatak se obračunava najviše do visine od 70% iznosa dnevnice za službeno putovanje.
- (3) Dnevnicu, naknada troškova zbog odvojenog života od porodice i naknada za rad na terenu se međusobno isključuju.

Član 56.

Radnik ima pravo na prevoz ili na naknadu troškova prevoza na posao i sa posla, u skladu sa pojedinačnim kolektivnim

ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu za poslodavce koji nisu obavezni donositi pravilnik o radu.

Član 57.

- (1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju.
- (2) Otpremnina iz prethodnog stava obračunava se i isplaćuje u visini od najmanje tri prosječne plata u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ili tri prosječne plaće svih radnika kod poslodavca iz mjeseca koji prethodi mjesecu u kojem je radnik stekao uslove za penziju, ako je to za radnika povoljnije.
- (3) U slučaju izmjene zakonskih propisa koji regulišu oblast plaćanja poreza i doprinosa na otpremninu iz stava (1) ovog člana, stav (2) će se uskladiti sa predmetnim izmjenama zakonskih propisa.

Član 58.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u skladu sa pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ako poslodavac nije obavezan donositi pravilnik o radu.

Član 59.

- (1) U slučaju smrti radnika usljed nesreće na poslu i teškog profesionalnog oboljenja, poslodavac je dužan njegovoj porodici isplatiti jednokratnu novčanu pomoć u visini najmanje tri prosječne netto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) U slučaju smrti radnika ili teške invalidnosti radnika koji nisu posljedica nesreće na poslu, kao i u slučaju smrti člana uže porodice radnika, poslodavac je dužan radniku ili njegovoj porodici isplatiti jednokratnu pomoć u iznosu od najmanje dvije prosječne netto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (3) Članom uže porodice, u smislu stava 2. ovog člana, smatraju se: bračni drug, djeca, roditelji, kao i unučad bez roditelja koju radnik izdržava živeći u zajedničkom domaćinstvu.
- (4) U slučaju smrti radnika koji nema članova uže porodice, jednokratna pomoć se isplaćuje osobi koja je snosila troškove sahrane.

Član 60.

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

VIII. NAKNADA ŠTETE

Član 61.

- (1) Ako je radnik namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokovao štetu poslodavcu na radu ili u vezi sa radom, dužan je štetu nadoknaditi.
- (2) Ako je štetu pričinilo više radnika, štetu naknađuju u jednakim dijelovima, ukoliko nije moguće utvrditi dio štete koju je pričinio svaki radnik pojedinačno.
- (3) U slučaju da nije moguće utvrditi tačan iznos štete, ili bi utvrđivanje tačnog iznosa štete prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina naknade za pričinjenu štetu se može utvrditi i u paušalnom iznosu, prema približnoj procjeni štete.
- (4) Ukoliko bi plaćanje naknade štete ugrozilo egzistenciju radnika i njegove porodice, poslodavac može radnika osloboditi od obaveze naknade štete ili njenog dijela, ovisno od objektivnih okolnosti.
- (5) Radnik je na primjeren način dužan dokazati postojanje okolnosti na koje se poziva, u smislu prethodnog stava.
- (6) Ako poslodavac pričinio štetu radniku, dužan je istu nadoknaditi prema općim propisima obligacionog prava.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU**1. Otkaz ugovora o radu****Član 62.**

- (1) Radnik i poslodavac mogu otkazati ugovor o radu pod uslovima utvrđenim Zakonom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu radniku zbog njegove bolesti, neovisno od uzroka, kao i ženi zbog njene trudnoće, stanja izazvanog porođajem i za vrijeme odsustva zbog njege djeteta, u skladu sa Zakonom.

Član 63.

- (1) Prilikom otkaza ugovora o radu, poslodavac i radnik su dužni poštivati otkazne rokove.
- (2) Ukoliko radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok traje najmanje sedam dana, a ukoliko Poslodavac otkazuje ugovor o radu, otkazni rok traje najmanje 14 dana.
- (3) Otkazni rokovi iz prethodnog stava počinju da teku od dana uručjenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.

Član 64.

- (1) Pravilnikom o radu poslodavac može utvrditi radna mjesta na kojima, ukoliko radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok traje duže od sedam dana.
- (2) Poslodavac i radnik se mogu dogovoriti da radniku prestane radni odnos i prije isteka otkaznog roka ili bez otkaznog roka.

Član 65.

Pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu utvrđuju se lakše i teže vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz ugovora o radu.

2. Otpremnina**Član 66.**

- (1) Radnik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.
- (2) Otpremnina u smislu prethodnog stava se obračunava i isplaćuje u iznosu ne manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.
- (3) Poslodavac i sindikat mogu dogovoriti otpremninu i u drugom iznosu iz prethodnog stava, u skladu sa mogućnostima poslodavca.
- (4) U slučaju izmjene zakonskih propisa koji regulišu oblast plaćanja poreza i doprinosa na otpremninu iz stava (1) ovog člana, stav (2) će se uskladiti sa predmetnim izmjenama zakonskih propisa.

X. USLOVI ZA RAD SINDIKATA**Član 67.**

- (1) Poslodavci se obavezuju da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati zakonit sindikalni rad i sindikalno organizovanje radnika, niti izlagati sindikalne predstavnike bilo kakvim vrstama pritisaka zbog njihovog zakonitog rada i djelovanja.
- (2) Sindikat se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi u skladu sa Zakonom.

Član 68.

- (1) Poslodavac je dužan obezbjediti sindikatu slijedeće minimalne uslove za njegovo djelovanje:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka, besplatno;
 - upotrebu telefona, telefaksa, te drugih neophodnih tehničkih sredstava i pomagala u mjeri nužnoj za nesmetan sindikalni rad;
 - obračun i doznačavanje sindikalne članarine;
 - 20 sati plaćenog odsustva u toku radnog vremena mjesečno sindikalnom predstavniku koji zastupa do 500 radnika;
 - u privrednom društvu koje broji više od 500 radnika profesionalno obavljanje sindikalne funkcije najviše jednom sindikalnom predstavniku, uz naknadu plaće od poslodavca u skladu sa dogovorom između poslodavca i sindikata;
 - naknadu plaće ostalim sindikalnim predstavnicima za vrijeme obrazovanja, kao i za vrijeme prisustvovanja sastancima, skupštinama i kongresima viših nivoa sindikata, u skladu sa članom 52. ovog ugovora.
- (2) U privrednim društvima koja broje preko 1000 radnika, poslodavac i sindikat će sporazumom ili pojedinačnim kolektivnim ugovorom nastojati dogovoriti i druge vidove podrške radu sindikata, u skladu sa potrebama sindikata.

Član 69.

- (1) Predstavnicima sindikata poslodavac je dužan obezbjediti nesmetan pristup svim radnim mjestima ako je to potrebno za obavljanje sindikalne funkcije i zaštitu prava radnika, na način koji neće ometati tehnološki proces rada niti ugrožavati sigurnost na radu.
- (2) Predstavnicima sindikata poslodavac će omogućiti da ističu obavještenja, proglase i druge akte sindikata na onim mjestima gdje će biti dostupni i vidljivi svim radnicima.
- (3) Poslodavac je dužan da predstavnicima sindikata dozvoli da radnicima dostavljaju informativne biltene, publikacije, letke i druga dokumenta sindikata na način koji neće remetiti nesmetano odvijanje tehnološkog procesa rada.

Član 70.

- (1) Poslodavac je dužan sindikalnog predstavnika nakon prestanka njegove profesionalne funkcije koju je obavljao unutar privrednog društva ili u organizaciji izvan privrednog društva vratiti na poslove koje je obavljao prije izbora na funkciju, odnosno druge odgovarajuće poslove.
- (2) Poslodavac se obavezuje da će najstrožije sankcionisati bilo kakvo šikaniranje sindikalnog predstavnika koji se nakon prestanka funkcije vratio na posao, od strane njegovih pretpostavljenih ili drugih radnika.

XI. POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I ZAKLJUČIVANJA KOLEKTIVNIH UGOVORA**Član 71.**

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

Član 72.

Strane kolektivnog ugovora dužne su u dobroj vjeri pregovarati o zaključenju kolektivnog ugovora u vezi pitanja koja mogu biti predmet kolektivnog ugovora, u skladu sa Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

Član 73.

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

Član 74.

Svaka strana potpisnica ima pravo da otkáže ovaj ugovor, ukoliko:

- druga strana ne prihvati u roku od 15 dana prijedlog za pregovore o izmjenama i dopunama ovog ugovora, ili u istom roku ne odgovori na pisani zahtjev druge strane za otpočinjanje pregovora;
- kad prihvati pregovore, ako se u roku od tri mjeseca ne postigne dogovor o izmjenama i dopunama ovog ugovora;
- ukoliko tokom važenja ovog ugovora, dođe do promjene značenja nekog od pojmova iz njegovih odredbi, na osnovu nekog drugog propisa, a druga strana ne prihvati usklađivanje takvih odredbi u roku od 15 dana od dana dostavljanja prijedloga druge strane.

Član 75.

- (1) Otkazni rok u slučajevima iz prethodnog člana je 60 dana, od dana dostavljanja pismenog otkaza drugoj strani.
- (2) Nakon isteka otkaznog roka iz prethodnog stava, ovaj ugovor prestaje da se primjenjuje.

Član 76.

Strane potpisnice mogu sporazumno otkazati ovaj ugovor u bilo koje vrijeme. Sporazumom iz prethodnog stava, regulišu se pitanja: otkaznog roka, važenja i primjene ovog ugovora i druga pitanja.

XII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

1. Mirovno vijeće

Član 77.

Postupak mirenja u kolektivnim radnim sporovima provodi se u skladu sa Zakonom o radu.

2. Arbitraža

Član 78.

- (1) Strane u sporu se mogu dogovoriti da rješavanje sporova povjere arbitraži.
- (2) Arbitražno vijeće se formira na prijedlog bilo koje strane u sporu.
- (3) Broj arbitara je neparan (najmanje 3).
- (4) Svaka strana imenuje isti broj arbitara koji imaju svoje zamjenike, a predsjednika i njegove zamjenike strane imenuju sporazumno, iz reda istaknutih naučnih i stručnih radnika i uglednih građana koji nisu u poslovnoj ili drugoj vezi ni sa jednom stranom.
- (5) Arbitraža donosi odluku po pravičnosti, u skladu sa zakonom.
- (6) Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

XIII. ŠTRAJK

Član 79.

- (1) Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga radi zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa radnika svojih članova, u skladu sa zakonom.
- (2) Štrajk se najavljuje poslodavcu u pismenoj formi, najkasnije deset dana prije početka štrajka.

- (3) Sindikat će voditi štrajk poštujući odredbe Zakona o radu, Zakona o štrajku, Pravila sindikata o organizovanju i vođenju štrajka i ovog Ugovora.

- (4) Ukoliko je štrajk organizovan i vođen na način iz stava 1. i 2. ovog člana, isti ne predstavlja povredu ugovora o radu.

Član 80.

- (1) U proizvodnim cjelinama koje zbog tehnoloških specifičnosti ne mogu potpuno obustaviti rad, poslodavac zajedno sa Sindikatom određuje poslove koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka, kao i broj neposrednih izvršilaca koji ne mogu odsustvovati sa rada na tim poslovima za vrijeme štrajka, u skladu sa Zakonom o štrajku.
- (2) Broj radnika iz stava 1. ovog člana utvrđuje se sporazumom poslodavca i sindikata, u skladu sa Zakonom.

Član 81.

Sindikat može organizovati i štrajk upozorenja u trajanju od najduže 2 sata, u skladu sa Zakonom o štrajku.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 82.

Poslodavci su dužni pravilnike o radu i ugovore o radu, ukoliko nisu u skladu sa ovim Ugovorom, uskladiti u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

Član 83.

- (1) O svim pitanjima za koja je ovim Ugovorom propisano da se regulišu prvenstveno pojedinačnim kolektivnim ugovorom, kao i o drugim pitanjima za koja je Zakonom o radu propisano da se regulišu kolektivnim ugovorom, poslodavac i sindikat će stupiti u pregovore radi zaključenja pojedinačnog kolektivnog ugovora, osim ako:
 - 1) kod poslodavca nije osnovan sindikat ili nijedan sindikat ne ispunjava uslove reprezentativnosti;
 - 2) nijedan učesnik kolektivnog ugovora ne pokrene inicijativu za početak pregovora radi zaključivanja kolektivnog ugovora.
- (2) Ako se kolektivni ugovor ne zaključi u roku od 45 dana od pokretanja inicijative za početak pregovora učesnici kolektivnog ugovora dužni su da vode, odnosno da nastave pregovore u dobroj vjeri.

Član 84.

Za primjenu, provođenje i tumačenje ovog ugovora potpisnici će u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora formirati posebnu Komisiju od šest članova, u kojoj će svaka od ugovornih strana biti zastupljena sa po tri člana.

Član 85.

- (1) Ovaj ugovor se zaključuje na period od godinu dana od dana njegovog stupanja na snagu.
- (2) Nakon isteka roka iz prethodnog stava, ovaj ugovor važi i primjenjuje se narednih 90 dana.

Član 86.

- (1) Ugovorne strane imaju pravo da pokrenu postupak izmjena i dopuna ovog kolektivnog ugovora, najkasnije 30 dana prije njegovog isteka.
- (2) Ukoliko nijedna strana ne predloži izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora, smatraće se da je njegovo važenje produženo za period na koji je ovaj kolektivni ugovor zaključen.
- (3) Ugovorne strane su saglasne da se produženje iz stava 2. ovog člana ne odnosi samo na prvu godinu već za svaku narednu godinu, sve dok ugovorne strane ne otkážu ovaj ugovor ili ne pokrenu izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora.

Član 87.

Do formiranja vijeća zaposlenika, sindikat kod poslodavca će vršiti prava koja se odnose na vijeće zaposlenika u smislu odredbi Zakona o vijeću zaposlenika.

Član 88.

Nadzor nad primjenom ovog ugovora vrši federalni, odnosno kantonalni inspektor rada.

Član 89.

Za vrijeme trajanja ovog Ugovora kao i pojedinačnog kolektivnog ugovora, ukoliko poslodavac poštuje odredbe istih, Sindikat neće organizovati štrajk.

Član 90.

- (1) Ovaj ugovor se potpisuje u pet (5) istovjetnih primjeraka.
- (2) Po zaključenju, ovaj ugovor se objavljuje u "Službenim novinama Federacije BiH".
- (3) Ovaj ugovor stupa na snagu naredni dan od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".
- (4) Stupanjem na snagu ovog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u djelatnosti proizvodnje i prerade metala u Federaciji Bosne i Hercegovine od 05.08.2021. godine ("Službene novine Federacije BiH", broj 63/21, 87/22).

Broj 175/25
30. jula 2025. godine

Broj 01-98-VII/25
30. jula 2025. godine

Na strani radnika:
Sindikat metalaca
Federacije BiH

Predsjednik
Almir Salihović, s. r.

Na strani poslodavaca:
Udruženje poslodavaca
Federacije BiH/
Grupacija poslodavaca za
djelatnost metalne industrije
u Federaciji BiH

Predsjednik
pregovaračkog tima
Elvedin Čosatović, s. r.

(SI-1165/25-F)

REGULATORNI ODBOR ŽELJEZNICA BOSNE I HERCEGOVINE

1386

Na osnovu člana 2. i člana 8. Zakona o željeznicama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", broj 52/05), člana 16, člana 61. i člana 99. Zakona o upravi ("Službeni glasnik BiH", broj 32/02, 102/09 i 72/17), direktor Regulatornog odbora željeznica Bosne i Hercegovine donosi

PRAVILNIK¹ O PRIMJENI TEHNIČKIH SPECIFIKACIJA INTEROPERABILNOSTI (TSI) KOJE SE ODOSE NA PODSISTEM "TELEMATSKIE APLIKACIJE ZA PRIJEVOZ PUTNIKA"

Član 1.

(Predmet i svrha)

- (1) Pravilnik o primjeni TSI koje se odnose na podsistem "telematske aplikacije za prijevoz putnika" (u daljem tekstu: Pravilnik) se odnosi na element "aplikacije za prijevoz putnika" pod sistema "telematske aplikacije".
- (2) Svrha ovog Pravilnika je da se utvrde postupci i interfejsi između učesnika kod pružanja usluge prijevoza putnika kako

bi se posredstvom široko dostupnih tehnologija osigurale informacije i izdale vozne karate putnicima.

Odredbama Pravilnika definiraju se postupci razmjene informacija za: sisteme koji putnicima osiguravaju informacije prije i u toku putovanja, sisteme rezerviranja i plaćanje karata, upravljanje prtljagom, izdavanje vozni karata na putničkim blagajnama, automatima za prodaju vozni karata, u vozovima, posredstvom telefona, interneta ili drugih široko dostupnih informacionih tehnologija, upravljanje vezama između vozova i vezama sa drugim vidovima transporta.

- (3) Ovim Pravilnikom vrši se usklađivanje sa odredbama Uredbe Komisije (EU) br. 454/2011 od 05.05.2011. godine o tehničkoj specifikaciji interoperabilnosti pod sistema "telematske aplikacije za prijevoz putnika" transevropskog željezničkog sistema.
- (4) Navođenje odredbi Uredbe iz stava (2) ovog člana vrši se isključivo u svrhu praćenja i informiranja o preuzimanju pravne stečevine Evropske unije u zakonodavstvo Bosne i Hercegovine.

Član 2.

(Sprovođenje)

Ovaj Pravilnik se sprovodi u tri faze:

- prva faza u kojoj se uspostavljaju detaljne IT specifikacije, način upravljanja i glavni plan (faza jedan),
- druga faza u kojoj se razvija sistem razmjene podataka (faza dva),
- završna faza u kojoj se uvodi sistem razmjene podataka (faza tri).

Član 3.

(Područje primjene)

Ovaj Pravilnik se primjenjuje na sastavni dio "aplikacije za putnički promet" pod sistema "telematske aplikacije" na željeznicama u Bosni i Hercegovini, definiranog u Prilogu A tačka 2.6. Pravilnika o primjeni funkcionalnih i tehničkih zahtjeva na pod sisteme u ŽS BiH (JTP GEN-B) ("Službeni glasnik BiH", broj 79/20).

Član 4.

(Skratčenice)

Za potrebe ovog Pravilnika koriste se sljedeće skratčenice:

- a) BiH - Bosna i Hercegovina
- b) ROŽ BiH - Regulatorni odbor željeznica Bosne i Hercegovine
- c) Nadležno tijelo- nacionalno (državno) tijelo za sigurnost (NSA)²,
- d) TSI - Tehnička specifikacija za interoperabilnost
- e) EN - Evropska norma
- f) ERA - Agencija Evropske unije za željeznice (Agencija)
- g) UI/IM - Upravljač infrastrukture
- h) ŽP/RU - Željeznički prijevoznik
- i) OTIF - Međuvladina organizacija za međunarodni željeznički transport
- j) COTIF - Konvencija o međunarodnom željezničkom prometu - ("Službeni glasnik BiH" - Međunarodni ugovori", broj 2/06)
- k) IRT vozna karta: vozna karta sa rezervacijom,
- l) NRT vozna karte: vozna karta bez rezervacije,
- m) TAP: telematske aplikacije za prijevoz putnika,
- n) TAF: telematske aplikacije za prijevoz robe
- o) RM: osobe (lica) smanjene pokretljivosti,

¹ Pravilnik objavljen u "Službenom glasniku BiH", broj 43/25

² Do usvajanja nove sistematizacije o radu ROŽ BiH trenutno navedene poslove obavlja Odjel za analitičke poslove, certificiranje i kontrolu u sklopu ROŽ BiH.