

Pregled Dokumentata |
Broj 37/18

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

Službene novine Federacije BiH, broj 37/18

Na osnovu člana 137. i 138. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", br. 26/16), Sindikat BH Pošta Sarajevo, u konsultaciji sa Sindikatom Hrvatske pošte Mostar (u daljnjem tekstu - Sindikati) i Vlada Federacije Bosne i Hercegovine - Federalno ministarstvo prometa i komunikacija, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA PODRUČJE DJELATNOSTI POŠTANSKOG SAOBRAĆAJA

I - OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obaveze radnika iz rada i po osnovu rada, kao i prava i obaveze potpisnika Ugovora.

Pod pojmom Poslodavac podrazumijevaju se preduzeća "JP BH POŠTA" d.o.o. Sarajevo i "Hrvatska pošta" d.o.o. Mostar, kao i druge organizacije koje se bave pružanjem poštanskih i drugih usluga, a koje daju radniku posao na osnovu ugovora o radu.

Pod pojmom radnik u smislu ovog ugovora, podrazumijeva se fizička osoba koja je, na osnovu ugovora o radu, zaposlena kod Poslodavca.

Član 2.

Primjena najpovoljnijeg prava

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno zakonom, ovim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, a u skladu sa Zakonom o radu.

Član 3.

Radni odnos zasniva se u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Poslodavac koji, u skladu sa utvrđenim uvjetima, vrši izbor radnika za određeno radno mjesto, na način utvrđen odredbama Pravilnika o radu.

Potrebe za preraspodjelom radnika Poslodavac može rješavati internim oglasom.

Član 4.

Ugovor o radu sa odabranom osobom, budućim radnikom, može se zaključiti:

- na neodređeno vrijeme sa punim ili nepunim radnim vremenom,
- na određeno vrijeme sa punim ili nepunim radnim vremenom,
- na neodređeno ili određeno vrijeme uz probni rad.

Prilikom stupanja na rad, organizaciona jedinica Poslodavca, u kojoj radnik zasniva radni odnos, mora omogućiti radniku upoznavanje sa općim aktima Poslodavca, kojima se utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa.

Poslodavac može, pod određenim uvjetima, sa zainteresiranom osobom zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova.

Zaključivanje ugovora iz stava 1. i 3. ovog člana vrši se u skladu sa Zakonom o radu, ovim Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.

Član 5.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi i, pored podataka utvrđenih Zakonom o radu, treba sadržati i podatke o:

- posebnim uvjetima rada za određena radna mjesta (otežani, opasni i slično);
- osiguranju sredstava i mjerama zaštite na radu;
- probnom radu i stručnom ispitu za određena radna mjesta;
- drugim uvjetima utvrđenim Pravilnikom o radu, Pravilnikom o zaštiti na radu i drugim aktima.

Probni rad:

Član 6.

Ako je za određene poslove Pravilnikom o radu predviđen probni rad, kao uslov za zasnivanje radnog odnosa, Poslodavac je dužan odrediti stručnu osobu ili tijelo koje će pratiti i ocijeniti radnika.

Probni rad može trajati najduže 6 (šest) mjeseci.

Član 7.

Po završetku probnog rada, stručna osoba ili tijelo dužno je radniku i Poslodavcu saopćiti ocjenu o stručnim sposobnostima, kao i radnoj disciplini radnika.

Ukoliko do isteka roka probnog rada, a najduže 5 (pet) dana po isteku toga roka, stručna osoba ili tijelo ne saopće svoju ocjenu, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Otkazni rok, za radnika koji nije zadovoljio na probnom radu, iznosi najmanje 7 (sedam) dana.

Član 8.

Probni rad se može produžiti za vrijeme opravdane odsutnosti s posla (bolest, povreda na radu bez krivnje radnika i sl.).

Na probni rad primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Prijem pripravnika:

Član 9.

Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme sa pripravnikom u skladu s odredbama Zakona o radu.

Član 10.

Pripravnički staž može se utvrditi u trajanju do godine dana i to:

- 6 (šest) mjeseci za pripravnike sa KV, SSS i VKV spremom,
- 12 (dvanaest) mjeseci za pripravnike sa VŠS i VSS spremom.

Član 11.

Osposobljavanje pripravnika i polaganje pripravničkog ispita vrši se u skladu sa odredbama Pravilnika o radu.

Po završetku pripravničkog staža, pripravnik polaže pripravnički ispit pred stručnom komisijom, čiji sastav određuje Poslodavac.

Član 12.

Trajanje pripravničkog staža može se produžiti za vrijeme opravdane odsutnosti s posla (bolest, povreda na radu bez krivnje radnika i sl.).

Odluku o produženju trajanja pripravničkog staža donosi Poslodavac.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Član 13.

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

Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stava 1. ovoga člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.

Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.

Poslodavac dostavlja kopiju ugovora iz stava 3. ovoga člana u roku osam dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.

Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava po osnovi osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac u skladu sa propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

Licu za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

III - RADNO VRIJEME, ODMORI I ODSUSTVA

Radno vrijeme

Član 14.

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

Dnevno radno vrijeme radnika utvrđuje Poslodavac, u skladu sa Pravilnikom o radu.

Raspored radnog vremena, odnosno početak i završetak radnog vremena, utvrđuje Poslodavac, uz prethodne konsultacije sa vijećem zaposlenika, odnosno Sindikatom.

Shodno stavu 3 ovog člana, Sindikat je saglasan da Uprava Društva vrši raspored radnog vremena u ime Poslodavca, uz obavezu poštivanja prava i interesa radnika utvrđenih Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i Zakonom o vijeću uposlenika.

U slučaju da se ukaže potreba, ovlašteno lice Poslodavca može svojom odlukom uvesti pripravnost za obavljanje određenih poslova.

Vrijeme pripravnosti za rad i visina naknade za vrijeme pripravnosti utvrdiće se odredbama Pravilnika o radu.

Član 15.

U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim neophodne potrebe, radnik je, na zahtjev Poslodavca, obavezan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 8 sati sedmično.

Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu Poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada.

Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, trudnici, majci, odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa djeteta povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.

Trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do 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 šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Inspekcija rada zabranit će prekovremeni rad uveden suprotno st. 1-4. ovog člana.

Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je nužno da se otklone, odnosno spriječe razlozi, uzroci i štetne posljedice zbog kojih je uveden, a najviše do 8 sati sedmično.

Član 16.

Rad u vremenu između 22 (dvadeset dva) uvečer i 06 (šest) sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

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

Odmori i odsustva

Član 17.

U skladu sa Zakonom o radu, Poslodavac osigurava radnicima sljedeće odmore u trajanju:

- radnik koji radi duže od 6 sati dnevno ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta koji se koristi u toku radnog vremena po rasporedu radnog vremena, s tim da se ne uračunava u radno vrijeme i da ne može biti na početku ili na kraju radnog vremena;
- odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno;
- sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno;
- godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana;
- godišnji odmor radnika koje, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

Član 18.

Radnicima koji su tokom rada izloženi štetnim zračenjima, Poslodavac je dužan osigurati odmor na svakih 60 (šezdeset) minuta rada, po 10 (deset) minuta odmora, koji ulazi u radno vrijeme.

Pravilnikom o zaštiti na radu utvrđuju se radna mjesta iz stava 1. ovog člana.

Godišnji odmori:

Član 19.

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

Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ovoga člana, ima pravo na jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada u skladu sa Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Odsustvo s rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uslovljeno voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovoga člana.

Član 20.

Dužina godišnjeg odmora duže od najkraće propisanog Zakonom o radu zavisi od:

- dužine radnog staža;
- stručne spreme i grupe složenosti poslova;
- posebnih uvjeta rada;
- posebnih socijalnih uvjeta.

Član 21.

Prema dužini radnog staža, dužina godišnjeg odmora uvećava se:

- do 5 godina radnog staža za 1 radni dan;
- od 5 - 10 godina radnog staža za 2 radna dana;
- od 10 - 15 godina radnog staža za 3 radna dana;
- od 15 - 20 godina radnog staža za 4 radna dana;
- od 20 - 25 godina radnog staža za 5 radnih dana;
- od 25 - 30 godina radnog staža za 6 radnih dana;
- 30 i više godina radnog staža za 7 radnih dana.

Kao navršena godina radnog staža uzima se godina radnog staža koju radnik navršava do donošenja odluke o korištenju godišnjeg odmora.

Pod radnim stažom u smislu ovog Kolektivnog ugovora podrazumijeva se evidentirani radni staž u radnoj knjižici, odnosno u odgovarajućim evidencijama, u koji se ne uračunava ni posebni ni beneficirani staž.

Član 22.

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

- NKV, PKV, NSS 1 dan;
- KV, SSS 2 dana;
- VKV, VŠS 3 dana;
- VSS 4 dana.

Član 23.

S obzirom na uvjete rada za radnike koji rade na neposrednom održavanju ili remontima objekata te na visini, pod zemljom, na visokim ili niskim temperaturama, u vlazi ili buci, koji rade na terenu ili u nadzoru na izgradnji objekata duže od 60 (šezdeset) dana u toku godine, kao i za radnike koji rade u smjenama (dvije ili tri smjene), u turnusima i na dostavi, dužina godišnjeg odmora uvećava se za 2 (dva) radna dana.

Uvećavanja godišnjeg odmora po osnovama iz prethodnog stava ne mogu se kumulirati.

Član 24.

Radnik koji živi pod posebnim socijalnim i zdravstvenim uslovima ima pravo na uvećanje godišnjeg odmora i to:

- Radnica-majka, za svako dijete do 15 godina starosti - 1 radni dan;
- Radnik invalid sa preostalom radnom sposobnošću za rad sa punim radnim vremenom - 2 radna dana;

- Radnik sa tjelesnim oštećenjima iznad 60% - 1 radni dan;
- Samohranim roditeljima djece do 15 godina - 2 radna dana.

Član 25.

Godišnji odmor se može koristiti u toku čitave kalendarske godine na osnovu plana korištenja godišnjeg odmora, koji donosi Poslodavac u skladu potrebama radnika i procesa rada, a najkasnije do 1. marta za tekuću godinu.

U dane godišnjeg odmora ne ubrajaju se praznici, blagdani, neradni dani, subota i nedjelja.

Član 26.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio se koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Drugi dio godišnjeg odmora, koji je utvrđen u odluci o korištenju godišnjeg odmora, može se koristiti u više navrata, na zahtjev radnika i uz odobrenje neposrednog rukovodioca. Za korištenje drugog dijela godišnjeg odmora u više navrata neće se donositi posebna odluka, ali će se broj dana iskorištenog godišnjeg odmora tokom mjeseca evidentirati u Evidenciji o broju sati za obračun plaće (šiht lista) za taj mjesec.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti neposrednog rukovodioca najmanje 3 (tri) dana prije njegovog korištenja.

Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora u smislu stava 2. ovoga člana, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.

Član 27.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

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.

Odsustvo sa rada

1. Plaćeno odsustvo

Član 28.

Radnik ima pravo odsustva sa rada uz naknadu plaće do 7 (sedam) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini i to:

- sklapanje braka radnika do 5 radnih dana;

- rođenje djeteta radnika do 5 radnih dana;
- sklapanje braka djeteta radnika do 3 radna dana;
- smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka do 5 radnih dana;
- smrt roditelja supružnika do 3 radna dana;
- smrt brata i sestre do 3 radna dana;
- smrt roditelja po ocu i majci do 3 radna dana;
- teža bolest člana uže porodice do 3 radna dana;
- otklanjanje štetnih posljedica elementarnih nepogoda do 3 radna dana;
- vjerskih praznika i tradicijskih potreba do 2 radna dana;
- obrazovanje za potrebe sindikalnog rada članova CSO do 3 radna dana;
- selidba i izgradnja vlastite stambene kuće ili stana do 3 radna dana;
- reguliranje prava na penziju do 2 radna dana;
- za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja ili usavršavanja za potrebe poslodavca do 3 radna dana.

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

Za svaki smrtni slučaj predviđen ovim članom radnik ima pravo na plaćeno odsustvo nezavisno o broju dana plaćenog odsustva koje je tokom godine iskoristio po drugim osnovama.

Pod težom bolešću smatraju se bolesti utvrđene listom teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda, temeljem kojih državni službenik, odnosno namještenik, ostvaruje pravo na nadoknadu za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti.

Dobrovoljni davaoci krvi imaju pravo do 2 (dva) uzastopna dana za svako davanje krvi koji se računaju kao da su na radu. Pravo na slobodne radne dana dokazuje se potvrdom nadležne medicinske ustanove u kojoj je data krv. Ovo pravo može se koristiti samo na dan dobrovoljnog davanja krvi i narednog dana.

Dužina trajanja plaćenog odsustva iz ovog člana utvrđuje se na osnovu pisanog zahtjeva radnika. 2.

Neplaćeno odsustvo

Član 29.

Radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo), u trajanju do godinu dana, radi neophodnih privatnih poslova u sljedećim slučajevima:

- radi teže bolesti člana uže porodice, odnosno kućanstva
- radi liječenja, odnosno oporavka, prema preporuci ljekara,
- radi izgradnje ili popravke kuće ili stana,
- radi obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na lični trošak,

- radi učešća u društvenim, kulturnim i sportskim manifestacijama,
- i drugim opravdanim razlozima.

Radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju od 2 (dva) dana radi zadovoljenja svojih vjerskih i tradicijskih potreba.

Odluku o tome donosi ovlaštena osoba u skladu sa Pravilnikom o radu.

Član 30.

Radnik koji je kandidat za neku od javnih dužnosti u organe Bosne i Hercegovine, Federacije, kantona, grada i općine, za vrijeme predizborne kampanje ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do dvadeset radnih dana.

O korištenju odsustva iz stava 1. ovoga članka radnik mora obavijestiti poslodavca najmanje tri dana ranije.

Na zahtjev radnika, umjesto odsustva iz stava 1. ovoga članka, radnik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do prvog dana glasanja.

Ako je za sticanje ili ostvarivanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, neplaćeno odsustvo iz stava 1. ovoga člana izjednačava se s vremenom provedenim na radu.

Radniku izabranom, odnosno imenovanom, na neku od javnih dužnosti, prava i dužnosti iz radnog odnosa, na njegov zahtjev miruju, a najduže četiri godine od dana izbora, odnosno imenovanja.

Na radnike iz prethodnog stava primjenjuju se odredbe Zakona o radu koje se odnose na prava radnika izabranog na profesionalnu funkciju u sindikatu.

IV - ZAŠTITA RADNIKA

Član 31.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u skladu s odredbama Zakona o radu.

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 obavijestiti poslodavca i nadležnu inspekciju rada.

Član 32.

Poslodavac je obavezan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprečava nastanak nesreće.

Poslodavac je obavezan osigurati potrebne uvjete za zaštitu na radu.

Poslodavac je obavezan, prilikom uvođenja novih tehnologija, informirati radnike o tehnološkim karakteristikama i mogućim uticajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Zaštita radnika ostvarivat će se u skladu sa odredbama Zakona o radu i drugim pozitivnim zakonskim propisima.

Dužnost je radnika brinuti se o vlastitom zdravlju i sigurnosti, kao i o zdravlju i sigurnosti drugih sa kojima radi.

Član 33.

Radnik ima pravo odbiti da radi na poslovima od kojih mu prijete neposredna opasnost po život i zdravlje, zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti Poslodavca i nadležnu inspekciju rada.

Član 34.

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

Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka mjerodavna zdravstvena ustanova ili ovlaštenu liječniku utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

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

Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac može, nakon provedenih konzultacija s vijećem uposlenika, odnosno Sindikata, otkazati radniku ugovor o radu.

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

Poslodavac može, jednom godišnje, organizirati besplatne sistematske ljekarske preglede i potrebnu vakcinaciju, specijalističke preglede, kao i periodične preglede u skladu sa pozitivnim zakonskim propisima.

Član 35.

Poslodavac može ugovoriti kolektivno osiguranje radnika pri vršenju i van vršenja redovnih poslova.

Član 36.

U pogledu zaštite žena i materinstva primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Član 37.

Po isteku prava na plaćeno porodiljsko odsustvo, utvrđeno Zakonom, jedan od roditelja može odsustvovati sa rada do 3 (tri) godine života djeteta.

Za vrijeme odsustva sa rada, u smislu stava 1. ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa miruju.

Član 38.

Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

U slučajevima i za vrijeme iz stava 1. ovoga članka, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

U slučaju iz stava 2. ovoga članka ugovor o radu na određeno vrijeme neće se smatrati ugovorom o radu na neodređeno

vrijeme u smislu člana 22. stav 4. Zakona o radu.

Poslodavac može, samo uz poštivanje odredbi Zakona o radu i Zakona o vijeću zaposlenika, otkazati ugovor o radu radniku sa promijenjenom radnom sposobnošću koja je utvrđena rješenjem nadležnog organa.

Član 39.

Radniku kojem je do prestanka ugovora o radu po sili zakona ostalo pet ili manje godina, ne može se ponuditi ugovor o radu sa manjim koeficijentom radnog mjesta od onog kojeg ima.

U slučaju potrebe za primjenom stava 1. ovog člana, kad ne postoji sistematizirano radno mjesto sa istim koeficijentom, radniku pripada razlika koeficijenta radnog mjesta sa kojeg se raspoređuje.

V - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Član 40.

Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenog Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuje se period isplate plaće koji ne može biti duži od 30 (trideset) dana.

Poslodavac je dužan radniku uručiti pismeni obračun bruto i neto plaće, prilikom njene isplate.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću ili je ne isplati u cijelosti, dužan je, do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun iznosa plaće koji je bio dužan isplatiti.

Obračun iz stava 4. ovog člana ima snagu izvršne isprave.

Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Član 41.

Osnovna plata je novčani iznos koji je poslodavac dužan isplatiti radniku za rad sa punim radnim vremenom i normalnim uvjetima rada za odgovarajući posao u skladu sa posebnim zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Plaća za obavljene rad i puno vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

- osnovne plaće,
- dijela plaće po osnovu radnog učinka, ukoliko je isti ostvaren, i
- uvećane plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan sedmičnog odmora, praznika ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi.

Osnovna plaća je proizvod najniže neto satnice prije oporezivanja, broja radnih sati u mjesecu i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje radnik obavlja u skladu s Pravilnikom o radu. Dio plaće za radni učinak isplaćuje se kao rezultat ostvarenja normi, rezultata rada i poslovanja, obima poslova, rezultata ocjenjivanja i drugih elemenata u skladu s pravilnikom o radu.

Član 42.

Najniža osnovna plaća je osnovica za obračun neto plaće radnika.

Najniža neto satnica prije oporezivanja ne može biti manja od 2,60 KM.

Najniža neto satnica se može mijenjati ovisno od rezultata poslovanja, što će se regulisati pravilnikom o radu.

Utvrđeni iznos iz stava 2. ovog člana uvećava se za doprinose iz plaće u skladu sa posebnim zakonima.

Potpisnici kolektivnog ugovora su saglasni da zbog eventualnog ostvarivanja gubitka u poslovanju, nastanka krize koja je uslovljena elementarnim ili drugim nepogodama, ili zbog nepovoljnih tržišnih uslova rada, Poslodavac može utvrditi uslove, visinu, način i period primjene niže satnice od satnice utvrđene ovim članom sa reprezentativnim Sindikatom kod Poslodavca, ukoliko se za to ukaže potreba.

Član 43.

Osnovna plaća radnika povećava se od 0,4% do 0,6% za svaku godinu radnog staža, što će se preciznije regulisati Pravilnikom o radu, a može se korigovati u skladu sa rezultatima poslovanja, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Pod radnim stažom podrazumijeva se evidentirani radni staž u radnoj knjižici, odnosno u ostalim evidencijama, u koji se ne uračunava ni poseban staž ni beneficirani staž.

Član 44.

Najnižu satnicu utvrđuje Uprava Društva i Sindikat najkasnije do 01.12. u tekućoj godini, za narednu godinu.

Prilikom utvrđivanja najniže satnice vodit će se računa o rastu i padu BDP-a i inflacije.

Ukoliko se u roku iz stava 1. ovog člana, ne postigne dogovor o najnižoj satnici, utvrđena najniža satnica za prethodnu godinu primjenjuje se za narednu godinu ili do postizanja dogovora iz stava 1. ovog člana.

Član 45.

Koeficijenti, za platne grupe, sadrže sveukupne elemente (zahtjeve) radnog mjesta, složenost poslova, odgovornost i uvjete rada utvrdit će se Pravilnikom o radu.

Član 46.

U okviru grupe poslova iz prethodnog člana, sva radna mjesta razvrstavaju se u 6 (šest) grupa poslova i utvrđuju koeficijenti, zavisno od složenosti poslova radnih mjesta, kako slijedi:

Grupa poslova	koeficijent
Jednostavni, rutinski poslovi, koji se obavljaju po jedinstvenom postupku sa jednostavnim sredstvima rada;	1,00 - 1,30
Srednje složeni poslovi, na kojima se rad ponavlja, a stručnost je zasnovana na poznavanju procedura i sredstava rada, uz povremenu pojavu novih poslova;	1,31 - 1,80
Složniji poslovi, za čije obavljanje je potrebna samostalnost u vršenju poslova, sposobnost organiziranja, vođenja i pripreme rada;	1,81 - 2,10
Složniji i raznovrsniji poslovi, koji zahtijevaju konsultacije pri izvršavanju poslova, veći stepen samostalnosti i stručnosti u izvršavanju zadataka;	2,11 - 2,30

Poslovi koji zahtijevaju teorijsko i praktično znanje za obavljanje poslova, samostalnost i izraženu stručnost i kreativnost u njihovom izvršavanju;	2,31 - 3,00
Najsloženiji poslovi, koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost, dodatna specijalistička znanja, sposobnost vođenja poslova i rukovođenja, rada i razvoja, istraživačku sposobnost;	3,01 - 5,05

Na utvrđene koeficijente složenosti poslova Pravilnikom o radu utvrdit će se potrebne stručne spreme, uz učešće predstavnika Sindikata u radu komisije za izradu Pravilnika o radu.

Član 47.

Dodatak na osnovnu plaću za otežane uvjete rada (buka, vlaga, prašina, mračne prostorije, nepovoljni klimatski i atmosferski uvjeti, rad na visini, rad na dostavi (dostavljač - poštonoša), teški fizički naponi, elektromagnetsko zračenje i ostali uvjeti definisani Zakonom o zaštiti na radu) iznosi 5% od osnovne plaće radnika, a Pravilnikom o zaštiti na radu i Pravilnikom o radu utvrđuju se pripadajuća radna mjesta i način ostvarivanja prava na ovaj dodatak.

Član 48.

Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na 80% osnovne plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

Član 49.

Osnovna plaća radnika uvećava se:

- za rad noću - 35%;
- za prekovremeni rad - 40%;
- za rad na dan sedmičnog odmora - 20%;
- za rad u dane državnih praznika koji su po zakonu neradni - 60%.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Član 50.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme godišnjeg odmora;
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad usljed bolesti;
- za vrijeme porodijskog odsustva;
- za plaćeno odsustvo i državne praznike;
- za prekid rada (koji nije prouzrokovao radnik);
- za vrijeme odsutnosti sa posla zbog obrazovanja, stručnog osposobljavanja i prekvalifikacije na koje ga je uputio Poslodavac;

- i u drugim slučajevima, utvrđenim Zakonom o radu i Pravilnikom o radu.

Član 51.

Naknada plaće iz člana 50. isplaćivaće se u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i drugim zakonskim propisima.

Član 52.

Na temelju procjene rezultata rada (uspješnog poslovanja), Poslodavac može, iz raspoloživih sredstava, radnike nagraditi najviše do iznosa jedne njegove prosječne plaće obračunate za razdoblje tekuće godine.

VI - OSTALE ISPLATE RADNICIMA

Član 53.

Radniku pripada regres za korištenje godišnjeg odmora u visini do 70% prosječne neto plaće Federacije BiH, u godini koja prethodi isplati regresa, a ne manje od neoporezivog iznosa, pod uvjetom da Poslodavac prethodnu poslovnu godinu nije završio sa gubitkom.

Regres će Poslodavac isplatiti radnicima zaključno sa krajem mjeseca maja - svibnja.

Visinu regresa utvrđuju Uprava Društva i Sindikat poslodavca najkasnije do 31.03. u tekućoj godini i izuzetno mogu dogovoriti i manji iznos regresa od iznosa utvrđenog u stavu 1. ovog člana.

Član 54.

Poslodavac može nagraditi i stimulirati radnike povodom vjerskih praznika, nacionalnih i državnih praznika, kao i po osnovu ostvarenih ušteda, racionalizacija i inovacija u procesu rada.

Poslodavac će pitanje nagrađivanja i stimuliranja radnika bliže urediti općim aktima Društva.

Član 55.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u skladu sa Pravilnikom o radu.

Član 56.

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini njegove 4 (četiri) prosječne plaće, isplaćene u prethodna tri mjeseca, odnosno 4 (četiri) prosječne neto plaće isplaćene kod Poslodavca, ako je to za radnika povoljnije.

Član 57.

Radnik i Poslodavac mogu, pod uvjetima utvrđenim posebnim propisima zaključiti sporazum o ranijem odlasku radnika u penziju, u skladu sa posebnim programom Preduzeća, koji poslodavac može donijeti i istim se utvrđuje visina podsticajne otpremnine.

Primjena člana 57. ne isključuje primjenu člana 56. ovog kolektivnog ugovora.

Član 58.

Za doprinos u razvoju Društva, Poslodavac može radniku isplatiti nagradu na način i pod uslovima propisanim Pravilnikom o radu.

Član 59.

U slučaju smrti radnika, isplaćuje se novčana naknada u visini tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom statističkom podatku u "Službenim novinama Federacije BiH", na način i pod uslovima regulisanim Pravilnikom o radu.

U slučaju smrti uže porodice radnika (bračni drug, djeca, roditelji) isplaćuje se novčana naknada u visini dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom statističkom podatku u "Službenim novinama Federacije BiH", na način i pod uslovima regulisanim Pravilnikom o radu.

U slučaju nastanka teškog invaliditeta, 70% i više, ili teže bolesti radnika isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini tri prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom statističkom podatku u "Službenim novinama Federacije BiH", na način i pod uslovima regulisanim Pravilnikom o radu.

Pod težom bolešću smatraju se maligna oboljenja, te moždani i srčani udar koji za posljedicu imaju utvrđen stupanj invalidnosti i bubrežna oboljenja koja imaju za posljedicu transplantaciju bubrega, na način i pod uslovima regulisanim Pravilnikom o radu.

Pravo na jednokratnu novčanu pomoć u slučaju teškog invaliditeta, 70% i više, ili teže bolesti radnika, radnik može ostvariti samo jednom tokom trajanja radnog odnosa kod Poslodavca, bez obzira na broj težih bolesti.

U slučaju elementarne nepogode koju proglašni nadležni organ, poplave ili požara u vlastitom stanu ili kući ili zajedničkom domaćinstvu kod roditelja, u trenutku nastanka štetnog događaja, radniku se može isplatiti novčana naknada u visini maksimalno do dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom statističkom podatku u "Službenim novinama Federacije BiH", na način i pod uslovima regulisanim Pravilnikom o radu, odnosno stvarnog iznosa štete, ukoliko je ista manja od iznosa utvrđenog ovim stavom.

Radniku za rođenje svakog djeteta ili usvajanje svakog djeteta Poslodavac može isplatiti pomoć u visini dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom statističkom podatku u "Službenim novinama Federacije BiH", na način i pod uslovima regulisanim Pravilnikom o radu, a pravo na ovu pomoć ima samo jedan roditelj.

Član 60.

Radnik ima pravo na naknadu troškova koji nastaju upućivanjem radnika na službeno putovanje - dnevnicu u visini i na način utvrđen za Federalne organe uprave.

Naknada troškova za upotrebu vlastitog vozila za službene potrebe utvrdit će se općim aktima Preduzeća.

Član 61.

Radom na terenu podrazumijevaju se poslovi koji se, po svojoj prirodi, izvode na terenu, van mjesta zaposlenja i u trajanju dužem od 30 (trideset) dana neprekidno.

Naknada za rad na terenu - terenski dodatak, utvrđuje se u jednakom iznosu za sve radnike, zavisno od mjesta boravka na terenu (smještaj, ishrana i dr.).

Za rad na terenu utvrđuje se dnevni iznos terenskog dodatka u visini od:

- 95% dnevnice, ako za rad na terenu nije osiguran smještaj i ishrana u okviru Preduzeća
- 85% dnevnice, ako je za rad na terenu osigurana ishrana u okviru Preduzeća
- 80% dnevnice, ako je za rad na terenu osiguran smještaj u okviru Preduzeća
- 75% dnevnice, ako je za rad na terenu osiguran i smještaj i ishrana u okviru Preduzeća.

Član 62.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Član 63.

Poslodavac je obavezan radniku osigurati ishranu u toku radnog vremena (topli obrok). Ukoliko poslodavac ne osigura ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu od najmanje 1% od prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Dnevni iznos naknade za ishranu utvrđuje se do 31.12. u tekućoj godini za narednu godinu. Visina naknade, utvrđena na bazi prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku primjenjuje se za cijelu godinu.

Radniku ne pripada naknada za topli obrok za dane kada odsustvuje sa posla po bilo kojem osnovu (službeni put, plaćeno odsustvo, rad sa terenskim dodatkom, bolovanje i dr.).

Izuzetno potpisnici kolektivnog ugovora su saglasni da zbog eventualnog ostvarivanja gubitka u poslovanju, nastanka krize koja je uslovljena elementarnim ili drugim nepogodama, ili zbog nepovoljnih tržišnih uslova rada, može sa reprezentativnim Sindikatom kod Poslodavca, ukoliko se za to ukaže potreba, utvrditi i niži dnevni iznos naknade za topli obrok od iznosa utvrđenog ovim članom.

VII - NAKNADA ŠTETE

Član 64.

Naknada štete utvrđivaće se u skladu sa zakonima i općim aktima Preduzeća.

Član 65.

U pogledu zabrane takmičenja radnika s poslodavcem primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

VIII - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 66.

Ugovor o radu prestaje:

- a. smrću radnika;

- b. sporazumom poslodavca i radnika;
- c. kad radnik navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, odnosno najmanje 20 godina penzijskog staža, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
- d. kad radnik navrši 40 godina staža osiguranja, bez obzira na godine života, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore.
- e. danom dostave pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog gubitka radne sposobnosti;
- f. otkazom ugovora o radu;
- g. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- h. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju duljem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- i. ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju duljem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
- j. pravomoćnom odlukom mjerodavnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Otkaz ugovora o radu:

Član 67.

U slučajevima otkaza ugovora o radu radnik ima pravo na otkazni rok u skladu sa Zakonom o radu i Pravilnikom o radu.

Odredbe ovoga kolektivnog ugovora koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

U slučaju da radnik ne potpiše ponuđeni ugovor o radu s izmijenjenim uslovima u roku od osam dana, smatra se da je odbio ponuđeni ugovor što za posljedicu ima otkaz ugovora o radu - prestanak radnog odnosa.

Sindikati su saglasni da bez prethodne konzultacije organi nadležni za otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu nude radnicima ugovore o radu s izmijenjenim uslovima uz obavezu poštivanja prava utvrđenih odredbama Zakona o radu, ovog kolektivnog ugovora i Pravilnika o radu.

Član 68.

Radniku se otkaz ugovora o radu kod Poslodavca, s obrazloženim razlozima za donošenje tog akta, mora dostaviti u pismenom obliku, sa poukom o pravnom lijeku.

Član 69.

Za vrijeme otkaznog roka, radnik ima pravo odsustvovati sa rada, uz naknadu plaće, radi traženja novog zaposlenja, od 2 (dva) sata dnevno ili 1 (jedan) dan u sedmici.

Član 70.

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

Član 71.

Poslodavac koji u razdoblju od naredna tri mjeseca ima namjeru zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazati ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je konsultirati se sindikatom u skladu s članom 96., 109. i 110. Zakona o radu.

U slučaju otkaza ugovora o radu koji je opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga ili kada radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa primjenjivat će se odredbe Zakona o radu.

Sindikata je saglasan, da bez prethodne konzultacije, organi nadležni za otkaz ugovora o radu kada radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa, isti daju uz obavezu poštivanja prava utvrđenih odredbama Zakona o radu, ovog kolektivnog ugovora i pravilnika o radu.

Član 72.

Radnik koji je s 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 obveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na novčani iznos otpremnine koja se sastoji od dvije trećine mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Novčani iznos otpremnine isplaćuje se radniku nakon rješenja o prestanku radnog odnosa zbog tehnološkog viška, kada odluka postane konačna.

U svakom slučaju, otpremnina ne može biti veća od 6 (šest) prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

IX - OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA

Član 73.

Prava i obaveze u vezi sa obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem za rad uređuju se Pravilnikom o radu i u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Obrazovanje radnika za potrebe Poslodavca urediće se posebnim općim aktom.

X - OSTVARIVANJE PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Član 74.

Radnik će svoja prava iz radnog odnosa ostvarivati po postupku i na način utvrđen Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i općim aktima Društva.

Član 75.

Ako se zbog prodaje, nasljeđivanja, spajanja, pripajanja, podjele ili druge promjene oblika organiziranja, promijeni osoba ili pravni položaj Poslodavca, sve obaveze iz Kolektivnog ugovora, ugovora o radu i svih drugih akata, koje se odnose na radnike,

prenose se na novog Poslodavca.

XI - DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Član 76.

Sindikata je samostalna, dobrovoljna i interesna organizacija zaposlenih u poštanskom saobraćaju, strukovna, nezavisna od državnih organa, vjerskih institucija, političkih stranaka i Poslodavca, organizirana u sindikalne organizacije, podružnice i sindikalne grupe koji svoju aktivnost zasniva na Ustavu Federacije Bosne i Hercegovine, svom Statutu i međunarodnim dokumentima.

Član 77.

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

Područje rada Sindikata, utemeljeno Statutom i Programom, je sindikalno organiziranje radnika kod Poslodavca, aktivno učešće u donošenju normativnih akata kod Poslodavca i zaštita prava radnika.

Sindikata se neće baviti poslovnom politikom, politikom obaveza i razvoja Poslodavca, tehnološkim i ekonomsko-komercijalnim procesom, ukoliko ne utiču negativno na prava radnika.

Član 78.

Poslodavac je dužan da Pravilnikom o radu predvidi i osigura uslove za rad i djelovanje Sindikata i to na sljedeći način:

- obračunavati i iz plaće radnika odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu suglasnost radnika, te je redovno uplaćivati na račun Sindikata;
- u skladu sa mogućnostima pružati stručnu, tehničku i administrativnu pomoć u radu, uključujući i pomoć pri obustavi sindikalnih kredita;
- po potrebi pozivati predsjednika Sindikata na sjednicu Uprave Društva i Nadzornog odbora kada se razmatra i odlučuje o pitanjima iz područja rada Sindikata;
- o donošenju Pravilnika o radu poslodavac se obavezno konsultuje sa Sindikatom;
- omogućiti predstavnicima Sindikata plaćeno odsustvo sa rada radi učešća u radu organa Sindikata i to: članovima Centralnog odbora i članovima komisija Sindikata do 20 (dvadeset) radnih dana, a povjerenicima i članovima sindikalnih odbora organizacija do 10 (deset) radnih dana tokom jedne kalendarske godine;
- Poslodavac će Centralnom odboru Sindikata staviti na raspolaganje kancelariju opremljenu odgovarajućim namještajem i opremom radi održavanja sjednica;
- Rukovodioci dijelova preduzeća će staviti na raspolaganje prostoriju sa namještajem i opremom za rad sindikalne podružnice.

Član 79.

Poslodavac i Sindikat će partnerski odnos ostvariti posredstvom generalnog direktora i predsjednika Sindikata.

Generalni direktor ili predstavnik kojeg je on ovlastio obavezni su primiti predsjednika Sindikata na njegov zahtjev.

Rukovodioci dijelova preduzeća su obavezni primiti predsjednika osnovne sindikalne organizacije na njegov zahtjev.

Član 80.

Sindikat će pristupiti štrajku kao metodu sindikalne akcije u skladu sa Zakonom, pri tome vodeći računa da se osigura funkcioniranje sistema pošta u skladu sa važećim Zakonom o štrajku.

Član 81.

Funkcija predsjednika i sekretara samostalnog Sindikata obavlja se profesionalno:

- za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcije, radniku pripada plaća u visini plaće koju bi imao da je radio na svom radnom mjestu ili po aktima Sindikata, ukoliko je povoljnije za njega,
- za vrijeme obavljanja profesionalne funkcije, radnik ima pravo i na sva druga prava iz radnog odnosa kao da je radio u punom radnom vremenu, osim dijela plaće za radni učinak,
- plaću koju bi radnik iz prethodnog stava ovog člana ostvario da je radio na svom radnom mjestu isplaćuje poslodavac, a razliku Sindikat;
- radnik koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika i sekretara samostalnog Sindikata ima pravo, po isteku mandata vratiti se na ranije poslove ili drugo odgovarajuće radno mjesto.

Član 82.

Prilikom primjene i provođenja ovog kolektivnog ugovora, poslodavac se obavezuje da će poštivati Zakon o vijeću zaposlenika i sve obaveze koje iz njega proizlaze, osim u slučajevima i na način predviđen ovim kolektivnim ugovorom.

Sindikat je dužan odluku o izboru sindikalnih povjerenika, predsjednika osnovnih sindikalnih organizacija i predsjednika Sindikata dostaviti poslodavcu.

XII - METODA SINDIKALNE AKCIJE**Član 83.**

Sindikat će metode sindikalne akcije koristiti tako što će njihov nosilac biti Centralni odbor -Predsjedništvo Sindikata, a partner direktor - predsjednik Uprave.

Pojedini oblici sindikalnih aktivnosti i rokovi rješavanja su sljedeći:

METOD SINDIKALNE AKCIJE	NAČIN RJEŠAVANJA	ROK RJEŠAVANJA
Zahtjev	Pismeno	15 - 30 dana
Posredovanje	Predstavnici	1 - 3 dana
Arbitraža	Komisijski	30 dana
Pregovaranje	Predstavnici	30 dana
Usaglašavanje	Predstavnici	15 dana
Najava štrajka	Pismeno	15 dana

Štrajk upozorenja	Pismeno	3 dana
-------------------	---------	--------

XIII - RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 84.

Kolektivni radni sporovi o primjeni, izmjeni i dopuni, odnosno otkazivanju ovog ugovora ili drugog sličnog spora, koji se nisu mogli riješiti dogovorom potpisnika ovog ugovora, rješavaće se u postupku mirenja, a u skladu sa Zakonom o radu.

Član 85.

U pogledu mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Član 86.

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

U postupku mirenja ispituju se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a po potrebi prikupljaju se i drugi dokazi i saslušavaju svjedoci. Mirovno vijeće sastavlja pismeni prijedlog nagodbe.

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

Član 87.

Strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora, sporazumno, povjeriti arbitraži.

U slučaju odbijanja prijedloga nagodbe, provodi se arbitražni postupak. Arbitražno vijeće broji 5 (pet) članova, od čega po 2 (dva) imenuju ugovorne strane, a jednog zajedničkog člana (predsjednika) biraju iz reda uglednih stručnjaka iz oblasti koja je predmet spora.

Rad Arbitražnog vijeća je javan.

Član 88.

Odluka arbitraže donosi se u roku od 15 (petnaest) dana od dana pokretanja arbitražnog spora i ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Protiv arbitražne odluke, žalba nije dopuštena.

XIV - ŠTRAJK

Član 89.

U svrhu zaštite i ostvarenja ekonomskih i socijalnih interesa svojih članova, Sindikat ima pravo pozvati svoje članstvo i radnike u štrajk.

Radnik ima pravo na štrajk i slobodno odlučuje o svom učešću u štrajku.

Ukoliko Sindikat ocijeni da se ne ostvaruju prava radnika utvrđena Zakonom i Kolektivnim ugovorom, stupit će u pregovore sa Poslodavcem i zahtijevati da poduzme odgovarajuće mjere.

Sindikat ima pravo organizirati štrajk u skladu sa Zakonom i pravilima Sindikata o štrajku, ukoliko sporna pitanja ne budu riješena putem pregovora.

Sindikat se suzdržava od štrajka, ako se odredbe ovog Kolektivnog ugovora uredno ispunjavaju prema svim radnicima.

Štrajk se organizira i vodi u skladu sa odredbama Zakona o štrajku.

Član 90.

Sindikat će pristupiti štrajku, kao metodu sindikalne akcije, u skladu sa Zakonom, pri tome vodeći računa da se osigura nesmetano funkcioniranje procesa rada sistema vezanog za djelatnosti Društva.

Za provođenje štrajka potrebno je utvrditi nužan obim poslova u Preduzeću koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, a na osnovu Sporazuma utvrđenog sa Poslodavcem.

Sporazum kojim se utvrđuje funkcioniranje nužnih radnih mjesta u Preduzeću, kao i njihov obim, predlaže Poslodavac.

Član 91.

Odluku o stupanju u štrajk donosi Centralni odbor - Predsjedništvo Sindikata.

Centralni odbor - Predsjedništvo Sindikata sačinjava štrajkački odbor. Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Odluka o stupanju u štrajk dostavlja se osnovnim sindikalnim organizacijama - sindikalnim podružnicama i Poslodavcu i to u zakonski utvrđenom roku.

Član 92.

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

Član 93.

Radniku koji je učestvovao u štrajku plaća se ne može smanjiti razmjerno vremenu učešća u štrajku, niti može biti ikakvih štetnih posljedica po radnika.

XV - PRIMJENA I TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 94.

Ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju od četiri člana za praćenje primjene i tumačenje odredbi ovog ugovora i to dva

člana Sindikata i dva člana resornog ministarstva.

Komisija se imenuje u roku od 30 (trideset) dana od dana potpisivanja ovog ugovora. Predsjednik Komisije mijenja se naizmjenično svake godine. Komisija donosi Poslovnik o radu.

Odluke Komisije donose se većinom glasova, a kod istog broja glasova, Komisija će usaglašavati stavove, a ako to nije moguće, pristupiće arbitraži.

XVI - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 95.

Ovaj ugovor zaključuje se na period od dvije godine, a stupa na snagu i primjenjuje se od 18.05.2018. godine.

Svaka strana potpisnica ugovora ima pravo da raskine ovaj kolektivni ugovor, ukoliko druga strana:

- ne prihvati, u roku od 15 (petnaest) dana, prijedlog za pregovore o izmjenama i dopunama ovog kolektivnog ugovora;
- ne odgovori u roku od 15 (petnaest) dana na pisani zahtjev druge strane za otpočinjanje pregovora;
- kad prihvati pregovore ako se u roku od 3 (tri) mjeseca ne postigne dogovor o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora.

Otkazni rok u slučaju otkaza kolektivnog ugovora je 3 (tri) mjeseca od dana dostavljanja pisanog otkaza ugovora drugim stranama.

Strane mogu sporazumno raskinuti ovaj ugovor u bilo koje vrijeme.

Sporazumom iz prethodnog stava ovog člana regulišu se pitanja: otkaznog roka, važenja i primjene kolektivnog ugovora, rokova za otpočinjanje i trajanje pregovora za potpisivanje novog kolektivnog ugovora.

Član 96.

Nadzor nad primjenom ovog kolektivnog ugovora obavlja federalni inspektor rada.

Radnik, Sindikat i poslodavac mogu zahtijevati od nadležnog inspektora rada provođenje inspekcijskog nadzora.

Član 97.

Potpisnici ovog ugovora se obavezuju da će na sva druga pitanja iz radnog odnosa koja nisu uređena ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjivati odredbe važećeg Zakona o radu i konvencija MOR, koje su ratificirane od strane BiH.

Član 98.

Poslodavac je dužan uskladiti Pravilnik o radu i druge opće akte koji su u suprotnosti sa odredbama ovog kolektivnog ugovora, sa odredbama ovog ugovora u roku od 90 (devedeset) dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

Član 99.

Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor za područje djelatnosti poštanskog saobraćaja ("Službene novine Federacije BiH", br. 89/16).

Član 100.

Ovaj kolektivni ugovor objaviće se u "Službenim novinama Federacije BiH".

Ukoliko se ovaj kolektivni ugovor ne produži po njegovom isteku, primjenjivaće se 3 (tri) mjeseca od dana njegovog isteka.

Broj 03-02-1265/2016
11. maja/svibnja 2018. godine
Sarajevo
Za Vladu Federacije Bosne i Hercegovine
Federalni ministar prometa i komunikacija
Denis Lasić, s. r.

Broj 070/18
11. maja/svibnja 2018. godine
Sarajevo
Za Sindikat BH pošta Sarajevo
Predsjednik Sindikata
Muhamed Bajramović, 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