

podnijela dokaze na osnovu kojih se može utvrditi stanje stvari ili ukoliko se stanje stvari može utvrditi na osnovu službenih podataka kojima FERK raspolaže, a nije potrebno posebno saslušanje stranke u postupku radi zaštite njenih prava odnosno pravnih interesa.

- (2) Skraćeni postupak se može izuzetno provesti i u drugim posebnim postupcima FERK-a.

DIO ČETVRTI – ADMINISTRACIJA FERK-a

Član 47.

(Rukovođenje radom FERK-a)

Predsjednik FERK-a rukovodi radom FERK-a.

Član 48.

(Delegiranje ovlaštenja)

- (1) Predsjednik FERK-a na osnovu konsultacija sa članovima FERK-a, može odrediti pojedinog člana FERK-a za praćenje određene oblasti ili pojedinog pitanja, u okviru propisane nadležnosti, a u cilju efikasnog donošenja odluka, o čemu član FERK-a blagovremeno informiše FERK.
- (2) FERK može delegirati svoja ovlaštenja jednom članu FERK-a ili licu zaposlenom u FERK-u da bude voditelj postupka u bilo kojem postupku FERK-a da bi se osiguralo funkcionisanje FERK-a.
- (3) Voditelj postupka ima prava i obaveze utvrđene poslovnikom, te ostalim pravilima i propisima FERK-a.

Član 49.

(Uređenje kancelarijskog i arhivskog poslovanja)

FERK donosi pravilnik, kojim se detaljnije uređuje način kancelarijskog i arhivskog poslovanja FERK-a, odnosno čuvanje materijala i pečata, upotreba pečata, prijem, pregledavanje i raspoređivanje pošte, vrste knjiga evidencije, poslovna tajna, pravila upisivanja podataka u knjige evidencije, dostavljanje akata u rad i njihova administrativno-stručna obrada, vraćanje riješenih predmeta protokolu, razvođenje akata i otpremanje pošte, zbirka odluka, pristup javnosti, klasifikacija, arhiviranje i čuvanje predmeta i akata, evidentiranje registraturne građe i arhivske građe, lista kategorija registraturne građe sa rokovima čuvanja i predaje arhivske građe nadležnom arhivu.

Član 50.

(Pristup javnosti)

- (1) Dokumentacija u vezi sa postupcima iz regulatorne nadležnosti FERK-a dostupna je javnosti putem neposrednog uvida, kopiranja dokumenata i štampanja elektronske dokumentacije.
- (2) FERK obavještava javnost o aktivnostima iz svoje nadležnosti i daje odgovore na pitanja zainteresovanih lica.

Član 51.

(Zaštita povjerljivih informacija)

FERK, u skladu sa odredbama statuta, donosi pravilnik kojim uređuje pojam i vrste povjerljivih informacija, mjere i postupke za utvrđivanje, upotrebu i zaštitu povjerljivih informacija kojima raspolaže FERK.

Član 52.

(Saradnja sa institucijama i korespondencija)

- (1) FERK u okviru svojih nadležnosti saraduje sa vladinim i nevladinim organizacijama, sudovima, institucijama i ustanovama, regulatornim organima iz oblasti energije, kroz razmjenu informacija, održavanje radnih sastanaka, formiranje radnih organa i na drugi način koji FERK ocijeni svrsishodnim i obostrano korisnim.
- (2) Članovi FERK-a i zaposlenici FERK-a mogu kontaktirati subjekte iz stava (1) ovog člana da bi došli do informacija i utvrdili činjenice potrebne za ostvarivanje nadležnosti FERK-a.

DIO PETI - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 53.

(Nadzor nad primjenom poslovnika)

Nadzor nad primjenom poslovnika vrši sekretar FERK-a.

Član 54.

(Tumačenje odredbi poslovnika)

Tumačenje odredbi poslovnika daje FERK.

Član 55.

(Izmjene i dopune poslovnika)

Izmjene i dopune poslovnika vrše se na način i po istom postupku koji se primjenjuje i za njegovo donošenje.

Član 56.

(Rješavanje posebnih pitanja)

Ukoliko neko pitanje nije uređeno poslovníkom ili drugim opštim aktom, FERK će odlučiti o načinu njegovog rješavanja u skladu sa članom 32. poslovnika.

Član 57.

(Prestanak važenja)

Stupanjem na snagu ovog poslovnika prestaje važiti Poslovnik o radu Regulatorne komisije za električnu energiju u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 59/04).

Član 58.

(Stupanje na snagu)

Ovaj poslovnik stupa na snagu slijedećeg dana od dana objave u "Službenim novinama Federacije BiH".

Broj 01-07-336-02/14

08. aprila 2014. godine

Mostar

Predsjednik FERK-a

Risto Mandrapa, s. r.

(SI-372/14-F)

UDRUŽENJE POSLODAVACA FEDERACIJE BiH - GRUPACIJA POSLODAVACA ZA OBLAST FINACIJSKOG POSLOVANJA I SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA FINACIJSKIH ORGANIZACIJA FEDERACIJE BiH

781

Na osnovu člana 111. i 112. stav 1., Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99, 32/00 i 29/03), i člana 2., stav 3., Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 54/05 i 62/08) Udruženje Poslodavaca područja finansijske djelatnosti Federacije Bosne i Hercegovine, na strani poslodavaca i Samostalni sindikat radnika finansijskih organizacija Federacije Bosne i Hercegovine, na strani zaposlenika, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA GRANU FINANSIJA ZA TERITORIJ FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

I - OPĆE ODREDBE

Predmet Ugovora

Član 1.

Kolektivnim ugovorom za granu finansija za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) uređuju se:

- prava i obaveze poslodavaca i zaposlenika iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom;
- plaće i naknade plaća, posebno najniža plaća;
- djelovanje i uvjeti rada Sindikata;

- pravila o postupku kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora;
- sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova, te štrajk.

Teritorija i subjekti na koje se primjenjuje kolektivni ugovor

Član 2.

Ovaj Kolektivni ugovor zaključuje se i primjenjuje na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu Federacija).

Kolektivni Ugovor za granu finansija primjenjuje se na Poslodavce i zaposlenike koji pripadaju grani djelatnosti finansijskog poslovanja, i to: banke, mikrokređitne organizacije, lizing društva, brokerske kuće, Sarajevo osiguranje d.d., investicijski fondovi i privredna društva nad čijim poslovanjem nadzor vrši Ministarstvo finansija/finansija F BiH, a obvezujući je za strane koje su ga zaključile, kao i za strane koje mu naknadno pristupe.

II - PRAVA I OBAVEZE UGOVORNIH STRANA

Član 3.

Ovim Kolektivnim ugovorom, pravilnicima o radu, ugovorima o radu, te općim i/ili pojedinačnim aktima poslodavca, ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih Zakonom o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03), drugim zakonima kojima se regulišu prava i obaveze nastali iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom i prava i obaveze utvrđeni Općim kolektivnim ugovorom za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 54/05 i 62/08) (u daljem tekstu: Opći kolektivni ugovor).

Za prava iz radnog odnosa, različito uređena Zakonom o radu, ovim Kolektivnim ugovorom, pravilnicima o radu i/ili ugovorima o radu primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo.

Pravilnicima o radu i ugovorima o radu ne mogu se utvrditi manja prava za zaposlenike od prava utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom.

Obaveze poslodavaca i zaposlenika

Član 4.

Poslodavci su se dužni pridržavati odredbi ovog Kolektivnog ugovora i u skladu s njime donijeti pravilnik o radu, te zaključiti pojedinačne ugovore o radu sa zaposlenicima.

Poslodavac je dužan zaposleniku, najkasnije prilikom stupanja na rad, omogućiti upoznavanje sa propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu.

Poslodavac je dužan na prikladan način učiniti dostupnim pravilnik o radu, kolektivni ugovor i propise o zaštiti na radu (interni elektronski sajtovi poslodavca-intranet, u stručnim službama i sl.).

Član 5.

Poslodavac u smislu ovog Ugovora je pravno lice koje zaposleniku daje posao na osnovu ugovora o radu i za obavljeni rad isplaćuje plaću i izvršava druge obaveze u skladu s općim i pojedinačnim propisima.

III - ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 6.

Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu između zaposlenika i poslodavca na način utvrđen Zakonom o radu, Općim kolektivnim ugovorom, ovim Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.

Ugovor iz prethodnog stava se zaključuje sa zaposlenikom koji ispunjava opće i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa.

Član 7.

Poslodavac ne može bez saglasnosti zaposlenika ponuditi ugovor pod izmijenjenim nepovoljnijim uvjetima zaposleniku sa invaliditetom preko 60%, zaposleniku kojem je do odlaska u penziju ostalo 5 godina radnog staža, trudnicama, dojiljama, roditeljima djece sa posebnim potrebama niti maloljetnicima.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu i sa pripravnikom, kao i ugovor o obavljanju volonterskog rada, a u skladu sa Zakonom o radu.

Probni rad

Član 8.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne može trajati duže od 6 mjeseci.

Za vrijeme trajanja probnog rada zaposleniku pripada plaća koja se određuje u skladu sa internim aktima poslodavca.

IV - RADNO VRIJEME

Član 9.

Puno radno vrijeme ne može trajati duže od 40 sati sedmično, osim u slučajevima predviđenim Zakonom o radu.

Član 10.

Pravilnikom o radu i ugovorom o radu Poslodavac utvrđuje trajanje i raspored radnog vremena.

V - ODMORI I ODSUSTVA

Odmori

Član 11.

Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu, ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju do 60 minuta. Dužina trajanja odmora u toku dana utvrđuje se pravilnikom o radu. Vrijeme iz st. 1. ne uračunava se u puno radno vrijeme.

Član 12.

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

Trajanje godišnjeg odmora duže od roka iz prethodnog stava utvrđuje se na osnovu kriterija koji obuhvataju minimalno:

- 1) prema ukupnom stažu osiguranja ili stažu osiguranja kod poslodavca, u zavisnosti od načina na koji je definiran Pravilnikom o radu:
 - od 2 /dvije/ do 5 /pet/ godina staža - 2 dana;
 - od 5 /pet/ do 10 /deset/ godina staža - 4 dana;
 - od 10 /deset/ do 15 /petnaest/ godina staža - 6 dana;
 - od 15 /petnaest/ do 20 /dvadeset/ godina staža - 8 dana;
 - od 20 /dvadeset/ do 25 /dvadesetpet/ godina staža - 10 dana;
 - preko 25 /dvadesetpet/ godina staža - 12 dana;
- 2) prema zdravstvenom stanju:
 - kronične bolesti, invalidi rata (RVI i civilne žrtve rata), invalidi rada - 2 dana;
 - roditelji djece sa posebnim potrebama - 2 dana.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se subota.

Odsustva

Član 13.

Zaposlenik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo) do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:

- sklapanje braka - 5 radnih dana,
- rođenje djeteta - 5 radnih dana,
- smrti člana uže obitelji - 5 radnih dana,
- njega bolesnog člana uže obitelji - 5 radnih dana,
- selidbe - 2 radna dana,
- dobrovoljnog davanja krvi - 1 radni dan.

Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od dva radna dana radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba.

Ako se u toku kalendarske godine desi smrtni slučaj nekog od članova uže obitelji, zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo i ako je u toku godine iskoristio po drugim osnovama svih sedam dana.

Član 14.

Pod članom uže porodice u smislu ovog ugovora podrazumijevaju se lica minimalno određena kao članovi uže porodice u skladu sa Zakonom o radu.

Član 15.

Poslodavac će odobriti plaćeno odsustvo zaposleniku za pripremanje i polaganje stručnog ispita koji predstavlja uslov za obavljanje poslova na koje je zaposlenik raspoređen, u skladu sa pravilnikom o radu.

Član 16.

Poslodavac može zaposleniku, na njegov zahtjev, odobriti odsustvovanje sa rada bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo), u skladu sa Pravilnikom o radu.

VI - ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Član 17.

Poslodavac je dužan osigurati Zakonom propisane uvjete za zdravlje i sigurnost zaposlenika na radu.

Poslodavac je dužan omogućiti zaposlenicima ljekarski sistematski pregled, u skladu sa pozitivnim propisima i internim aktima poslodavca.

Član 18.

Jedan od roditelja ima pravo da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno Pravilnikom o radu uz dokaz da to pravo već ne koristi drugi roditelj.

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

VII - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Osnovna pravila za obračun i isplatu plaća

Član 19.

Poslodavac će zaposleniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu ne manjem od određenog ovim Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuju se periodi isplate plaće, koji ne mogu biti duži od 30 /trideset/ dana, niti kraći od 15 /petnaest/ dana.

Poslodavac je dužan zaposleniku dostaviti 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 zaposleniku dostaviti obračun iznosa plaće koju je bio dužan isplatiti.

Osnovna plaća

Član 20.

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

Najniža plaća

Član 21.

Bruto satnica sa doprinosima iz plaće i porezom na plaću ne može biti manja od 4,80 KM.

Najniža neto satnica ne može biti manja od 3,30 KM.

Najniža satnica utvrđena odredbama stava 1. i 2. ovoga člana je osnovica za obračun minimalne osnovne plaće zaposlenika kod poslodavca.

Podaci o plaćama, u skladu sa ovim ugovorom i pravilnikom o radu, su javni.

Podaci o pojedinačnim isplatama su tajni.

Član 22.

Najniža bruto satnica usklađuje se jedanput godišnje prema godišnjem indeksu potrošačkih cijena i kretanju BDP, ako je povećanje odnosno smanjenje veće od 5%, a na osnovu zvaničnih podataka Federalnog zavoda za statistiku.

Kriteriji za obračun osnovne plaće

Član 23.

Radna mjesta razvrstavaju se prema grupama složenosti poslova, njihovoj vrsti i značaju.

Visina plaća, odnosno platnih razreda (raspon plaća) u apsolutnom iznosu prema grupama složenosti poslova:

- poštujući specifičnosti unutarnjeg uređenja,
- sistematizaciju i već utvrđene platne razrede,
- uvažavajući istovremeno i konkretnu razradu uvjeta u okviru pojedinačnih grupa poslova,
- utvrđenih već postojećim Pravilnikom o radu, odnosno drugim internim aktima poslodavca, utvrdit će se, u roku od 90 /devedeset/ dana, posebnim Sporazumom o primjeni ovog Kolektivnog ugovora koji će zaključiti svaki poslodavac pojedinačno s Vijećem zaposlenika ili Sindikalnom organizacijom osnovanim kod poslodavca.

Ugovorne strane su saglasne da će se do zaključenja sporazuma definiranog ovim članom primjenjivati odredbe člana 21. ovog Kolektivnog ugovora.

Raspored zaposlenika na radna mjesta prema grupama složenosti poslova poslodavac će regulirati svojim internim aktima.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan upoznati zaposlenika sa grupom složenosti poslova na koje se raspoređuje.

Ukoliko nema zakonskih smetnji poslodavac može rasporediti zaposlenika i na poslove sa višim ili nižim stepenom školske spreme od one koju zaposlenik ima.

Ugovorne strane su saglasne da najniža plaća, utvrđena članom 21. ovog ugovora, predstavlja osnovnu plaću uposlenika koji obavlja jednostavne, rutinske poslove koji se obavljaju po jednostavnom postupku s jednostavnim sredstvima rada za koje je potrebna osnovna školska sprema.

Ugovorne strane su saglasne da kod poslodavca koji ne zapošljava zaposlenike iz prethodnog stava ovog člana najniža plaća, utvrđena članom 21. ovog ugovora, predstavlja osnovnu plaću uposlenika koji obavlja srednje složene poslove, s različitim sredstvima rada na kojima se rad obavlja, uz povremenu pojavu novih poslova i složenijih i raznovrsnijih poslova koji zahtijevaju razumijevanje radnih uputstava i konsultacije pri izvršavanju poslova za koje je potrebna srednja školska sprema i ista mora biti veća za najmanje 15% od najniže plaće utvrđene ovim ugovorom.

Samo u izuzetnim slučajevima, iz opravdanih razloga ekonomske naravi, poslodavac i Sindikalna organizacija ili Vijeće zaposlenika, mogu međusobnim sporazumom privremeno utvrditi najnižu cijenu satnice i u iznosu manjem od iznosa predviđenog u prethodnom stavku ovog člana, ali ne manje od cijene sata utvrđene u članu 21. ovog Kolektivnog ugovora, o čemu će zaključiti poseban sporazum.

Član 24.

Zaposlenik ima pravo na uvećanu satnicu za minimalno:

- 1) prekovremeni rad - 50%;
- 2) noćni rad - 30%;
- 3) rad u dane praznika koji su prema zakonu neradni - 50%;

4) rad na dane sedmičnog odmora - 20%.

Zaposlenik ima pravo na uvećanu plaću na uvjete rada, u skladu sa internim aktima poslodavca. Dodaci se međusobno ne isključuju.

Član 25.

Osnovna plaća zaposlenika uvećava se za svaku godinu penzijskog staža kod tog poslodavca za 0,6% s tim da ukupno uvećanje ne može biti veće od 20%.

Naknade plaće

Član 26.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u slučajevima predviđenim zakonom, propisima kantona, ovim ugovorom i internim aktima poslodavca.

Zaposleniku pripada naknada plaće i to najmanje u visini plaće koju je ostvario u prethodnom mjesecu u slijedećim slučajevima:

- za vrijeme prekida rada za koji nije kriv,
- za vrijeme državnih i vjerskih praznika,
- godišnjeg odmora,
- obrazovanja i usavršavanja i stručnog osposobljavanja koje je u interesu posla i potreba poslodavca i zaposlenika,
- plaćenog odsustva,
- drugim slučajevima utvrđenim pravilnikom o radu.

Član 27.

Za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, povrede na radu, kao i za vrijeme porođajnog odsustva, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa zakonom i propisima kantona i internim aktima poslodavca.

Ostala materijalna prava zaposlenika

Član 28.

Zaposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora najmanje u visini od 70% prosječne netto plaće zaposlenika isplaćene kod poslodavca ili jedne prosječne plaće isplaćene u Federaciji za prethodna tri mjeseca.

Poslodavac je obavezan isplatiti regres u visini koja je za zaposlenika povoljnija.

Poslodavac može internim aktom utvrditi i drugačiju osnovicu za isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, ali ne ispod minimuma utvrđenog odredbama stava 1. i 2. ovoga člana.

Ova naknada je obavezna ukoliko je organizacija prethodnu poslovnu godinu poslovala pozitivno.

Član 29.

Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini minimalno 6 /šest/ plaća zaposlenika, isplaćenih u prethodna tri mjeseca ili 6 /šest/ prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih u Federaciji, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to povoljnije za zaposlenika.

Zaposlenik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojemu poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane zaposlenika, ima pravo na otpremninu u visini minimalno 1/3 prosječne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Član 30.

Zaposlenik ima pravo na ishranu za vrijeme rada (topli obrok) samo za dane prisustva na poslu.

Ako poslodavac nije osigurao ishranu za vrijeme rada (topli obrok) dužan je zaposleniku isplatiti naknadu za ishranu za vrijeme rada u iznosu od 1% do 2% prosječne plaće u Federaciji

prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

Pravo na naknadu iz stava 1., ovog člana, ne ostvaruje se u slučaju odsustvovanja sa posla po bilo kom opravdanom, ili neopravdanom osnovu (službeni put, plaćeno odsustvo, rad na terenu, odsustvo zbog bolesti i slično).

Pravo na naknadu za prijevoz na posao i sa posla i naknada za ishranu za vrijeme rada (topli obrok) ovog člana, pripada zaposleniku i volonteru sa punim radnim vremenom na osnovu zaključenog ugovora o volonterskom radu, a isplaćuje se iz sredstava poslodavca.

Zaposlenik raspoređen na rad van mjesta prebivališta po zahtjevu poslodavca ima pravo na naknadu za smještaj, kao i na troškove odvojenog života, u skladu sa internim aktima poslodavca.

Član 31.

Zaposleniku kome nije organizovan prijevoz na posao i sa posla, a čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada, najmanje jedan kilometar pripada naknada za troškove prijevoza.

Visina naknade troškova prijevoza iz prethodnog stava ovog člana isplaćuje se u visini stvarnih troškova cijene mjesečne karte u javnom saobraćaju na odobroj relaciji.

Član 32.

Poslodavac je dužan isplatiti novčanu naknadu na ime troškova sahrane članu uže porodice za slučaj smrti zaposlenika u iznosu od najmanje 4 /četiri/ prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji za prethodna 3 /tri/ mjeseca prije donošenja odluke o isplati.

Poslodavac je dužan isplatiti zaposleniku novčanu naknadu na ime troška sahrane za slučaj smrti člana njegove uže porodice u iznosu od 3 /tri/ prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji za prethodna 3 /tri/ mjeseca prije donošenja odluke o isplati.

Poslodavac internim aktima može utvrditi i drugačije pravo, ali ne ispod minimuma utvrđenog pre stavovima 1. i 2. ovog člana.

Naknada za slučaj smrti iz stavova 1. i 2. ovog člana isplaćuje se članovima uže porodice bez obzira da li su živjeli u zajedničkom domaćinstvu sa zaposlenikom.

U smislu ovoga člana, članom uže porodice se smatraju roditelji, supružnici i djeca, kao i unučad bez roditelja koje izdržava zaposlenik živeći u zajedničkom domaćinstvu, osim ako internim aktom poslodavca nije drugačije određeno.

Član 33.

U slučaju nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti zaposlenika ili člana njegove uže porodice, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini, najmanje, njegove 3 /tri/ plaće isplaćene u prethodna 3 /tri/ mjeseca ili 3 /tri/ prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji, ako je to za njega povoljnije.

Zaposleniku, se može, isplatiti dio ili ukupni troškovi liječenja teške invalidnosti ili teške bolesti u zdravstvenoj ustanovi u kojoj je on platio troškove tog liječenja. Troškovi liječenja isplaćuju se na osnovu fakture ili računa zdravstvenih ustanova u kojima je liječenje obavljeno.

Pod teškom bolešću iz st. 1. i 2. ovog člana, podrazumijevaju se teške invalidnosti i bolesti određene općim aktom Federalnog ministarstva zdravstva, kao i teške tjelesne povrede.

Bolest, odnosno teška povreda se dokazuje na osnovu dijagnoze zdravstvene ustanove.

Pravo na jednokratnu novčanu pomoć iz stava 1. ovog člana, po osnovu teške invalidnosti ostvaruje se za utvrđeni stepen invalidnosti od najmanje 60%.

Jednokratna novčana pomoć iz stava 1. ovog člana, može se dodijeliti i zaposleniku koji je operiran od bolesti koje nisu obuhvaćene odredbom stava 3. ovog člana, ukoliko je takva operacija izvršena iz zdravstvenih razloga i po preporuci ljekara.

Kriterije za dodjelu novčane pomoći iz stava 1. ovog člana poslodavac će utvrditi Pravilnikom o radu, a prema vrsti i težini bolesti.

U smislu stava 1. ovoga člana, članom uže porodice se smatraju roditelji, supružnici i djeca, kao i unučad bez roditelja koje izdržava zaposlenik živeći u zajedničkom domaćinstvu, osim ako internim aktom poslodavca nije drugačije određeno.

Član 34.

Poslodavac može isplatiti jubilaru nagradu nakon određenog broja godina provedenih kod istog poslodavca i to:

- za 10 godina neprekidnog rada - najmanje 1 prosječna plaća
- za 15 godina neprekidnog rada - najmanje 1,25 prosječne plaće
- za 20 godina neprekidnog rada - najmanje 1,50 prosječne plaće
- za 25 godina neprekidnog rada - najmanje 1,75 prosječne plaće
- za 30 godina neprekidnog rada - najmanje 2 prosječne plaće
- za 35 ili više godina neprekidnog rada - najmanje 2,50 prosječne plaće.

Nagrada iz stava 1. ovog člana utvrđuje se u visini prosječne plaće isplaćene, u Federaciji Bosne i Hercegovine u prethodna tri mjeseca, u momentu isplate, a prema zadnjem podatku Feredalnog zavoda za statistiku.

VIII - DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Član 35.

Djelovanje i uvjeti rada Sindikata reguliraju se u skladu s odredbama Zakona o radu, Zakona o vijeću uposlenika i Općeg kolektivnog ugovora.

Sindikat obavlja poslove i održava sjednice u radnom vremenu.

Sindikalni povjerenik Sindikata koji je zastupljen s brojem članova koji čine najmanje 20% zaposlenika kod Poslodavca ima pravo da obavlja poslove iz nadležnosti Sindikata, u radnom vremenu do 6 /šest/ radnih sati sedmično.

Sindikalni povjerenici mogu jedan drugom ustupati radne sate iz stava 2. ovog člana.

Poslovi predsjednika ili sindikalnog povjerenika mogu se obavljati u punom radnom vremenu ukoliko zbir ustupljenih radnih sati iz stava 3. ovog člana to omogućava.

Član 36.

Za rad u sindikatu sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće i to najmanje u visini plaće koju bi ostvario da je radio na poslovima za koje je zaključio ugovor o radu.

Član 37.

Poslodavac se obavezuje osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja zaposlenika utvrđenih konvencijama Međunarodne organizacije rada, a koje čine dio pozitivnih propisa BiH, Zakona o radu, i ovog Kolektivnog ugovora.

Poslodavac se obavezuje da neće svojim aktivnostima i djelovanjem ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo zaposlenika da postane član Sindikata.

Sindikat se obavezuje da će svoje djelovanje provoditi u skladu sa Ustavom, Konvencijama Međunarodne organizacije rada (MOR), pozitivnim propisima BiH i ovim Kolektivnim ugovorom. Sindikat je dužan izvjestiti poslodavca o izboru ili

imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Za vrijeme trajanja mandata i šest mjeseci nakon isteka mandata sindikalnog povjerenika, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu ili rasporediti ga na radno mjesto niže grupe složenosti poslova, osim ako se ugovor o radu otkazuje zbog povrede radne obveze od strane zaposlenika/sindikalnog povjerenika ili iz organizacijskih razloga uz ponudu novog ugovora o radu, ili ako se raspoređuje na radno mjesto niže grupe složenosti uz suglasnost zaposlenika/sindikalnog povjerenika.

IX - POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I ZAKLJUČIVANJA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 38.

Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanje novog kolektivnog ugovora može pokrenuti svaka ugovorna strana utvrđena Zakonom o radu.

Postupak iz stava 1. ovog člana pokreće se pismenim putem.

Član 39.

Strane kolektivnog ugovora dužne su u dobroj vjeri pregovarati o zaključivanju kolektivnog ugovora u vezi sa pitanjima koja prema Zakonu o radu mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

Član 40.

Strana koja je pokrenula postupak za kolektivno pregovaranje i zaključivanje novog kolektivnog ugovora utvrđuje prijedlog kolektivnog ugovora i dostavlja ga drugoj ugovornoj strani.

Postupak i rokovi za kolektivno pregovaranje i zaključivanje Kolektivnog ugovora uređuju se pisanim protokolom o vođenju pregovora koji utvrđuju potpisnice Kolektivnog ugovora.

Član 41.

Inicijativu za izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora može dati svaka strana.

Inicijativa se podnosi u pismenoj formi, a strana kojoj je upućena dužna je na inicijativu odgovoriti u roku od 30 dana od prijema inicijative.

Izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i prema postupku predviđenom za njegovo donošenje.

Član 42.

Odredbe Zakon o radu koje se odnose na uvjete za reprezentativnost sindikata i udruženja poslodavaca, njihovih ovlaštenja, kao i postupaka preispitivanja, jednako se primjenjuju i na ovaj Ugovor.

X - MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 43.

Postupak mirenja u kolektivnim radnim sporovima provodi se u skladu sa odredbama Zakona o radu i Općeg kolektivnog ugovora.

XI - ŠTRAJK

Član 44.

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

Član 45.

Ukoliko Sindikat ocijeni da se sporna pitanja ne mogu riješiti pregovorima sa poslodavcem donosi odluku o stupanju u štrajk.

Štrajk se može organizovati nakon što se o tome izjasni dvije trećine, bez obzira jesu li članovi sindikata.

Odluka o stupanju u štrajk donosi se najmanje sedam dana prije stupanja u štrajk.

Odlukom o stupanju u štrajk utvrđuju se zahtjevi, vrijeme i mjesto početka štrajka, te se obrazuje štrajkački odbor.

Član 46.

Zaposlenici koji sudjeluju u zakonitom štrajku imaju pravo na naknadu plaće kao da rade.

XII - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 47.

Za primjenu, provođenje i tumačenje odredaba ovog Kolektivnog ugovora, te arbitražu u pogledu radnih sporova i kolektivnih radnih sporova, ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju od 5 članova od kojih svaki potpisnik imenuje po dva člana, a 5. član komisije će biti neovisni ekspert iz oblasti radnog prava kojeg će zajednički izabrati obje strane.

Rad komisije iz prethodnog stava biti će definiran posebnim aktom ugovornih strana.

Nijedna odredba ovog ugovora ne može biti ugovorena u manjem obimu prava ili većoj obavezi od one koja je utvrđena Zakonom o radu i Općim kolektivnim ugovorom za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine.

Član 48.

Ovaj Kolektivni ugovor zaključuje se na određeno vrijeme, i to na rok od 4 /četiri/ godine od dana zaključenja ovog Ugovora.

Postupak za donošenje novog Kolektivnog ugovora definiran je odjeljkom IX ovog Kolektivnog ugovora.

Ugovorne strane su saglasne da ukoliko ne postignu sporazum o produženju roka važenja ovog Kolektivnog ugovora, da se isti primjenjuje najduže šest mjeseci po isteku roka na koji je zaključen. Ukoliko u tom roku ugovorne strane ne postignu sporazum Kolektivni ugovor prestaje važiti, kao i sva prava i obveze iz Kolektivnog ugovora.

Svaka od ugovornih strana može jednostrano otkazati ovaj Kolektivni ugovor, za vrijeme njegovog trajanja, uz poštivanje otkaznog roka u trajanju od 60 dana, ukoliko se jedna ugovorna strana u roku od dva mjeseca od date pisane inicijative druge strane, ne uključi u postupak kolektivnog pregovaranja u smislu izmjena predloženih odredbi Kolektivnog ugovora, a koje se temelje na izmjenama pozitivnih propisa, te ako je izmjena nužna radi usklađivanja s odredbama člana 22 ovog Kolektivnog ugovora.

Poslodavac se obavezuje da će u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora usaglasiti vlastite akte (Pravilnik o radu, druge akte koji se odnose ili su u vezi s radnim odnosom i pojedinačne ugovore o radu) s odredbama ovog Ugovora i Sporazuma o primjeni iz člana 23. ovog Ugovora.

Poslodavac se obavezuje o provedenim aktivnostima putem sindikalne članice obavijestiti Samostalni sindikat radnika finansijskih organizacija u roku od 15 dana od dana provedbe.

Nadzor nad primjenom ovog Kolektivnog ugovora

Član 49.

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

Zaposlenik, sindikat, vijeće zaposlenika i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijiskog nadzora.

Član 50.

Ovaj Kolektivni ugovor, nakon zaključivanja, objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH".

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".

Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor za granu finansija zaključen dana 20.10.2000. godine.

Broj 72/14

9. aprila/travnja 2014. godine
Sarajevo

Samostalni Sindikat radnika
finansijskih organizacija FBiH

Predsjednik Skupštine

Mehmedalija Zilić, s. r.

Predsjednik

sindikalne organizacije

Sarajevo osiguranje d.d.

Zijad Julkić, s. r.

Član U.O. Sindikata

Muris Gazdić, s. r.

Član U.O. Sindikata

Sead Zaimović, s. r.

Broj I-16/14

9. aprila/travnja 2014. godine
Sarajevo

Udruženje poslodavaca
Federacije BiH

Grupacija poslodavaca za
oblast finansijskog poslovanja

Predsjednik U.O. Grupacije

Edhem Pašukan, s. r.

Član U.O. Grupacije

Munir Čengić, s. r.

VANJSKOTRGOVINSKA/ SPOLJNOTRGOVINSKA KOMORA BOSNE I HERCEGOVINE

782

Na temelju članka 22. Zakona o Vanjskotrgovinskoj komori Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", broj 30/01 i 72/13) i članka 46. Statuta Vanjskotrgovinske komore Bosne i Hercegovine, Skupština Vanjskotrgovinske komore Bosne i Hercegovine, na sjednici održanoj 31.3.2014. godine, donijela je

ODLUKU¹

O ČLANARINI VANJSKOTRGOVINSKOJ KOMORI BOSNE I HERCEGOVINE ZA 2014. GODINU

Članak 1.

Ovom Odlukom propisuje se osnovica, stopa i način plaćanja članarine koju članovi plaćaju Vanjskotrgovinskoj komori Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Komora).

Članak 2.

Članovi Komore (u daljnjem tekstu: član Komore) su:

- gospodarsko-pravne osobe registrirane u Bosni i Hercegovini za obavljanje poslova sa inozemstvom;
- banke, osiguravajuća društva i gospodarsko-pravne osobe iz oblasti prometa i komunikacija (cestovni promet, željeznički promet, zračni promet, djelatnost putničkih agencija i turoperatora, poštanske aktivnosti, telekomunikacije i ostale prateće djelatnosti te agencije u prometu) i građevinarstva;
- znanstvenoistraživačke i obrazovne institucije, udruge građana koje u svojoj registraciji imaju gospodarsku djelatnost, savezi, interesne asocijacije, fondacije, zaklade i druge organizacije koje obavljaju djelatnost od značaja za gospodarstvo, kao pojedinačni ili kolektivni članovi, ukoliko je provedena procedura predviđena člankom 6. stavak 4. i 5. Statuta Komore.

Svaki član Komore dužan je plaćati članarinu Komori, na temelju kvartalnog obavještenja o osnovici i visini članarine.

Članarina utvrđena članu Komore pojedinačno ne može biti veća od najvišeg iznosa utvrđenog Zakonom o Komori, niti manja od 20,00 KM mjesečno.

Članak 3.

Osnovica za obračun članarine Komori je realiziran ukupan uvoz ili bruto isplaćene plaće uposlenih u 2013. godini.

¹ Odluka objavljena u "Službenom glasniku BiH", broj 29/14