

- a obje parcele stvarno vlasništvo Nikola (Marka) Jurković iz Gabele sa dijelom 1/1.
- Prije predaje u posjed izvlaštenih nekretnina Služba geodetskih i imovinsko-pravnih poslova Općine Čapljina osigurat će sve dokaze koji su potrebni za određivanje naknade za potpuno izvlaštene nekretnine.
 - Ovo rješenje stupa na snagu danom donošenja i objavit će se u "Službenim novinama Federacije BiH".

Broj 03-31-1071-1/2016

09. rujna/septembra 2016. godine
Sarajevo

Premijer
Fadil Novalić, v. r.

VLADA FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

SAMOSTALNI SINDIKAT RUDARA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

1772

Na osnovu člana 137. i 138. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16) i člana 32. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 62/16), Samostalni sindikat radnika rudnika Federacije Bosne i Hercegovine i Samostalni sindikat rudara u Federaciji Bosne i Hercegovine na jednoj strani i Vlada Federacije Bosne i Hercegovine na drugoj, usaglašavaju sa Zakonom o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16) i Općim kolektivnim ugovorom ("Službene novine Federacije BiH", broj 62/16) i zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I RADNIKA U OBLASTI RUDARSTVA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

- Ovim Kolektivnim ugovorom uređuju se međusobna prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i radnika koje proističu iz rada i po osnovu rada, međusobni odnosi ugovornih strana, postupak izmjena i dopuna ovog Kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za radnike i poslodavce (u daljem tekstu "poslodavac").
- Poslodavcem u smislu ovoga ugovora smatraju se privredna društva (u daljnjem tekstu: Društvo) u području djelatnosti vađenja i prerade mineralnih sirovina na teritoriji Federacije BiH, u kojima Vlada Federacije BiH vrši ovlasti na temelju sudjelovanja državnog kapitala ili putem javnih preduzeća u kojima Vlada ima većinski udio kapitala.
- Pod pojmom "radnik" u smislu ovoga Ugovora smatra se fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu.

Član 2.

- Odredbe ovog kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u pravilnicima i drugim aktima poslodavca.
- Prilikom izrade ili izmjena pravilnika poslodavca iz stava 1. ovog člana potrebno je prethodno obaviti konsultacije sa sindikatima potpisnicima ovog kolektivnog ugovora.
- Na prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i radnika, koji nisu uređeni ovim kolektivnim ugovorom, primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i drugih propisa u skladu sa međunarodnim konvencijama i odgovarajućim aktima poslodavca.

Član 3.

- Potpisnici ovog kolektivnog ugovora su dužni pravilno provoditi i poštivati odredbe ovog kolektivnog ugovora i otklanjati sve prepreke koje onemogućavaju njegovu dosljedno izvršavanje u praksi.

Zaštita dostojanstva radnika

Član 4.

- Poslodavac je dužan, na području rada i radnih uslova, uključujući kriterije za odabir i uslove za napredovanje, profesionalno usmjeravanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje te prekvalifikaciju, zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na osnovu rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, dobi, zdravstvenog stanja, seksualne orijentacije ili nekog drugog ličnog svojstva.

Član 5.

- Poslodavac je dužan za vrijeme obavljanja poslova štiti dostojanstvo radnika tako da mu osigura uslove rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju od nadređenih, saradnika i osoba s kojima redovno dolazi u kontakt u obavljanju svojih poslova.
- Poslodavac je dužan radniku osigurati zaštitu od specifičnog oblika ponašanja jedne ili skupine osoba kojim se radnik sistematski psihički zlostavlja i ponižava, s ciljem ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta (mobing).

Član 6.

- Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika utvrdit će se posebnim pravilnikom kojeg se poslodavac obavezuje donijeti u roku 90 (devedeset) dana od dana početka primjene ovog ugovora. U izradi pravilnika poslodavac će osigurati mišljenje predstavnika sindikata potpisnika ovog ugovora.

Osiguranje uslova za rad sindikata

Član 7.

- Radnici imaju pravo da nesmetano i slobodno organizuju sindikat u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada i zakona, kao i da mu pristupaju pod isključivim uslovima da se pridržavaju njegovog statuta i pravila.
- Sindikati samostalno odlučuju o načinu rada i zastupanju interesa svojih članova kod poslodavca.
- Sindikat ne može biti raspušten ili njegova djelatnost obustavljena ili zabranjena administrativnim aktima vlada i poslodavca, osim u slučajevima kršenja zakona i drugih propisa.

Član 8.

- Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da postane članom sindikata.
- Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašten ili podređeni položaj.
- Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pogodnost od strane poslodavca jednom sindikatu ili njegov pritisak na radnike da se učlane u sindikat ili da se iz njega iščlane.
- Aktivnost sindikalnog povjerenika u Društvu ne smije biti spriječena ili ometana ukoliko on djeluje u skladu sa Statutom sindikata, zakonima i drugim propisima.

Član 9.

- (1) Poslodavac se obavezuje predsjednicima sindikata omogućiti odsustvovanje sa posla, uz naknadu plaće kao da je radio, radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama, kongresima i radi osposobljavanja na seminarima.
- (2) Predsjednicima sindikata obezbjeđuje se pristup svim radnim mjestima kod poslodavca, kad je to potrebno za obavljanje njihove funkcije.
- (3) Sindikalnog povjerenika koji svoju dužnost obavlja uz redovan rad, kao i člana sindikalnog tijela koji svoju dužnost obavlja uz redovan rad, poslodavac se obavezuje osloboditi od obaveza redovnog rada uz naknadu plaće kao da je radio do 24 (dvadeset i četiri) sata mjesečno.
- (4) Sindikalnim povjerenikom iz prethodnog stava smatra se član Izvršnog odbora sindikalne podružnice, član sindikalnog odbora sindikalne organizacije rudnika i član Upravnog odbora Samostalnog sindikata radnika rudnika FBiH i Samostalnog sindikata rudara u FBiH (u daljem tekstu "sindikati"), kao i predsjednik Skupštine Samostalnog sindikata radnika rudnika FBiH i Samostalnog sindikata rudara u FBiH.

Član 10.

- (1) U slučaju potrebe ubiranja sredstava solidarnosti, sindikalni povjerenici koje sindikat za to ovlasti imaju pravo da ovu aktivnost obavljaju u odgovarajućim prostorijama poslodavca.
- (2) Predstavnicima sindikata dozvoljeno je da ističu obavještenja u prostorijama poslodavca, na mjestima koja su pristupačna radnicima.
- (3) Poslodavac je dužan da predstavnicima sindikata dozvoli da radnicima dostavljaju informacije, biltene, publikacije, letke i druga dokumenta u vezi sa radom sindikata, pod uvjetom da ta aktivnost ne narušava radnu disciplinu i radno-tehnološki proces.

Član 11.

- (1) Sindikalni povjerenik zbog sindikalnog djelovanja kojim se štite prava i interesi radnika i čija djelatnost je u skladu sa statutom sindikata, ne može biti pozvan na bilo kakvu odgovornost, niti doveden u nepovoljan položaj.
- (2) Sindikalnom povjereniku, za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, bez prethodne saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može se:
 - a) otkazati ugovor o radu, ili
 - b) na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.
- (3) Sindikalnim povjerenikom se smatraju svi sindikalni predstavnici koji su u skladu sa statutom sindikata izabrani u organe i tijela svih nivoa sindikalnog organizovanja u Samostalnom sindikatu radnika rudnika FBiH i Samostalnom sindikatu rudara u FBiH.

Član 12.

- (1) Poslodavac i svi sindikati koji djeluju kod poslodavca će se zalagati za najveći mogući stepen međusobne saradnje, uvažavanja, demokratskog dijaloga i razumijevanja.
- (2) Poslodavac ima obavezu, a na zahtjev sindikata, da sindikalnu organizaciju obavještava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koja su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj radnika, a naročito o:
 - planu proizvodnje i realizaciji plana proizvodnje,
 - mjesečnom i godišnjem izvještaju o poslovanju, iskazanom profitu i planiranoj raspodjeli istog,
 - strukturi ostvarenih troškova,

- učešću zarada u troškovima poslovanja poslodavca,
 - podacima o prosječnoj zaradi, isplaćenim zaradama po kvalifikacijama i po organizacionim jedinicama,
 - planovima razvoja preduzeća,
 - broju novoprimljenih zaposlenih, na koje poslove su raspoređeni i u koju radnu jedinicu,
 - mjesečnim izvještajima o bezbjednosti i zaštiti zdravlja na radu i povredama zaposlenih.
- (3) Uprava Društva i ostale poslovodne strukture Društva dužni su primiti i saslušati ovlaštenu osobu sindikata ili sindikalnog povjerenika kada oni to zatraže ili po dogovoru, a najduže u roku od 15 (petnaest) radnih dana od dana traženja sastanka. Predsjednik sindikata i sindikalni povjerenici dužni su se u istom roku odazvati na poziv uprave Društva i ostale poslovodne strukture na sastanak i razgovor kojeg oni sa njima zatraže.
 - (4) U slučajevima postavljanja konkretnih zahtjeva o pravima i položaju radnika, poslodavac je dužan očitovati se u roku od 15 (petnaest) dana od dana postavljanja istih.
 - (5) Sindikati samostalno određuju svoje predstavnike, odnosno povjerenike.

Član 13.

- (1) Poslodavac se obavezuje da će o svom trošku sindikatu, odnosno njegovoj podružnici, osigurati sljedeće uslove:
 - prostorije za održavanje sastanaka;
 - tehničke i administrativne usluge za rad sindikata u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti;
 - nesmetano postavljanje i korištenje oglasnih tabli sindikata;
 - umnožavanje dokumenata koji su potrebni za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava radnika;
 - obračun i ubiranje sindikalne članarine, njeno prosljeđivanje na račun sindikata, te obustavu sredstava solidarnosti.
- (2) Poslodavac može finansirati troškove liječenja, banjsko-klimatski tretman, kulturne, sportske i druge aktivnosti članova sindikata na način da finansiranje navedenog vrši transakcijom finansijskih sredstava na transakcijski račun sindikata, što će biti utvrđeno sporazumom između sindikata i poslodavca.

Član 14.

- (1) Povreda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti za vrijeme radnog vremena i za vrijeme službenog puta, smatra se povredom na radu kod poslodavca.
- (2) Sindikalnim povjerenikom iz prethodnog stava smatra se predsjednik sindikalne podružnice, predsjednik sindikalne organizacije, predsjednik i zamjenik predsjednika sindikata, predsjednik Skupštine, članovi sindikalnih odbora sindikalnih organizacija i članovi Upravnog odbora Samostalnog sindikata radnika rudnika FBiH i Samostalnog sindikata rudara u FBiH.

Član 15.

- (1) Predsjednik sindikalne podružnice, predsjednik sindikalne organizacije čiji je broj članova 450 i više može profesionalno obavljati dužnost predsjednika sindikalne podružnice, odnosno predsjednika sindikalne organizacije.
- (2) Predsjednik sindikata i zamjenik predsjednika sindikata navedene dužnosti u Samostalnom sindikatu radnika rudnika FBiH i Samostalnom sindikatu rudara u FBiH obavljaju profesionalno, kao i sekretar Samostalnog sindikata rudara u FBiH.
- (3) Navedeni sindikalni predstavnici u prethodnim stavovima ovog člana dok obavljaju dužnost profesionalnog sindikal-

nog predstavnika oslobođeni su obaveza na radnom mjestu i imaju pravo na plaću kao i sva prava iz radnog odnosa kao da je radio sa normalnim učinkom u redovnom radnom vremenu.

- (4) Potpisnice ovog ugovora su saglasne da se u toku njegove implementacije neće povećavati broj predsjednika sindikalnih podružnica i predsjednika sindikalnih organizacija kao i drugih sindikalnih predstavnika koji su profesionalno obavljali dužnost u smislu stavova 1, 2, 3 ovog člana, a u odnosu na broj onih koji su tu dužnost obavljali na dan 30.06.2016. godine, u slučaju da ne dođe do povećanja broja članova sindikata.
- (5) Evidentiranje nadnica sindikalnom predstavniku koji dužnost sindikalnog predstavnika obavlja profesionalno vrši lice iz rudnika ovlašteno od strane poslodavca u rudniku.
- (6) Po isteku mandata sindikalnog predstavnika koji je dužnost sindikalnog predstavnika obavljao profesionalno a nije ponovo izabran za sindikalnog predstavnika poslodavac ima obavezu rasporediti na radno mjesto sa kojeg je angažovan u sindikat ili srodno radno mjesto u okviru stručne spreme i stručnih sposobnosti stečenih radom a da nema negativan uticaj na visinu plaće koju je primao prije obavljanja profesionalne funkcije predstavnika sindikata.
- (7) Međusobna prava i obaveze iz ovog člana za vrijeme profesionalnog angažmana navedenih sindikalnih predstavnika u sindikatu utvrđuju se pismenim sporazumom između sindikata i poslodavca.

Ugovor o radu

Član 16.

- (1) Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi u skladu sa Zakonom o radu.
- (2) Radnik zasniva radni odnos danom zaključivanja ugovora o radu.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme, ako je proteklo više od tri godine od zasnivanja radnog odnosa.
- (4) Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom mora se utvrditi njegovo zdravstveno stanje upućivanjem na ljekarski pregled, čije troškove snosi aplikant. Poslodavac ima pravo uputiti radnika na ljekarski pregled u zdravstvenu ustanovu koju on odredi radi utvrđivanja zdravstvenog stanja radnika. U tom slučaju troškove takvog ljekarskog pregleda snosi poslodavac.
- (5) U slučaju sklapanja ugovora o radu za obavljanje poslova na izdvojenim mjestima rada ili u slučaju upućivanja radnika na rad u inostranstvo, ugovor o radu obavezno će sadržati i dodatne elemente propisane Zakonom o radu.

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad

Član 17.

- (1) Radnik ima pravo i obavezu stručno se usavršavati zbog potreba rada.
- (2) Poslodavac i radnik sklapaju posebni ugovor kojim se regulišu međusobna prava i obveze za vrijeme i nakon završenog stručnog usavršavanja ukoliko je ono u funkciji obavljanja radnih zadataka kod tog poslodavca.

Radno vrijeme

Član 18.

- (1) Raspored godišnjeg radnog vremena za pojedine dane, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme dnevnog odmora, uređuje se Pravilnikom o radu, u skladu sa specifičnostima poslovanja poslodavca.

Puno radno vrijeme

Član 19.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati sedmično.
- (2) Puno radno vrijeme iznosi u pravilu 8 (osam) sati dnevno.

Član 20.

- (1) Smjenskim radom u smislu ovog ugovora smatra se rad koji traje 24 sata neprekidno, a odvija se u tri smjene.

Preraspodjela radnog vremena

Član 21.

- (1) Poslodavac može izvršiti preraspodjelu radnog vremena za pojedine organizacijske cjeline kada to zahtijeva priroda poslova, organizacija rada i poslovanja, bolja iskoristivost sredstava rada i opreme, racionalnije korištenje radnog vremena te izvršenje ugovorenih poslova.

Skraćeno radno vrijeme

Član 22.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika
- (2) Pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, u skladu sa zakonima, utvrđuju se poslovi iz stava 1. ovog člana kao i trajanje radnog vremena na tim poslovima.

Prekovremeni rad

Član 23.

- (1) Poslodavac može odlučiti da radnici rade prekovremeno u svim izvanrednim, nepredvidivim i nužnim situacijama utvrđenim zakonima.

Noćni rad

Član 24.

- (1) Noćni rad u periodu između 22-06 h smatra se kao rad u posebnim okolnostima za koji radnik ostvaruje pravo na uvećanu osnovnu plaću.

ODMORI I ODSUSTVA

Odmor tokom dnevnog rada (pauza)

Član 25.

- (1) Radnici imaju pravo korištenja odmora u toku rada u trajanju od 30 minuta, a koji se ne uračunava u radno vrijeme. Pauza za korištenje odmora u toku rada ne smije biti određena u prva dva sata nakon početka rada, niti u zadnja dva sata prije okončanja rada.
- (2) Izuzetak u odnosu na stav 1. ovog člana odnosi se na radnike koji rade u podzemnoj i površinskoj eksploataciji i na radnim mjestima gdje se rad ne može prekidati zbog sigurnosti i prirode tehnološkog procesa. Vrijeme trajanja odmora u toku rada u ovom slučaju može biti podijeljeno u više kratkih pauza, s tim da ukupna pauza ne može iznositi više od 30 minuta.
- (3) Ostvareni sati rada po osnovu iz prethodnog stava evidentiraju se kao redovni sati rada do mjesečnog fonda radnih sati.
- (4) Način korištenja prava i radna mjesta iz ovog člana utvrdit će poslodavac u konsultaciji sa sindikatom.

Godišnji odmor

Član 26.

- (1) Poslodavac osigurava radniku u svakoj kalendarskoj godini plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 (dvadeset) radnih dana.
- (2) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na način kako je utvrđeno, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

- (3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za broj svih dodatnih dana utvrđenih članom 32. ovog ugovora, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Član 27.

- (1) U slučaju da se radnik prvi put zapošljava ili u slučaju da ima prekid između dva radna odnosa duži od 15 (petnaest) dana, takav radnik stiče pravo na plaćeni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Ako u smislu prethodnog stava radnik nije stekao pravo na godišnji odmor, takav radnik ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Član 28.

- (1) Broj dana godišnjeg odmora iz stava 1. člana 30. ovog ugovora radniku se uvećava po sljedećim osnovama, i to:

a) po osnovu dužine radnog staža:

- do 5 godina staža 1 dan
- od 5 do 10 godina staža 2 dana
- od 10 do 15 godina staža 3 dana
- od 15 do 20 godina staža 5 dana
- od 20 do 25 godina staža 7 dana
- od 25 do 30 godina staža 9 dana
- preko 30 godina staža 10 dana

b) po osnovu uslova rada:

Radnici koji rade u izuzetno teškim uslovima i kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem imaju pravo na uvećani godišnji odmor i to:

- za radni staž 13/12 mjeseci 1 dan
- za radni staž 14/12 mjeseci 2 dana
- za radni staž 15/12 mjeseci 3 dana
- za radni staž 16/12 mjeseci 4 dana
- za radni staž 17/12 mjeseci 5 dana
- za radni staž 18/12 mjeseci 6 dana

Radnici koji rade u smjenama i kojima se staž osiguranja ne računa sa uvećanim trajanjem imaju pravo na uvećani godišnji odmor za dva dana.

c) po osnovu socijalno - zdravstvenog stanja:

- radnicima invalidima rada i ratnim vojnim invalidima 2 dana i
- radnici - majci koja ima dijete do sedam godina života i samohranom roditelju kod koga živi maloljetno dijete 2 dana.

- (2) Ukupan broj dana po osnovu godišnjeg odmora ne može biti veći od 30 (trideset) dana.

Član 29.

- (1) Vrijeme u kojem radnik tokom godine koristi godišnji odmor određuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi Poslodavac krajem godine za sljedeću godinu, uvažavajući potrebe procesa rada, ali i potrebe radnika, ako je to moguće cijeneći potrebe organizacije rada.
- (2) U skladu s planom korištenja godišnjeg odmora radniku će se uručiti rješenje o korištenju godišnjeg odmora, o danu početku i trajanju godišnjeg odmora, najmanje 7 dana prije nastupa godišnjeg odmora.

Plaćeno odsustvo

Član 30.

- (1) U toku kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u ukupnom trajanju do 7 radnih dana u sljedećim slučajevima:
1. stupanja u brak 2 dana
 2. porođaja supruge 2 dana
 3. smrti bračnog druga i djeteta 7 dana

4. smrti roditelja, braće i sestara 4 dana
 5. smrti unuka, djedova i baka, roditelja bračnog druga 2 dana
 6. traženja članova uže porodice nestalih u ratu 3 dana
 7. teže bolesti člana uže porodice 3 dana
 8. stručnog usavršavanja 3 dana
 9. selidbe 2 dana
 10. radnik dobrovoljni davalac krvi za svako davanje krvi ima pravo na plaćena 2 uzastopna dana, s tim da se u to uračunava i dan darivanja krvi.
- (2) Izuzetno od stava 1. ovog člana, radnik ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu plaće, radi zadovoljavanja vjerskih, odnosno tradicijskih potreba 2 radna dana u toku jedne kalendarske godine.

Neplaćeno odsustvo

Član 31.

- (1) Poslodavac može u skladu sa Pravilnikom o radu radniku na njegov zahtjev odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo u trajanju do šest mjeseci.
- (2) Izuzetno, poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo bez naknade plaće 2 radna dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba.
- (3) Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana, prava i obaveze radnika koja se stiču po osnovu rada miruju.

Zaštita radnika

Član 32.

- (1) Radnik ima pravo na zaštitu na radu u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o zaštiti na radu, pravilnikom o radu i drugim općim aktima poslodavca.
- (2) Osposobljavanje i provjera osposobljenosti provodi se u skladu sa pravilima zaštite na radu i drugim odgovarajućim pravilima.
- (3) Prilikom stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada.
- (4) Radnici imaju pravo i obavezu da koriste sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim važećim propisima.
- (5) Radnik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijeti opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite na radu predviđene propisima o sigurnosti o zdravlju na radu, i o tome je dužan odmah obavijestiti poslodavca i nadležnu inspekciju rada.
- (6) Radnik koji odbije da radi iz razloga navedenih u stavu 5. ovog člana ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.
- (7) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o zaštiti na radu, propisanu odgovarajućim zakonima, te preduzimati sve propisane mjere specifične zdravstvene zaštite s ciljem očuvanja zdravlja radnika.
- (8) Radnik ne smije obavljati samostalno poslove radnog mjesta ako prethodno nije osposobljen za samostalan rad na siguran način.

Član 33.

- (1) Poslodavac je dužan kolektivno osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja u toku radnog vremena, kao i prilikom dolaska na posao i odlaska s posla.

Član 34.

- (1) Na sva ostala pitanja koja regulišu zaštitu na radu radnika, zaštitu maloljetnika, zaštitu žena i materinstva, zaštitu radnika u slučaju privremena spriječenosti za rad i radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti a koja nisu regulisana ovim kolektivnim ugovorom, primjenjuju se odredbe zakona i pravilnika poslodavca.

Član 35.

- (1) Otkazni rok je sedam (7) dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu.
- (2) Radnik kome poslodavac otkazuje ugovor o radu ima pravo na otkazni rok koji ne može biti kraći od 14 (četnaest) dana niti duži od tri (3) mjeseca, a u skladu sa Zakonom o radu.
- (3) Poslodavac može osloboditi radnika obaveze davanja otkaznog roka.

Član 36.

- (1) Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto

Član 37.

- (1) Ako izvanredne potrebe rada zahtijevaju, bez izmjene ugovora o radu radnik može privremeno obavljati poslove drugog radnog mjesta koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, posebno u slučajevima:
- privremenog povećanja ili smanjenja obima posla
 - zastoja u obavljanju određenih poslova
 - kvara na sredstvu za rad
 - zamjene privremeno odsutnog radnika
 - obavljanja poslova za vrijeme remonta
 - u drugim slučajevima kada to zahtijevaju interesi procesa rada.
- (2) Radnik se privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto u smislu stava 1. ovog člana dok se ne otklone razlozi zbog kojih je došlo do privremenog rasporeda, a najduže 60 dana u toku jedne kalendarske godine i zadržava plaću koja je za njega povoljnija.

Program zbrinjavanja viška radnika

Član 38.

- (1) Poslodavac koji zbog ekonomskih, tehničkih, organizacijskih i drugih razloga u sljedeća tri mjeseca, namjerava otkazati Ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je izraditi akt u pisanoj formi u skladu sa odredbama Zakona o radu uz obavezno dokazivanje opravdanosti postojanja tehnološkog viška za svakog radnika koji je proglašen tehnološkim viškom.
- (2) Akt iz stava 1. ovog člana, poslodavac je obavezan dostaviti na konsultacije Sindikatu.

Otpremnina

Član 39.

- (1) Radnik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (2) Ukoliko poslodavac donese odluku o visini otpremnine koja je povoljnija za radnika, primjenjivat će se navedena odluka.

Ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa

Član 40.

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 (trideset) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od 30 (trideset) dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu ili mu uopće ne odgovori na njegov zahtjev, radnik može u daljnjem roku od 90 (devedeset) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

PLAĆE, NAKNADE PLAĆE, DODACI I DRUGE NAKNADE

Član 41.

- (1) Poslodavac je obavezan, isplatiti plaću i pripadajuće naknade na plaću (u daljem tekstu "primanja radniku"), u skladu sa ovim ugovorom i pravilnicima o radu.

Član 42.

- (1) Plaća radnika utvrđuje se ugovorom o radu, Pravilnikom o radu i ovim kolektivnim ugovorom.
- (2) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost kao i drugi diskriminatorni osnov iz člana 8. stav 1. Zakona o radu FBiH.
- (3) Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stepen stručne spremlje, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada.
- (4) Doprinosi i poreze obračunava i uplaćuje poslodavac.

Plaća

Član 43.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 (trideset) dana.
- (2) Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.
- (3) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.
- (4) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.
- (5) Poslodavac koji ne isplati plaću u roku iz stava 1. ovog člana ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti.
- (6) Obračun iz stava 1. ovog člana smatra se izvršnom ispravom.

Član 44.

- (1) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:
1. Osnovne plaće
 2. Dijela plaće za radni učinak
 3. Uvećane plaće

Član 45.

- (1) Osnovna plaća 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 ovim Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.
- (2) Osnovna plaća radnika utvrđuje se na osnovu:
1. Mjesečnog fonda ostvarenih sati rada
 2. Vrijednosti radnog sata i
 3. Koeficijenta posla radnog mjesta

Član 46.

- (1) Najniža neto satnica ne može biti manja od 2,40 KM.

Član 47.

- (1) Pravilnikom o radu, rangiranjem radnih mjesta u platne razrede i sistematizacijom radnih mjesta, poslodavac uz konsultaciju sindikata utvrđuje koeficijent složenosti svakog radnog mjesta u omjeru od 1,00 do 4,00 uz učešće predstavnika sindikata u radu odgovarajuće komisije.

Radni učinak

Član 48.

- (1) Ocjena radnog učinka radnika utvrđuje se posebnim aktom poslodavca.
- (2) Ako nisu utvrđeni normativi i kriterijumi za vrednovanje ostvarenih rezultata rada smatra se da je radnik, za radno vrijeme provedeno na radu, ostvario normalni radni učinak.

Uvećanje plaće

Član 49.

- (1) Osnovna plaća radnika uvećava se:
 - za rad noću - 50% neto satnice
 - za prekovremeni rad - 50% neto satnice
 - za rad na dan sedmičnog odmora - 30% neto satnice
 - za rad u dane praznika koji su po zakonu neradni - 50% neto satnice
- (2) Dodaci se međusobno ne isključuju.

Član 50.

- (1) Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada (buka, vlaga, prašina, mračne prostorije, rad pri obojenoj svjetlosti, nepovoljnim klimatskim i atmosferskim uvjetima, rad na visini, teški fizički naponi, elektromagnetno zračenje i ostali uslovi definisani Zakonom o zaštiti na radu, a u skladu sa metodologijom vrednovanja radnih mjesta).
- (2) Način i korištenje prava iz stava 1. ovog člana utvrdit će se Pravilnikom o radu.

Član 51.

- (1) Osnovna plaća povećava se za 0,6% za svaku godinu radnog staža kod poslodavca sa kojim ima zaključen ugovor o radu, s tim da ukupno povećanje plaće po ovom osnovu ne može biti veće od 20%.
- (2) Uvećanje osnovne plaće po osnovu minulog rada može se i povoljnije regulisati pravilnikom o radu i drugim dokumentima poslodavca.
- (3) Pod radnim stažom u smislu stava 1. ovog člana podrazumijeva se i radni staž proveden kod istog poslodavca uključujući promjenu pravnog oblika privrednog subjekta (na primjer zbog prodaje, naslijeđivanja, spajanja, pripajanja te promjene oblika društva).

Član 52.

- (1) Radniku koji u skladu s aktima Društva u svemu zamjenjuje odsutnog radnika na njegovim poslovima i radnim zadacima, pripada plaća po svim osnovama i mjerilima radnog mjesta odsutnog radnika ako je to za radnika povoljnije, u protivnom zadržava plaću svojeg radnog mjesta.
- (2) Pravo iz prethodnog stava ovog člana pripada radniku od prvog dana zamjene pa sve dok zamjena traje, pod uvjetom da je zamjena trajala neprekidno najmanje 12 radnih dana.

Naknada plaće

Član 53.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:
 - za vrijeme godišnjeg odmora,
 - za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
 - za vrijeme porođajnog odsustva,

- za plaćeno odsustvo i 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 zakonima i Pravilnikom o radu.

Član 54.

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna 3 (tri) mjeseca.
- (2) Za vrijeme korištenja plaćenog odsustva radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove osnovne plaće.
- (3) U slučaju odsutnosti s rada zbog bolesti, porođajnog odsustva i za vrijeme prekida rada (koji nije prouzrokovao radnik) radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa važećim zakonima i propisima.
- (4) U slučaju odsutnosti radnika zbog bolovanja uzrokovano povredom na radu, radniku pripada naknada plaće u skladu sa važećim zakonima i propisima.

Član 55.

- (1) Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, a zbog čega su mu neposredno ugroženi život ili zdravlje, ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove u okviru svog radnog mjesta.

Ostala materijalna prava radnika

Član 56.

- (1) Isplatu naknade za korištenje godišnjeg odmora u rudnicima u Federaciji Bosne i Hercegovine vršiče se u rasponu od 50% do 70% prosječne plaće isplaćene u prethodnoj godini prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

Član 57.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku osigurati ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).
- (2) Ukoliko poslodavac ne osigura ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu u rasponu od 8,30 KM do 14,00 KM, tako da se kod onog poslodavca koji je isplaćivao topli obrok u visini od 14,00 KM ili više, isti se ne može isplatiti u iznosu manjem od 14,00 KM, a gdje je poslodavac isplaćivao iznos od 10,00 KM i više, iznos za ovu svrhu ne može biti manji od 10,00 KM.

Naknada troškova prijevoza na posao i sa posla

Član 58.

- (1) Radniku pripada pravo na organizovan prevoz ili naknadu troškova prevoza na posao i sa posla, u skladu sa ugovorom o radu i pravilnikom o radu.

Član 59.

- (1) Radnicima pripada pravo na nagradu povodom Dana rudara u iznosu od najmanje 30% prosječne plaće u Federaciji prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu.

Član 60.

- (1) Pri odlasku u penziju radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje pet prosječnih plaća radnika ostvarenih u prethodnom tromjesečju ili najmanje tri prosječne plaće u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, za prethodnu godinu, ako je to za njega povoljnije.

Član 61.

- (1) U slučaju smrti radnika zbog nesrećnog slučaja na poslu ili smrti zbog teškog profesionalnog oboljenja, njegovoj porodici se isplaćuje novčana naknada u visini od najmanje tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, za prethodnu godinu.
- (2) U slučaju smrti radnika koja nije posljedica nesreće na poslu niti profesionalnog oboljenja, ili smrti člana uže porodice, radniku, odnosno njegovoj porodici se isplaćuje naknada u visini od najmanje dvije prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, za prethodnu godinu.
- (3) U slučaju teške bolesti radnika koja nije posljedica nesreće na poslu ili profesionalnog oboljenja, radniku se isplaćuje naknada u visini od najmanje dvije prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, za prethodnu godinu. Pod teškom bolešću smatraju se bolesti koje su kao takve evidentirane od nadležnih federalnih institucija iz oblasti zdravstva.
- (4) U slučaju da je više radnika uposleno kod jednog poslodavca a koji čine uži dio porodice preminulog ili preminule, iznos iz stava 2. ovog člana se dijeli svima na jednake dijelove.
- (5) Članovima uže porodice iz ovog člana smatraju se: braćni drug, djeca i roditelji kao i unučad bez roditeljskog staranja.
- (6) Naknade iz ovog člana isplaćuju se jednokratno.

Član 62.

- (1) Kada je radnik upućen na rad u mjesto koje je udaljeno više od 30 kilometara od mjesta zaposlenja, prebivališta ili boravišta, a nije mu omogućen svakodnevni povratak u mjesto njegovog stalnog prebivališta ili boravišta, radnik ima pravo na terenski dodatak u iznosu koji ne može biti manji od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.
- (2) Troškove prijevoza, ishrane i smještaja snosi poslodavac.

Član 63.

- (1) Poslodavac će u slučaju rasporeda na nove poslove radnika kojem do sticanja prava na penziju nedostaje pet godina staža do pune penzije voditi računa da istog rasporedi na poslove koji su vrednovani kao oni koje je prethodno obavljao.

Član 64.

- (1) Poslodavac može svojom odlukom utvrditi povećanje visine iznosa utvrđenih ovim ugovorom, odnosno utvrditi pojedina materijalna prava radnika koja nisu predviđena ovim ugovorom.
- (2) Poslodavac će prije utvrđivanja pojedinih materijalnih prava radnika, a koja nisu predviđena ovim ugovorom, od sindikata potpisnika ugovora zatražiti mišljenje.

ŠTRAJK

Član 65.

- (1) Ukoliko sindikat ocijeni da se ne ostvaruju prava radnika utvrđena zakonom i kolektivnim ugovorom, stupit će u pregovore sa poslodavcem i zahtijevati da preduzmu odgovarajuće mjere.
- (2) Sindikat ima pravo organizovati štrajk poštujući odredbe zakona, pravila sindikata o štrajku i međunarodne konvencije, ukoliko sporna pitanja ne budu riješena putem pregovora.
- (3) Poslovi koji se ne mogu prekidati za vrijeme trajanja štrajka, definirat će se sporazumom između poslodavca i

sindikata, a u skladu sa Zakonom o rudarstvu u FBiH i Zakonom o štrajku FBiH.

- (4) Ukoliko se sporazum ne postigne u roku od 30 (trideset) dana od stupanja na snagu ovog ugovora, primjenjivat će se odredbe Zakona o rudarstvu u FBiH i Zakona o štrajku FBiH.

PRAVA I OBAVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA**Rješavanje sporova ugovornih strana i način rješavanja sporova**

Član 66.

- (1) Za rješavanje sporova između potpisnika ugovora, koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, pokreće se postupak mirenja.
- (2) Postupak mirenja pokreće se na inicijativu jednog od potpisnika ugovora.

Član 67.

- (1) Mirenje iz prethodnog člana provodi Mirovno vijeće.
- (2) Mirovno vijeće ima tri člana: predstavnika poslodavca, predstavnika sindikata i jedan član kojeg izaberu stranke u sporu s liste koje utvrđuje Federalno ministarstvo rada i socijalne politike.
- (3) Mirovno vijeće donosi pravila o postupku pred tim vijećem.

Član 68.

- (1) U postupku mirenja ispitat će se navodi i prijedlozi stranaka, a po potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Član 69.

- (1) Potpisnici ovog Ugovora mogu prihvatiti ili odbiti pisani prijedlog Mirovnog vijeća. Prijedlog koji stranke prihvate ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

Član 70.

- (1) Ako ne uspije ni postupak pregovaranja niti postupak mirenja, svaka ugovorna strana može predmet spora povjeriti tročlanom arbitražnom vijeću. Arbitražno vijeće se, za svaki slučaj spora, imenuje sa liste arbitara koju saglasno utvrđuju poslodavac i sindikat u roku od mjesec dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.

Član 71.

- (1) Pravila postupka pred arbitražom će saglasno donijeti poslodavac i sindikat u roku od 60 (šezdeset) dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

Član 72.

- (1) Arbitražno vijeće utvrđuje slučajeve nepoštovanja odredbi ovog ugovora i donosi odluke u tim slučajevima koje su konačne.

Tumačenje i praćenje primjene ovog ugovora

Član 73.

- (1) Poslodavac i sindikat imenuju zajedničku Komisiju za tumačenje pojedinih odredbi ugovora i praćenje njihove primjene najkasnije u roku od 60 (šezdeset) dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora.
- (2) Zajednička komisija broji pet članova, od kojih po dva člana imenuje svaka strana potpisnica ovog ugovora, dok predsjednika biraju sporazumno.
- (3) Tumačenja odnosno zaključci Komisije sastavni su dio ovog kolektivnog ugovora i predstavljaju osnovu za njegovu primjenu u svim dvojbjenim slučajevima.
- (4) Način rada Komisije sporazumno će utvrditi strane potpisnice ovog ugovora.

Sklapanje, trajanje i otkaz kolektivnog ugovora

Član 74.

- (1) Smatra se da je ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Član 75.

- (1) Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti promjenu ili dopunu ugovora najkasnije 60 (šezdeset) dana prije njegovog isteka i to u pisanom obliku.
- (2) Druga strana je obavezna izjasniti se o predloženim izmjenama ili dopunama u roku od 30 (trideset) dana.
- (3) Izmjene i dopune ovog ugovora vrše se na način i po postupku predviđenom za njegovo donošenje.

Član 76.

- (1) Ovaj kolektivni ugovor može se raskinuti, u cjelini ili djelimično, sporazumom strana potpisnica.
- (2) Raskid kolektivnog ugovora, u cjelini ili djelimično, podnosi se u pisanoj formi, sa obrazloženjem.
- (3) U slučaju raskida, kolektivni ugovor se primjenjuje najduže tri mjeseca od dana podnošenja zahtjeva za raskid ugovora bilo koje strane potpisnice.
- (4) Učesnici su dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 (petnaest) dana od dana raskida kolektivnog ugovora.

Član 77.

- (1) Aneks kolektivnog ugovora može se zaključiti sporazumom strana potpisnica ovog ugovora radi promjene pojedinih rješenja ili uređenja pitanja koja nisu uređena osnovnim tekstom ovog kolektivnog ugovora.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 78.

- (1) Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na period od jedne godine.
- (2) Ukoliko se važenje ovog kolektivnog ugovora ne produži u smislu stava 1. ovog člana, primjenjivat će se najduže 90 (devedeset) dana nakon isteka roka na koji je zaključen.

Član 79.

- (1) Postupak zaključivanja novog kolektivnog ugovora počet će najkasnije 15 (petnaest) dana prije isteka roka na koji je zaključen.

Član 80.

- (1) Ovaj ugovor se registriira u Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike.
- (2) Ovaj kolektivni ugovor bit će javno objavljen u skladu s odredbama Zakona o radu.

Član 81.

- (1) Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".
- (2) Svi postupci rješavanja prava i obaveza iz kolektivnog ugovora koji su započeti prije stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora završit će se po odredbama kolektivnog ugovora koji je bio važeći prije stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora, u skladu sa rokovima zastare predviđenim odgovarajućim zakonskim i drugim propisima.
- (3) Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu sa odredbama ovog kolektivnog ugovora u roku od 90 (devedeset) dana od dana njegovog stupanja na snagu, u konsultaciji i uz učešće predstavnika sindikata.

Član 82.

- (1) Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora, koji je usaglašen sa Zakonom u radu FBiH ("Službene novine Federacije BiH", br. 26/16) i Općim kolektivnim ugovorom FBiH ("Službene novine Federacije BiH", br. 62/16),

- prestaje da važi Granski kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti rudarstva FBiH ("Službene novine Federacije BiH", br. 53/07).
- (2) Ovaj Ugovor sastavljen je u šest istovjetnih primjeraka od kojih svaka strana zadržava po dva primjerka.

Broj 104-09/16
08. septembra/rujna
2016. godine
Sarajevo

Za Sindikat radnika rudnika
FBiH
Predsjednik Sindikata
SSRRFBiH
Sinan Husić, s. r.

Broj 03-02-1102-1/2016
08. septembra/rujna
2016. godine
Sarajevo

Za Vladu Federacije
Bosne i Hercegovine
Federalni ministar energije,
rudarstva i industrije
Nermin Džindić, s. r.

Broj 08-09/KL/2016
08. septembra/rujna
2016. godine
Sarajevo

Za Sindikat rudara u FBiH
Predsjednik Sindikata
Dr. Safer Mušanović, s. r.

**FEDERALNO MINISTARSTVO
FINANCIJA/FINANSIJA****1773**

Na temelju članka 100. stavak (2) Zakona o igrama na sreću ("Službene novine Federacije BiH", br. 48/15 i 60/15), federalna ministrica financija - federalna ministrica finansija donosi

**PRAVILNIK
O IZMJENI PRAVILNIKA O PROSTORNIM,
TEHNIČKIM I DRUGIM UVJETIMA ZA
PRIREĐIVANJE IGARA NA SREĆU NA AUTOMATIMA,
UVJETIMA TEHNIČKE ISPRAVNOSTI AUTOMATA I
TEHNIČKOM PREGLEDU AUTOMATA I
CERTIFICIRANJU AUTOMATA I RNG**

Članak 1.

U Pravilniku o prostornim, tehničkim i drugim uvjetima za priređivanje igara na sreću na automatima, uvjetima tehničke ispravnosti automata, tehničkom pregledu automata i certificiranju automata i RNG ("Službene novine Federacije BiH", broj 14/16), u članku 25. stavku (1) alineja 2., briše se.

Dosadašnje alineje 3. do 8. postaju alineje 2. do 7.

Članak 2.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu narednog dana od dana objave u "Službenim novinama Federacije BiH".

Broj 05-02-1-901-1/16
Rujna 2016. godine
Sarajevo

Ministrica
Jelka Milićević, v. r.

На основу члана 100. став (2) Закона о играма на срећу ("Службене новине Федерације БиХ", бр. 48/15 и 60/15), федерална министрица финансија - федерална министрица финансија доноси