

**SINDIKAT BH TELECOMA SARAJEVO  
SINDIKAT HRVATSKIH TELEKOMUNIKACIJA MOSTAR**

**KOLEKTIVNI UGOVOR  
ZA PODRUČJE TELEKOMUNIKACIJA U  
FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE**

Mostar, 04.12. 2006. godine

Na temelju članka 112. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine, ("Službene novine Federacije BiH" broj: 43/99, 32/00 i 29/03), Općeg Kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH" broj: 54/05), Sindikat BH Telecoma Sarajevo i Sindikat hrvatskih telekomunikacija Mostar (u daljnjem tekstu - Sindikati) i Vlada Federacije Bosne i Hercegovine – Federalno ministarstvo prometa i komunikacija, dana 04.12. 2006. zaključili su

## **KOLEKTIVNI UGOVOR**

### **za područje telekomunikacija u Federaciji Bosne i Hercegovine**

#### **I - OPĆE ODREDBE**

##### **Članak 1.**

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu – Ugovor) utvrđuju se prava i obveze radnika iz rada i na osnovi rada, kao i prava i obveze potpisnika Ugovora.

Pod pojmom Poslodavac podrazumijeva se Dioničko društvo BH Telecom Sarajevo i Javno Poduzeće Hrvatske Telekomunikacije d.o.o. Mostar (u daljnjem tekstu Poslodavac), kao organizacije koje se bave pružanjem usluga u telekomunikacijskom prometu, kao pravnim slijednicima JP PTT saobraćaja BiH Sarajevo, odnosno JP BH Telecom Sarajevo i HPT d.o.o. Mostar, odnosno HT d.o.o. Mostar.

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

##### **Članak 2.**

Općim aktima Poslodavaca ne mogu se utvrditi manja prava radnika, niti uskratiti prava radnika od onih koja su utvrđena ovim Ugovorom.

#### **II - RADNI ODNOSI**

##### **Članak 3.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu zaključenim između Poslodavca i radnika nakon provedenog postupka prijama.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Poslodavac koji vrši izbor radnika sukladno s utvrđenim uvjetima za određeno radno mjesto.

Potrebe za radnicima Poslodavac može rješavati internim natječajima, osim u slučajevima potrebe za posebnim stručnim znanjima i vještinama od važnosti za

poslovanje u konkurentskom okruženju i zapošljavanju mladih visokostručnih kadrova neposredno nakon završetka školovanja.

#### **Članak 4.**

Ugovor o radu s odabranim 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 organizacijska jedinica Poslodavca u kojoj radnik zasniva radni odnos mora omogućiti radniku upoznavanje s općim aktima Poslodavca kojima se utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa.

Bez zasnivanja radnog odnosa, a radi stručnog osposobljavanja za samostalni rad, Poslodavac može sa zainteresiranom osobom zaključiti i ugovor o volonterskom radu, odnosno ugovor o obavljanju pripravničkog staža.

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

Zaključivanje ugovora iz stavka 1. , 3. i 4. ovog članka vrši se sukladno Zakonu o radu, ovim Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.

#### **Članak 5.**

Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i pored podataka utvrđenih Zakonom o radu, treba da sadržava i podatke o:

- posebnim uvjetima rada za određena radna mjesta (otežani, opasni i sl. ),
- osiguranju sredstava zaštite na radu 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:**

#### **Članak 6.**

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

Probni rad može trajati najdulje 6 (šest) mjeseci.

#### **Članak 7.**

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

Ako do isteka roka probnog rada, a najduže 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.

### **Članak 8.**

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

### **Prijem pripravnika:**

### **Članak 9.**

Poslodavac može zaključiti Ugovor o obavljanju pripravničkog staža s pripravnikom na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi sukladno odredbama Zakona o radu.

### **Članak 10.**

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

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

### **Članak 11.**

Osposobljavanje pripravnika i polaganje pripravničkog ispita vrši se po programu kojeg utvrđuje Poslodavac sukladno Pravilniku o radu.

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

### **Članak 12.**

Trajanje pripravničkog staža produljuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla (bolest, služenje vojnog roka, povreda na radu bez krivnje radnika i sl.).

### **Volonterski rad:**

### **Članak 13.**

Na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, a radi stjecanja iskustva i polaganja stručnog ispita (volonterski rad) kao uvjeta za obavljanje poslova određenih zanimanja, mogu se primati osobe koja su završile školovanje za takvo zanimanje.

Volonterski rad i provjera osposobljenosti odvija se pod istim uvjetima kao i za pripravnike. Za vrijeme volonterskog rada osiguravaju se prava propisana Zakonom o radu.



- |  |  |
|--|--|
|  | tijekom radnog dana po rasporedu, s tim da se ne uračunava u radno vrijeme i da ne može biti na početku ili na kraju radnog vremena) |
| - dnevni odmor između dva uzastopna radna dana   | najmanje 12 sati neprekidno  |
| - tjedni odmor   | najmanje 24 sata neprekidno  |
| - godišnji odmor   | najmanje 18 radnih dana  |
| - godišnji odmor maloljetnika  | najmanje 24 radna dana   |
| - godišnji odmor radnika koje uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja. | najmanje 30 radnih dana  |

### **Članak 19.**

Radnicima koji su tijekom 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 stavka 1. ovog članka.

### **Godišnji odmori:**

### **Članak 20.**

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa dulji od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stavka 1. ovog članka, ima pravo na jedan radni dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

### **Članak 21.**

Trajanje godišnjeg odmora dulje od najkraće propisanog Zakonom o radu, zavisi od :

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

### **Članak 22.**

Prema duljini radnog staža, duljina 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

Prema duljini radnog dana staža, za šestodnevni radni tjedan, duljina godišnjeg odmora utvrđuje se:

- do 3 godine radnog staža 18 radnih dana
- od 3 - 6 godina radnog staža 19 radnih dana
- za svake daljnje navršene 3 godine radnog staža po 1 radni dan.

Kao navršena godina radnog staža uzima se godina radnog staža koju radnik navršava do donošenja plana korištenja godišnjeg odmora.

### **Članak 23.**

Duljina godišnjeg odmora, zavisno od stručne spreme koja se traži za radno mjesto radnika, uvećava se po jedan radni dan za svaki stupanj složenosti poslova .

### **Članak 24.**

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 tijeku godine, te za radnike koji rade u smjenama, duljina godišnjeg odmora uvećava se za 3 (tri) radna dana.

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

### **Članak 25.**

Radnik koji živi pod posebnim socijalnim i zdravstvenim uvjetima ima pravo na povećanje godišnjeg odmora i to:

- Roditelji djece sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili sa utvrđenim invaliditetom 2 dana
- Radnice za svako dijete do 15 godina starosti 1 dan
- Radnik invalid sa preostalom radnom sposobnošću za rad sa punim radnim vremenom 2 dana
- Radnici sa tjelesnim oštećenjima iznad 60% 1 dan
- Samohranim roditeljima djece do 15 godina 2 dana

Samohranim roditeljima smatraju se:

- majka izvanbračnog djeteta kojem otac nije utvrđen,
- majka izvanbračnog djeteta kojem je otac utvrđen, a ne žive u zajedničkom kućanstvu,
- razvedeni roditelj djeteta kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj,
- roditelj kojem je bračni drug umro ili proglašen nestalim.

## Članak 26.

Godišnji odmor se može koristiti u tijeku čitave kalendarske godine na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora, koji donosi Poslodavac sukladno potrebama radnika i procesa rada, a najkasnije do 1. ožujka za tekuću godinu.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, subote za radnike koji rade petodnevni radni tjedan, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

## Članak 27.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi se bez prekida u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) radnih dana u tijeku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30-og lipnja sljedeće godine.

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

## Članak 28.

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.

### Odsustvo sa rada:

#### - Plaćeno odsustvo:

## Članak 29.

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

- sklapanje braka,	5 radnih dana
- rođenje djeteta,	5 radnih dana
- sklapanje braka djeteta radnika,	3 radna dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, usvojioca, očuha i maćehe i unuka,	5 radnih dana
- smrt roditelja, usvojitelja, očuha i maćehe supružnika,	3 radna dana
- smrt brata i sestre,	4 radna dana
- smrt roditelja po ocu i majci,	3 radna dana
- teška bolest člana uže obitelji,	4 radna dana
- otklanjanje štetnih posljedica elementarnih nepogoda,	5 radnih dana
- sudjelovanje na sportskim, kulturnim i drugim manifestacijama,	5 radnih dana
- priprema za odsluženje vojnog roka,	2 radna dana

- osposobljavanje za rad u Sindikatu,	3 radna dana
- selidba i izgradnja vlastite stambene kuće, stana,	3 radna dana
- za vojnu prisegu djeteta,	2 radna dana
- reguliranje prava na mirovinu,	2 radna dana

Članom uže obitelji, u smislu prethodnog stavka ovog članka, smatraju se: supružnici odnosno izvanbračni supružnici, dijete (bračno, izvanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na održavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojitelj, djed i baka (po ocu i majci), braća i sestre. Za svaki smrtni slučaj predviđen ovim člankom radnik ima pravo na plaćeni dopust.

Dobrovoljni davatelji krvi imaju pravo na dva uzastopna dana za svako darivanje krvi koji se računaju kao da su na radu.

Za slučaj stručnog obrazovanja i usavršavanja, polaganja stručnog ili drugog ispita, na koje ga je uputio Poslodavac, radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i do 30 (trideset) radnih dana u jednoj godini.

Tijekom jedne kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od dva dana radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba.

#### **- Neplaćeno odsustvo:**

#### **Članak 30.**

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 obitelji, odnosno kućanstva (bračni drug, djeca, roditelji, očuh, maćeha, usvojitelj i osobe nad kojima radnik ima starateljstvo),
- radi liječenja, odnosno oporavka, prema preporuci liječnika,
- izgradnje ili popravke kuće ili stana,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na osobni trošak,
- radi učešća u društvenim, kulturnim i sportskim manifestacijama,
- kad radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i isto je iskoristio u cijelosti,
- i drugim opravdanim razlozima.

Radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju od 2 (dva) dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja svojih vjerskih i tradicijskih potreba u jednoj kalendarskoj godini.

#### **Članak 31.**

Radnici koji su imenovani ili izabrani u predstavnička tijela organa Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, Županije - Kantona, grada i općina imaju pravo na neplaćeno odsustvo za dane kada su obvezni prisustvovati sjednicama tijela u koje su imenovani ili izabrani. Obveza je radnika da najavi odsustvo, po dobivanju poziva za sjednicu.

Radnici na služenju vojnog roka, služenju u rezervnom sastavu kao i radnicima izabranim, odnosno imenovanim na neku od javnih dužnosti, prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

Prava i obveze radnika iz ovog članka regulirani su Zakonom o radu.

#### **IV - ZAŠTITA RADNIKA**

##### **Članak 32.**

Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od 30 (trideset) dana od dana stupanja radnika na rad.

##### **Članak 33.**

Poslodavac je obvezan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te sprječava nastanak nesreće.

Poslodavac je obvezan osigurati potrebne uvjete za zaštitu na radu.

Poslodavac je obvezan, kod uvođenja novih tehnologija informirati radnike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Zaštita radnika ostvarivat će se sukladno 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.

##### **Članak 34.**

Radnik ima pravo odbiti rad na poslovima od kojih mu prijeti neposredna opasnost po život i zdravlje, zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, a o tome je dužan da odmah obavijesti inspekciju rada i Sindikat.

Ako odbije raditi, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj, ne može mu se uskratiti puna isplata naknade plaće za vrijeme dok ne radi, niti se protiv njega smiju poduzimati bilo kakve mjere odgovornosti.

##### **Članak 35.**

Kod povreda na radu i u svezi sa radom ili oboljenja od profesionalne bolesti, Poslodavac je dužan osigurati zdravstvenu zaštitu, odnosno snositi troškove liječenja radnika, kao i sve druge troškove sukladno zakonu.

Poslodavac je dužan jednom godišnje organizirati besplatne sistematske liječničke preglede i potrebnu vakcinaciju, specijalističke preglede, kao i periodične preglede sukladno pozitivnim zakonskim propisima.

### **Članak 36.**

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

### **Članak 37.**

Poslodavac ne može odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu ili je, osim u slučajevima određenim Zakonom o radu, rasporediti na druge poslove.

Ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, Poslodavac je dužan rasporediti na druge poslove, ako je to u interesu njezina zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje žene u smislu stavka 2. ovog članka, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće, sukladno Zakonu o radu, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.

Privremeni raspored iz stavka 2. ovog članka, ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.

Ženu iz stavka 2. ovog članka, Poslodavac može premjestiti na drugo mjesto rada samo uz njen pismeni pristanak.

### **Članak 38.**

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

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

### **Članak 39.**

Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu i ima prednost pri stručnom obrazovanju radi prekvalifikacije, te se raspoređuje na lakše poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj sposobnosti za rad.

Poslodavac može, samo uz prethodnu suglasnost Sindikata ili Radničkog vijeća (Vijeća zaposlenika), otkazati ugovor o radu radniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

### **Članak 40.**

Radniku se ne može ponuditi Ugovor o radu s manjim brojem bodova radnog mjesta od onog koji je imao u trenutku navršenih 60 (šezdeset) godina (muškarac), odnosno 55 (pedeset pet) godina (žena) života.

## **V - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA**

### **Članak 41.**

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 dulji 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 stavka 4. ovog članka ima snagu izvršne isprave.

Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

### **Članak 42.**

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

Osnovna plaća je proizvod najniže neto plaće i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje radnik obavlja.

### **Članak 43.**

Najniža neto plaća je osnovica za obračun osnovne plaće radnika.

Bruto satnica sa doprinosima iz plaće, doprinosima na plaću i porezom na plaću ne može biti manja od 5,88 KM.

Najniža bruto satnica usklađuje se sa povećanjem troškova života, rasta cijena na malo i ukupnog gospodarskog razvoja najmanje jednom godišnje, sukladno sa člankom 9. stavak 1. Općeg kolektivnog ugovora.

Ako se troškovi života u posljednja tri mjeseca povećaju najmanje 5% vrši se obavezno usklađivanje najniže bruto satnice.

Najniža neto satnica ne može biti manja od 3,48 KM, za mjesečni prosjek od 174 sata.

Na najnižu neto plaću radnika primjenjuju se koeficijenti iz platnih grupa iz članka 47. ovog Kolektivnog ugovora.

#### Članak 44.

Osnovna plaća radnika uvećava se za svaku godinu radnog staža za 0,6%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

#### Članak 45.

Kada troškovi života u posljednja tri mjeseca, na osnovi zvaničnih podataka Federalnog zavoda za statistiku porastu najmanje za 5% ili više, osnovna plaća obvezno se povećava najmanje za isti iznos.

#### Članak 46.

Poslodavac raspoređuje radnike na pojedina radna mjesta u okviru grupe poslova.

#### Članak 47.

U okviru grupe poslova iz prethodnog članka, sva radna mjesta razvrstavaju se u 6 (šest) grupa poslova i utvrđuju koeficijenti ovisno o složenosti poslova radnih mjesta i stupnja stručne spreme, kako slijedi:

Grupa poslova	koeficijenti
- NSS - jednostavni, rutinski poslovi koji se obavljaju po jedinstvenom postupku s jednostavnim sredstvima rada,	1,00 – 1,10
- KV - srednje složeni poslovi, s različitim sredstvima rada na kojima se rad obavlja, uz povremenu pojavu novih poslova,	1,30 – 1,55
- SSS - složeniji i raznovrsniji poslovi koji zahtijevaju razumijevanje radnih uputstava i konsultacije pri izvršavanju poslova,	1,60 – 1,80
- VKV - složeniji poslovi, za čije obavljanje je potreban veći stupanj samostalnosti u izvršavanju zadataka, poslovi organiziranja, vođenja i pripreme rada,	1,82 – 2,05
- VSŠ - poslovi koji zahtijevaju teorijsko i praktično znanje za obavljanje poslova, samostalnosti i kreativnosti u njihovom izvršavanju,	2,20 – 2,70
- VSS - najsloženiji poslovi koji zahtijevaju inicijativu i kreativnosti, dodatna specijalistička znanja, sposobnosti vođenja poslova, rada i razvoja, istraživačku sposobnost.	2,85 – 5,05

#### Članak 48.

Dodatak na osnovnu plaću za otežane uvjete rada (buka, vlaga, prašina, mračne prostorije, rad pri obojenoj svjetlosti, nepovoljnim klimatskim i atmosferskim uvjetima, rad na visini, teški fizički napori, elektromagnetno zračenje i ostali uvjeti definirani

Zakonom o zaštiti na radu) iznosi 5% od osnovne plaće radnika, a Pravilnikom o zaštiti na radu utvrđuju se pripadajuća radna mjesta.

#### **Članak 49.**

Naknada pripravnika iznosi 80% od osnovne plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

#### **Članak 50.**

Osnovna plaća radnika uvećava se:

- za rad noću..... 30%
- za prekovremeni rad..... 50%
- za rad na dan tjednog odmora..... 35%
- za rad u dane praznika koji su po zakonu neradni..... 50%
- za vrijeme provedeno u stanju pripravnosti kod kuće u vrijeme odmora između dva uzastopna radna dana ili tjednog odmora ..... 20%
- za vrijeme provedeno u stanju pripravnosti kod kuće u vremenu u kojem se po Zakonu ne radi ( praznici )..... 30%

Dodaci se međusobno ne isključuju, izuzev u slučajevima:

- pripravnost kod kuće koji isključuje primjenu ostalih dodataka iz stavka 1.
- rada na dane praznika za koje se po Zakonu ne radi, koji isključuje naknadu za rad nedjeljom.

#### **Članak 51.**

Koeficijenti, odnosno bodovi za platne grupe, sadrže sveukupne elemente (zahtjeve) radnog mjesta, složenost poslova, odgovornost i uvjete rada.

#### **Članak 52.**

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 Zakonom o radu i Pravilnikom o radu.

#### **Članak 53.**

Naknada plaće iz članka 52. isplaćivat će se sukladno Zakonu o radu, Kolektivnom ugovoru, Pravilnikom o radu i drugim zakonskim propisima.

## **Članak 54.**

Sukladno sa pozitivnim bilancom poslovanja, a na osnovu rezultata završnog računa za prethodnu godinu, Poslodavac može iz dobiti radnika nagraditi jednom njegovom prosječnom plaćom obračunatom za period tekuće godine.

## **VI - OSTALE ISPLATE RADNICIMA**

### **Članak 55.**

Radniku pripada regres za korištenje godišnjeg odmora u visini 70% prosječne neto plaće svih zaposlenih ostvarene kod Poslodavca u mjesecu koji prethodi isplati regresa. Regres će Poslodavac isplatiti radnicima u prvoj polovici godine.

Iznos utvrđen u stavku 1. ovog članka može se korigirati ovisno o rezultatima poslovanja, što određuje Poslodavac svojom odlukom, s tim da ne može biti manji od iznosa utvrđenog ovim Ugovorom.

### **Članak 56.**

Poslodavac može nagraditi i stimulirati radnika povodom vjerskih, 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 posebnim općim aktom.

Poslodavac može jednom godišnje za poboljšanje životnog i kulturno-sportskog standarda radnika izdvojiti sredstva za :

- susrete radnika Poslodavaca,
- za kulturno - rekreacijske potrebe,
- preventivno - zdravstvene potrebe,
- ostalo.

Poslodavac će ova pitanja regulirati internim aktima poduzeća.

### **Članak 57.**

Radniku kojem nije organiziran prijevoz na posao ili sa posla, a čije je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno najmanje 2 (dva) kilometra, pripada naknada ili mjesečna karta za troškove prijevoza u visini mjesečne karte gradskog, prigradskog ili međugradskog prometa, što će se regulirati Pravilnikom o radu.

### **Članak 58.**

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u visini njegovih 6 (šest) prosječnih plaća isplaćenih u prethodna tri mjeseca odnosno 6 (šest) prosječnih neto plaća isplaćenih kod Poslodavca, ako je to za radnika povoljnije, uz prigodan poklon od Poslodavca čija vrijednost ne prelazi visinu jedne prosječne plaće isplaćene u poduzeću u posljednja tri mjeseca.

## **Članak 59.**

Radnik i Poslodavac mogu pod uvjetima utvrđenim Zakonom o mirovinsko - invalidskom osiguranju zaključiti sporazum o ranijem odlasku radnika u mirovinu. Sporazumom, posebnim aktom će se utvrditi i visina poticajne otpremnine za raniji odlazak u mirovinu, koja ne može biti manja od:

- za jednu godinu                      6 plaća
- za dvije godine                      12 plaća

Plaće se isplaćuju u visini prosječne plaće ostvarene kod Poslodavca za mjesec koji prethodi odlasku u mirovinu.

Primjena članka 59. ne isključuje primjenu članka 58.

## **Članak 60.**

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu nakon 10., 20. i 30. godina neprekidnog rada kod Poslodavca i to u iznosu od:

- za 10 godina                      jedna prosječna plaća isplaćena kod Poslodavca za prethodni mjesec,
- za 20 godina                      dvije prosječne plaće isplaćene kod Poslodavca za prethodni mjesec,
- za 30 godina                      tri prosječne plaće isplaćene kod Poslodavca za prethodni mjesec.

## **Članak 61.**

U slučaju smrti radnika ili člana njegove uže obitelji, isplaćuje se novčana naknada u visini tri prosječne plaće Poduzeća isplaćene u prethodna tri mjeseca kod Poslodavca.

U slučaju teškog invaliditeta 70% i više ili teške bolesti radnika ili člana njegove uže obitelji, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini tri prosječne plaće poduzeća isplaćene u prethodna tri mjeseca, s tim da novčana pomoć za troškove liječenja može biti u većem iznosu.

Postupak o podnesenom zahtjevu za isplatu će biti riješen posebnim aktom Poslodavca i Sindikata.

Članom uže obitelji, u smislu stavka 1. i 2. ovog članka, smatraju se: supružnici odnosno izvanbračni supružnici, dijete (bračno, izvanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojitelj, a braća i sestre ako žive u zajedničkom kućanstvu s radnikom.

Za svaki konkretan slučaj smrti, teške invalidnosti, odnosno teške bolesti, u slučaju iz stavka 2. ovog članka, isplaćuje se samo jedna jednokratna novčana naknada, bez obzira s koliko je radnika umrla, invalidna, odnosno bolesna osoba bila, odnosno jeste u srodstvu iz stavka 4. ovog članka, a iznos se ravnomjerno dijeli na sve radnike, članove uže obitelji.

U slučajevima bolovanja dužeg od pet mjeseci, radniku se isplaćuje novčana naknada u visini dvije prosječne plaće ostvarene kod Poslodavca u mjesecu koji je prethodio isplati, jednom u kalendarskoj godini.

U slučaju elementarne nepogode, poplave ili požara u vlastitom stanu ili kući radniku se isplaćuje novčana naknada u visini dvije prosječne plaće ostvarene kod Poslodavca u mjesecu koji prethodi isplati.

Radniku, za rođenje svakog djeteta ili usvajanje svakog djeteta, Poslodavac će isplatiti pomoć u visini jedne prosječne neto plaće isplaćene za protekli mjesec u poduzeću.

U slučaju iz prethodnog stavka, ukoliko su oba roditelja novorođenog, odnosno usvojenog djeteta radnici kod Poslodavca, prava na novčanu pomoć ima samo jedan roditelj.

U slučaju smrti umirovljenika, Poslodavac članovima njegove obitelji koji snose troškove sahrane, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini prosječne plaće Poslodavca, obračunate za prethodni mjesec.

## **Članak 62.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova koji nastaju upućivanjem radnika na službeno putovanje - dnevnicе.

Dnevnicа za službeno putovanje u zemlji iznosi 10% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim podacima Federalnog Zavoda za statistiku.

Dnevnicа za službeni put u inozemstvo, isplaćuje se na način propisan za organe uprave.

Izdaci na ime naknade troškova za službena putovanja obuhvaćaju: naknadu za ishranu, smještaj, naknadu za prijevoz radnika i druge troškove neophodne za obavljanje poslova na službenom putovanju, što će se regulirati Pravilnikom o radu.

Putni troškovi obračunavaju se prema plaćenom hotelskom računu.

Naknada troškova za upotrebu vlastitog vozila za službene potrebe utvrdit će se sukladno sa važećim propisima.

Upotrebu vlastitog vozila u službene svrhe odobrava ovlaštena osoba kod Poslodavca.

## **Članak 63.**

Radom na terenu podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu, izvan 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 ovisno od mjesta boravka na terenu (smještaj, ishrana i dr.).

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

- ako je osiguran i smještaj i ishrana terenski dodatak iznosi 75% od visine dnevnice za službeno putovanje,
- ako je osiguran samo smještaj terenski dodatak iznosi 80% visine dnevnice za službeno putovanje,
- ako je osigurana samo ishrana terenski dodatak iznosi 85% od visine dnevnice za službeno putovanje,
- ako nije osiguran ni smještaj ni ishrana terenski dodatak iznosi 95% od visine dnevnice za službeno putovanje.

#### **Članak 64.**

Radnik koji je privremeno upućen na rad van mjesta prebivališta njegove obitelji, ima pravo na mjesečnu naknadu troškova zbog odvojenog života od obitelji u visini 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog Zavoda za statistiku.

Radniku koji je raspoređen po potrebi posla, na drugo radno mjesto, a izvan njegova mjesta prebivališta, priznaju se troškovi selidbe:

- prijevoz radnika, članova obitelji i stvari,
- dnevnicu radniku za vrijeme putovanja od mjesta prebivališta do mjesta preseljenja.

Poslodavac može, uz konsultaciju Radničkog vijeća (Vijeća zaposlenika), izvršiti premještanje radnika u drugu Regionalnu Direkciju ili Telekomunikacijski Centar.

#### **Članak 65.**

Dnevnicu, naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

#### **Članak 66.**

Radnik ima pravo na naknadu za ishranu u tijeku radnog dana (topli obrok), u iznosu od 2% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog Zavoda za statistiku.

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

Učenici i studenti koji obavljaju praktičan rad kod Poslodavca, te volonteri imaju pravo na naknadu za topli obrok.

## **VII - NAKNADA ŠTETE**

#### **Članak 67.**

Naknada štete utvrđivat će se sukladno Zakonima i Pravilnikom o radu.

Za štetu koju je prouzrokovao radnik, a čiji se iznos ne može točno utvrditi ili bi utvrđivanje iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina naknade štete se utvrđuje u paušalnom iznosu, uzimajući u obzir vrijednost radne snage, materijala, izgubljenog vremena, izgubljenu zaradu i druge kriterije, zavisno od vrste štete.

Visinu štete utvrđuje komisija za naknadu štete koju formira Poslodavac, a koja se sastoji od 3 (tri) člana i isto toliko zamjenika, s tim da jedan član i zamjenik budu predstavnici Sindikata.

### **Članak 68.**

Radnik ne može bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka Ugovora o radu, a najdulje dvije godine od dana prestanka tog ugovora, radnik ne može zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici sa Poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se takmiči sa Poslodavcem.

Ugovor iz stavka 2. ovog članka može biti sastavni dio Ugovora o radu.

Ugovorena zabrana natjecanja obavezuje radnika samo ako je ugovorom Poslodavac preuzeo obavezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plaće isplaćene radniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu.

Naknadu iz stavka 4. ovog članka Poslodavac je dužan isplatiti radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.

Visina naknade iz stavka 4. ovog članka usklađuje se na način i pod uvjetima utvrđenim Ugovorom o radu.

## **VIII - PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Članak 69.**

Ugovor o radu prestaje u slučajevima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- sporazumom Poslodavca i radnika,
- kada radnik navršši 65 godina života i najmanje 20 godina staža osiguranja, odnosno navršši 40 godina staža osiguranja, ako Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- dana dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti,
- otkazom Poslodavca, odnosno radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,

- ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne,
- ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju duljem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere,
- odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

## **Otkaz ugovora o radu:**

### **Članak 70.**

Radnik kome Poslodavac uručuje konačnu odluku o otkazu Ugovora o radu ima pravo na otkazni rok u trajanju:

- |   |           |
|---|-----------|
| - za radnike na rukovodećim mjestima ili radnike sa radnim stažem preko 20 godina,        | 6 mjeseci |
| - za radnike VII stupnja stručne spreme ili radnike sa 15 do 20 godina radnog staža,      | 5 mjeseci |
| - za radnike VI i V stupnja stručne spreme ili za radnike sa 10 - 15 godina radnog staža, | 4 mjeseca |
| - za radnike IV stupnja stručne spreme ili radnike sa 5 – 10 godina radnog staža,         | 3 mjeseca |
| - za radnike III stupnja stručne spreme ili radnike sa 3 – 5 godina radnog staža,         | 2 mjeseca |
| - za ostale radnike,  | 1 mjesec  |

Poslodavac može osloboditi radnika obaveze otkaznog roka pod uvjetima utvrđenim zakonom.

U slučaju da radnik otkazuje Ugovor o radu, otkazni rok traje 15 dana.

### **Članak 71.**

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

### **Članak 72.**

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

### **Članak 73.**

Poslodavac bez suglasnosti Federalnog Ministarstva nadležnog za rad, ne može otkazati Ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja sindikalne dužnosti, 6 (šest) mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti.

### **Članak 74.**

Ako dođe do prodaje dijela državnog kapitala, promjene vlasničke strukture BH Telecoma d.d. Sarajevo i Javnog poduzeća Hrvatskih telekomunikacija d.o.o. Mostar,

Poslodavac i Sindikat su suglasni da se u tenderu i u Ugovoru o prodaji, pored ostalog, navede uvjet da u roku od najmanje 5 (pet) godina od dana zaključenja Ugovora o prodaji neće doći do otpuštanja radnika, otkazivanjem Ugovora o radu od strane Poslodavca zbog ekonomskih, tehničkih i drugih razloga niti će mijenjati odredbe postojećeg Kolektivnog ugovora.

### **Članak 75.**

Protekom roka iz članka 74. Poslodavac koji zbog ekonomskih, tehničkih, organizacijskih i drugih razloga u sljedeća tri mjeseca, namjerava otkazati Ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je izraditi Program zbrinjavanja viška radnika sukladno odredbama Zakona o radu uz obvezno dokazivanje opravdanosti postojanja tehnološkog viška za svakog radnika koji je proglašen tehnološkim viškom.

Program iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac je obavezan dostaviti na konsultacije Sindikatu – Radničkom vijeću (Vijeću zaposlenika).

Sindikat će, u slučajevima otkaza Ugovora o radu, zastupati interese radnika u odnosu na Poslodavca i predložiti način rješavanja otkaza, sukladno odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora.

Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja Ugovora o radu u smislu stavka 1. ovog članka, Poslodavac namjerava zaposliti radnike sa istim kvalifikacijama i stupnjem stručne spreme, prije zapošljavanja drugih osoba će ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su Ugovori o radu otkazani.

Prilikom utvrđivanja tehnološkog viška za očuvanje zaposlenja, u slučaju iste radne efikasnosti, kao prednost se primjenjuje dužina radnog staža kod Poslodavca.

### **Članak 76.**

Radnik sa kojim je Poslodavac sklopio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem se otkazuje Ugovor o radu nakon 2 (dvije) i više godina neprekidnog rada, osim u slučaju ako se Ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz Ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na novčani iznos otpremnine koji se sastoji od:

1. dvije trećine mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja 3 (tri) mjeseca prije prestanka Ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca i sve naknade po osnovu prava ostvarenih do isteka otkaznog roka.
2. dodatne naknade radniku na osnovi ukupne dužine radnog staža, koja će se utvrđivati tako što će se za svaku godinu radnog staža isplaćivati novčani iznos od 3.000,00 (tri tisuće) KM.

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

## **IX RADNIČKO VIJEĆE (VIJEĆE ZAPOSLENIKA)**

### **Članak 77.**

Radničko vijeće (Vijeće zaposlenika) formira se na prijedlog Sindikata ili najmanje 20% radnika od ukupnog broja radnika koji su u radnom odnosu kod Poslodavca. Radnici imaju pravo da učestvuju u odlučivanju po pitanjima u svezi s njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o vijeću zaposlenika u Federaciji Bosne i Hercegovine («Službene novine Federacije BiH», broj: 39 /04).

Radničko Vijeće (Vijeće zaposlenika) u cilju zaštite prava i interesa radnika, surađuje sa Sindikatom.

Ako kod Poslodavca nije formirano Radničko vijeće (Vijeće zaposlenika), Sindikat ima obveze i ovlaštenja koja se na osnovi Zakona o vijeću zaposlenika odnose na Radničko vijeće (Vijeće zaposlenika).

### **Članak 78.**

Radničko vijeće (Vijeće zaposlenika) prati primjenu zakona, kolektivnih ugovora i drugih propisa koji su od interesa za ostvarivanje prava radnika.

Radničko vijeće (Vijeće zaposlenika) prati da li Poslodavac ispunjava obvezu u pogledu uplate doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje od nezaposlenosti i s tim u vezi ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.

### **Članak 79.**

Predsjednik Nadzornog odbora će pozivati predstavnika Radničkog vijeća (Vijeća zaposlenika) na sastanke Nadzornog odbora na kojima se raspravlja o pitanjima koja su definirana Zakonom o vijeću zaposlenika i drugim zakonskim propisima.

## **X - OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA**

### **Članak 80.**

Radnici imaju pravo i dužnost školovati se, osposobljavati i usavršavati se na radu, sukladno svojim sposobnostima i u uvjetima rada, Planom utvrđenim potrebama Poslodavca.

Poslodavac je obvezan prilikom tehnoloških promjena ili uvođenja novog načina organiziranja rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Obrazovanje radnika za potrebe Poslodavca uredit će se posebnim Pravilnikom.

Obrazovanje za potrebe Poslodavca je radna obveza radnika, te mu u to vrijeme pripadaju sva prava kao da je radio. Međusobna prava i obveze između Poslodavca i radnika koji je upućen na obrazovanje od strane Poslodavca uređuju se posebnim ugovorom.

U slučaju da radnik ne završi školovanje u određenom roku, Poslodavac je dužan da ga rasporedi na poslove u okviru njegove stručne spreme uz obvezu vraćanja troškova školovanja od strane radnika.

#### **Članak 81.**

Na zahtjev Sindikata Poslodavac će sukladno mogućnostima, omogućiti obrazovanje i osposobljavanje sindikalnih kadrova.

### **XI - OSTVARIVANJE PRAVA IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 82.**

Radnik će svoja prava iz radnog odnosa ostvarivati po postupku i na način utvrđen Zakonom o radu.

Rješenje nastalog radnog spora, strane u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži. Sastav, postupak i druga pitanja značajna za rad arbitraže uredit će se sporazumom strana.

#### **Članak 83.**

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, uz suglasnost radnika.

#### **Članak 84.**

Sukladno članku 217. Zakona o gospodarskim društvima u Federaciji Bosne i Hercegovine, Statutima Dioničkog društva BH Telecom Sarajevo i Javnog poduzeća Hrvatske telekomunikacije d.o.o. Mostar, Poslodavac će predvidjeti posebnu emisiju dionica za radnike u visini od 5 % osnovnog kapitala Dioničkog društva BH Telecom Sarajevo i Javnog poduzeća Hrvatske telekomunikacije d.o.o. Mostar koje će biti prenesene na radnike.

### **XII – DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA**

#### **Članak 85.**

Sindikat je samostalna, dragovoljna i interesna organizacija radnika u Dioničkom društvu BH Telecom Sarajevo i Javnom poduzeću Hrvatske telekomunikacije d.o.o. Mostar, strukovna i nezavisna od državnih organa, vjerskih institucija, političkih stranaka

i poslodavaca, organizirana u Osnovne sindikalne organizacije, Podružnice i Sindikalne jedinice, koji svoju aktivnost zasnivaju na Ustavu Bosne i Hercegovine, Ustavu Federacije Bosne i Hercegovine, Dejtonskom sporazumu (Anex 3), svom Statutu, međunarodnim dokumentima i pozitivnim zakonskim propisima.

### **Članak 86.**

Poslodavac neće ograničavati djelovanje Sindikata odlukama tijela upravljanja i rukovođenja.

Područje rada Sindikata utemeljeno Statutom i Programom je sindikalno organiziranje zaposlenih kod Poslodavca, aktivno učešće u donošenju normativnih akata kod Poslodavca koji tretiraju odnose na osnovi rada kod Poslodavca i zaštita prava radnika.

Sindikat ima pravo da od Poslodavca zahtjeva i druge informacije vezane za status radnika, ostvarivanje prava radnika, a Poslodavac obvezu da te informacije pruži, sukladno Zakonu o vijeću zaposlenika i drugim propisima.

Sindikat se neće baviti poslovnom politikom, politikom obveza i razvoja Poslodavca, tehnološkim i ekonomsko - komercijalnim procesom, ako ne utječu negativno na socijalni status i prava radnika.

### **Članak 87.**

Funkcije predsjednika i tajnika Sindikata obavljaju se profesionalno.

Poslodavac će osigurati Sindikatu :

1. aktivno učešće u donošenju akata koji uređuju pitanja iz radnih odnosa sukladno zakonu.
2. omogućiti predstavnicima Sindikata plaćeno odsustvo sa rada radi sudjelovanja u radu organa Sindikata i to:
  - članovima Centralnog odbora i Predsjedništva, tijelima Centralnog odbora i Predsjedništva, predsjedniku Skupštine i Nadzornog odbora 15 radnih dana u godini
  - predsjednicima i članovima sindikalnih odbora OSO i Predsjednicima i članovima Vijeća sindikalnih podružnica i članovima Nadzornog odbora 9 radnih dana u godini
  - povjerenicima Sindikalnih podružnica i Povjerenicima sindikalnih jedinica 5 radnih dana u godini

Osim broja sati sindikalne aktivnosti s naknadom plaće utvrđenim u prethodnom stavku, Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku koji sindikalnu aktivnost ne obavlja u punom radnom vremenu (profesionalno) omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće i ostalih troškova, prigodom prisustvovanja sindikalnim sastancima i seminarima, tečajevima, osposobljavanju, kongresu i konferencijama u zemlji i inozemstvu.

U vrijeme trajanja mandata i 6 (šest) mjeseci nakon isteka mandata sindikalnom povjereniku, Poslodavac ne može bez njegove suglasnosti i suglasnosti Sindikata, premjestiti na drugo radno mjesto rada kod Poslodavca ili drugo poduzeće ili utvrditi kao višak radnika.

Sindikalni povjerenik ima pravo, nakon prestanka sindikalne funkcije, vratiti se na radno mjesto i mjesto gdje je radio prije odlaska na funkciju.

Povjereniku kojem je sindikalna funkcija prestala prije isteka punog mandata, sindikalni imunitet traje 6 (šest) mjeseci.

Sindikat je obvezan Poslodavca obavijestiti o sindikalnim povjerenicima i trajanju mandata svakog sindikalnog povjerenika.

### **Članak 88.**

Sindikatu će Poslodavac osigurati sljedeće uvjete rada:

- radne prostorije,
- sredstva, namještaj, sitan inventar i potrošni materijal,
- korištenje sale za sastanke ili drugi odgovarajući prostor,
- besplatno korištenje najmanje jednog telefonskog priključka (telefon, faks, računar),
- besplatan pristup Internetu, intranetu, e-mail adresa, web prostor, domena i distribucijska grupa,
- dva mobilna priključka za predsjednika i tajnika sukladno odluci Uprave društva,
- korištenje putničkog automobila po potrebi,
- slobodu sindikalnog izvještavanja sukladno važećim propisima i etičkim standardima, te podjelu tiska,
- besplatno korištenje poštanskih usluga,
- izdavanje sindikalnog glasnika (tromjesečno) ili ustupanje dijela prostora u svom informativnom glasilu,
- obračun članarine i sindikalnih financijskih potreba članova sindikata putem platnih lista,
- osigurati i druga neophodna sredstva i uvjete za rad Sindikata sukladno posebnom sporazumu zaključenom između Sindikata i Poslodavca.

Odgovorni rukovoditelji nižih organizacijskih cjelina Društva će osigurati prostoriju sa namještajem i opremom za rad Osnovne sindikalne organizacije Sindikata BH Telecoma, odnosno Sindikalne podružnice Sindikata hrvatskih telekomunikacija Mostar.

### **Članak 89.**

Kod korištenja uvjeta za rad Sindikata, ugovorenim s Poslodavcem, Sindikat će osigurati da se:

- povjerene prostorije i sredstva koriste na predviđen i racionalan način,
- sve sjednice održavaju tako da se odsustva sa posla svedu na razumnu mjeru,
- za prisustvovanje sjednicama, predviđenim ovim ugovorom, preko svog sindikalnog povjerenika blagovremeno izvijestiti neposrednog rukovodioca.

## **Članak 90.**

Poslodavac i Sindikat će partnerski odnos ostvarivati putem: Generalni direktor, odnosno Direktor- Predsjednik Uprave i Predsjednik sindikata, odnosno kroz rad pregovaračkih timova Uprave društva i Sindikata.

Generalni direktor, odnosno Direktor - Predsjednik Uprave ili ovlaštenu predstavnik prave društva obvezni su primiti Predsjednika sindikata na njegov zahtjev.

Direktori odnosno Rukovoditelji dijelova poduzeća obvezni su primiti predsjednike Osnovnih sindikalnih organizacija, odnosno Sindikalnih podružnica na njihov zahtjev.

Pregovarački timovi imaju po pet članova i isto toliko zamjenika, na čelu sa Generalnim direktorom, odnosno Direktorom - Predsjednikom Uprave, odnosno Predsjednikom sindikata. Za vrijeme trajanja konkretnih pregovora, partneri u pregovorima nemaju prava mijenjati članove svog pregovaračkog tima do okončanja konkretnih pregovora.

Sastav pregovaračkog tima Uprave društva određuje Generalni direktor, odnosno Direktor - Predsjednik Uprave, a Sindikata Predsjednik sindikata uz suglasnost Centralnog odbora - Predsjedništva.

Sastanak pregovaračkih timova ugovara se ravnopravno na zahtjev jednog ili drugog partnera u pregovorima.

## **Članak 91.**

Profesionalni nosioci funkcija u Sindikatu regulirat će se Aneksima pojedinačnih Ugovora o radu.

Za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcija, radnici iz stavka 1. ovog članka, ne mogu biti uskraćeni u ostvarivanju niti jednog prava iz radnog odnosa, koje bi ostvarivali da su radili na svojim radnim mjestima koja su utvrđena u njihovim Ugovorima o radu.

Za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcija u Sindikatu, radniku pripada plaća u visini plaće koju bi imao da je radio na svom radnom mjestu ili po Odluci Sindikata ukoliko je povoljnije za njega.

Plaću koju bi radnik iz prethodnog stavka ovog članka ostvario da je radio na svom radnom mjestu, odnosno po Odluci Sindikata ako je povoljnije za njega, isplaćuje Poslodavac.

Odnosi između radnika profesionalaca u Sindikatu i Poslodavca uređuju se Aneksom njihovih Ugovora o radu.

Radnici koji profesionalno obavljaju dužnosti u Sindikatu, imaju pravo po isteku sindikalne funkcije vratiti se na radno mjesto u mjesto rada gdje su radili prije odlaska na funkciju, a ako to radno mjesto ne postoji, onda na drugo odgovarajuće radno mjesto.

### **XIII - METODA SINDIKALNE AKCIJE**

#### **Članak 92.**

Sindikat će metode sindikalne akcije koristiti tako što će njihov nositelj biti Središnji odbor – Predsjedništvo Sindikata, a partner Generalni direktor, odnosno 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
Usuglašavanje	Predstavnici	15 dana
Bojkot	Pismeno	1 - 3 dana
Najava štrajka	Pismeno	15 dana
Štrajk upozorenja	Pismeno	3 dana

### **XIV - RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

#### **Članak 93.**

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, rješavat će se u postupku mirenja sukladno sa Zakonom o radu.

#### **Članak 94.**

Kolektivne radne sporove, koji se nisu mogli riješiti dogovorom potpisnika ovog Ugovora, rješava Mirovno vijeće.

Mirovno vijeće se sastoji od tri člana i to: predstavnika Poslodavca, Sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu sa liste koju utvrđuje resorni Federalni ministar, a utvrđuje se za razdoblje od 2 (dvije) godine.

Mirovno vijeće iz stavka 2. ovog članka donosi Pravila o postupku pred tim Vijećem. Administrativne poslove za Mirovno vijeće vrši resorno Federalno Ministarstvo. Troškove za člana Mirovnog vijeća sa liste koju utvrđuje resorni Federalni ministar snosi resorno Federalno Ministarstvo.

## **Članak 95.**

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.

## **Članak 96.**

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 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.

## **Članak 97.**

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.

## **XV - ŠTRAJK**

### **Članak 98.**

U svrhu zaštite i ostvarenja ekonomskih i socijalnih interesa svojih članova Sindikat ima pravo pozvati svoje članstvo i zaposlene 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 sukladno sa Zakonom i pravilima Sindikata o štrajku, ako 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 sukladno Zakonu o štrajku, Kolektivnom ugovoru i Pravilnikom sindikata o štrajku.

#### **Član 99.**

Sindikata će pristupiti štrajku, kao metodu sindikalne akcije, sukladno zakonu, pri tome vodeći računa da se osigura funkcioniranje sustava telekomunikacija sukladno članku 5. Zakona o štrajku.

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

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

#### **Članak 100.**

Odluku o stupanju u štrajk donosi Središnji odbor – Predsjedništvo Sindikata.

Središnji 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.

#### **Članak 101.**

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.

#### **Članak 102.**

Radniku koji je učestvovao u štrajku plaća se može smanjiti razmjerno vremenu učešća u štrajku.

### **XVI - PRIMJENA I TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

#### **Članak 103.**

Ugovorne strane imenuju zajedničko povjerenstvo od četiri člana za praćenje primjene i tumačenje odredaba ovog Ugovora, i to dva člana Sindikata i dva člana resornog Ministarstva.

Povjerenstvo se imenuje u roku od 30 (trideset) dana od dana potpisivanja ovog Ugovora. Predsjednik povjerenstva mijenja se naizmjenično svake godine. Povjerenstvo donosi Poslovnik o radu.

Odluke povjerenstva donose se većinom glasova, a kod istog broja glasova, Povjerenstvo će usuglašavati stavove, a ako nije moguće ide na arbitražu.

## **XVII - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 104.**

Zaštita dostojanstva i načela ponašanja Poslodavca i radnika temelje se na etičkom Kodeksu.

### **Članak 105.**

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Svaka ugovorna strana može pokrenuti postupak za izmjene i dopune ovog Ugovora, ali ga ne može jednostrano otkazati.

Strana kojoj je podnesen pismeni prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora obavezna je pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni i dopuni u roku od 15 (petnaest) dana od dana prijema prijedloga.

Ako druga strana ne prihvati prijedlog u roku od 15 (petnaest) dana, pokreće se arbitražni postupak.

### **Članak 106.**

Ovaj Kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada ga potpišu predstavnici ugovornih strana.

Prava utvrđena ovim Ugovorom ne mogu biti manja u eventualnoj tvorbi pojedinačnih Kolektivnih ugovora.

### **Članak 107.**

Nadzor nad primjenom ovog Kolektivnog ugovora obavlja Federalni inspektor rada.

Radnik, Sindikat, Radničko vijeće (Vijeće zaposlenika) i Poslodavac mogu zahtijevati od Inspektora rada provođenje inspekcijskog nadzora.

### **Članak 108.**

Potpisnici ovog Ugovora obvezuju se da će na sva druga pitanja iz radnog odnosa koja nisu uređena ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjivati odredbe Zakona o radu, Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH», broj: 54/05) i Konvencija MOR-a koje su ratificirane od strane Bosne i Hercegovine.

### **Članak 109.**

Poslodavac je dužan uskladiti Pravilnik o radu, Pravilnik o radnim mjestima sa posebnim uvjetima rada, Pravilnik o zaštiti na radu i druga opća akta sa odredbama ovog Ugovora u roku od 90 (devedeset) dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

### **Članak 110.**

Danom početka primjene ovog Kolektivnog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor za zaposlenike JP BH Telecom Sarajevo ("Službene novine Federacije BiH», broj: 5/04) i Kolektivni ugovor za zaposlenike hrvatske pošte i telekomunikacija Mostar ("Službene novine Federacije BiH", broj: 37/02).

### **Članak 111.**

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu i primjenjuje se sljedećeg dana od dana objavljivanja u Službenim novinama Federacije Bosne i Hercegovine.

Ugovorne strane suglasne su da se ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje za Javno Poduzeće Hrvatske Telekomunikacije d.o.o. Mostar od 01. srpnja 2007.

#### **Na strani Poslodavca:**

Broj: 01 – 27 -1239/06  
04. 12. 2006.

Za Vladu Federacije BiH:  
Federalni ministar prometa i komunikacija  
mr. Nedžad Branković, dipl. inž.

#### **Na strani zaposlenika/radnika:**

Broj: 51 - 06 /06  
04. 12. 2006.

Predsjednik  
Sindikata BH Telecoma  
Omer Karamujić

Broj: P – 4 - 2/06  
04. 12. 2006.

Predsjednik  
Sindikata hrvatskih telekomunikacija Mostar  
Pero Obad, inž. tlk.