

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

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

Sarajevo, 04.12. 2006.g.

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

KOLEKTIVNI UGOVOR

za područje telekomunikacija u Federaciji Bosne i Hercegovine

I - OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu – Ugovor) utvrđuju se prava i obaveze zaposlenika iz rada i po osnovu rada, kao i prava i obaveze potpisnika Ugovora.

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

Pod pojmom zaposlenik, u smislu ovog Ugovora, podrazumijeva se fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu kod Poslodavca.

Član 2.

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

II - RADNI ODNOSI

Član 3

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu zaključenim između Poslodavca i zaposlenika nakon provedenog postupka prijema.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Poslodavac koji vrši izbor zaposlenika u skladu sa utvrđenim uslovima za određeno radno mjesto.

Potrebe za zaposlenicima Poslodavac može rješavati internim konkursima, osim u slučajevima potrebe za posebnim stručnim znanjima i vještinama od važnosti za poslovanje u konkurentskom okruženju i zapošljavanjem mladih visokostručnih kadrova neposredno nakon završetka školovanja.

Član 4.

Ugovor o radu sa odabranim licem, budućim zaposlenikom može se zaključiti:

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

Prilikom stupanja na rad organizaciona jedinica Poslodavca u kojoj zaposlenik zasniva radni odnos mora omogućiti zaposleniku upoznavanje sa 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 zainteresovanim licem zaključiti i ugovor o volonterskom radu, odnosno ugovor o obavljanju pripravnčkog staža.

Poslodavac može pod određenim uslovima sa zainteresovanim licem zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova.

Zaključivanje ugovora iz stava 1, 3 i 4 ovog člana vrši se u skladu sa Zakonom o radu, ovim Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.

Član 5.

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

- posebnim uslovima 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 uslovima utvrđenim Pravilnikom o radu, Pravilnikom o zaštiti na radu i drugim aktima

Probni rad

Član 6

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

Probni rad može trajati najduže 6 (šest) mjeseci.

Član 7.

Po završetku probnog rada stručno lice ili tijelo dužno je zaposleniku i Poslodavcu saopštiti ocjenu o stručnim sposobnostima, kao i radnoj disciplini zaposlenika.

Ukoliko do isteka roka probnog rada, a najdalje pet dana po isteku toga roka, stručno lice ili tijelo ne saopšti svoju ocjenu, smatra se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

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

Član 8.

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

Prijem pripravnika

Član 9.

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

Član 10.

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

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

Član 11.

Osposobljavanje pripravnika i polaganje pripravničkog ispita vrši se po programu kojeg utvrđuje Poslodavac u skladu sa Pravilnikom o radu.

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

Član 12.

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

Volonterski rad

Član 13.

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

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

Volonterski rad iz stava 1. ovog člana može trajati najduže godinu dana i taj period ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo, kao uslov za rad na određenim poslovima.

III - RADNO VRIJEME, ODMORI I ODSUSTVA

Radno vrijeme

Član 14.

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

Sedmično radno vrijeme zaposlenika i raspored radnog vremena, odnosno , početak i završetak radnog vremena utvrđuje Poslodavac odlukom, uz obavezne konsultacije vijeća zaposlenika.

Član 15.

U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, te u drugim slučajevima neophodne potrebe, zaposlenik je obavezan , na zahtjev Poslodavca, raditi duže od punog radnog vremena u sedmici (prekovremeni rad) , a najviše do 10 sati sedmično.

Zaposlenik može dobrovoljno , na zahtjev Poslodavca, raditi prekovremeno i to u trajanju od još, najviše, 10 sati sedmično.

Član 16.

Rad u vremenu između 22 uveče i 06 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Član 17

U zavisnosti od potreba normalnog odvijanja procesa rada ovlašteno lice Poslodavca može nalogom odrediti pripravnost kod kuće.

Pripravnost kod kuće predstavlja poseban uvjet rada kada zaposlenik ne mora biti prisutan na radu, ali mora biti dostupan radi obavljanja poslova prema potrebi procesa rada.

Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku korištenje slobodnih dana za vrijeme provedeno u stanju pripravnosti kod kuće i to najkasnije do kraja mjeseca u kojem je zaposlenik bio u pripravnosti ili mu isplatiti naknadu.

Odmori i odsustvo

Član 18.

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

- | | |
|--|---|
| - u toku radnog vremena | najmanje 30 minuta (odmor se koristi u toku 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 |
| - sedmični odmor | najmanje 24 sata neprekidno |
| - godišnji odmor | najmanje 18 radnih dana |

- | | |
|--|-------------------------|
| - godišnji odmor maloljetnika | najmanje 24 radna dana |
| - godišnji odmor zaposlenika koje uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih uticaja | najmanje 30 radnih dana |

Član 19.

Zaposlenicima koji su u toku rada izloženi štetnim zračenjima Poslodavac je dužan obezbjediti odmor na svakih 60 (šezdeset) minuta rada po 10 (deset) minuta odmora koji ulazi u radno vrijeme.

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

Godišnji odmori

Član 20.

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

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

Član 21.

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

- dužine radnog staža
- stručne spreme i grupe složenosti poslova
- posebnih uslova rada
- posebnih zdravstvenih i socijalnih uslova

Član 22.

Prema dužini radnog staža, za petodnevnu radnu sedmicu , dužina godišnjeg odmora uvećava se :

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

Prema dužini radnog staža, za šestodnevnu radnu sedmicu , dužina godišnjeg odmora utvrđuje se :

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

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

Član 23.

Dužina godišnjeg odmora , zavisno od stručne sprema koja se traži za radno mjesto zaposlenika, uvećava se za po jedan radni dan za svaki stepen složenosti poslova .

Član 24.

Obzirom na uslove rada, za zaposlenike 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 dana u toku godine, te za zaposlenike koji rade u smjenama, dužina godišnjeg odmora uvećava se za 3 (tri) radna dana.

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

Član 25.

Zaposlenik koji živi pod posebnim socijalnim i zdravstvenim uslovima ima pravo na povećanje godišnjeg odmora i to:

- | | |
|---|--------|
| - Roditelji djece sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili sa utvrđenim invaliditetom | 2 dana |
| - Zaposlenice za svako dijete do 15 g. starosti | 1 dan |
| - Zaposlenik invalid sa preostalom radnom sposobnošću za rad sa punim radnim vremenom | 2 dana |
| - Zaposlenici sa tjelesnim oštećenjima iznad 60% | 1 dan |
| - Samohranim roditeljima djece do 15 g. | 2 dana |

Samohranim roditeljima smatraju se:

- majka vanbračnog djeteta kojem otac nije utvrđen
- majka vanbračnog 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

Član 26.

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

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, subote za zaposlenike koji rade petodnevnu radnu nedelju, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se zaposleniku priznaje u staž osiguranja.

Član 27.

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela.

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

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

Član 28.

Zaposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

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

Odsustvo sa rada

- Plaćeno odsustvo

Član 29.

Zaposlenik ima pravo odsustva sa rada , uz naknadu plaće , do 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini i to:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- sklapanje braka djeteta zaposlenika	3 radna dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, usvojioca, očuha i maćehe i unuka	5 radnih dana
- smrt roditelja, usvojioca, 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 porodice	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 zakletvu djeteta	2 radna dana
- regulisanje prava na penziju	2 radna dana

Članom uže porodice , u smislu prethodnog stava ovog člana, smatraju se : supružnici odnosno vanbračni supružnici, dijete (bračno , vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci) , braća i sestre. Za svaki smrtni slučaj predviđen ovim članom zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust.

Dobrovoljni davaoci krvi imaju pravo na 2 (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, zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo i do 30 (trideset) radnih dana u jednoj godini.

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

- Neplaćeno odsustvo

Član 30.

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

- radi teže bolesti člana uže porodice, odnosno domaćinstva (bračni drug, djeca, roditelji, očuh, maćeha ,usvojilac i osobe nad kojima zaposlenik ima starateljstvo)
- radi liječenja , odnosno oporavka , prema preporuci ljekara
- izgradnje ili popravke kuće ili stana
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na lični trošak
- radi učešća u društvenim, kulturnim i sportskim manifestacijama
- kad zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo i isto je iskoristio u cjelosti
- i drugim opravdanim razlozima

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

Član 31.

Zaposlenici koji su imenovani ili izabrani u predstavnička tijela organa BiH , Federacije BiH, kantona-županije , grada i općina imaju pravo na neplaćeno odsustvo za dane kada su obavezni prisustvovati sjednicama organa u koje su imenovani ili izabrani. Obaveza je zaposlenika da najavi odsustvo, po dobijanju poziva za sjednicu.

Zaposlenici na služenju vojnog roka , služenju u rezervnom sastavu kao i zaposlenicima izabranim , odnosno imenovanim na neku od javnih dužnosti, prava i obaveze iz radnog odnosa miruju.

Prava i obaveze zaposlenika iz ovog člana regulisani su Zakonom o radu.

IV - ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Član 32.

Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja zaposlenika na rad.

Član 33.

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

Poslodavac je obavezan osigurati potrebne uslove za zaštitu na radu .

Poslodavac je obavezan , kod uvođenja novih tehnologija informisati zaposlenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim uticajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost zaposlenika.

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

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

Član 34.

Zaposlenik ima pravo odbiti da radi 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.

Ukoliko 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.

Član 35.

Kod povreda na radu i u vezi sa radom ili oboljenja od profesionalne bolesti, Poslodavac je dužan osigurati zdravstvenu zaštitu, odnosno snositi troškove liječenja zaposlenika kao i sve druge troškove u skladu sa zakonom.

Poslodavac je dužan jednom godišnje organizovati besplatne sistematske liječničke preglede i potrebnu vakcinaciju , specijalističke preglede, kao i periodične preglede u skladu sa pozitivnim zakonskim propisima.

Član 36.

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

Član 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 njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni ljekar.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje žene u smislu stava 2 ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće , u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.

Privremeni raspored iz stava 2 ovog člana , ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.

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

Član 38.

Po isteku prava na plaćeno porodijsko odsustvo, utvrđeno zakonom, jedan od roditelja može odsustvovati sa rada do 3 godine života djeteta.

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

Član 39.

Zaposleniku 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 saglasnost Sindikata ili vijeća zaposlenika, otkazati ugovor o radu zaposleniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

Član 40.

Zaposleniku 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 (pedesetpet) godina (žena) života.

V - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Član 41.

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

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

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

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

Obračun iz stava 4 ovog člana ima snagu izvršne isprave.

Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Član 42.

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

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

Član 43

Najniža neto plaća je osnovica za obračun osnovne plaće zaposlenika.

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 privrednog razvoja najmanje jednom godišnje, u skladu sa članom 9. , stav 1. Općeg Kolektivnog ugovora.

Ukoliko 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 zaposlenika primjenjuju se koeficijenti iz platnih grupa iz člana 47 ovog Kolektivnog ugovora.

Član 44.

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

Član 45.

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

Član 46.

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

Član 47

U okviru grupe poslova iz prethodnog člana, sva radna mjesta razvrstavaju se u 6 grupa poslova i utvrđuju koeficijenti ovisno o složenosti poslova radnih mjesta i stepena stručne spreme, kako slijedi:

Grupa poslova	koeficijent
- NSS - jednostavni, rutinski poslovi koji se obavljaju po jedinstvenom postupku sa 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 - složeni i raznovrsniji poslovi koji zahtijevaju razumijevanje radnih uputstava i konsultacije pri izvršavanju poslova 1,60-1,80
- VKV - složeni poslovi , za čije obavljanje je potreban veći stepen samostalnosti u izvršavanju zadataka, poslovi organizovanja, vođenja i pripreme rada 1,82-2,05
- VŠS- 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 kreativnost , dodatna specijalistička znanja, sposobnosti vođenja poslova, rada i razvoja, istraživačku sposobnost 2,85-5,05

Član 48.

Dodatak na osnovnu plaću za otežane uslove rada (buka, vlaga, prašina, mračne prostorije, rad pri obojenoj svjetlosti, nepovoljnim klimatskim i atmosferskim uslovima, rad na visini , teški fizički naponi , elektromagnetno zračenje i ostali uslovi definisani Zakonom o zaštiti na radu) iznosi 5% od osnovne plaće zaposlenika , a Pravilnikom o zaštiti na radu utvrđuju se pripadajuća radna mjesta.

Član 49.

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

Član 50.

Osnovna plaća zaposlenika uvećava se:

- za rad noću..... 30%
- za prekovremeni rad..... 50%
- za rad na dan sedmičnog 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 sedmičnog odmora 20%
- za vrijeme provedeno u stanju pripravnosti kod kuće u vrijeme u kojem se po zakonu ne radi (praznici) 30%

Dodaci se međusobno ne isključuju, izuzev u slučajevima:

- pripravnosti kod kuće koji isključuje primjenu ostalih dodataka iz stava 1.
- rada na dane praznika za koje se po zakonu ne radi , koji isključuje naknadu za rad nedeljom .

Član 51.

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

Član 52.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme godišnjeg odmora
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad usljed bolesti
- za vrijeme porođajnog odsustva
- za plaćeno odsustvo i praznike
- za prekid rada (koji nije prouzrokovao zaposlenik)
- za vrijeme odsutnosti sa posla zbog obrazovanja, stručnog osposobljavanja i prekvalifikacije na koje ga je uputio Poslodavac
- i u drugim slučajevima , utvrđenim Zakonom o radu i Pravilnikom o radu.

Član 53.

Naknada plaće iz člana 52 isplaćivat će se u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i drugim zakonskim propisima.

Član 54.

U skladu sa pozitivnim bilansom poslovanja, a na osnovu rezultata završnog računa za prethodnu godinu, Poslodavac može, iz dobiti , zaposlenika nagraditi jednom njegovom prosječnom plaćom obračunatom za period tekuće godine.

VI - OSTALE ISPLATE ZAPOSLENICIMA

Član 55.

Zaposleniku pripada regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini 70% prosječne neto plaće svih zaposlenih ostvarene kod Poslodavca u mjesecu koji predhodi isplati regresa. Regres će Poslodavac isplatiti zaposlenicima u prvoj polovini godine.

Iznos utvrđen u stavu 1 ovog člana može se korigovati ovisno o rezultatima poslovanja, što određuje Poslodavac svojom odlukom, s tim da ne može biti manji od iznosa utvrđenog ovim ugovorom.

Član 56.

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

Poslodavac će pitanje nagrađivanja i stimulisanja zaposlenika bliže urediti posebnim općim aktom.

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

- susrete zaposlenika Poslodavaca
- za kulturno-rekreacijske potrebe
- preventivno- zdravstvene potrebe
- ostalo

Poslodavac će ova pitanja regulisati internim aktima preduzeća.

Član 57.

Zaposleniku kojem nije organizovan prevoz na posao ili sa posla, a čije je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno najmanje 2 kilometra , pripada naknada ili mjesečna karta za troškove prevoza u visini mjesečne karte gradskog , prigradskog ili međugradskog saobraćaja, što će se regulisati Pravilnikom o radu.

Član 58.

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

Član 59.

Zaposlenik i Poslodavac mogu pod uslovima utvrđenim Zakonom o penzijsko-invalidskom osiguranju zaključiti sporazum o ranijem odlasku zaposlenika u penziju. Sporazumom- Posebnim aktom će se utvrditi i visina podsticajne otpremnine za raniji odlazak u penziju, 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 penziju.

Primjena člana 59 ne isključuje primjenu člana 58.

Član 60.

Zaposlenik 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 predhodni mjesec |
| - za 20 godina | - dvije prosječne plaće isplaćene kod Poslodavca za predhodni mjesec |
| - za 30 godina | - tri prosječne plaće isplaćene kod Poslodavca za predhodni mjesec |

Član 61.

U slučaju smrti zaposlenika ili člana njegove uže porodice, isplaćuje se novčana naknada u visini tri prosječne plaće Preduzeća isplaćene u predhodna tri mjeseca kod Poslodavca..

U slučaju teškog invaliditeta 70% i više ili teške bolesti zaposlenika ili člana njegove uže porodice , isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini tri prosječne plaće preduzeća isplaćene u predhodna 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 porodice, u smislu stava 1 i 2 ovog člana, smatraju se: supružnici odnosno vanbračni supružnici, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojitelj, a braća i sestre ukoliko žive u zajedničkom kućanstvu sa zaposlenikom.

Za svaki konkretan slučaj smrti, teške invalidnosti, odnosno teške bolesti , u slučaju iz stava 2 ovog člana, isplaćuje se samo jedna jednokratna novčana naknada, bez obzira sa koliko je zaposlenika umrla , invalidna, odnosno bolesna osoba bila, odnosno jeste u srodstvo iz stava 4 ovog člana, a iznos se ravnomjerno dijeli na sve zaposlenike, članove uže porodice.

U slučajevima bolovanja dužeg od pet mjeseci, , zaposleniku 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 zaposleniku se isplaćuje novčana naknada u visini dvije prosječne plaće ostvarene kod Poslodavca u mjesecu koji prethodi isplati.

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

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

U slučaju smrti penzionera, Poslodavac članovima njegove porodice, koji snose troškove sahrane, isplaćuje jednokratnu novčanu pomoć u visini prosječne plaće Poslodavca, obračunate za prethodni mjesec.

Član 62.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova koji nastaju upućivanjem zaposlenika na službeno putovanje - dnevnice.

Dnevnica za službeno putovanje u zemlji iznosi 10% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH , prema posljednjim podacima Federalnog Zavoda za statistiku.

Dnevnica za službeni put u inostranstvo , isplaćuje se na način propisan za organe uprave.

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

Putni troškovi obračunavaju se prema plaćenom hotelskom računu.

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

Upotrebu vlastitog vozila u službene svrhe odobrava ovlašteno lice kod Poslodavca.

Član 63.

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

Naknada za rad na terenu - terenski dodatak , utvrđuje se u jednakom iznosu za sve zaposlenike 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%visinu 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 službena putovanja

Član 64.

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

Zaposleniku koji je raspoređen po potrebi posla , na drugo radno mjesto , a van njegovog mjesta prebivališta, priznaju se troškovi selidbe:

- prevoz zaposlenika, članova porodice i stvari
- dnevnicu zaposleniku za vrijeme putovanja od mjesta prebivališta do mjesta preseljenja

Poslodavac može , uz konsultaciju Vijeća zaposlenika, izvršiti premještaj zaposlenika u drugu Regionalnu Direkciju i Telekomunikacioni Centar.

Član 65.

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

Član 66.

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

Zaposleniku 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

Član 67.

Naknada štete utvrđivat će se u skladu sa zakonima i Pravilnikom o radu.

Za štetu koju je prouzrokovao zaposlenik , a čiji se iznos ne može tačno 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.

Član 68.

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

Poslodavac i zaposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine od dana prestanka tog ugovora , zaposlenik ne može zaposliti kod drugog lica koji je u tržišnoj utakmici sa Poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica sklapati poslove kojima se takmiči sa Poslodavcem.

Ugovor iz stava 2 ovog člana može biti sastavni dio ugovora o radu.

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

Naknadu iz stava 4 ovog člana Poslodavac je dužan isplatiti zaposleniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.

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

VIII - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 69.

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

Ugovor o radu prestaje:

- smrću zaposlenika
- sporazumom Poslodavca i zaposlenika
- kada zaposlenik navrši 65 g. života i najmanje 20 g. staža osiguranja, odnosno navrši 40g. staža osiguranja, ako Poslodavac i zaposlenik drugačije ne dogovore
- dana dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti
- otkazom Poslodavca , odnosno zaposlenika
- istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme
- ako zaposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca- danom stupanja na izdržavanje kazne
- ako zaposleniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca- početkom primjene te mjere
- odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa

Otkaz ugovora o radu

Član 70.

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

- | | |
|--|-----------|
| - za zaposlenike na rukovodećim mjestima ili zaposlenike sa radnim stažom preko 20 godina | 6 mjeseci |
| - za zaposlenike VII stepena stručne spreme ili zaposlenike sa 15 do 20 godina radnog staža | 5 mjeseci |
| - za zaposlenike VI i V stepena stručne spreme ili za poslenike sa 10 - 15 godina radnog staža | 4 mjeseci |
| - za zaposlenike IV stepena stručne spreme ili zaposlenike sa 5 – 10 godina radnog staža | 3 mjeseca |
| - za zaposlenike III stepena stručne spreme ili zaposlenike sa 3 – 5 g. radnog staža | 2 mjeseca |
| - za ostale zaposlenike | 1 mjesec |

Poslodavac može osloboditi zaposlenika obaveze otkaznog roka pod uslovima utvrđenim zakonom.

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

Član 71.

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

Član 72.

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

Član 73.

Poslodavac bez saglasnosti 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.

Član 74

Ukoliko dođe do prodaje dijela državnog kapitala , promjene vlasničke strukture BH Telecoma d.d. Sarajevo i Javnog poduzeća Hrvatske telekomunikacije d.o.o. Mostar, Poslodavac i Sindikat su saglasni da se u tenderu i u Ugovoru o prodaji , pored ostalog, navede uslov da u roku od najmanje 5 (pet) godina od dana zaključivanja Ugovora o prodaji neće doći do otpuštanja zaposlenika, otkazivanjem Ugovora o radu od strane Poslodavca zbog ekonomskih , tehničkih i drugih razloga niti će mijenjati odredbe postojećeg Kolektivnog ugovora.

Član 75.

Istekom roka iz člana 74, poslodavac koji zbog ekonomskih, tehničkih, organizacijskih i drugih razloga u naredna tri mjeseca, namjerava otkazati Ugovor o radu najmanje petorici zaposlenika, dužan je izraditi Program zbrinjavanja viška zaposlenika u skladu sa odredbama Zakona o radu uz obavezno dokazivanje opravdanosti postojanja tehnološkog viška za svakog zaposlenika koji je proglašen tehnološkim viškom .

Program iz stava 1 ovog člana , Poslodavac je obavezan dostaviti na konsultacije Sindikatu - vijeću zaposlenika.

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

Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja Ugovora o radu u smislu stava 1 ovog člana, Poslodavac namjerava zaposliti zaposlenike sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme , prije zapošljavanja drugih lica će ponuditi zaposlenje onim zaposlenicima 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.

Član 76.

Zaposlenik 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 zaposlenika , ima pravo na novčani iznos otpremnine koji se sastoji od:

1. dvije trećine mjesečne plaće isplaćene zaposleniku 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 zaposleniku po osnovu ukupne dužine radnog staža , koja će se utvrđivati tako što će se za svaku godinu radnog staža isplaćivati novčani iznos od 3.000,00 (trihiljade) KM .

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

IX VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Član 77

Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog Sindikata ili najmanje 20% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenika koji su u radnom odnosu kod Poslodavca. Zaposlenici imaju pravo da učestvuju u odlučivanju po pitanjima u vezi s njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uslovima propisanim Zakonom o vijeću zaposlenika u Federaciji BiH (Sl. novine Federacije BiH br 39 /04).

Vijeće zaposlenika u cilju zaštite prava i interesa zaposlenika, surađuje sa Sindikatom.

Ako kod Poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika , Sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se na osnovu Zakona o vijeću zaposlenika u Federaciji BiH odnose na vijeće zaposlenika.

Član 78

Vijeće zaposlenika prati primjenu zakona, kolektivnih ugovora i drugih propisa koji su od interesa za ostvarivanje prava zaposlenika.

Vijeće zaposlenika prati da li Poslodavac ispunjava obavezu u pogledu uplate doprinosa za penziona, invalidsko i zdravstveno osiguranje od nezaposlenosti i s tim u vezi ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.

Član 79

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

X - OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZAPOSLENIKA

Član 80.

Zaposlenici imaju pravo i dužnost školovati se , osposobljavati i usavršavati se na radu, u skladu sa svojim sposobnostima , uslovima rada i Planom utvrđenim potrebama Poslodavca.

Poslodavac je obavezan prilikom tehnoloških promjena ili uvođenja novog načina organizovanja rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Obrazovanje zaposlenika za potrebe Poslodavca uredit će se posebnim Pravilnikom.

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

U slučaju da zaposlenik ne završi školovanje u određenom roku, Poslodavac je dužan da ga rasporedi na poslove u okviru njegove stručne spremlje uz obavezu vraćanja troškova školovanja od strane zaposlenika.

Član 81.

Na zahtjev Sindikata Poslodavac će , u skladu sa mogućnostima, omogućiti obrazovanje i osposobljavanje sindikalnih kadrova.

XI - OSTVARIVANJE PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Član 82.

Zaposlenik 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.

Član 83.

Ako se zbog prodaje , nasljeđivanja, spajanja, pripajanja, podjele ili druge promjene oblika organizovanja, promijeni osoba ili pravni položaj Poslodavca, sve obaveze iz Kolektivnog ugovora , Ugovora o radu i svih drugih akata, koje se odnose na zaposlenike , prenose se na novog Poslodavca , uz saglasnost zaposlenika.

Član 84.

Shodno članu 217 Zakona o privrednim društvima u F BiH , Statutima Dioničkog društva BH Telecom Sarajevo i Javnog Preduzeća Hrvatske telekomunikacije d.o.o.Mostar, Poslodavac će predvidjeti posebnu emisiju dionica za zaposlenike u visini od 5 % osnovnog kapitala Dioničkog

društva BH Telecom i Javnog Preduzeća Hrvatske Telekomunikacije d.o.o. Mostar koje će biti prenešene na zaposlenike.

XII – DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Član 85.

Sindikat je samostalna, dobrovoljna i interesna organizacija zaposlenih u Dioničkom društvu BH Telecom i Javnom Preduzeću Hrvatske telekomunikacije d.o.o. Mostar, strukovna i nezavisna od državnih organa, vjerskih institucija, političkih stranaka i poslodavaca, organizovana u Osnovne sindikalne organizacije, podružnice i sindikalne grupe, koji svoju aktivnost zasnivaju na Ustavu BiH, Ustavu Federacije BiH, Dejtonskom sporazumu (Anex 3), svom Statutu, međunarodnim dokumentima i pozitivnim zakonskim propisima.

Član 86.

Poslodavac neće ograničavati djelovanje Sindikata odlukama organa upravljanja i rukovođenja. Područje rada Sindikata utemeljeno Statutom i Programom je sindikalno organizovanje zaposlenih kod Poslodavca, aktivno učešće u donošenju normativnih akata kod Poslodavca koji tretiraju odnose po osnovu rada kod Poslodavca i zaštita prava radnika.

Sindikat ima pravo da od Poslodavca zahtjeva i druge informacije vezane za status zaposlenika, ostvarivanje prava zaposlenika, a Poslodavac obavezu da te informacije pruži, u skladu sa Zakonom o vijeću zaposlenika i drugim propisima.

Sindikat se neće baviti poslovnom politikom, politikom obaveza i razvoja Poslodavca, tehnološkim i ekonomsko-komercijalnim procesom, ukoliko ne utiču negativno na socijalni status i prava zaposlenika.

Član 87.

Funkcije predsjednika i sekretara Sindikata obavljaju se profesionalno.

Poslodavac će osigurati Sindikatu :

- aktivno učešće u donošenju akata koji uređuju pitanja iz radnih odnosa u skladu sa zakonom
- Omogućiti predstavnicima Sindikata plaćeno odsustvo sa rada radi učešća u radu organa Sindikata i to:
 - članovima Centralnog odbora i Predsjedništva organima Centralnog odbora i Predsjedništva, predsjedniku Skupštine i Nadzornog odbora i 15 radnih dana u god.
 - predsjednicima i članovima sindikalnih odbora OSO i Predsjednicima i članovima vijeća sindikalnih podružnica i članovima Nadzornog odbora 9 radnih dana u god.

- povjerenicima sindikalnih podružnica i
Povjerenicima sindikalnih jedinica 5 radnih dana u god.

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

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

- Sindikalni povjerenik ima pravo, po prestanku 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 (šest) mjeseci
- Sindikat je obavezan Poslodavca obavjestiti o sindikalnim povjerenicima i trajanju mandata svakog sindikalnog povjerenika

Član 88.

Sindikatu će Poslodavac osigurati sljedeće uslove rada:

- radne prostorije
- sredstva , namještaj, sitni 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 sekretara prema odluci Uprave Društva
- korištenje putničkog automobila po potrebi
- slobodu sindikalnog izvještavanja u skladu sa važećim propisima i etičkim standardima, te podjelu štampe
- besplatno korištenje poštanskih usluga
- izdavanje sindikalnog glasnika (tromjesečno) ili ustupanje dijela prostora u svom informativnom glasilu
- obračun članarine i sindikalnih finansijskih potreba članova sindikata putem platnih lista
- osigurati i druga neophodna sredstva i uslove za rad Sindikata u skladu sa posebnim sporazumom zaključenim između Sindikata i Poslodavca

Odgovorni rukovodioci nižih organizacijskih cjelina Društva će obezbjediti prostoriju sa namještajem i opremom za rad Osnovne sindikalne organizacije Sindikata BH Telecoma, Sarajevo , odnosno Sindikalne Podružnice Sindikata hrvatskih telekomunikacija Mostar.

Član 89.

Kod korištenja uslova za rad sindikata , ugovorenim sa 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 izvjesti neposredni rukovodilac

Član 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 od njega ovlašteni predstavnik Uprave Društva su obavezni primiti Predsjednika sindikata, na njegov zahtjev.

Direktori odnosno Rukovoditelji dijelova preduzeća su obavezni 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 saglasnost Centralnog odbora - Predsjedništva.

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

Član 91.

Profesionalni nosioci funkcija u Sindikatu će se regulirati Aneksima pojedinačnih ugovora o radu.

Za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcija, zaposlenici iz stava 1. ovog člana, 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, zaposleniku 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 zaposlenik iz prethodnog stava ovog člana ostvario da je radio na svom radnom mjestu, odnosno po Odluci Sindikata ukoliko je povoljnije za njega, isplaćuje Poslodavac.

Odnosi između zaposlenika profesionalaca u Sindikatu i Poslodavca uređuju se Aneksom njihovih ugovora o radu

Zaposlenici 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 ukoliko to radno mjesto ne postoji onda na drugo odgovarajuće radno mjesto.

XIII - METODA SINDIKALNE AKCIJE

Član 92.

Sindikatske metode sindikalne akcije koriste tako što će njihov nosilac biti Centralni odbor – Predsjedništvo Sindikata, a partner Generalni Direktor odnosno Direktor - Predsjednik uprave.

Pojedini oblici sindikalnih aktivnosti i rokovi rješavanja su sljedeći:

METODA SINDIKALNE AKCIJE	NAČIN RJEŠAVANJA	ROK RJEŠAVANJA
Zahtjev	Pismeno	15 - 30 dana
posredovanje	Predstavnici	1 – 3 dana
arbitraža	Komisijski	30 dana
pregovaranje	Predstavnici	30 dana
usaglašavanje	Predstavnici	15 dana
Bojkot	Pismeno	1 - 3 dana
najava štrajka	Pismeno	15 dana
štrajk upozorenja	Pismeno	3 dana

XIV - RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 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 u skladu sa Zakonom o radu.

Član 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 stava 2 ovog člana 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.

Član 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 dejstvo Kolektivnog ugovora.

Član 96.

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

U slučaju odbijanja prijedloga nagodbe , provodi se arbitražni postupak.

Arbitražno vijeće broji 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.

Član 97.

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

Protiv arbitražne odluke , žalba nije dopuštena.

XV - ŠTRAJK

Član 98.

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

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

Ukoliko Sindikat ocijeni da se ne ostvaruju prava zaposlenika utvrđena Zakonom i Kolektivnim ugovorom , stupit će u pregovore sa Poslodavcem i zahtijevati da poduzme odgovarajuće mjere. Sindikat ima pravo organizovati štrajk u skladu sa Zakonom i pravilima Sindikata o štrajku, ukoliko sporna pitanja ne budu riješena putem pregovora.

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

Štrajk se organizuje i vodi u skladu sa Zakonom o štrajku , Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom Sindikata o štrajku.

Član 99.

Sindikata će pristupiti štrajku, kao metodu sindikalne akcije , u skladu sa zakonom, pri tome vodeći računa da se obezbijedi funkcionisanje sistema telekomunikacija u skladu sa članom 5. Zakona o štrajku.

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

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

Član 100.

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

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

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

Član 101.

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

Član 102.

Zaposleniku koji je učestvovao u štrajku plaća se može smanjiti srazmjerno vremenu učešća u štrajku.

XVI - PRIMJENA I TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 103.

Ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju od četiri člana za praćenje primjene i tumačenje odredaba ovog Ugovora i to dva člana Sindikata i dva člana Resornog Ministarstva.

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

Odluke komisije se donose većinom glasova, a kod istog broja glasova, Komisija će usaglašavati stavove, a ako nije moguće ide na arbitražu.

XVII - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**Član 104.**

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

Član 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 petnaest dana , pokreće se arbitražni postupak.

Član 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.

Član 107.

Nadzor nad primjenom ovog Kolektivnog ugovora obavlja Federalni inspektor rada.

Zaposlenik, Sindikat, vijeće zaposlenika i Poslodavac mogu zahtijevati od Inspektora rada provođenje inspekcijskog nadzora.

Član 108.

Potpisnici ovog Ugovora se obavezuju 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 BiH ("Službene novine Federacije BiH broj: 54/05") i Konvencija MOR-a koje su ratifikovane od strane BiH.

Član 109.

Poslodavac je dužan uskladiti Pravilnik o radu, Pravilnik o radnim mjestima sa posebnim uslovima 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.

Član 110.

Danom početka primjene ovog Kolektivnog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor za zaposlenike JP BH Telecom Sarajevo (" Službene novine Federacije BiH " br.5/04) i Kolektivni

ugovor za zaposlenike Hrvatske pošte i telekomunikacija Mostar (" Službene novine Federacije BiH " broj: 37/02).

Član 111.

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

Ugovorne strane su saglasne da se ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje za Javno poduzeće Hrvatske telekomunikacije d.o.o. Mostar od 01. jula 2007.godine.

Na strani Poslodavca

Broj: _____/06

04.12.2006.g.

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.g

Predsjednik Sindikata BH Telecoma

Omer Karamujić

Broj: P - 2 - 7 /06

04.12.2006.g.

Predsjednik Sindikata hrvatskih
telekomunikacija Mostar

Pero Obad inž.tlk