

Na osnovu člana 19. stav (3) Zakona o Vladi Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", br. 1/94, 8/95, 58/02, 19/03, 2/06 i 8/06) i člana 10. Zakona o Agenciji za pružanje usluga u zračnoj plovidbi Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", broj 43/09), Vlada Federacije Bosne i Hercegovine na 31. hitnoj sjednici, održanoj 23.11.2023. godine, donosi

RJEŠENJE
O PRIJEDLOGU PREDSTAVNIKA VLADE FEDERACIJE
BOSNE I HERCEGOVINE U VIJEĆU AGENCIJE ZA
PRUŽANJE USLUGA U ZRAČNOJ PLOVIDBI BOSNE I
HERCEGOVINE

I.

Za predstavnika Vlade Federacije Bosne i Hercegovine u Vijeću Agencije za pružanje usluga u zračnoj plovidbi Bosne i Hercegovine iz reda bošnjačkog naroda predlaže se:

1. Arijana Huseinović - Ajanović.

II.

Ovim rješenjem stavlja se van snage Rješenje o prijedlogu predstavnika Vlade Federacije Bosne i Hercegovine u Vijeću agencije za pružanje usluga u zračnoj plovidbi Bosne i Hercegovine V. broj 1475/2023 od 28.09.2023. godine.

III.

Ovo rješenje stupa na snagu danom donošenja i objavit će se u "Službenim novinama Federacije BiH".

V. broj 1701/2023
23. novembra 2023. godine
Sarajevo

Premijer
Nermin Nikšić, s. r.

Na temelju članka 19. stavak (3) Zakona o Vladi Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", br. 1/94, 8/95, 58/02, 19/03, 2/06 i 8/06) i članka 10. Zakona o Agenciji za pružanje usluga u zračnoj plovidbi Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", broj 43/09), Vlada Federacije Bosne i Hercegovine na 31. žurnoj sjednici, održanoj 23.11.2023. godine, donosi

RJEŠENJE
O PRIJEDLOGU PREDSTAVNIKA VLADE FEDERACIJE
BOSNE I HERCEGOVINE U VIJEĆU AGENCIJE ZA
PRUŽANJE USLUGA U ZRAČNOJ PLOVIDBI BOSNE I
HERCEGOVINE

I.

Za predstavnika Vlade Federacije Bosne i Hercegovine u Vijeću Agencije za pružanje usluga u zračnoj plovidbi Bosne i Hercegovine iz reda bošnjačkog naroda predlaže se:

1. Arijana Huseinović - Ajanović.

II.

Ovim rješenjem stavlja se van snage Rješenje o prijedlogu predstavnika Vlade Federacije Bosne i Hercegovine u Vijeću agencije za pružanje usluga u zračnoj plovidbi Bosne i Hercegovine V. broj 1475/2023 od 28.09.2023. godine.

III.

Ovo rješenje stupa na snagu danom donošenja i objavit će se u "Službenim novinama Federacije BiH".

V. broj 1701/2023
23. studenoga 2023. godine
Sarajevo

Premijer
Nermin Nikšić, v. r.

ВЛАДА ФЕДЕРАЦИЈЕ
БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ
И СИНДИКАТ БХ ПОШТА

1983

Na osnovu člana 137. i 138. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine, ("Službene novine Federacije BiH", br. 26/16 i 89/18), Sindikat BH Pošta Sarajevo, kao reprezentativni sindikat na nivo grane djelatnosti i obavljenih konsultacija sa Sindikatом Hrvatske pošte Mostar, Nezavisnim sindikatом djelatnika Hrvatske pošte Mostar i Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA PODRUČJE DJELATNOSTI POŠTANSKOG
SAOBRAĆAJA

I - OPŠTE ODREDBE

Član 1.

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

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

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

Član 2.

Primjena najpovoljnijeg prava

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

Druga pitanja i prava iz radnog odnosa uređena nekim drugim zakonskim ili podzakonskim aktima neposredno će se primjenjivati ukoliko nisu u suprotnosti sa Zakonom o radu.

Član 3.

Radni odnos zasniva se u skladu sa odredbama Zakona o radu FBiH, važećih podzakonskih propisa i općih akata poslodavca.

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

Član 4.

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

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

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

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

Zaključivanje ugovora iz stava 1. i 3. ovog člana vrši se u skladu sa Zakonom o radu, podzakonskim aktima koji reguliraju način prijema u radni odnos, ovim Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.

Član 5.

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

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

Probni rad**Član 6.**

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

Probni rad može trajati najduže 6 (šest) mjeseci.

Član 7.

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

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

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

Član 8.

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

Na probni rad primjenjuju se odredbe Zakona o radu, te drugih općih akata poslodavca koji regulišu predmetnu materiju.

Prijem pripravnika**Član 9.**

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

Član 10.

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

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

Član 11.

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

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

Član 12.

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

Odluku o produženju trajanja pripravničkog staža donosi Poslodavac.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa**Član 13.**

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

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

Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.

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

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

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

III - RADNO VRIJEME, ODMORI I ODSUSTVA**Radno vrijeme****Član 14.**

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

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

Raspored radnog vremena, odnosno početak i završetak radnog vremena, utvrđuje Poslodavac, uz prethodne konsultacije sa vijećem zaposlenika, odnosno reprezentativnim Sindikatima u Društvu.

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

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

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

Član 15.

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

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

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

Trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

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

Član 16.

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

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

Odmori i odsustva

Član 17.

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

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

Izuzetno godišnji odmor može da traje i duže od 30 radnih dana, ukoliko je to uređeno Pravilnikom o radu, a prema prirodi posla i uslovima rada.

Član 18.

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

Pravilnikom o zaštiti na radu, Pravilnikom o radu, odnosno sistematizacijom radnih mjesta, utvrđuju se radna mjesta iz stava 1. ovog člana.

Godišnji odmori

Član 19.

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

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

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

Član 20.

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

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

Član 21.

Prema dužini radnog staža, dužina godišnjeg odmora uvećava se:

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

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

Pod radnim stažom u smislu ovog Kolektivnog ugovora podrazumijeva se evidentirani radni staž u kopiji radne knjižice, odnosno u odgovarajućim evidencijama (Uvjerenje porezne uprave- prijavno - odjavni - segment, uvjerenje o matičnoj evidenciji osiguranika - listing PIO.), u koji se ne uračunava ni posebni ni beneficirani staž.

Član 22.

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

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

Član 23.

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

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

Član 24.

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

- Radniku za svako dijete do 15 godina starosti - 1 radni dan;
- Radnik invalid sa preostalom radnom sposobnošću za rad sa punim radnim vremenom - 2 radna dana;
- Radnik sa tjelesnim oštećenjima iznad 60% - 1 radni dan;
- Samohranim roditeljima djece do 15 godina - 2 radna dana.
- Roditelji djece sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili sa utvrđenim invaliditetom - 3 radna dana;
- Radniku - demobilisanom borcu, za učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu uvećava se godišnji odmor i to:
 - učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu 12-18 mjeseci - iznosi 1 radni dan;
 - učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu 18-30 mjeseci - iznosi 2 radna dana;
 - učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu više od 30 mjeseci - iznosi 3 radna dana.

Odredbama Pravilnika o radu će se precizirati na osnovu kojih dokaza se ostvaruje pravo na uvećanje godišnjeg odmora iz prethodnog stava.

Pravo na uvećanje godišnjeg odmora iz stava 1. alineja 5. ovog člana ima samo jedan radnik - roditelj, ukoliko oba roditelja rade u Društvu.

Član 25.

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

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

Član 26.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio se koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) radnih

dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

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

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

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

Član 27.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

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

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom Poslodavca.

Odsustvo sa rada

1. Plaćeno odsustvo

Član 28.

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

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

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

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

Pravilnikom o radu će se precizirati koje dokaze je radnik dužan dostaviti uz zahtjev za plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana.

Dobrovoljni davaoci krvi imaju pravo do 2 (dva) uzastopna dana za svako davanje krvi koji se računaju kao da su na radu. Pravo na slobodne radne dana dokazuje se potvrdom nadležne

medicinske ustanove u kojoj je data krv. Ovo pravo može se koristiti samo na dan dobrovoljnog davanja krvi i narednog dana.

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

2. Neplaćeno odsustvo

Član 29.

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

- radi teže bolesti člana uže porodice, odnosno kućanstva
- radi liječenja, odnosno oporavka, prema preporuci ljekara,
- radi izgradnje ili popravke kuće ili stana,
- radi obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na lični trošak,
- radi učešća u društvenim, kulturnim i sportskim manifestacijama,
- i drugim opravdanim razlozima.

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

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

Član 30.

Prava radnika izabranih i imenovanih na javne dužnosti ili profesionalne funkcije ostvaruju se u skladu odredbama Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine i ista će se precizirati odredbama Pravilnika o radu.

IV - ZAŠTITA RADNIKA

Član 31.

Prilikom stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i sa mjerama sigurnosti i zaštite na radu.

Član 32.

Poslodavac je obavezan osposobljavati radnike za siguran rad.

Poslodavac je obavezan prilikom organiziranja rada i radnog procesa, osigurati preventivne mjere radi zaštite života i zdravlja radnika, ako i potrebna materijalna sredstva za njihovu primjenu.

Poslodavac je dužan osigurati preventivne mjere prije početka rada radnika, u toku rada, kako i kod svake izmjene tehnološkog postupka, izborom radnih i proizvodnih metoda kojima se osigurava najveća sigurnost i zaštita zdravlja na radu, zasnovana na primjeni propisa iz oblasti sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, radnih odnosa, tehničkih propisa i standarda, propisa iz oblasti zdravstvene zaštite, što će se posebno precizirati odredbama Pravilnika o zaštiti na radu.

Radnik je dužan obavljati posao u skladu sa svojom stručnom spremom i završenoj obuci kao i uputama koje daje poslodavac tako da ne izlaže sebe ili druge osobe na koje mogu utjecati njegove aktivnosti ili nepažnja u toku procesa rada, opasnostima od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, što će se posebno precizirati odredbama Pravilnika o zaštiti na radu.

Član 33.

Radnik ima pravo odbiti da radi ako smatra da mu prijeti neposredna opasnost po život i zdravlje i dužan je o tome odmah obavijestiti svog neposrednog rukovodioca i/ili imenovanog radnika za zaštitu na radu, nadležnog inspektora rada i predstavnika radnika, što će se posebno precizirati odredbama Pravilnika o zaštiti na radu.

Radnik koji odbije da radi iz razloga navedenih u stavu 1. ovog člana ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima

o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Radnik iz stava 1. ovog člana koji se udaljio sa radnog mjesta, ne smije snositi negativne posljedice u smislu propisa o radu, osim u slučaju ako poslodavac dokaže da se radnik neposredno udaljio s radnog mjesta.

Član 34.

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

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

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

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

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

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

Poslodavac se obvezuje da će osigurati periodične liječničke preglede za radnike koji rade na poslovima s povećanim rizikom, sukladno Zakonu o zaštiti na radu FBiH. Poslovi sa povećanim rizikom utvrđuju se internim aktom o zaštiti na radu.

Član 35.

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

Član 36.

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

Član 37.

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

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

Član 38.

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

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

U slučaju iz stava 2. ovoga člana ugovor o radu na određeno vrijeme neće se smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu člana 22. stav 4. Zakona o radu.

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

Član 39.

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

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

V - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Član 40.

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

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

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

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

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

Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Član 41.

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

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

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

Osnovna plaća je proizvod najniže neto satnice prije oporezivanja, broja radnih sati u mjesecu i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje radnik obavlja u skladu s Pravilnikom o radu.

Dio plaće za radni učinak isplaćuje se kao rezultat ostvarenja normi, rezultata rada i poslovanja, obima poslova, rezultata ocjenjivanja i drugih elemenata u skladu s pravilnikom o radu.

Član 42.

Najniža osnovna plaća je osnovica za obračun neto plaće radnika.

Najniža neto satnica prije oporezivanja utvrđuje se u rasponu od 2,93 KM - 3,21 KM.

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

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

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

Član 43.

Osnovna plaća radnika povećava se od 0,5% do 0,6% za svaku godinu radnog staža, što će se preciznije regulisati Pravilnikom o radu, a može se korigovati u skladu sa rezultatima poslovanja, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Pod radnim stažom podrazumijeva se evidentirani radni staž u kopiji radne knjižice i ostalim evidencijama: uvjerenje porezne uprave - prijavno - odjavni segment i Uvjerenju o podacima registrovanim u matičnoj evidenciji - listing PIO, u koji se ne uračunava ni poseban staž ni beneficirani staž.

Član 44.

Najnižu satnicu utvrđuje Uprava Društva uz obaveznu konzultaciju sa reprezentativnim Sindikatima kod Poslodavca najkasnije do 01.12. u tekućoj godini, za narednu godinu.

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

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

Poslodavac i sindikati mogu periodično shodno ekonomskim prilikama u F BiH i kod Poslodavca analizirati i valorizirati ekonomske pokazatelje u Federaciji BiH i kod Poslodavca, te u skladu s istima potencijalno vršiti promjene utvrđene najniže neto satnice a na osnovu inicijative koji će podnijeti jedna od ugovornih strana (poslodavac ili Sindikat).

Član 45.

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

Član 46.

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

Grupa poslova	koeficijent
- Jednostavni, rutinski poslovi, koji se obavljaju po jedinstvenom postupku sa jednostavnim sredstvima rada;	1,00 - 1,30
- Srednje složeni poslovi, na kojima se rad ponavlja, a stručnost je zasnovana na poznavanju procedura i sredstava rada, uz povremenu pojavu novih poslova;	1,31 - 1,80
- Složeniji poslovi, za čije obavljanje je potrebna samostalnost u vršenju poslova, sposobnost organiziranja, vođenja i pripreme rada;	1,81 - 2,10
- Složeniji i raznovrsniji poslovi, koji zahtijevaju konsultacije pri izvršavanju poslova, veći stepen samostalnosti i stručnosti u izvršavanju zadataka;	2,11 - 2,30
- Poslovi koji zahtijevaju teorijsko i praktično znanje za obavljanje poslova, samostalnost i izraženu stručnost i kreativnost u njihovom izvršavanju;	2,31 - 3,00
- Najsloženiji poslovi, koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost, dodatna specijalistička znanja, sposobnost vođenja poslova i rukovođenja, rada i razvoja, istraživačku sposobnost;	3,01 - 5,05

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

Poslodavac i sindikati mogu periodično shodno ekonomskim prilikama te tehnološkim potrebama kod Poslodavca analizirati i valorizirati ekonomske pokazatelje u Federaciji BiH i kod Poslodavca, te u skladu s istima potencijalno vršiti promjene utvrđenih koeficijenata-odnosno način tih korekcija a na osnovu inicijative koji će podnijeti jedna od ugovornih strana (poslodavac ili Sindikat).

Član 47.

U pogledu prava utvrđenih članovima 42., 44. i 46. ovog kolektivnog ugovora, reprezentativni Sindikati kod Poslodavca, mogu dva puta godišnje podnijeti pisanu inicijativu Poslodavcima

za zaključenje sporazuma sa Poslodavcima o primjeni prava iz gore navedenih članova, cijeneći ekonomsko - finansijski položaj Poslodavca.

Poslodavci se obavezuju da će na upućenu pisanu inicijativu iz stava 1. ovog člana odgovoriti najkasnije u roku od 30 dana od dana prijema pisane inicijative.

Mogućnost postizanja sporazuma i način direktne primjene postignutog sporazuma na prava radnika na koja se odnosi, regulisat će se Pravilnikom o radu.

Član 48.

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

Član 49.

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

Član 50.

Osnovna plaća radnika uvećava se:

- za rad noću	45%
- za prekovremeni rad	45%
- za rad na dan sedmičnog odmora	25%
- za rad u dane državnih praznika koji su po zakonu neradni	60%

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Član 51.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

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

Član 52.

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

Član 53.

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

VI - OSTALE ISPLATE RADNICIMA

Član 54.

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

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

Visinu regresa utvrđuje Uprava Društva uz obavezne konzultacije sa reprezentativnim Sindikatima kod poslodavca

najkasnije do 31. 03. u tekućoj godini i izuzetno mogu dogovoriti i manji iznos regresa od iznosa utvrđenog u stavu 1. ovog člana.

Član 55.

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

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

Član 56.

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

Član 57.

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

Član 58.

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

Primjena člana 58. ne isključuje primjenu člana 57. ovog kolektivnog ugovora.

Član 59.

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

Član 60.

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

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

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

Pod težom bolešću smatraju se maligna oboljenja, hirurške intervencije na srcu i mozgu, infarkt (srčani i moždani), paraliza, amputacija i transplantacije organa.

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

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

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

Član 61.

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

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

Član 62.

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

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

Iznos naknada za rad na terenu utvrdit se Pravilnikom o radu u skladu sa zakonskim i podzakonskim aktima koji regulišu porez na dohodak.

Član 63.

Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Član 64.

Poslodavac je obavezan radniku osigurati ishranu u toku radnog vremena (topli obrok). Ukoliko poslodavac ne osigura ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu od najmanje 1% od prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku. Dnevni iznos naknade za ishranu utvrđuje se krajem tekuće godine za narednu godinu, a najkasnije do 31.12. u tekućoj godini.

Visina naknade, utvrđena na bazi prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku usklađivat će se svaki mjesec sa posljednjom objavljenom prosječnom plaćom FBiH za prethodni mjesec u visini iznosa 1% od posljednje objavljene prosječne plaće FBiH prema podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Sukladno Uredbi o naknadama troškova za službena putovanja, dnevnicu i naknada za topli obrok međusobno se ne isključuju.

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

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

VII - NAKNADA ŠTETE

Član 65.

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

Način naknade štete koju je radnik na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokovao poslodavcu uredit će se Općim aktima Društva u skladu sa zakonom.

Član 66.

U pogledu zabrane takmičenja radnika s poslodavcem primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Pravilnika o radu i ugovora o radu..

VIII - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 67.

Ugovor o radu prestaje:

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

Otkaz ugovora o radu:

Član 68.

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

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

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

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

Član 69.

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

Član 70.

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

Član 71.

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

Predsjednici osnovnih sindikalnih organizacija i Predsjednik Sindikata (odnosno predstavnici Sindikata istog nivoa u drugim reprezentativnim sindikatima) se upisuju u registar Ministarstva pravde

Na Sindikalne povjerenike utvrđene u stavu 2. ovog člana odnose se prava utvrđena u članu 103. stav 1. pod a) i b) Zakona o radu, odnosno istima se ne može otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika bez prethodne saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad.

Za ostale izabrane povjerenike u OSO biti će konsultovan sindikat u slučajevima iz stava 2. ovog člana.

Član 72.

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

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

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

Kada se radniku otkazuje ugovor o radu zbog teže povrede radne obaveze, koja je utvrđena kao takva u provedenom disciplinskom postupku, potrebna je suglasnost ili mišljenje sindikata u smislu odredbi Zakona o vijeću zaposlenika s tim da ako se sindikat ne izjasni smatra se da je saglasan, što će se regulisati općim aktom poslodavca.

Član 73.

Radnik koji je s poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na novčani iznos otpremnine koja se sastoji od dvije trećine mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

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

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

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

IX - OBRAZOVANJE I OSPOBLJAVANJE RADNIKA

Član 74.

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

Obrazovanje radnika za potrebe Poslodavca uredit će se posebnim općim aktom.

X - OSTVARIVANJE PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Član 75.

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

Član 76.

Ako se zbog prodaje, nasljeđivanja, spajanja, pripajanja, podjele ili druge promjene oblika organiziranja, promijeni osoba ili pravni položaj Poslodavca, sve obaveze iz Kolektivnog

ugovora, ugovora o radu i svih drugih akata, koje se odnose na radnike, prenose se na novog Poslodavca.

XI - DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Član 77.

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

Član 78.

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

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

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

Član 79.

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

- obračunavati i iz plaće radnika odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu suglasnost radnika, te je redovno uplaćivati na račun Sindikata;
- u skladu sa mogućnostima pružati stručnu, tehničku i administrativnu pomoć u radu, uključujući i pomoć pri obustavi sindikalnih kredita;
- po potrebi pozivati predsjednika Sindikata na sjednicu Uprave Društva i Nadzornog odbora kada se razmatra i odlučuje o pitanjima iz područja rada Sindikata;
- pri donošenju Pravilnika o radu poslodavac se obavezno konsultuje sa reprezentativnim Sindikatima;
- omogućiti predstavnicima Sindikata plaćeno odsustvo s rada radi učešća u radu organa Sindikata i to: Predsjednicima OSO, Predsjednik statutarne Komisije Sindikata, Predsjednik Nadzornog odbora Sindikata (odnosno predstavnicima Sindikata istog nivoa u drugim reprezentativnim sindikatima) do 15 radnih dana, a ostalim povjerenicima izabranim u Centralni sindikalni odbor (odnosno povjerenicima Sindikata istog nivoa u drugim reprezentativnim sindikatima) do 5 radnih dana;
- Poslodavac će reprezentativnim Sindikatima uz prethodnu najavu, omogućiti korištenje prostorije za održavanje skupštine Sindikata i sastanaka Sindikata ukoliko ima na raspolaganju odgovarajuću prostoriju;
- Poslodavac će reprezentativnim Sindikatima dati na korištenje prostoriju sa namještajem i opremom za rad ukoliko ima na raspolaganju odgovarajuću prostoriju i opremu.

Članovi sindikata su dužni koristiti ustupljene prostorije i opremu s dužnom pažnjom vodeći računa da se ista ne ošteti ili uništi. Svaku nastalu štetu na ustupljenim prostorijama ili opremi Sindikat je dužan naknaditi.

Član 80.

Poslodavac i Sindikat će partnerski odnos ostvariti posredstvom generalnog direktora/predsjednika uprave i predsjednika Sindikata odnosno putem osoba koje oni ovlaste.

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

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

Član 81.

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

Član 82.

Funkcija predsjednika i sekretara-tajnika reprezentativnog Sindikata na nivou grane djelatnosti obavlja se profesionalno za sindikat, a na nivou Poslodavaca reprezentativni sindikati i Poslodavac će sporazumom dogovoriti koje će se funkcije obavljati profesionalno za sindikat odnosno uslove za rad i djelovanje sindikata.

Predsjedniku i sekretaru reprezentativnog Sindikata na nivou grane djelatnosti za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcije:

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

Član 83.

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

XII - METODA SINDIKALNE AKCIJE

Član 84.

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

Pojedini oblici sindikalnih aktivnosti i rokovi rješavanja su sljedeći:

METOD SINDIKALNE AKCIJE	NAČIN RJEŠAVANJA	ROK RJEŠAVANJA
Zahtjev	Pismeno	30 dana
Posredovanje	Predstavnici	3 dana
Arbitraža	Komisijski	30 dana
Pregovaranje	Predstavnici	30 dana
Usaglašavanje	Predstavnici	15 dana
Najava štrajka	Pismeno	10 dana
Štrajk upozorenja	Pismeno	3 dana

XIII - RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 85.

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, a u skladu sa Zakonu o radu.

Član 86.

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

Član 87.

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

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

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

Član 88.

Radi mirnog rješavanja radnih sporova (individualnih i kolektivnih), Poslodavci su obvezni u saradnji s Sindikatom formirati Arbitražno vijeće za mirno rješavanje radnih sporova i donijeti odgovarajući provedbeni akt kojim će regulisati način rada Arbitražnog vijeća.

Individualni radni spor je spor koji se vodi povodom prestanka ugovora o radu, ponude i zaključivanja ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima, neispлаćivanja plaća i naknada, otpremnine i naknade štete isl.

Kolektivni radni spor je spor nastao povodom primjene odredbi kolektivnog ugovora, donošenja i primjene pravilnika o radu, ostvarivanja prava na sindikalno organiziranje, osnivanja vijeća zaposlenika i drugih kolektivnih prava.

Prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti da odluku o sporu povjere Arbitražnom vijeću. Strane u individualnom, odnosno kolektivnom sporu dobrovoljno odlučuju o mirnom rješavanju radnog spora Arbitražom.

Svaka strana u individualnom, odnosno kolektivnom sporu snosi svoje troškove nastale u postupku mirenja, odnosno arbitraže

Stranke su saglasne da će odluka arbitra u svakom slučaju biti konačna i obvezujuća za strane u sporu (inter partes) te imati snagu izvršne isprave.

Član 89.

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

Protiv arbitražne odluke, žalba nije dopuštena.

XIV - ŠTRAJK

Član 90.

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

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

Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje 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.

Štrajk se može organizirati samo u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnim ugovorom i štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog odredbama Zakonom o radu, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora, o kojem su se strane sporazumjele.

Sindikat se suzdržava od štrajka, ako poslodavac u cijelosti ispunjava svoje obveze propisane Kolektivnim ugovorom.

Štrajk se može organizovati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 91.

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

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

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

Član 92.

Odluku o stupanju u štrajk donosi Centralni odbor - (odnosno odgovarajuća tijela Sindikata istog nivoa u drugim reprezentativnim sindikatima).

Centralni odbor Sindikata (odnosno odgovarajuća tijela Sindikata istog nivoa u drugim reprezentativnim sindikatima), sačinjava štrajkački odbor. Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

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

Član 93.

Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, u smislu odredbi Zakona o radu.

Član 94.

Radniku koji sudjeluje u štrajku plaća se može smanjiti srazmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku, u skladu sa kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.

Ako radnik učestvuje u nezakonitom štrajku ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu s Zakonom i općim aktima Društva.

XV - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 95.

Ovaj ugovor zaključuje se na period od 2 godine, a stupa na snagu narednog dana od dana objave u "Službenim novinama Federacije BiH".

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

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

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

Strane mogu sporazumno raskinuti ovaj ugovor u bilo koje vrijeme.

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

Član 96.

Nadzor nad primjenom ovog kolektivnog ugovora obavlja federalni inspektor rada.

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

Član 97.

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

Član 98.

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

Do donošenja novog pravilnika o radu usklađenog sa ovim ugovorom neposredno će se primjenjivati odredbe ovog ugovora ukoliko su povoljnije za radnika.

Član 99.

Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor za područje djelatnosti poštanskog saobraćaja ("Službene novine Federacije BiH", br. 33/21).

Član 100.

Ovaj kolektivni ugovor objavit će se u "Službenim novinama Federacije BiH".

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

Broj 03-02-994/2023

11. oktobra 2023. godine

Sarajevo

Za VLADU FEDERACIJE

BiH

Federalno ministarstvo prometa

i komunikacija

Ministrica

Andrijana Katić, s. r.

Broj 129/23

11. oktobra 2023. godine

REPREZENTATIVNI

SINDIKAT BH POŠTA

Eldin Šabanović, s. r.

ФЕДЕРАЛНО МИНИСТАРСТВО ПРАВДЕ

1984

На основу члана 153. Закона о организацији органа управе у Федерацији Босне и Херцеговине ("Службене новине Федерације БиХ", бр. 35/03), федерални министар правде доноси

ПРАВИЛНИК

О ИЗМЈЕНАМА И ДОПУНАМА ПРАВИЛНИКА О КАНЦЕЛАРИЈСКОМ ПОСЛОВАЊУ У ФЕДЕРАЦИЈИ БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ

Члан 1.

У Правилнику о канцеларијском пословању у Федерацији Босне и Херцеговине ("Службене новине Федерације БиХ", бр. 96/19) у члану 2. став (1) иза ријечи "пословање" додаје се рез и ријечи: "уључујући електронско канцеларијско пословање".

Иза става (1) додаје се нови став (2) који гласи:

"(2) Поступање с актима у електронском облику врши се сходном примјеном радњи из става (1) овог члана."

Члан 2.

У члану 4. додаје се нова тачка л) која гласи:

"л) **Електронски систем за управљање документима (Document Management System - DMS)** је систем канцеларијског пословања у дигиталном облику, у свим његовим фазама".

Члан 3.

У члану 7. став (6) мијења се и гласи:

"(6) Књиге евиденција и обрасци утврђени овим правилником воде се и у електронском облику, с тим да изглед, садржај и начин вођења, те техничке карактеристике одговарају условима прописаним законом, као и овим правилником."

Иза става (6) додаје се нови став (7) који гласи:

"(7) Електронски систем за управљање документима омогућава испис књига евиденција и образаца из става (6) овог члана."

Члан 4.

У члану 11. став (4) ријечи: "члан 6." замјењују се ријечима: "члана 7. став (6)".

Иза става (4) додаје се нови став (5) који гласи:

"(5) Органи и правна лица на која се примјењује овај правилник су дужни да на својој веб страници објаве адресу електронске поште за примање аката, те да наведу друге начине електронског и конвенционалног пријема аката."

Досадашњи ст. (5) и (6) постају ст. (6) и (7).

Члан 5.

Члан 14. мијења се и гласи:

"Члан 14.

(Поступање са поштом достављеном електронским путем)

(1) Акти и поднесци достављени у електронском облику у складу са прописима којима се уређује електронски документ и потпис, сматрају се својеручно потписаним. Електронским путем достављени акти и поднесци сматрају се поднесеним органима и правним лицима на која се примјењује овај правилник у тренутку кад је забиљежен на послужитељу за примање таквих порука. Акти и поднесци који су достављени електронским путем у складу с посебним прописима сматрају се достављеним у тренутку кад је орган страници послао потврду о пријему акта или поднеска.

(2) Ако се из техничких разлога не може прочитати акт или поднесак примљен електронским путем, о томе ће се без одлагања обавијестити пошиљалац акта или поднеска електронским путем или на други одговарајући начин. У том случају, дужан је поново послати акт или поднесак у исправном електронском облику који је у употреби у органима и правним лицима на која се примјењује овај правилник а у које се шаље акт или поднесак или га доставити на други прописани начин. Ако и у том случају није могуће прочитати примљени акт или поднесак, сматраће се да акт или поднесак није ни поднесен. О тој чињеници службеник који је примио акт или поднесак сачињава службену забиљешку и о истом обавјештава подносиоца."

Члан 6.

У члану 20. став (2) додаје се нова реченица која гласи: "На исти начин ће бити поступљено и у случајевима када се поднесци достављају електронским путем."

Члан 7.

У члану 29. иза става (2) додаје се нови став (3) који гласи:

"(3) У случају када је пошта достављена електронским путем након истека радног времена органа и правних лица на која се примјењује овај правилник или у дане када не раде, та пошта се заводи и уписује у одговарајућу евиденцију предмета првог наредног радног дана."

Досадашњи ст. (3), (4) и (5) постају ст. (4), (5) и (6).

Члан 8.

У члану 39. став (1) ријечи: "адекватан софтвер који је" замјењују се ријечима: "претпоставке које су".

Став (3) брише се.

Члан 9.

У члану 52. тачка д) ријечи: "На крају садржаја текста" замјењују се ријечима: "У тексту".

Тачка е) мијења се и гласи:

"е) На крају садржаја текста архивског примјерка акта с лијеве стране испод ознаке "Достављено" уписује се текст "Акт припремио: име и презиме службеног лица који је припремио акт", а испод овог текста текст "Акт прегледао: име и презиме службеног лица који је прегледао акт" и ова