

Na osnovu člana 90. i 91. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10, 32/13 i 93/17), Sindikat državnih službenika i zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine, s jedne strane i Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, kao poslodavac s druge strane, usaglasili su odredbe Kolektivnog ugovora za državne službenike i zaposlenike u institucijama Bosne i Hercegovine sa pozitivnim zakonskim i podzakonskim propisima, te zaključili, dana \_\_\_\_\_, 2019. godine:

**KOLEKTIVNI UGOVOR  
ZA DRŽAVNE SLUŽBENIKE I ZAPOSLENIKE  
U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE**

**POGLAVLJE I: OPĆEODREDBE**

**Član 1.**

**(Predmet Ugovora)**

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obaveze potpisinika ovog ugovora iz rada i po osnovu rada državnih službenika i zaposlenika (u daljnjem tekstu: zaposleni) u institucijama BiH.

**Član 2.**

**(Obaveza potpisnika Ugovora)**

- (1) Ovaj Ugovor obavezuje Vijeće ministara BiH i sve institucije Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Poslodavac) kao i Sindikat državnih službenika i zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Sindikat), kao i sindikalne organizacije registrovane na nivou BiH radi zaštite prava zaposlenih u institucijama Bosne i Hercegovine koje mu naknadno pristupe.
- (2) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za zaposlene u institucijama Bosne i Hercegovine povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktima poslodavca donesenim u skladu sa ovim Ugovorom.
- (3) Poslodavac će obezbjediti učešće Sindikata u pripremi i izradi propisa koji regulišu oblast radno-pravnih odnosa zaposlenih u institucijama BiH obavezom pismene konsultacije Sindikata prije donošenja i usvajanja propisa.
- (4) Poslodavac se ovim Ugovorom obavezuje da neće jednostrano svojim aktima ukidati ili smanjivati stečena prava iz radnog odnosa zaposlenih u institucijama BiH, te da će otkloniti svaki vid diskriminacije po nalazu Ombdusmana za ljudska prava.
- (5) Ugovorne strane su dužne u primjeni i regulisanju prava i obaveza iz radnog odnosa, te u međusobnim odnosima da se ponašaju u dobroj vjeri poštujući integritet i prava drugih, te eventualne sporove po osnovu ovog Ugovora rješavati dogovorom, medijacijom ili postupkom pred Vijećem za mirno rješavanje nastalog spora.
- (6) Ukoliko se ne postigne dogovor ili medijacijom, odnosno nije pronađeno odgovarajuće rješenje postupkom pred Vijećem za mirno rješavanje nastalog spora zadovoljavajuće rješenje, svaka od ugovornih strana ima pravo za rješavanje nastalog spora, pokrenuti tužbu pred Sudom Bosne i Hercegovine.

### **Član 3.**

#### **(Primjena najpovoljnijeg prava)**

- (1) Propisom i općim aktom Poslodavca ne mogu se utvrditi manja prava zaposlenih u odnosu na ona koja su utvrđena ovim ugovorom.
- (2) Poslodavac će obezbjediti učešće Sindikata u pripremi i izradi prednacrtu i nacrtu propisa koji regulišu oblast radno-pravnih odnosa zaposlenih u institucijama BiH. Gramatički izrazi upotrijebljeni u ovom kolektivnom ugovoru za označavanje muškog i ženskog roda podrazumijevaju oba pola.

## **POGLAVLJE II: RADNI ODNOSI**

### **Član 4.**

#### **(Radna mjesta zaposlenih)**

Radna mjesta zaposlenih utvrđuju se Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka.

### **Član 5.**

#### **(Prijem zaposlenih)**

Prijem zaposlenih u radni odnos kod Poslodavca, kao i prestanak radnog odnosa vršit će se na način i pod uslovima utvrđen zakonom.

### **Član 6.**

#### **(Forma ugovora o radu)**

- (1) Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi.
- (2) Pored podataka određenih zakonom o radu treba da sadrži i podatke o:
  - a) posebnim uslovima rada za određena radna mjesta (otežani, opasni i sl.),
  - b) osiguranju mjera i sredstava zaštite na radu,
  - c) postupku zaštite prava zaposlenika iz radnog odnosa,
  - d) probnom radu i stručnom ispitu za određena radna mjesta,
  - e) drugim uslovima utvrđenim Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta (u daljem tekstu Pravilnik) i drugim aktima u skladu sa članom 89. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine.

### **Član 7.**

#### **(Ocjenjivanje zaposlenih)**

- (1) Ocjena rada zaposlenog zasniva se na rezultatima rada koje zaposleni postigne u realizaciji poslova predviđenih opisom radnog mjesta na kojem se nalazi i ciljevima koje je za određeni vremenski period utvrdio direktno neposredni.
- (2) Prije dodjele ocjene, neposredno nadređeni obavlja razgovor sa zaposlenim i saopštava mu ocjenu rada.
- (3) Uočene nedostatke u radu zaposlenog i način njegovog eliminisanja koje je naveo u obrascu, neposredno nadređeni obrazlaže zaposleniku, u cilju poboljšanja i podizanja kvaliteta rada.
- (4) U slučaju da zaposleni dobije uzastopno dvije negativne ocjene, poslodavac mu ne može dati otkaz bez prethodno pribavljenog mišljenja sindikata.
- (5) Svi zaposleni imaju nesmetan pristup ocjenama svoga rada koje se nalaze u personalnom dosijeu i mogućnost da u odgovarajućem vremenskom periodu prilože pismene informacije uz ocjenu svoga rada i imaju mogućnost zahtijevati preispitivanje svoje ocjene od nadležnog organa.

**Član 8.**  
**(Zabrana diskriminacije)**

- (1) Lice koje traži zaposlenje, kao i lice koje se nalazi na radu kod Poslodavca, ne može biti stavljeno u nepovoljni položaj zbog rase, boje kože, pola, seksualnog opredjeljenja, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti.
- (2) Prilikom zaključivanja ugovora o radu Poslodavac ne može od zaposlenog tražiti podatke koji nisu u vezi sa prirodom radnih aktivnosti koje zaposleni obavlja.
- (3) Od žene koja se prijavila na raspisani javni oglas ili koja je već zaposlena kod poslodavca zabranjeno je tražiti da uradi test za utvrđivanje trudnoće.

**Član 9.**  
**(Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje)**

- (1) Poslodavac je dužan, saglasno potrebama rada omogućiti zaposlenom obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
- (2) Zaposleni je obavezan, saglasno svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad, na način kako to Poslodavac smatra neophodnim za obavljanje njegovih zadataka.
- (3) Poslodavac se obavezuje da snosi troškove obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad zaposlenog u institucijama Bosne i Hercegovine za koje je dao odobrenje.

**Član 10.**  
**(Disciplinski postupak)**

U cilju zaštite svog člana Sindikat ima pravo da se uključi u disciplinski postupak u bilo kojoj njegovoj fazi.

**Član 11.**  
**(Prekobrojnost)**

- (1) U slučaju prekobrojnosti Poslodavac može smanjivati broj zaposlenih isključivo prema kriteriju bodovnog sistema radnih mjesta iste spreme - rang listom potencijalno prekobrojnih, sa najmanjim brojem ukupnih bodova, a prema sljedećim vrijednostima bodovanja:

(a) **STRUČNA SPREMA I DRUGE RADNE KARAKTERISTIKE**

Stručna sprema u istom rangju

- 1) visoka stručna sprema - 30 bodova;
- 2) viša stručna sprema - 25 bodova;
- 3) visokokvalifikovani radnik - 23 boda;
- 4) srednja stručna sprema - 20 bodova
- 5) kvalifikovani radnik - 18 bodova;
- 6) niža stručna sprema - 15 bodova
- 7) položeni stručni ispit za rad u državnim organima - 5 bodova.

Dodatno usavršavanje

- 1) završen postdiplomski studij – 10 bodova;
- 2) položen pravosudni ispit - 10 bodova;
- 3) doktorat nauka - 15 bodova;
- 4) drugi oblici usavršavanja (kursevi stručne specijalizacije i sl.) - 5 bodova.

#### Dužina staža osiguranja

- 1) preko 30 godina - 30 bodova;
- 2) preko 25 godina - 25 bodova;
- 3) preko 20 godina - 20 bodova;
- 4) preko 15 godina - 15 bodova;
- 5) preko 10 godina – 10 bodova;
- 6) preko 5 godina - 5 bodova.

#### b) SOCIJALNE PRILIKE

- 1) radnik sa pet i više nezaposlenih članova uže porodice - 20 bodova;
- 2) radnik sa četiri nezaposlena člana uže porodice – 17 bodova;
- 3) radnik sa tri nezaposlena člana uže porodice - 15 bodova;
- 4) radnik sa dva nezaposlena člana uže porodice - 13 bodova;
- 5) radnik sa jednim nezaposlenim članom uže porodice - 10 bodova;
- 6) radnik samac - 5 bodova.

#### c) ZDRAVSTVENO STANJE

- 1) vojni invalidi - prema procentu invalidnosti –15 bodova; (treba onda klasifikacija procenta invalidnosti-za veći procenat više bodova)
- 2) invalidi rada – 10 bodova;
- 3) radnik sa težim oboljenjem utvrđenim općim aktom – 5 bodova.

#### d) KRITERIJ BROJA ZAPOSLENIH U INSTITUCIJAMA BIH IZ ZAJEDNIČKOG DOMAĆINSTVA - kriterij broja zaposlenih u institucijama BiH iz zajedničkog domaćinstva buduće se negativno svakom članu domaćinstva, tj. ukupni bodovi se oduzimaju i to prema sljedećem:

- 1) za dvoje zaposlenih u institucijama BiH, svakom zaposlenom oduzima se 25 bodova od ukupno ostvarenih bodova;
- 2) za troje i više zaposlenih u institucijama BiH, svakom zaposlenom oduzima se 30 bodova od ukupno ostvarenih bodova;
- 3) u slučaju više zaposlenih iz jednog domaćinstva, ne mogu svi biti proglašeni prekobrojnim.

(2) U slučaju razrješenja zaposlenog zbog prekobrojnosti zaposleni ima pravo na otpremninu u iznosu od šest neto plaća, a zaposleni sa radnim stažom od najmanje 15 godina na otpremninu u iznosu od 12 svojih neto plaća ili prosječnih plaća isplaćenih na nivou BiH prema statističkom zavodu BiH, ukoliko je to za njega povoljnije.

(3) Otpremnina se isplaćuje se danom prestanka radnog odnosa.

(4) Zaposlenom kome nedostaje najviše pet (5) godina do ostvarenja uslova za starosnu penziju, ne može prestati služba, odnosno radni odnos bez ličnog pristanka ni po kojem osnovu, osim u slučaju prestanka službe po sili Zakona.

## **Član 12.**

### **(Prednost kod prijema na rad)**

- (1) Zaposlenom kome je prestao radni odnos kod Poslodavca zbog prekobrojnosti, ima u roku od tri godine prednost kod prijema na rad kod istog Poslodavca, ako se u tom vremenu ukaže potreba za obavljanjem poslova radnog mjesta ili srodnih poslova na koje je zaposleni bio raspoređen u trenutku kada je za njegovim radom prestala potreba.
- (2) Zaposlenom kome nedostaje najviše pet (5) godina do ostvarenja uslova za starosnu penziju, ne može prestati služba, odnosno radni odnos bez ličnog pristanka ni po kojem osnovu, osim u slučaju prestanka službe po sili Zakona.

## **Član 13.**

### **(Ugovor o radu pod izmjenjenim okolnostima)**

Ukoliko zaposlenik prihvati ponudu Poslodavca za zaključivanje Ugovora o radu pod izmjenjenim okolnostima, zadržava pravo da pred Sudom BiH osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

## **POGLAVLJE III: RADNO VRIJEME**

## **Član 14.**

### **(Radno vrijeme zaposlenih)**

- (1) Puno radno vrijeme zaposlenog je 40 sati sedmično.
- (2) Sedmično radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka,
- (3) Dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od osam niti duže od dvanaest sati osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.
- (4) Zaposleni mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje sedam dana unaprijed, osim u slučaju hitnoga prekovremenog rada.

## **Član 15.**

### **(Povećan obim poslova)**

- (1) U slučaju više sile (požar, potres, poplava, i sl) ili iznenadnog povećanja obima poslova i u drugim hitnim slučajevima neophodne potrebe, zaposleni, na zahtjev Poslodavca, obavezni su raditi duže od punog sedmičnog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do deset sati sedmično.
- (2) Zaposleni može dobrovoljno, na zahtjev Poslodavca, raditi prekovremeno još najviše do deset sati sedmično.
- (3) Poslodavac je dužan za prekovremeni rad blagovremeno donijeti odgovarajuće akte: odluku i pojedinačna rješenja, osim u slučajevima prekovremenog rada usljed više sile, kojim će odrediti zaposlene za koje se određuje prekovremeni rad, razlog uvođenja toga rada, odrediti vrijeme i dužinu tog rada i visinu naknade za taj rad.
- (4) Rješenje, osim u slučaju više sile, se donosi i uručuje zaposlenom prije početka prekovremenog rada.
- (5) Protiv rješenja iz stava (4) ovog člana zaposleni može uložiti prigovor Poslodavcu uz obrazloženje opravdanih razloga zbog kojih ne može biti prekovremeno angažiran, (npr. teška bolest člana užeg domaćinstva i sl.)

## **POGLAVLJE IV: GODIŠNJI ODMOR**

### **Član 16.**

#### **(Pravo na godišnji odmor)**

- (1) Zaposleni ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 (dvadeset) radnih dana, a najviše 30 (trideset) radnih dana.
- (2) Broj radnih dana iz stava (1) ovog člana uvećava se prema sljedećim kriterijima:
  - a) Zavisno od dužine radnog staža:
    - 1) od 5 do 10 godina ..... 2 radna dana;
    - 2) od 10 do 15 godina ..... 3 radna dana;
    - 3) od 15 do 20 godina ..... 4 radna dana;
    - 4) od 20 do 25 godina ..... 5 radna dana;
    - 5) od 25 do 30 godina ..... 6 radnih dana;
    - 6) od 30 do 35 godina ..... 8 radnih dana.
    - 7) Preko 35 godina.....10 radnih dana;
  - b) Zavisno od uslova pod kojima zaposleni živi i njegovog zdravstvenog stanja:
    - 1) zaposlenom – invalidu ..... 5 radnih dana;
    - 2) samohranom roditelju sa jednim
    - 3) djetetom do sedam godina života ..... 2 radna dana;  
samohranom roditelju sa dvoje  
i više djece do sedam godina života ..... 3 radna dana;
    - 4) roditelju sa jednim djetetom do sedam godina života ..... 1 radni dan;
    - 5) roditelju sa dvoje i više djece do sedam godina života ..... 2 radna dana;
    - 6) zaposlenom sa hroničnim oboljenjem ..... 3 radna dana.
  - c) Po osnovu uslova rada:
    - 1) rad na poslovima sa otežanim uslovima rada koji budu utvrđeni kao takvi aktom Poslodavca – 4 dana;
    - 2) rad u smjenama i u neradne dane - 3 dana.

### **Član 17.**

#### **(Posebni uslovi za uvećano trajanje godišnjeg odmora)**

- (1) Zaposleni koji je slijep ili koji je donator vlastitog organa, kao i zaposleni koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi njegovu zdravlje od štetnih utjecaja, ima pravo na 30 (trideset) dana godišnjeg odmora, bez obzira na elemente iz člana 16. ovog ugovora.
- (2) Poslodavac je dužan u roku od 90 dana od dana potpisivanja ovoga ugovora podzakonskim aktom utvrditi poslove na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće otkloniti štetne utjecaje na zdravlje zaposlenog.
- (3) Zaposlenom koji najmanje tri godine za redom postiže nadprosječne rezultate u radu dužina godišnjeg odmora može se uvećati do 3 radna dana, o čemu odlučuje Poslodavac.

### **Član 18.**

#### **(Način korištenja godišnjeg odmora)**

- (1) Zaposleni može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.
- (2) Ako zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio odmora mora biti u trajanju od najmanje 10 (deset) radnih dana neprekidno i mora se koristiti tokom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.
- (3) Drugi dio godišnjeg odmora zaposleni mora iskoristiti najkasnije do 30 juna iduće godine.

- (4) Zaposleni ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, o čemu je dužan pismeno obavijestiti neposrednog nadređenog zaposlenog najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

#### **Član 19.**

##### **(Obaveza korištenja godišnjeg odmora)**

Zaposleni se ne mogu odreći prava na godišnji odmor niti Poslodavac može zaposlenom uskratiti pravo na godišnji odmor, a niti se može izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

#### **Član 20.**

##### **(Naknada plate za vrijeme korištenja godišnjeg odmora)**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposlenom se isplaćuje naknada plate u skladu sa pozitivnim zakonskim i podzakonskim propisima.

### **POGLAVLJE V: PLAĆENO ODSUSTVO I NEPLAĆENO ODSUSTVO**

#### **Član 21.**

##### **(Plaćeno odsustvo)**

- (1) Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plate (plaćeno odsustvo) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:
- pet radnih dana u slučajevima stupanja u brak, porođaja supruge i teže bolesti ili smrti člana uže porodice i porodičnog domaćinstva;
  - tri dana u svrhu preseljenja;
  - dva dana u svrhu polaganja stručnog upravnog ili pravosudnog ispita, odbrane magistarskog (master) ili doktorskog rada ili polaganja druge vrste ispita koji je obuhvaćen organizovanim oblicima obuke;
  - dva dana u slučaju dobrovoljnog darivanja krvi.
  - dva dana u drugim slučajevima za koje Poslodavac ocjeni da su opravdani.
  - Dva dana u slučaju zadovoljavanja vjerskih praznika.
- (2) Članom uže porodice u smislu stava (1) tačka a) ovog člana smatra se: bračni i vanbračni supružnik (prijavljen na istoj adresi stanovanja), dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, roditelji supružnika, djed i baka (po ocu i majci), brat i sestra, kao i lica koja žive u zajedničkom domaćinstvu.
- (3) Izuzetno, Poslodavac je dužan omogućiti zaposlenom, na pismeni zahtjev, neplaćeno odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno, tradicijskih potreba.
- (4) Ako zaposleni ne iskoristi pravo na odsustvo odobreno u skladu sa stavom (1) ovog člana, nema pravo da u zamjenu iskoristi neke druge dane kao i da traži novčanu naknadu za one dane koje nije iskoristio.

#### **Član 22.**

##### **(Posebni slučajevi neplaćenog odsustva)**

- (1) Zaposleni ima pravo korištenja neplaćenog odsustva u slučaju postojanja opravdanog razloga, u trajanju od najviše dva mjeseca u jednoj kalendarskoj godini, s tim da ukupno trajanje neplaćenog odsustva po ovom osnovu ne može preći tri mjeseca u četiri uzastopne godine.
- (2) Iznimno, zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo u dužem trajanju u odnosu na stav (1) ovog člana u slučaju postojanja posebnog opravdanog razloga (teža bolest u porodici, stručno usavršavanje ili drugi razlog za koji Poslodavac zaključi da je osnovan).

- (3) Zaposlenom imenovanom na javnu dužnost na koju se bira direktno ili indirektno, ili imenovanom za savjetnika, može se odobriti neplaćeno odsustvo za svo vrijeme trajanja mandata, te mu prava iz radnog odnosa miruju do povratka na svoje ranije radno mjesto kod Poslodavca.
- (4) Pripravnik ili volonter može koristiti neplaćeno odsustvo pod uslovima kao i zaposleni ali u najdužem trajanju od 15 radnih dana tokom trajanja pripravničkog staža.

## **POGLAVLJE VI: PLATE, DODACI NA PLATU**

### **Član 23.**

#### **(Plate)**

- (1) Platu zaposlenog čini osnovna plata i dodaci na osnovnu platu.
- (2) Zaposleni ima pravo na platu radnog mjesta na koje je raspoređen, a koja zavisi od složenosti poslova, stepena stručne spreme, odgovornosti i drugih kriterija izraženih u zakonu.
- (3) Poslodavac će svim zaposlenima bez ikakve diskriminacije, a koji ispune potrebne uslove, omogućiti napredovanje unutar sistema platnih razreda utvrđenog prema usvojenoj metodologiji i u skladu sa kriterijima iz Zakona o platama i naknadama u institucijama BiH, bez daljih odlaganja počev od 01.01.2019. godine.
- (4) U slučaju da se zaposlenima ne omogući napredovanje unutar platnih razreda Poslodavac je dužan isplatiti dodatak na platu po osnovu stečenog postdiplomskog zvanja: za zvanje magistra (mastera) do 3% od prosječne plate, a zvanje doktora nauka do 10% od prosječne plate.

### **Član 24.**

#### **(Osnovica za obračun plate)**

- (1) Osnovica za obračun plata utvrđuje se u iznosu od 85% prosječne mjesečne neto plate u BiH iskazane na godišnjem nivou za kalendarsku godinu koja dvije godine prethodi godini u kojoj će se osnovica primjenjivati, uz dogovoreno povećanje osnovice iz prethodne godine po osnovu povećanja troškova života
- (2) Poslodavac ne može samovoljno mijenjati osnovicu za obračun plate bez izričite saglasnosti Sindikata.
- (3) Podatke o visini prosječne neto plate u BiH objavljuje Agencija za statistiku BiH.
- (4) Plate zaposlenih u institucijama BiH ne mogu biti manje od plata zaposlenih na istom ili sličnom radnom mjestu na nižim organizacionim nivoima u državnoj upravi u BiH.
- (5) Ugovorne strane će svake godine, prije donošenja državnog budžeta, započeti pregovore o usklađivanju osnovice za obračun plate sa kretanjem plata u privredi i procentom povećanja troškova života.
- (6) Osnovica za obračun plate, neovisno od pregovora iz stava (5) ovog člana, obavezno se uvećava najmanje za polovinu iskazanog procenta povećanja troškova života prema posljednjem podatku Agencije za statistiku BiH, u odnosu na osnovicu iz prethodne godine i primjenjuje se u tekućoj godini.

### **Član 25.**

#### **(Način isplate plate)**

- (1) Plate se isplaćuju jedanput mjesečno za protekli mjesec.
- (2) Od jedne do druge isplate plate ne smije proći više od 30 dana.

### **Član 26.**

#### **(Dodaci na platu)**

Dodatak na plaću je uvećanje plaće temeljem:

a) **Radnog staža**, i to kao dodatak od 0,50% na osnovnu plaću za svaku započetu godinu efektivnog staža, a najviše do 20% od osnovne plaće.

b) **Posebnih uvjeta radnog mjesta:**

- 1) za operativne poslove u Obavještajno-sigurnosnoj agenciji Bosne i Hercegovine - pojedinačno, najviše do 40% od osnovne plaće, s tim što ukupan fond za isplate ovog dodatka ne može biti veći od 30% od proračuna predviđenog za osnovne plaće osoba koje izvršavaju operativne zadatke u Obavještajno-sigurnosnoj agenciji Bosne i Hercegovine. Ravnatelju, zamjeniku ravnatelja i glavnom inspektoru OSA BiH ne pripada pravo na dodatak;
- 2) za osobe raspoređene na radna mjesta s posebnim ovlastima i opunomoćene službene osobe, sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji poslova i Pravilniku o ovlastima i opunomoćenim službenim osobama Uprave za neizravno oporezivanje Bosne i Hercegovine - pojedinačno do 30% od osnovne plaće, s tim što ukupan fond za isplate ovog dodatka ne može biti veći od 20% od proračuna predviđenog za osnovne plaće osoba koje imaju pravo na ovaj dodatak. Upravni odbor Uprave za neizravno oporezivanje Bosne i Hercegovine na prijedlog ravnatelja odobrava akt kojim se utvrđuju kriteriji za određivanje pojedinačnog dodatka ovlaštenim službenim osobama;
- 3) za veterinarske inspektore raspoređene na radna mjesta sa posebnim ovlastima uslovima terenskog rada za efektivno vrijeme provedeno na terenskim poslovima 20%.
- 4) za veterinarske, fitosanitarne i ostale inspektore koji obavljaju poslove na graničnim prijelazima - do 15% od osnovne plaće;
- 5) za zaposlene na operativnim poslovima u Službi za poslove sa strancima - pojedinačno do 25%, s tim što ukupan fond za isplate ovog dodatka ne može biti veći od 20% od proračuna predviđenog za osnovne plaće osoba koje obavljaju operativne poslove u Službi za poslove sa strancima. Imenovanom vodstvu Službe za poslove sa strancima pravo na naknadu po ovoj osnovi iznosi 20% od osnovne plaće;
- 6) za zaposlenike koji obavljaju poslove sudske policije i za zavodske službenike u zavodima za izvršenje kaznenih sankcija - pojedinačno do 30% od osnovne plaće, s tim što ukupan fond za isplate ovog dodatka ne može biti veći od 25% od proračuna predviđenog za osnovne plaće osoba koje obavljaju navedene poslove;
- 7) za zaposlenike Centra za uklanjanje mina u Bosni i Hercegovini (BH MAC) koji6) za zaposlenike Centra za uklanjanje mina u Bosni i Hercegovini (BH MAC) koji obavljaju inspektorske deminerske poslove i poslove izviđanja - pojedinačno do 50% od osnovne plaće. Obračun naknade po ovoj osnovi vrši se za efektivno vrijeme provedeno u obavljanju dužnosti na deminerskim poslovima inspekcije i poslovima deminerskog izviđanja;
- 8) za zaposlenike Direkcije za civilno zrakoplovstvo Bosne i Hercegovine koji obavljaju poslove vezane uz upravljanje i kontrolu zračnog prometa - maksimalno do 30% od osnovne plaće;
- 9) za zaposlenike s visokom školskom spremom koji posjeduju valjane certifikate u vezi s potvrdom o strukovnoj osposobljenosti, a obavljaju složene informatičko-aplikativne poslove koji se odnose na održavanje i razvoj upravljačkih aplikacija u institucijama Bosne i Hercegovine - do 50% od osnovne plaće.
- 10) zbog specifičnosti i posebnih uvjeta rada, sukladno zakonu o zaštiti tajnih podataka, eksteritorijalnoj popuni i izvršenju radnih zadataka državnim službenicima i zaposlenicima u Ministarstvu obrane Bosne i Hercegovine te civilnim licima u Oružanim snagama Bosne i Hercegovine pripada dodatak do 20 % osnovne plaće, odnosno ne više od 15 % budžeta predviđenog za osnovne plaće zaposlenika u MO i OS BiH.

- c) **Posebne važnosti određenog radnog mjesta**, sukladno načelu fleksibilnosti iz članka 3. ovoga Zakona, i to maksimalno do 50% od osnovne plaće.
- d) **Posebnosti položaja radnog mjesta**, sa stajališta osiguranja neovisnosti u obavljanju revizijskih poslova i zadataka te zahtjeva radnog mjesta za koje je utvrđeno obvezno zvanje revizora, za radna mjesta koja nisu eksplicitno navedena u platnim razredima od B1 do B8 u članku 22., a izravno se odnose na obavljanje revizijskih poslova u institucijama Bosne i 13 Hercegovine, maksimalno do 50% od osnovne plaće prema pripadajućim platnim razredima i koeficijentima utvrđenim člankom 22. ovoga zakona. Glavni revizor institucija Bosne i Hercegovine unutarnjim aktom utvrđuje visinu dodatka za revizorsko osoblje zaposleno u Uredu za reviziju institucija Bosne i Hercegovine.
- e) **Za osobe koje obavljaju najstroženije stručne poslove** izravno vezane uz obavljanje dužnosti regulatora u regulatornim tijelima najviše do 50% od osnovne plaće. Upravno tijelo regulatora na prijedlog ravnatelja usvaja akt kojim se pobliže uređuje ostvarivanje prava na dodatak na plaću za najstroženije stručne poslove u vezi s obavljanjem dužnosti regulatora.

## **POGLAVLJE VII: NAKNADE I OSTALE POGODNOSTI**

### **Član 27.**

#### **(Naknada za prekovremeni rad, rad u neradne dane, noćni rad i rad u dane državnih praznika)**

U slučaju prekovremenog rada, rada u neradne dane, noćnog rada ili rada u dane državnih praznika zaposleni ima pravo na naknadu osnovne plate, srazmjerno vremenu trajanja tog rada, uvećanom za procenat kako slijedi:

- a) rad u neradne dane - 25%;
- b) za prekovremeni rad- 25%;
- c) noćni rad - 30%;
- d) za rad nedjeljom i rad u dane državnih ili vjerskih praznika - 35%.

### **Član 28.**

#### **(Naknade za godišnji odmor i plaćeno odsustvo)**

Zaposleni ima pravo na novčanu naknadu za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog odsustva u visini svoje neto plate iz prethodnog mjeseca.

### **Član 29.**

#### **(Naknada za bolovanje)**

- (1) Zaposleni ima pravo na novčanu naknadu za vrijeme privremene spriječenosti (bolovanje) do 30 dana u visini osnovne neto plate isplaćene za prethodni mjesec.
- (2) U slučaju teške bolesti iz člana 37. ovog ugovora, Poslodavac će isplaćivati razliku do pune plaće zaposlenom o svom trošku u trajanju do šest mjeseci.

### **Član 30.**

#### **(Naknada za porodiljsko odsustvo)**

Zaposleni na porodiljskom ili roditeljskom odsustvu ima pravo na novčanu naknadu u visini svoje neto plate iz prethodnog mjeseca.

### **Član 31.**

#### **(Naknada za obavljanje poslova drugog radnog mjesta)**

- (1) U slučaju kada zaposleni privremeno obavlja poslove drugog zaposlenog, ima pravo na novčanu naknadu do 35% od njegove osnovne neto plate.
- (2) Isplata navedene naknade traje sve dok traje odsustvo drugog zaposlenog, odnosno potreba za privremenim obavljanjem poslova.
- (3) Privremenim obavljanjem poslova drugog radnog mjesta istog ranga, za vrijeme godišnjeg odmora (najduže mjesec dana u godini) ne stiče se pravo na novčanu naknadu iz stava (1) ovog člana.

### **Član 32.**

#### **(Naknada za privremeno obavljanje poslova)**

- (1) U slučaju da u nekoj od institucija ne mogu popuniti radna mjesta zbog nemogućnosti osiguranja odgovarajućih kadrova zaposlenima koji privremeno obavljaju taj posao povećava se plaća do 50% u zavisnosti od nastalog povećanja obima posla.
- (2) Obavljanje dodatnih poslova iz stava (1) ovog člana više od tri mjeseca nije moguće bez odgovarajuće saglasnost zaposlenog.

### **Član 33.**

#### **(Pravo na troškove smještaja, naknada za odvojeni život, naknada za privremeno raspoređivanje i naknada za službeno putovanje)**

- (1) Zaposleni u institucijama BiH imaju pravo na troškove smještaja, naknadu za odvojeni život, naknadu za privremeno raspoređivanje i naknadu za službeno putovanje.
- (2) Visina pojedinačne novčane naknade za odvojeni život, naknade za smještaj i naknade za privremeno raspoređivanje, ne može biti veća od visine osnovice za obračun plate.
- (3) Zaposleni koji se upućuje na službeno putovanje ima pravo na naknadu za službeno putovanje. koja obuhvata: dnevnicu, naknadu za smještaj (noćenje), naknadu troškova prevoza i ostalih troškova, a u visini stvarno učinjenih troškova za službeno putovanje.

### **Član 34.**

#### **(Naknada troškova prevoza na posao i sa posla)**

- (1) Zaposleni ima pravo na naknadu stvarnih troškova prevoza na posao i s posla.
- (2) Ako je organiziran javni prevoz zaposleni ima pravo na troškove u visini mjesečne karte za gradski prevoz.
- (3) Zaposleni koji stanuje do 80 km od mjesta rada ima pravo na naknadu troškova prevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prevozom u visini stvarnih izdataka mjesečne cijene, odnosno pojedinačne karte, na osnovu cjenovnika najpovoljnijeg ovlaštenog prevoznika.
- (4) Zaposleni koji imaju mjesto stanovanja od mjesta rada više od 80 km ima pravo na naknadu troškova vikend karte, zavisno od broja vikenda u mjesecu, na osnovu cjenovnika ovlaštenog javnog prevoznika.

### **Član 35.**

#### **(Naknada za topli obrok)**

- (1) Zaposlenom pripada pravo na novčanu naknadu za ishranu u toku rada koja ne može biti manja od 1 % od prosječne neto plate na nivou BiH

- (2) Naknada za topli obrok se svake dvije godine usklađuje sa troškovima potrošačke korpe iskazane po objavi Agencije za statistiku BiH samo u slučajevima povećanja troškova i to temeljem dogovora o povećanju naknade za topli obrok minimalno za polovinu procenta povećanja.

### **Član 36.**

#### **(Naknada u slučaju smrti zaposlenog i člana uže porodice i porodičnog domaćinstva)**

- (1) U slučaju smrti zaposlenog, članovima njegovog užeg domaćinstva, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini šest prosječnih mjesečnih neto plata u BiH.
- (2) U slučaju smrti člana uže porodice zaposlenog isplaćuje se jednokratna pomoću visini tri prosječne mjesečne neto plate u BiH.
- (3) Članom uže porodice i porodičnog domaćinstva u smislu ovog člana smatraju se bračni i vanbračni drug, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje) i roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i usvojitelj).

### **Član 37.**

#### **(Naknada za slučaj teške povrede na radu zaposlenog, teške bolesti i invalidnosti zaposlenog ili člana njegove uže porodice)**

- (1) U slučaju teške povrede na radu zaposlenog, teške bolesti i invalidnosti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini tri prosječne mjesečne neto plate u Bosni i Hercegovini.
- (2) Zaposlenom se može, prema materijalnim mogućnostima, isplatiti dio ili cijeli iznos troškova liječenja teške invalidnosti ili teške bolesti u zdravstvenoj ustanovi u kojoj je on platio te troškove, kao i nabavke neophodnih medicinskih pomagala ili neophodnih skupih lijekova.
- (3) Isplata tih troškova vrši se na osnovu fakture ili računa zdravstvene ustanove, odnosno računa o nabavci medicinskih pomagala, odnosno lijekova.
- (4) Pod teškom bolesti iz st. (1) i (2) ovog člana podrazumijevaju se maligna oboljenja i druge bolesti i teške tjelesne povrede koje utvrdi Vijeće ministara BiH.
- (5) Zaposleni ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć u visini tri prosječne neto plate u Bosni i Hercegovini.

### **Član 38.**

#### **(Regres za godišnji odmor)**

- (1) Zaposleni ima pravo na regres za godišnji odmor u visini 50% prosječne plate BiH.
- (2) Pravo na regres imaju zaposleni koji u toku kalendarske godine imaju pravo na godišnji odmor.

### **Član 39.**

#### **(Jubilarna nagrada)**

- (1) Zaposlenom pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za službu odnosno rad u institucijama Bosne i Hercegovine i to za ukupno navršenih:
  - a) 10 godina u visini jedne prosječne mjesečne plate,
  - b) 15 godina u visini jedne prosječne mjesečne plate,
  - c) 20 godina u visini jedne prosječne mjesečne plate,
  - d) 25 godina u visini dvije prosječne mjesečne plate,
  - e) 30 godina u visini dvije prosječne mjesečne plate,
  - f) 35 godina u visini dvije prosječne mjesečne plate,
  - g) 40 godina u visini dvije prosječne mjesečne plate.
- (2) Prosječna mjesečna plata iz stava (1) ovog člana predstavlja prosječnu mjesečnu neto platu u Bosni i Hercegovini prema posljednjem objavljenom statističkom podatku.

- (3) Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je zaposleni ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

#### **Član 40.**

##### **(Otpremnina za odlazak u penziju)**

Zaposleni u institucijama Bosne i Hercegovine ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini šest ostvarenih neto plata, izuzimajući novčanu nagradu i naknadu za obavljanje poslova drugog radnog mjesta, isplaćenih u prethodnih šest mjeseci ili šest prosječnih mjesečnih neto plata iz prethodne godine u BiH ako je to za zaposlenog povoljnije.

#### **Član 41.**

##### **(Kolektivno osiguranje)**

Poslodavac će kolektivno osigurati sve zaposlene kod osiguravajuće organizacije od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službenih poslova ili u vezi sa obavljanjem službenih poslova, što obuhvata i dolazak i odlazak sa posla, te službeni put uključujući i rizik od smrti, trajnog gubitka radne sposobnosti nastalog usljed bolesti ili povrede na radu.

#### **Član 42.**

##### **(Sistematski ljekarski pregledi)**

Poslodavac je dužan zaposlenim u institucijama Bosne i Hercegovine omogućiti sistematski ljekarski pregled jednom godišnje.

#### **Član 43.**

##### **(Pomoć u slučaju rođenja djeteta)**

- (1) Poslodavac će zaposlenom za svako rođeno dijete ili usvojeno dijete isplatiti pomoć u visini prosječne mjesečne neto plate u Bosni i Hercegovini prema posljednjem objavljenom statističkom podatku.
- (2) Isplata pomoći iz stava (1) ovog člana vrši se u mjesecu u kojem je dijete rođeno odnosno usvojeno.

### **POGLAVLJE VIII: ZAŠTITA I OSTVARIVANJE PRAVA I DUŽNOSTI IZ RADNOG ODNOSA, ZAŠTITA ŽENA I MATERINSTVA I ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOST ZAPOSLENIH**

#### **Član 44.**

##### **(Ostvarivanje prava)**

- (1) Rješenja i drugi akti koji se odnose na ostvarivanje prava, obaveza i odgovornosti zaposlenog, obavezno se dostavljaju u pismenom obliku s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, zaposlenom na koga se odnose, u rokovima određenim zakonom.
- (2) Zaposleni zaštitu svojih prava iz radnog odnosa ostvaruje u skladu sa zakonom.
- (3) Zaposlenom ne može prestati radni odnos bez njegove krivice ukoliko mu nedostaje najviše pet godina do ostvarenja uslova za penziju.

#### **Član 45.**

##### **(Prava žene i majke iz radnog odnosa)**

Poslodavac osigurava zaštitu žene i materinstva u skladu sa zakonom i pratećim podzakonskim propisima.

**Član 46.**  
**(Zaštita zdravlja)**

- (1) Poslodavac je dužan osigurati nužne uslove za zaštitu zdravlja i sigurnost zaposlenih.
- (2) Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnosti zdravlja zaposlenih uključujući i njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu, te pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.
- (3) Poslodavac će shodno svojim materijalnim mogućnostima omogućiti provođenje periodičnih sistematskih ljekarskih pregleda za zaposlene u institucijama BiH.
- (4) Ako se u toku rada utvrdi da je zaposleni obolio od zarazne ili duševne bolesti, da je alkoholičar ili ovisnik o narkoticima i drugim opijatima Poslodavac će naložiti privremeno udaljenije iz procesa rada ili službe te će ga uputiti na liječenje, te nastojati da se osigura provođenje naloženih mjera.
- (5) Internim aktom Poslodavca bliže će se odrediti procedure prema zaposlenom iz stava (4) ovog člana.
- (6) Zaposleni se ne može vratiti u službu ili proces rada dok traje liječenje
- (7) Nakon završenog liječenja zaposleni će se uputiti na ocjenu preostale radne sposobnosti.
- (8) Redovnom zdravstvenom pregledu podliježu vozači motornih vozila svake 3 godine
- (9) Na vanredni zdravstveni pregled Poslodavac upućuje vozača motornog vozila za kojeg se osnovano posumnja da zbog zdravstvenih razloga više nije sposoban da bezbjedno upravlja motornim vozilom.

**Član 47.**  
**(Pravilnik o zaštiti na radu)**

Poslodavac je dužan Pravilnikom o zaštiti na radu urediti organizaciju i način provođenja zaštite i sigurnosti na radu, zabranu zlostavljanja na radnom mjestu i mobing, utvrditi opšte i posebne mjere zaštite koje će se provoditi na svakom radnom mjestu, odrediti radna mjesta sa posebnim uslovima rada (teški, naporni i po zdravlje štetni poslovi), odrediti uslove u pogledu zdravstvene i psihofizičke sposobnosti zaposlenih za rad na takvim radnim mjestima i odrediti postupak i rokove sprovođenja zaštitnih mjera za zaštitu zaposlenih koji rade na tim radnim mjestima.

**Član 48.**  
**(Pravo zaposlenog)**

- (1) Zaposleni ima pravo da odbije da radi na svom radnom mjestu ili obavlja svoje uobičajene dužnosti ako mu je Poslodavac dao nalog za izvršavanje poslova koji ne odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i obrazovanju ili ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu ili ako je izložen neuobičajenim i nezakonitim uvjetima rada na svom radnom mjestu i o tome je dužan odmah obavijestiti Upravni inspektorat, Poslodavca i Sindikat.
- (2) Zaposleni ima pravo da odbije izvršenje naloga Poslodavca, ako isto sadrži elemente krivičnog djela, te za neizvršavanje takvog naloga ne može trpiti bilo kakve štetne posljedice.
- (3) Zaposleni koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnost po život napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljni položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlene i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.
- (4) U slučaju iz stava (1) ovog člana zaposleni ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da je radio.
- (5) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne može štetno uticati na ostvarenje prava zaposlenog iz radnog odnosa.

## **POGLAVLJE IX. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

### **Član 49.**

#### **(Vijeće za mirno rješavanje nastalog spora)**

- (1) Kolektivne radne sporove o primjeni, izmjeni i dopuni, odnosno otkazivanju ovog ugovora ili drugog sličnog spora, koji se nisu mogli riješiti pregovaranjem potpisnika ovog ugovora, mogu se riješiti pred Vijećem za mirno rješavanje nastalog spora (u daljnjem tekstu: Vijeće).
- (2) Vijeće se sastoji se od pet članova.
- (3) Svaka strana u sporu bira po dva člana, peti član se bira dogovorom strana iz reda istaknutih naučnih i stručnih radnika iz oblasti koja je predmet spora.

### **Član 50.**

#### **(Postupak pred Vijećem)**

- (1) Postupak pred Vijećem pokreće se u pismenoj formi na prijedlog jednog od potpisnika ovog Ugovora, a mora se dovršiti u roku od 30 dana od dana početka rada Vijeća.
- (2) U postupku pred Vijećem ispituju se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a po potrebi prikupljaju i drugi dokazi, te saslušavaju stranke.
- (3) Vijeće rješava odlukom koja se donosi jednoglasno od svih članova Vijeća.

### **Član 51.**

#### **(Primjena pravila parničnog postupka)**

- (1) Vijeće u postupku, primjenjuje pravila parničnog postupka.
- (2) Troškovi postupka rada Vijeća (naknade za rad članova Vijeća) određuju se u visini koju Poslodavac sporazumno utvrdi sa članovima Vijeća i isplaćuje Poslodavac.
- (3) Obavljanje administrativno-tehničkih poslova za rad Vijeća obezbjeđuje Poslodavac u kojem je obrazovano Vijeće.
- (4) Odluka Vijeća je konačna i obavezujuća.
- (5) Protiv odluke Vijeća žalba nije dopuštena.

### **Član 52.**

#### **(Štrajk)**

Kolektivna prava u pogledu štrajka zaposleni u institucijama BiH ostvaruju u skladu sa Zakonom o štrajku.

## **POGLAVLJE X: USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

### **Član 53.**

#### **(Obaveze Poslodavca)**

- (1) Poslodavac se obavezuje da će osigurati provođenje prava iz oblasti sindikalnog organiziranja utvrđenih u ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim ugovorom i djelovati u skladu sa njima.
- (2) Poslodavac se obavezuje da neće svojim djelovanjima i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo zaposlenih da postanu članovi Sindikata.

- (3) U cilju ostvarivanja funkcije Sindikata u institucijama BiH, Poslodavac je dužan da se putem platne liste, a po dostavljenoj pismenoj izjavi-pristupnici zaposlenog člana Sindikata iz koje se vidi njegov dobrovoljni pristanak za takav način plaćanja članarine sa tačno određenim procentom plate za sindikalnu članarinu ili po potrebi drugih davanja, vrši mjesečno prikupljanje tih finansijskih sredstava i njihov prenos na račun Sindikata.
- (4) Poslodavac se obavezuje da će pružiti svu tehničku podršku radu Sindikata (odobrenje zaposlenima odsustva sa posla po osnovu iskazanih potreba sindikalnog okupljanja, osiguranje prostorija i tehničkih pomagala te obezbjeđenje ostalih uslova u granicama raspoloživih mogućnosti za nesmetan rad Sindikata).

#### **Član 54.**

##### **(Područje rada Sindikata)**

- (1) Sindikat je samostalna, dobrovoljna i interesna organizacija zaposlenih u institucijama BiH, nezavisna od državnih organa, vjerskih institucija, političkih stranaka i Poslodavaca, organizovana u sindikalne organizacije, saveze sindikalnih organizacija, podružnice, sindikalne ogranke i sindikalne grupe, koji svoju aktivnost zasnivaju na Ustavu BiH, svom Statutu i međunarodnim dokumentima.
- (2) Područje rada Sindikata utemeljeno Statutom i Programom je sindikalno organizovanje zaposlenih u institucijama BiH, aktivno učešće u donošenju normativnih akata koji se tiču radnog pravnog statusa zaposlenih sa Poslodavcem.
- (3) Sindikat se neće baviti poslovnom politikom, politikom obaveza i razvoja Poslodavca, tehnološkim i ekonomsko komercijalnim procesom, ukoliko oni ne utiču negativno na prava zaposlenih.
- (4) Ukoliko dođe do povrede prava zaposlenih uticajem procesa navedenih u stavu (3) ovog člana Sindikat obavezno ulazi u ove procese koliko to bude potrebno, da se izvrši zaštita prava zaposlenih i korekcija postupanja Poslodavca prema zaposlenom.

#### **Član 55.**

##### **(Povreda prava na sindikalno organiziranje)**

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se svaki pritisak od strane rukovodioca Poslodavca na zaposlenog, članove sindikata, da istupe iz sindikalne organizacije.

#### **Član 56.**

##### **(Odnos rukovodstva Sindikata i Poslodavca)**

- (1) Sindikat je dužan obavijestiti Poslodavca o izboru odnosno imenovanju: predsjednika Sindikata, Predsjednika Upravnog odbora, članova Upravnog odbora, članova nadzornog odbora, predsjednika sindikalnih organizacija, povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika (u daljem tekstu: sindikalnih rukovodilaca).
- (2) Aktivnost sindikalnog rukovodioca povjerenika ili predstavnika ne smije biti sprječavana ili ometana, ako djeluje u skladu s Konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

#### **Član 57.**

##### **(Plaćeno odsustvo predstavnika Sindikata)**

Rukovodilac Poslodavca dužan je omogućiti plaćeno odsustvo sa rada rukovodstvu Sindikata, sindikalnom povjereniku i drugom sindikalnom predstavniku zbog obavljanja sindikalnih aktivnosti i zbog prisustva sindikalnim sastancima, kongresima, konferencijama, seminarima, sindikalnim školama, sindikalnim sportskim susretima i drugim oblicima osposobljavanja u zemlji i u inozemstvu u trajanju do tri radna dana mjesečno.

## **Član 58.**

### **(Sporazum o obavljanju sindikalnih poslova)**

Sporazumom između rukovodioca Poslodavca i predstavnika Sindikata mogu se bliže urediti uslovi vezani uz obavljanje sindikalnih zadataka.

## **Član 59.**

### **(Zaštita predstavnika Sindikata)**

- (1) Predstavnici Sindikata, zbog obavljanja sindikalne aktivnosti, ne mogu biti pozvani na odgovornost niti dovedeni u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene.
- (2) Za vrijeme obavljanja sindikalne aktivnosti u organu državne službe, bez saglasnosti Sindikata, predstavniku Sindikata, zbog obavljanja sindikalne aktivnosti, ne može se: otkazati radni odnos ili na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju u Sindikatu.

## **Član 60.**

### **(Saradnja i uzajamne konsultacije)**

Rukovodilac Poslodavca i predstavnik Sindikata dužni su, na zahtjev jedne od strana primiti na razgovor drugu stranu, i razmotriti sva pitanja sindikalne aktivnosti, materijalne i druge problematike zaposlenih, kao planirane obaveze organa državne službe u tom pogledu.

## **Član 61.**

### **(Tehnički uslovi za rad Sindikata)**

Rukovodilac Poslodavca je dužan, na zahtjev Sindikata, bez naknade, osigurati za rad Sindikata, najmanje sljedeće uslove:

- (a) odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka u kompleksu zgrada institucija BiH;
- (b) pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih raspoloživih tehničkih pomagala te usluga stručnih službi Poslodavca.

## **Član 62.**

### **(Konsultacije Poslodavca i Sindikata)**

- (1) Prije donošenja propisa kojima se rješava radno-pravni status zaposlenih Poslodavac mora pribaviti i razmotriti mišljenje Sindikata i mora mu predočiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj zaposlenih.
- (2) Važnim propisima iz stava 1. ovoga člana smatraju se posebno odluke o slijedećim pitanjima:
  - a) donošenju integralnog teksta te izmjeni i dopuni akta Poslodavca kojima se regulišu prava iz rada i po osnovu rada zaposlenih,
  - b) planu zapošljavanja i otkazu službe odnosno rada zaposlenih,
  - c) mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu zaposlenih,
  - d) donošenje programa zbrinjavanja viška zaposlenih i druga pitanja iz radnog odnosa.
- (3) Sindikalni rukovodilac ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može se o dostavljenom prijedlogu odluka iz stava (1) ovog člana očitovati u roku osam dana.
- (4) Poslodavac, prije donošenja odluke iz stava (1) ovoga člana, dužan je razmotriti dostavljene primjedbe ovlaštenog predstavnika Sindikata i u roku od 10 dana od dana prijema takvog akta obavijestiti Sindikat

### **Član 63.**

#### **(Prava i obaveze sindikalnog povjerenika u provođenju mjera zaštite na radu)**

- (1) U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obavezu posebno:
  - a) sudjelovati u planiranju mjera za unapređenje uslova rada,
  - b) biti informisan o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenih,
  - c) primati primjedbe zaposlenih na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
  - d) biti prisutan inspekcijskim pregledima i informisati inspektora o svim zapažanjima zaposlenih u odnosu na zaštitu na radu,
  - e) pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje zaposlenih, a Poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
  - f) školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unaprijeđivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način,
  - g) staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
  - h) svojom aktivnošću poticati ostale zaposlene za rad na siguran način.
- (2) Ukoliko kod Poslodavca nije izabran povjerenik zaštite na radu u skladu s propisima s područja zaštite na radu u roku od 90 dana od početka primjene ovog Ugovora, u tom slučaju tog povjerenika može imenovati Sindikat.

### **Član 64.**

#### **(Sindikalna lična isprava)**

Rukovodilac Sindikata i ovlašteni predstavnici Sindikata prilikom zastupanja interesa zaposlenih pred Poslodavcem, nadležnim organima i inspekcijama svoj legitimitet dokazuju posebnom Sindikalnom ličnom ispravom koju izdaje Sindikat.

## **POGLAVLJE XI: DINAMIKA KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA, TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA**

### **Član 65.**

#### **(Postupak kolektivnog pregovaranja)**

Postupak i rokovi za kolektivno pregovaranje i zaključivanje ovog ugovora uređuju se pisanim Protokolom o postupku kolektivnog pregovaranja koji utvrđuju ugovorne strane i koji je sastavni dio ovog ugovora.

### **Član 66.**

#### **(Tumačenje i primjena ovog ugovora)**

- (1) Za tumačenje odredbi i praćenje primjene ovoga ugovora, ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovog ugovora.
- (2) Komisija ima šest članova od kojih svaka ugovorena strana imenuje tri člana.
- (3) Komisija donosi Poslovnik o radu u kojem će se urediti i način izbora predsjednika komisije.
- (4) Sve odluke komisija donosi većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika komisije.
- (5) Ugovorene strane dužne su se pridržavati datog tumačenja od strane zajedničke komisije.
- (6) Komisija će jednom u šest mjeseci izvijestiti Vijeće ministara BiH i Sindikat o stanju na području primjene ovog ugovora s obzirom na poštivanje njegovih odredbi, u cilju identifikacije eventualnih zapreka za ostvarivanje prava i dužnosti zaposlenih.
- (7) Poslodavac i Sindikat razmotrit će slučajeve sistematskog kršenja ovog ugovora radi prevencije mogućih sudskih sporova i odrediti mjere za njegovo provođenje.

#### **Član 67.**

##### **(Zaključenje Ugovora)**

- (1) Smatra se da je ovaj ugovor zaključen kad ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.
- (2) Ovaj ugovor zaključuje se na period od dvije godine i nastavlja se primjenjivati i nakon isteka tog perioda sve do zaključenja novog Kolektivnog ugovora.

#### **Član 68.**

##### **(Pristupanje Ugovoru)**

- (1) Ovom ugovoru mogu naknadno pristupiti i druge sindikalne organizacije koje naknadno uđu u sastav Sindikata ili koje zastupaju interese zaposlenih u institucijama BiH.
- (2) Ovaj ugovor je obavezan za strane koje su ga potpisale, kao i za strane koje mu naknadno pristupe.

#### **Član 69.**

##### **(Način izmjene Ugovora)**

- (1) Svaka ugovorna strana može pokrenuti postupak izmjena i dopuna ovog ugovora.
- (2) 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 dana od dana prijema prijedloga.
- (3) Ako strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu s odredbama stava (2) ovog člana, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za primjenu odredaba ovog ugovora o postupku pred Vijećem.

## **POGLAVLJE XII: ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Član 70.**

##### **(Pravo na tužbu)**

- (1) Sporove u vezi primjene ovog ugovora, koji nisu riješeni pred Vijećem, rješit će se tužbom pred Sudom Bosne i Hercegovine.
- (2) Spor pred Sudom iz stava 1. ovog člana može se pokrenuti u roku od 30 dana od dana kada neka od strana odbije prihvatiti prijedlog Vijeća.

#### **Član 71.**

##### **(Usklađivanje podzakonskih akata)**

Poslodavac je dužan u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora, uskladiti sve podzakonske akte sa odredbama ovog ugovora.

#### **Član 72.**

##### **(Stupanje na snagu Ugovora)**

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku BiH“.

**ZA:**

***VIJEĆE MINISTARA BIH***

*dr. Denis Zvizdić*

\_\_\_\_\_

**Broj:** \_\_\_\_\_

**Sarajevo,                    2018.g.**

**ZA:**

***SAMOSTALNI SINDIKAT DRŽAVNIH  
SLUŽBENIKA I ZAPOSLENIKA U  
INSTITUCIJAMA BIH***

*Lejla Čopelj*

\_\_\_\_\_

**Broj:** \_\_\_\_\_

**Sarajevo,                    2018.g.**