



SAMOSTALNI SINDIKAT DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I
ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE

Sarajevo, 21.04.2022. godine

BOSNA I HERCEGOVINA
VIJEĆE/SAVJET MINISTARA BOSNE I HERCEGOVINE
N/r: dr. Zoran Tegeltija, *predsjedavajući*
putem Generalnog sekretarijata
Trg BiH br. 1
71000 Sarajevo

21.04.2022
Savjet

BOSNA I HERCEGOVINA
MINISTARSTVO PRAVDE BOSNE I HERCEGOVINE
N/r: dr.sc. Josip Grubeša, *ministar*
Trg BiH br. 1
71000 Sarajevo

Službeni
22-04-2022

HITNO!

PREDMET: Otvaranje postupka kolektivnog pregovaranja, traži se

Poštovani,

Samostalni sindikat državnih službenika i zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine je na vanrednoj sjednici Upravnog odbora Sindikata, održanog dana 20.04.2022. godine, usvojio nacrt Kolektivnog ugovora.

Temeljem navedenog, a sukladno odredbama čl. 90. i 91. Zakona o radu u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH", br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10, 32/13, 93/17) Samostalni sindikat je započeo aktivnosti na izradi Nacrta Kolektivnog ugovora, s ciljem pokretanja postupka kolektivnog pregovaranja i u konačnici zaključenja Kolektivnog ugovora za državne službenike i zaposlenike u institucijama Bosne i Hercegovine.

U vezi s tim donešen je:

- a) Nacrt Kolektivnog ugovora za državne službenike i zaposlenike u institucijama Bosne i Hercegovine (prijedlog Protokola se dostavlja u prilogu).
- b) Izrađen je prijedlog Protokola o kolektivnom pregovaranju, između Vijeća ministara Bosne i Hercegovine i Samostalnog Sindikata, s jasno utvrđenom dinamikom kolektivnog pregovaranja kako je to uobičajena praksa i standard u kolektivnom pregovaranju između poslodavca i organizacija zaposlenih kako u Bosni i Hercegovini tako i u susjedstvu (prijedlog Protokola se dostavlja u prilogu).

Imajući u vidu da je Samostalni sindikat ispunio sve zakonom propisane pretpostavke, ovim aktom iniciramo otvaranje postupka kolektivnog pregovaranja o zaključenju Kolektivnog ugovora za državne službenike i zaposlenike u institucijama BiH, s početkom najkasnije do 15.05.2022.godine, odnosno do datuma određenog za početak kolektivnog pregovaranja kako je navedeno u dostavljenom prijedlogu Protokola o kolektivnom pregovaranju.

Molimo da nas obavijestite da li ste u mogućnosti prihvatiti termine za početak pregovora i ostale termine iz prijedloga Protokola, te ukoliko niste, molimo da predložite korekcije istih.

Sve detalje u pogledu organizacije pregovora možete predlagati i elektronskim putem dostavljati na sljedeću e-mail adresu: sdsz@sdsz.ba.

Napomena: u narednih nekoliko dana Samostalni sindikat državnih službenika i zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine će vam dostaviti i Odluku o formiranju pregovaračkog tima.

S poštovanjem,

Samostalni sindikat državnih službenika i zaposlenika u institucijama u BiH:
predsjednik, Salih Karčić

Salih Karčić
Broj: 03-50-45122



Prilog:

1. Nacrtni Kolektivni ugovor za državne službenike i zaposlenike u institucijama Bosne i Hercegovine,
2. Prijedlog Protokola između Vijeća ministara Bosne i Hercegovine i Samostalnog sindikata o kolektivnom pregovaranju

PROTOKOL
IZMEĐU VIJEĆA/SAVJETA MINISTARA BOSNE I HERCEGOVINE
I
SAMOSTALNOG SINDIKATA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I ZAPOSLENIKA U
INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE,
O
KOLEKTIVNOM PREGOVARANJU

Strane u Protokolu:

1. Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, s jedne strane, koje zastupa predsjedavajući Vijeća ministara Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Poslodavac)
2. Samostalni sindikat državnih službenika i zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine, (u daljnjem tekstu: Samostalni Sindikati),

s ciljem da se omogući provođenje odredaba čl. 90. i 91. Zakona o radu u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH", br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10, 32/13 i 93/17),

SLOŽILI SU SE KAKO SLIJEDI:

Član 1.
(Predmet protokola)

Ovim protokolom se uređuje način, organizacija i procedure vođenja pregovora u cilju zaključivanja kolektivnog ugovora između Poslodavca i Samostalnog Sindikata, putem pregovaračkih timova.

Član 2.
(Cilj pregovora)

Cilj pregovaranja je usaglašavanje odredbi Kolektivnog ugovora između Poslodavca i samostalnog Sindikata kao i potpisivanje Kolektivnog ugovora.

Član 3.
(Pregovarački timovi)

- (1) Za razmatranje i usvajanje odredbi Kolektivnog ugovora, sporazumne strane formiraju svoje pregovaračke timove sastavljene od tri člana pregovaračkog tima.
- (2) Svaki pregovarački tim može dodatno angažovati i stručnjake iz oblasti koji pomažu svom timu i koji mogu iznositi svoja mišljenja, ali bez prava odlučivanja.
- (3) Pregovarački timovi dogovorom predlažu vrijeme i mjesto održavanja sastanka u skladu sa planiranom dinamikom pregovora utvrđenom ovim pravilima.
- (4) Pregovarački tim Samostalnog Sindikata će, između svojih članova dogovarati i zakazivati sastanke i predlagati dnevni red.
- (5) Na osnovu predložene teme iz dnevnog reda odredit će se predsjednik (iz Odluke o imenovanju pregovaračkog tima) koji će voditi i pripremiti naredni sastanak.
- (6) Kvorum za održavanje sastanka čini prisustvo od najmanje po dva člana iz oba tima.
- (7) Zaključci sa sastanka se usvajaju, ukoliko za iste glasa većina prisutnih članova iz oba tima.

Član 4.
(Sastanci pregovaračkih timova)

- (1) Sporazumne strane se obavezuju da će se sastanci održavati najmanje jednom u petnaest dana, nakon otpočinjanja pregovora.
- (2) Pregovori se vode isključivo na sastancima pregovaračkih timova.
- (3) Sastanci se odražavaju u prostorijama institucija BiH ili na drugim mjestima uz blagovremenu najavu.
- (4) Pored članova pregovaračkih timova, sastanku mogu prisustvovati najviše dva stručnjaka za pojedina pitanja.
- (5) Predsjedavajući sastanka može oduzeti riječ diskutantu ukoliko je je diskusija van dnevnog reda.
- (6) Na sastancima se vodi zapisnik u koji se unose podaci o bitnim pitanjima pregovaranja (stavovi pregovaračkih timova, usvojene odluke i zaključci, itd.).
- (7) Zapisnik se dostavlja svim članovima pregovaračkih timova i usvaja se na slijedećem sastanku.
- (8) Pregovarački timovi dogovorno određuju način vođenja zapisnika sa sastanaka.
- (9) Na svakom sastanku pregovarački timovi dogovaraju dnevni red za naredni sastanak i u vezi s temom narednog sastanka određuje se predsjedavajući pregovaračkog tima koji će voditi naredni sastanak, kao i datum održavanja sastanka.

Član 5.
(Procedure pregovaranja)

- (1) Odredbe Kolektivnog ugovora se dogovaraju na principima međusobnog uvažavanja pregovaračkih timova, na osnovu utvrđenih činjenica, ekspertnih analiza, važećih domaćih i međunarodnih propisa i standarda, rezultata naučnih istraživanja, prakse zemalja okruženja i zemalja Evropske unije i drugih relevantnih kriterija.
- (2) Odredba Kolektivnog ugovora smatra se dogovorenom ako je u pregovorima postignuta saglasnost pregovaračkih timova.
- (3) Usaglašene odredbe konstatuju se zaključkom „*Odredba je dogovorena*“ tako što se tačno navede koja odredba iz Kolektivnog ugovora je dogovorena.

Član 6.
(Usaglašavanje spornih pitanja)

- (1) Ako se u toku pregovora pojave sporna pitanja koja nije moguće usaglasiti, u toku sastanka svaki pregovarački tim može uzeti pauzu do 30 minuta za interne konsultacije.
- (2) Svaki pregovarački tim može zahtijevati prekid i odlaganje sastanka do dva dana radi „eksternih konsultacija“ i zauzimanja stava tima.
- (3) Prekinuti sastanak nastavlja se nakon obavljenih konsultacija.
- (4) Ako se sporna pitanja ne mogu usaglasiti poslije prekida o odlaganja sastanka u zapisnik se konstatuje koja odredba nije usvojena uz navođenje stavova pregovaračkih timova.
- (5) Kada pregovarački timovi u cjelini razmotre sve odredbe Kolektivnog ugovora, u roku ne dužem od deset dana Izvještaj o rezultatima pregovora dostavlja se Upravnim odborom Sindikata i Poslodavca, u kojem će se precizno navesti koje su to usaglašene, a koje sporne odredbe kolektivnog ugovora.
- (6) Svaka strana će se u roku od 15 (petnaest) dana, od dana dostavljanja Izvještaja koji sadrži sporna pitanja, izjasniti dali su stavovi druge strane prihvatljivi, definitivno neprihvatljivi ili će ponuditi druga rješenja.

- (7) Ukoliko se po spornim pitanjima ponude druga rješenja svaka ugovorna strana će se o njima izjasniti u roku od 10 dana.
- (8) Nakon isteka roka iz prethodnog stava, ukoliko ponuđena rješenja nisu prihvatljiva za Samostalni Sindikat ili Poslodavca smatrat će se da su pregovori propali i da Samostalni Sindikat može preduzeti druge dopuštene sindikalne aktivnosti radi zaštite i ostvarenja kolektivnih prava zaposlenih u institucijama BiH.
- (9) Ako pregovarački timovi postignu saglasnost o tekstu kolektivnog ugovora to će se konstatovati u Izvještaju koji se zajedno sa prijedlogom Kolektivnog ugovora dostavlja Upravnim odborom Samostalnog sindikata i Poslodavcu.
- (10) Samostalni Sindikat i Poslodavac su obavezni da u roku od 30 dana od dana definitivnog usaglašavanja teksta potpišu kolektivni ugovor.
- (11) Pregovarački timovi dogovorno utvrđuju termin svečanog potpisivanja kolektivnog ugovora.

Član 7.
(Početak i završetak pregovora)

Pregovori će započeti pregovaranjem o odredbama Kolektivnog ugovora, a završit će se činom potpisivanja Ugovora.

Član 8.
(Javnost pregovora)

- (1) Sastanci pregovaračkih timova zatvoreni su za javnost osim ako se timovi drugačije ne dogovore.
- (2) O toku i sadržaju pregovora timovi će izvještavati javnost zajedničkim saopštenjem.
- (3) Ako se pregovarački timovi ne dogovore o zajedničkom saopštenju, pregovarački timovi zadržavaju pravo da samostalno izvještavaju javnost o sadržaju i toku pregovora.

Član 9.
(Dinamika pregovaranja)

- (1) Strane u pregovorima dogovorile su se da će se pregovori voditi prema slijedećoj dinamici:

1. Otpočinjanje pregovora	do 15.05.2022. g.
2. Pregovaranje Sindikata i Poslodavca o spornim pitanjima	do 15.07.2022. g.
3. Usaglašavanje spornih pitanja i utvrđenje usaglašenog prijedloga Kolektivnog ugovora	do 15.08.2022. g.
4. Potpisivanje Kolektivnog ugovora	do 15.09.2022. g.

- (2) Ukupna tolerancija u planiranoj dinamici uzrokovana objektivnim razlozima za svaku stranu u pregovorima je maksimalno 15 (petnaest) dana.

Član 10.
(Stupanje na snagu)

- (1) Ovaj protokol je sastavljen od dva istovjetna primjerka od kojih svaki od potpisika zadržava po jedan primjerak.
- (2) Ovaj protokol stupa na snagu sa danom potpisivanja istog od sporazumnih strana.

Potpisano u Sarajevu dana _____ 20__ . godine

ZA:
VIJEĆE /SAVJET MINISTARA BIH

Presjedavajući:

Broj: _____
Sarajevo, _____

ZA:
SAMOSTALNI SINDIKAT
DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I
ZAPOSLENIKA U INSTITUCIJAMA
BOSNE I HERCEGOVINE

Salih Karčić



Broj: 03-50-46/22
Sarajevo, 21.04.2022



Na osnovu člana 90., 91. i 92 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), Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, kao poslodavac sa jedne strane i Samostalni sindikat državnih službenika i zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine, na strani svog članstva s druge strane, zaključuju

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

POGLAVLJE I: OPĆE ODREDBE

**Član 1.
(Predmet Ugovora)**

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obaveze potpisnika ovog ugovora, koja proizilaze po osnovu rada, plaće i druge naknade državnih službenika i zaposlenika (u daljem tekstu: zaposleni) u institucijama BiH.

**Član 2.
(Pravni subjekti na koje se primjenjuje ovaj kolektivni ugovor)**

(1) Ovaj Kolektivni ugovor zaključuju Vijeće ministara Bosne i Hercegovine i Samostalni sindikat državnih službenika i zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Sindikat) u ime svojih članova.

(2) Ovim se Ugovorom u institucijama Bosne i Hercegovine utvrđuju međusobna prava i obaveze potpisnika ovoga Ugovora.

**Član 3.
(Obaveza potpisnika Ugovora)**

Ovaj Ugovor obvezuje Vijeće ministara BiH i sve institucije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Poslodavac) kao i Sindikat državnih službenika i zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine kao i sindikalne organizacije registrovane na nivou BiH (u daljem tekstu: Sindikat) potpisnike ovog ugovora, kao i sve strane koje mu naknadno pristupe.

**Član 4.
(Primjena Ugovora i *in favorem laboratoris*)**

(1) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se u svim pitanjima iz radnih odnosa koja nisu uređena posebnim propisom.

(2) U slučaju da je neko pravo različito uređeno Zakonom o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, Zakonom o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine, ovim ugovorom, drugim propisom ili ugovorom o radu, za zaposlene u institucijama Bosne i Hercegovine primjenjuje se najpovoljnije pravo.

Član 5.

(Učešće Sindikata u pripremi i izradi propisa)

(1) Poslodavac se ovim Ugovorom obavezuje da neće jednostrano, bez saglasnosti Sindikata, svojim aktima ukidati ili smanjivati stečena prava iz radnog odnosa zaposlenih u institucijama BiH, što se posebno odnosi na oblast plaća i naknada, kao i odmora i odsustava, te da će otkloniti svaki vid diskriminacije po nalazu Ombudsmana za ljudska prava.

(2) Poslodavac ne može bez učešća Sindikata vršiti pripremu i izradu propisa koji regulišu oblast radno-pravnih odnosa zaposlenih u institucijama BiH, donositi ni jedan pravni akt bez pismene konsultacije suglasnosti Sindikata prije donošenja i usvajanja propisa.

Član 6.

(Način rješavanja sporova)

(1) 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.

(2) 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 postupak pred Sudom Bosne i Hercegovine.

Član 7.

(Upotreba rodno osjetljivog jezika)

Gramatički izrazi upotrijebljeni u ovom Ugovoru za označavanje muškog i ženskog roda podrazumijevaju oba pola.

POGLAVLJE II: RADNI ODNOSI

Član 8.

(Radna mjesta zaposlenih)

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

Član 9.
(Prijem zaposlenih)

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

Član 10.
(Temeljne obaveze i prava iz radnog odnosa)

(1) Poslodavac je obavezan u radnom odnosu zaposlenom dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću i ostale naknade u skladu sa važećim propisima, a zaposleni je obavezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo zaposlenog.

(3) Poslodavac je dužan osigurati zaposlenom uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje zaposlenog, u skladu sa važećim propisima i drugim zakonima.

(4) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s Zakonom o radu i drugim posebnim zakonima i propisima.

(5) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposleni za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suzaposlenia i osoba s kojima zaposleni redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s Zakonom o radu i posebnim zakonima.

(6) Ukoliko se od zaposlenog traži nošenje specifične odjeće i obuće, a koja nije kodeksom kojim se uređuje ponašanje državnih službenika i zaposlenika propisana kao općeobavezujuća (uniforma, svečano odijevanje i sl.), poslodavac je dužan zaposlenim obezbijediti istu.

Član 11.
(Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom)

(1) U radnom odnosu poslodavac i zaposleni dužni su pridržavati se odredbi Zakona, ovoga ugovora, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Bosne i Hercegovine i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa i pravilnika o radu.

(2) Prije stupanja zaposlenog na rad, poslodavac je dužan omogućiti zaposlenom da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

(3) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, Kolektivni ugovor i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima zaposlenim.

(4) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između sindikata i poslodavca, a koje nije uređeno ovim ugovorom ili drugim zakonom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznoga prava.

Član 12.
(Probni period)

- (1) Nakon zasnivanja radnog odnosa, zaposleni prolazi kroz probni period, odnosno probni rad, ako je to zakonom propisano ili ako je to posebno dogovoreno prilikom zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Ocjena probnog rada obavlja se u skladu sa zakonom, pri čemu se obvezno pribavlja stav neposredno nadređenog bez obzira na njegovu zakonsku nadležnost.
- (3) Ocjena probnog rada daje se u propisanom vremenskom periodu nakon završetka probnog rada.
- (4) Ukoliko se ocjena probnog rada ne dodjeli osam dana od isteka vremenskog perioda iz stavka (3) ovoga člana, smatra se da je probni rad pozitivno ocjenjen.
- (5) Zaposlenom koji bude opravdano odsutan za vrijeme probnog perioda, osim zbog korištenja godišnjeg odmora, zakonskog plaćenog odsustva do 7 (sedam) dana i odsustva u dane državnih praznika i druge dane u koje institucija ne radi, probni period se produžava onoliko dana koliko je zaposleni bio opravdano odsutan.
- (6) Zaposlenom koji je primljen u radni odnos i dužan je položiti stručni ispit, poslodavac je dužan snositi troškove prvog polaganja.

Član 13.
(Sloboda ugovaranja)

- (1) Poslodavac, zaposleni i sindikati mogu ugovoriti uvjete rada koji su za zaposlenog povoljniji od uvjeta određenih ovim ugovorom i drugim zakonima.

Član 14.
(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 nadređeni.
- (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 zaposlenom, u cilju poboljšanja i podizanja kvaliteta rada.
- (4) U slučaju da zaposleni, koji je član sindikata, 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 15.
(Zabrana diskriminacije)

- (1) Lice koje traži zaposlenje, kao i lice koje se nalazi na radu kod Poslodavca, ne može biti stavljeno u nepovoljniji 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 traži zaposlenje zabranjeno je tražiti da uradi test za utvrđivanje trudnoće koja se prijavila na raspisani javni oglas ili koja je već zaposlena kod poslodavca

Član 16.
(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.
- (4) Planiranje, uslove, način i postupak određivanja učešća zaposlenih na nivou institucija BiH poslodavac će sprovoditi uz odgovarajuće aktivnosti kojima se osigurava da je planiranje obuka u potpunosti bazirano na kontinuiranoj analizi i identifikaciji potrebnih znanja i vještina.

Član 17.
(Disciplinski postupak)

Zaposleni ima pravo u disciplinskom postupku pozvati na javnu raspravu predstavnika sindikata čiji je član.

Član 18.
(Prekobrojnost)

(1) U slučaju prekobrojnosti Poslodavac može smanjivati broj zaposlenih isključivo prema sljedećim kriterijima-bodovnim sistemom:

1. SOCIJALNE PRILIKE

- a) zaposleni sa pet i više nezaposlenih članova uže porodice - 20 bodova;
- b) zaposleni sa četiri nezaposlena člana uže porodice – 17 bodova;
- c) zaposleni sa tri nezaposlena člana uže porodice - 15 bodova;
- d) zaposleni sa dva nezaposlena člana uže porodice - 13 bodova;
- e) zaposleni sa jednim nezaposlenim članom uže porodice - 10 bodova;
- f) zaposleni samac - 5 bodova.

2. ZDRAVSTVENO STANJE
 - a) vojni invalidi - prema procentu invalidnosti –15 bodova; (potrebna klasifikacija procenta invalidnosti-za veći procenat više bodova)
 - b) invalidi rada – 10 bodova;
 - c) zaposleni sa težim oboljenjem utvrđenim općim aktom – 5 bodova.
3. OSTVARENI RADNI STAŽ U INSTITUCIJAMA BiH – po 1 bod za svaku započetu godinu radnog staža u institucijama.
4. BROJ ZAPOSLENIH U INSTITUCIJAMA BIH IZ ZAJEDNIČKOG DOMAĆINSTVA: kriterij broja zaposlenih u institucijama BiH iz zajedničkog domaćinstva boduje se negativno svakom članu domaćinstva, tj. ukupni bodovi se oduzimaju i to prema sljedećem:
 - a) za dvoje zaposlenih u institucijama BiH, svakom zaposlenom oduzima se 25 bodova od ukupno ostvarenih bodova;
 - b) za troje i više zaposlenih u institucijama BiH, svakom zaposlenom oduzima se 30 bodova od ukupno ostvarenih bodova;
 - c) u slučaju više zaposlenih iz jednog domaćinstva, ne mogu svi biti proglašeni prekobrojnim.

(2) Zaposlenom kome nedostaje najviše pet (5) godina do ostvarenja uslova za starosnu penziju, ne može prestati služba, odnosno radni odnos bez ličnog pristanka po osnovu prekobrojnosti.

(3) 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 neto plaća. Umjesto neto plaće, zaposleni ima pravo na isplatu otpremnina u iznosu od šest, odnosno 12 prosječnih plaća isplaćenih na nivou BiH prema podacima koje utvrđuje Agencija za statistiku BiH, ukoliko je to za njega povoljnije.

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

Član 19.

(Zaštita zaposlenih kojima je otkazan ugovor o radu zbog prekobrojnosti)

(1) Ako zaposlenom prestane radni odnos zbog prekobrojnosti, poslodavac ne može u roku od jedne godine dana, zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili stepen stručne spreme.

(2) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stava (1) ovog člana, poslodavac namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim zaposlenicima čiji su ugovori o radu otkazani.

(3) Ako poslodavac ne može vratiti zaposlenog na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stava (1) ovog članka, dužan mu je isplatiti otpremninu. utvrđenu u članku 19. ovog ugovora.

Član 20.
(Ugovor o radu pod izmjenjenim okolnostima)

Ukoliko zaposleni 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 21.
(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 22.
(Povećan obim poslova)

- (1) U slučaju više sile (požar, potres, poplava, i sl) ili iznenadnog povećanja obima poslova kao 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.)
- (6) Zaposleni koji ostvari prekovremeni rad, rad u neradne dane, noćni rad i rad u državne praznike, ima pravo na novčanu naknadu za prekovremeni rad ili korištenje slobodnih dana, uvećano razmjerno vremenu tog rada u skladu sa ovim Ugovorom, zakonom i drugim podzakonskim propisima. Ovo pravo ne može se uskratiti bez obzira na to koliko je trajao rad, da li se za taj rad isplaćuju druge naknade i iz bilo kog drugog razloga.

POGLAVLJE IV: GODIŠNJI ODMOR

Član 23. (Pravo na godišnji odmor)

- (1) Zaposleni ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.
- (2) Zaposlenom se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor.
- (3) Trajanje godišnjeg odmora i njegovo korištenje zaposlenom se utvrđuje brojem dana u skladu sa zakonom i drugim relevantnim podzakonskim propisima.
- (4) Zaposleni koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan Zakonom, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u skladu sa zakonom i drugim relevantnim podzakonskim propisima.
- (5) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog odsustva, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (6) Iznimno od odredbe stavka (5) ovoga člana, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Član 24. (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 njegovo zdravlje od štetnih utjecaja, ima pravo na 30 (trideset) radnih dana godišnjeg odmora.
- (2) Poslodavac je dužan u roku od 90 dana od dana potpisivanja ovoga ugovora opštim aktom utvrditi poslove na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće otkloniti štetne utjecaje na zdravlje zaposlenog.

Član 25. (Način korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Zaposleni može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u više dijelova.
- (2) Ako zaposleni koristi godišnji odmor u više dijelova, 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) Zaposleni ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, o čemu je dužan obavijestiti neposredno nadređenog zaposlenog najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Član 26.
(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.

POGLAVLJE V: PLAĆENO ODSUSTVO I NEPLAĆENO ODSUSTVO

Član 27.
(Plaćeno odsustvo)

(1) Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo) do sedam dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- a) pet radnih dana u slučajevima stupanja u brak, porođaja supruge i teže bolesti ili smrti člana uže porodice i porodičnog domaćinstva;
- b) tri dana u svrhu preseljenja;
- c) 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;
- d) dva dana u drugim slučajevima za koje poslodavac ocjeni da su opravdani.
- e) dva dana u slučaju zadovoljavanja vjerskih praznika.
- f) dva dana u slučaju dobrovoljnog darivanja krvi.

(2) Članom uže porodice u smislu stava (1) tačka a) ovog člana smatra se: bračni i vanbračni supružnik, 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, lica koja žive u zajedničkom domaćinstvu kao i lice koje se nalazi pod starateljstvom (ponoljetni štíćenik).

(3) Dužina trajanja plaćenog odsustva po svim osnovama iz stava (1) ovog člana, ne može biti veća od sedam radnih dana u toku kalendarske godine.

(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 28.
(Posebni slučajevi neplaćenog odsustva)

(1) Zaposleni ima pravo korištenja neplaćenog odsustva u slučaju postojanja opravdanog razloga, u trajanju od najviše tri 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) Za vrijeme neplaćenog odsustva, prava i dužnosti zaposlenog miruju.

POGLAVLJE VI: PLAĆE, DODACI NA PLAĆU

Član 29. (Plaće)

(1) Plaću zaposlenog čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

(2) Zaposleni ima pravo na plaću 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 plaćama i naknadama u institucijama BiH.

Član 30. (Osnovica za obračun plaće)

(1) Osnovica za obračun plaće, kao ni najniža plaća, ne može biti manja od 70% od prosječne neto plaće prema posljednjem objavljenom statističkom podatku.

(2) Ukoliko utvrđena osnovica za obračun plaće postane manja od 70% od prosječne neto plaće, zaposlenom se isplaćuje plaća u skladu sa stavom (1) ovog člana.

(3) Osnovica za obračun plaće primjenjuje se od 1.1. za svaku tekuću godinu i utvrđuje se zakonom o budžetu ili odlukom o privremenom finansiranju.

(4) Vijeće ministara i Sindikat mogu dogovoriti drugačiju osnovicu od one propisane ovim članom, a u slučaju nedostatka dogovora, primjenjivat će se odredbe ovog člana.

(5) Poslodavac ne može samovoljno smanjivati osnovicu za obračun plaće bez izričite saglasnosti Sindikata.

Član 31. (Način isplate plaće)

Plaće se isplaćuju jedanput mjesečno za protekli mjesec.

Član 32. (Dodaci na plaću)

(1) Dodatak na plaću isplaćuje se u skladu sa zakonom i drugim relevantnim podzakonskim propisima.

(2) Dodatak na plaću na osnovu radnog staža, isplaćuje se kao dodatak od 0,50% na osnovnu plaću za svaku započetu godinu efektivnog staža, a najviše do 20% od osnovne plaće.

(3) U cilju implementacije zakonskog principa ista plaća za isti ili sličan posao donijeće se potrebni propisi o dodacima na plaću kako bi se isključila svaka diskriminacija ili razlikovanje između različitih kategorija zaposlenih koji obavljaju isti ili sličan posao.

POGLAVLJE VII: NAKNADE I OSTALE POGODNOSTI

Član 33.

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

(1) U slučaju prekovremenog rada, rada u neradne dane, noćnog rada ili rada u dane državnih praznika zaposleni ima pravo na naknadu osnovne plaće, razmjerno 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 – 50 %.

(2) Isplata ove naknade se ne može uskratiti bez obzira koliko je trajao prekovremeni rad, rad u neradne dane, noćni rad ili rad u dane državnih praznika, ni zbog isplate dnevnice niti iz bilo kog drugog razloga.

Član 34.

(Naknade za godišnji odmor i plaćeno odsustvo)

Zaposleni ima pravo na novčanu naknadu za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog odsustva u visini svoje neto plaće iz mjeseca koji prethodi bolovanju.

Član 35.

(Naknada za bolovanje)

(1) Zaposleni ima pravo na novčanu naknadu za vrijeme privremene spriječenosti (bolovanje) do 30 dana u visini osnovne neto plaće isplaćene za prethodni mjesec.

(2) U slučaju teške bolesti zaposlenog iz člana 43. ovog ugovora, Poslodavac će isplaćivati razliku do pune plaće zaposlenom o svom trošku u trajanju do šest mjeseci.

Član 36.

(Naknada za porodiljsko odsustvo)

(1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno

(2) Zaposleni na porodiljskom ili roditeljskom odsustvu ima pravo na novčanu naknadu u visini svoje neto plaće iz prethodnog mjeseca.

Član 37.

(Naknada za obavljanje poslova drugog radnog mjesta)

- (1) Svi zaposleni u Institucijama Bosne i Hercegovine imaju pravo na naknadu za obavljanje poslova drugog radnog mjesta zaposlenog, bez obzira na različitu kategoriju zaposlenih.
- (2) U slučaju kada zaposleni pored svojih poslova, privremeno obavlja poslove drugog zaposlenog, ima pravo na novčanu naknadu do 35% od njegove osnovne neto plaće, sve dok traje potreba za takvim obavljanjem poslova.
- (3) Isplata navedene naknade traje sve dok traje odsustvo drugog zaposlenog, odnosno potreba za privremenim obavljanjem poslova.
- (4) 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.
- (5) 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.
- (6) Obavljanje dodatnih poslova iz stava (1) ovog člana više od tri mjeseca nije moguće bez odgovarajuće saglasnost zaposlenog, a u koliko zaposleni i pored uskraćivanaj saglasnosti, po nalogu poslodavaca nastavi sa obavljanjem poslova drugog radnog mjesta i nakon isteka tri mjeseca, poslodavac se obavezuje zaposlenom isplaćivati i naknade za obavljanje poslova drugog radnog mjesta za sav period dok zaposleni obavlja poslove tog drugog radnog mjesta, u skladu sa stavom 2. ovog člana.

Član 38.

(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 plaće.
- (3) Zaposleni koji se upućuje na službeno putovanje ima pravo na naknadu za službeno putovanje koja obuhvata: dnevnicu, naknadu za smještaj (noćenje), naknadu troškova prijevoza i ostalih troškova, a u visini stvarno učinjenih troškova za službeno putovanje.

Član 39.

(Naknada troškova prevoza na posao i sa posla)

- (1) Zaposleni ima pravo na naknadu stvarnih troškova prijevoza na posao i s posla.

(2) Ako je organiziran javni prijevoz 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 prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka mjesečne cijene, odnosno pojedinačne karte u oba pravca, na osnovu cjenovnika najpovoljnijeg ovlaštenog prijevoznika.

(4) Zaposleni koji imaju mjesto stanovanja od mjesta rada više od 80 km imaju pravo na naknadu troškova jednako kao i zaposleni koji stanuju do 80 km od mjesta rada, izuzev zaposlenih koji imaju pravo na troškove smještaja ili naknadu za odvojeni život, koji imaju pravo na naknadu troškova vikend karte, zavisno od broja vikenda u mjesecu, na osnovu cjenovnika ovlaštenog javnog prevoznika, uz naknadu troškova svakodnevnog lokalnog prijevoza u skladu s odredbama ovog člana.

Član 40.

(Naknada za topli obrok)

Zaposlenom pripada pravo na novčanu naknadu za ishranu u toku rada koja ne može biti manja od 1% od prosječne neto plaće na nivou BiH.

Član 41.

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

(1) U slučaju smrti zaposlenog, članovima njegovog uže domaćinstva, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini šest prosječnih mjesečnih neto plaća u BiH iz prethodnog mjeseca.

(2) U slučaju smrti člana uže porodice zaposlenog isplaćuje se jednokratna pomoću visini tri prosječne mjesečne neto plaće u BiH iz prethodnog mjeseca.

(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), roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i usvojitelj), brat, sestra, staratelj kao i lice koje se nalazi pod starateljstvom (punoljetni štíćenik).

(4) U slučaju da je preminuli zaposleni bio samac bez članova bliže porodice, poslodavac snosi troškove sahrane, a naknada iz ovog stava se ne isplaćuje.

Član 42.

(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 plaće u Bosni i Hercegovini iz prethodnog mjeseca.

(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 lijekova, ukoliko troškovi liječenja koje snosi zaposleni predstavljaju značajan izdatak.

(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 plaće u Bosni i Hercegovini iz prethodnog mjeseca.

Član 43.

(Regres za godišnji odmor)

(1) Pravo na regres za godišnji odmor ostvaruju svi zaposleni koji imaju pravo na plaćeni godišnji odmor.

(2) Zaposleni koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od pet dana ima pravo na regres u iznosu od 1/6 regresa i to za svaki navršeni puni mjesec tokom fiskalne godine.

(3) Visina regresa za svaku godinu utvrđuje se u visini 50% prosječne neto plaće Bosni i Hercegovini prema posljednjem objavljenom statističkom podatku Agencije za statistiku BiH.

Član 44.

(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 plaće,
- b) 15 godina u visini jedne prosječne mjesečne plaće,
- c) 20 godina u visini jedne prosječne mjesečne plaće,
- d) 25 godina u visini dvije prosječne mjesečne plaće,
- e) 30 godina u visini dvije prosječne mjesečne plaće,
- f) 35 godina u visini dvije prosječne mjesečne plaće,
- g) 40 godina u visini dvije prosječne mjesečne plaće.

(2) Prosječna mjesečna plaća iz stava (1) ovog člana predstavlja prosječnu mjesečnu neto plaću 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 45.

(Otpremnina za odlazak u penziju)

Zaposleni u institucijama Bosne i Hercegovine ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini šest ostvarenih neto plaća, izuzimajući novčanu nagradu i naknadu za obavljanje

poslova drugog radnog mjesta, isplaćenih u prethodnih šest mjeseci ili šest prosječnih mjesečnih neto plaća iz prethodne godine u BiH ako je to za zaposlenog povoljnije.

Član 46.
(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 47.
(Sistematski ljekarski pregledi)

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

Član 48.
(Pomoć u slučaju rođenja djeteta)

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

Član 49.
(Naknada roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju)

- (1) Zaposleni koji je roditelj ili staratelj djeteta s težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta, odnosno djeteta s teškoćama u razvoju), ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili staratelju, ili da su oba roditelja ili staratelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno – zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.
- (2) Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena, zaposlenom iz stava (1) ovog člana isplaćuju se plaća i sve naknade u punom iznosu, kao da radi puno radno vrijeme.
- (3) Zaposlenom koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, osim ako za to nije dao svoj pisani pristanak.
- (4) Starosna dob djeteta iz stava (1) ovog člana nije uvjet za ostvarivanje prava iz ovog člana.

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

Član 50. (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 51. (Prava žene i majke iz radnog odnosa)

- (1) Poslodavac osigurava zaštitu žene i materinstva u skladu sa zakonom i pratećim podzakonskim propisima.
- (2) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno, a za blizance i svako sljedeće dijete, u trajanju od 18 mjeseci neprekidno.

Član 52. (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 53. **(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 54. **(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 55. **(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, rješavaju se 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, a peti član se bira dogovorom strana iz reda istaknutih naučnih i stručnih zaposlenih iz oblasti koja je predmet spora. Ako se saglasnost ne može postići, od entitetskih institucija nadležnih za mirno rješavanje radnih sporova zatražit će se imenovanje po jednog člana sa liste njihovih arbitara, te će se član Vijeća konačno izabrati između ta dva prijedloga, metodom slučajnog izbora.

Član 56.
(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 strane svih članova Vijeća.

Član 57.
(Primjena pravila parničnog postupka)

(1) Vijeće u postupku, primjenjuje pravila kojim je uređen parnični postupak na nivou Bosne i Hercegovine.

(2) Troškovi postupka rada Vijeća (naknade za rad članova Vijeća) određuju se u visini koju Poslodavac sporazumno utvrdi sa članovima Vijeća, a isplaćuje ih 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 58.
(Štrajk)

Kolektivna prava u pogledu štrajka zaposleni u institucijama BiH ostvaruju u skladu sa Zakonom o štrajku zaposlenih u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, broj 41/16).

POGLAVLJE X: USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 59. (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 plaće 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 60. (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 radno-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 61.

(Povreda prava na sindikalno organiziranje)

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

Član 62.

(Odnos rukovodstva i članstva 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.

(3) Zaposleni ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenih zbog članstva u sindikatu, a osobito nije dopušteno:

- 1) ugovor o radu s određenim zaposlenim sklopiti pod uvjetom da on ne stupi u sindikat, odnosno pod uvjetom da istupi iz sindikata
- 2) otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti zaposlenog u nepovoljniji položaj od ostalih zaposlenog zbog njegova članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima izvan radnoga vremena, a uz suglasnost poslodavca i za vrijeme radnoga vremena.

(4) Članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata ne smije biti okolnost na kojoj poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, promjeni poslova koje zaposleni obavlja, odnosno mjesta rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu.

(5) Poslodavac ili neko drugo tijelo te zastupnik poslodavca ne smiju se koristiti prisilom u korist ili protiv bilo kojega sindikata.

Člana 63.

(Zaštita sindikalnih povjerenika)

(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

- 1) otkazati ugovor o radu ili
- 2) na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale zaposlene.

(2) Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

(3) Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

Član 64.

(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 65.

(Sporazum o obavljanju sindikalnih poslova)

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

Član 66.

(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 67.

(Tehnički uslovi za rad Sindikata)

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

- a) središnji ured u prostorijama u kompleksu poslodavca u kojima će moći nesmetano raditi predsjednik i drugo profesionalno stručno osoblje.
- b) odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka u kompleksu zgrada institucija BiH;
- c) pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih raspoloživih tehničkih pomagala te usluga stručnih službi Poslodavca.
- d) parking za vozilo predsjednika sindikata.

Član 68.

(Konsultacije Poslodavca i Sindikata)

- (1) Prije donošenja važnih propisa kojima se rješava radno-pravni status zaposlenih Poslodavac mora pribaviti i razmotriti mišljenje Sindikata i mora mu predložiti 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) donošenje novih, te izmjeni i dopuni akata Poslodavca kojima se regulišu prava iz rada i po osnovu rada zaposlenih,
 - b) 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 o svojim stavovima po pitanju primjedbi Sindikata.
- (5) Poslodavac bez pisane suglasnosti Sindikata ne može donijeti ni jedan pravni propis koji se tiče radnog prava.
- (6) Ukoliko poslodavac donese odluku, akt ili propis suprotno obavezi iz prethodnih stavova ovog člana, takve odluke, takvi akti neće imati pravno dejstvo u odnosu na prava i obaveze zaposlenih.

Član 69.

(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) primiti 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 70.
(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 71.
(Postupak kolektivnog pregovaranja)

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

Član 72.
(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 se sastoji od 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 73.
(Zaključenje Kolektivnog ugovora)

- (1) Smatra se da je ovaj Kolektivni 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 74.
(Pristupanje Ugovoru)

(1) Ovaj ugovor je obavezan za strane koje su ga potpisale, kao i za strane koje mu naknadno pristupe.

Član 75.
(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 76.
(Pravo na tužbu)

(1) Sporove u vezi primjene ovog ugovora, koji nisu riješeni pred Vijećem, riješit će u postupku 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 77
(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 78.
(Stupanje na snagu Ugovora)

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

Za: *Vijeće ministara Bosne i Hercegovine*

dr. Zoran Tegeltija

Broj: _____

Sarajevo, _____ 2022. godine

Za: *Samostalni sindikat državnih službenika i zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine*

Salih Karčić

Broj: 03-50-47/22

Sarajevo, 21.04 2022. godine.

