

Na osnovu člana 90. st. 1., 2. i 3. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10, 32/13, 93/17, 59/22 i 88/23), Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, s jedne strane, i reprezentativni sindikati: Samostalni sindikat državnih službenika i zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine, Sindikat Uprave za indirektno/neizravno oporezivanje i Savez sindikata policijskih organa u Bosni i Hercegovini, s druge strane, zaključili su, u Sarajevu, dana 26. februara 2025. godine

## **KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE**

### **POGLAVLJE I. OPĆE ODREDBE**

#### **Član 1.**

##### **(Predmet Ugovora)**

Kolektivnim ugovorom za zaposlene u institucijama Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se međusobna prava i obaveze ugovornih strana, prava i obaveze iz rada ili u vezi s radom ili radnim odnosom na koje se primjenjuju propisi o radnim odnosima, plaćama i naknadama državnih službenika, policijskih službenika i zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: zaposleni).

#### **Član 2.**

##### **(Upotreba izraza u muškom ili ženskom rodu)**

Riječi koje su radi preglednosti u propisu navedene u jednom rodu bez diskriminacije se odnose i na muški i na ženski rod.

#### **Član 3.**

##### **(Opseg primjene)**

- (1) Odredbe Ugovora primjenjuju se na sve zaposlene u institucijama Bosne i Hercegovine.
- (2) Institucija Bosne i Hercegovine podrazumijeva budžetskog korisnika koji se finansira iz Budžeta institucija Bosne i Hercegovine i međunarodnih obaveza Bosne i Hercegovine, u skladu s članom 2. Zakona o finansiranju institucija Bosne i Hercegovine.

#### **Član 4.**

##### **(Definicije)**

- (1) Poslodavac je institucija Bosne i Hercegovine koja zapošljava određeno fizičko lice na osnovu odgovarajućeg akta o zaposlenju (rješenje, ugovor o radu, ugovor o službi i sl.).
- (2) Zaposleni je fizičko lice koje je zaposleno kod poslodavca na osnovu odgovarajućeg akta o zaposlenju (rješenje, ugovor o radu, ugovor o službi i sl.).

## **Član 5.**

### **(Primjena Ugovora i principa *in favorem laboratoris*)**

- (1) Odredbe Ugovora primjenjuju se na sva pitanja iz radnih odnosa koja nisu uređena posebnim propisima.
- (2) Općim aktom poslodavca ne mogu se utvrditi manja prava zaposlenih od onih prava koja su utvrđena zakonom i ovim ugovorom.
- (3) Ugovorne strane mogu ugovoriti uslove rada koji su povoljniji za zaposlenog od uslova uređenih ovim ugovorom.

## **Član 6.**

### **(Učešće Sindikata u donošenju općih podzakonskih akata)**

- (1) Prilikom donošenja općih podzakonskih akata kojima reguliše organizaciju rada, radno-pravni status, plaće i naknade zaposlenim, kao i druga pitanja značajna za zaposlene i poslodavca u institucijama Bosne i Hercegovine, poslodavac je dužan da se konsultuje s reprezentativnim sindikatom (u daljnjem tekstu: Sindikat) u skladu s članom 94. stav 1. tačka a) Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine.
- (2) Ukoliko Sindikat ne bude saglasan sa sadržajem predloženih općih podzakonskih akata koji regulišu radno-pravni status, plaće i naknade zaposlenih, poslodavac i reprezentativni sindikat će obaviti konsultacije u cilju usaglašavanja teksta podzakonskih akata iz stava (1) ovog člana.
- (3) Ukoliko poslodavac i Sindikat ne usaglase sadržaj općih podzakonskih akata iz stava (1) ovog člana, u roku od 15 dana od dana otpočinjanja konsultacija, poslodavac će nastaviti s procedurom donošenja općeg podzakonskog akta.
- (4) Poslodavac se obavezuje da svojim općim aktima neće, bez konsultacija sa Sindikatom ukidati ili umanjivati stečena prava zaposlenih iz radnog odnosa, uključujući oblast plaća i naknada, kao i odmora i odsustava.

## **Član 7.**

### **(Obaveze poslodavca za konsultacije sa Sindikatom)**

- (1) Poslodavac je obavezan da konsultuje Sindikat o pitanjima koja se odnose na radno-pravni status zaposlenih, a posebno u sljedećim slučajevima:
  - a) donošenja novih, mijenjanja ili dopunjavanja postojećih općih akata poslodavca kojima se regulišu prava i obaveze iz rada i po osnovu rada,
  - b) donošenja odluka o uvođenju mjera zaštite na radu - zaštita zdravlja i sigurnost zaposlenih,
  - c) donošenja odluke o uvođenju novih tehnologija, te promjeni u načinu rada,
  - d) donošenja odluke o rasporedu radnog vremena i
  - f) donošenju programa zbrinjavanja viška zaposlenih.
- (2) Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative i mišljenja Sindikata koja se odnose na pitanja iz stava (1) ovog člana i o svom stavu pismeno obavijestiti Sindikat u roku od 15 dana.

## **POGLAVLJE II. RADNI ODNOSI**

### **Član 8.**

#### **(Prijem, raspoređivanje i prestanak rada zaposlenog)**

Prijem, raspoređivanje i prestanak rada zaposlenog u institucijama Bosne i Hercegovine vrši se u skladu sa zakonima koji regulišu radnopravni status zaposlenih u institucijama Bosne i Hercegovine.

### **Član 9.**

#### **(Sigurni i dostojanstveni uslovi rada)**

- (1) Poslodavac je dužan, u skladu s propisima, osigurati zaposlenom sigurne i dostojanstvene uslove rada, koji ne ugrožavaju život i zdravlje zaposlenog.
- (2) U skladu sa propisima, zabranjen je svaki vid diskriminacije zaposlenog.
- (3) Zaposleni ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na drugog zaposlenog zbog članstva u Sindikatu, a poslodavcu posebno nije dopušteno:
  - a) aktom o zasnivanju radnog odnosa uslovljavati članstvo ili nečlanstvo u Sindikatu;
  - b) donijeti akt o prestanku radnog odnosa ili na drugi način staviti zaposlenog u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene zbog njegovog članstva u Sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima u toku i izvan radnoga vremena.
- (4) Članstvo zaposlenog u Sindikatu i učešće u aktivnostima Sindikata ne smije biti okolnost na kojoj poslodavac zasniva odluku o uspostavljanju radnog odnosa, raspoređivanju, promjeni poslova i zadataka, promjeni mjesta rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnom davanju i prestanku radnog odnosa.

### **Član 10.**

#### **(Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom)**

- (1) Tokom trajanja radnog odnosa, poslodavac i zaposleni dužni su da se pridržavaju odredbi zakona, Ugovora, međunarodnih ugovora i drugih propisa koji regulišu oblast rada i radnih odnosa.
- (2) Prije stupanja zaposlenog na rad, poslodavac je dužan omogućiti zaposlenom da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- (3) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, Ugovor i Pravilnik o radu moraju se zaposlenom učiniti dostupnim.

### **Član 11.**

#### **(Probni rad)**

- (1) Prilikom zasnivanja radnog odnosa, poslodavac i zaposleni mogu ugovoriti probni rad, radi provjere radnih i stručnih sposobnosti.
- (2) U cilju stručnog osposobljavanja poslodavac može primiti u radni odnos pripravnika radi obavljanja pripravničkog staža, u skladu sa zakonom.
- (3) Ocjenjivanje rada i ocjenjivanje probnog rada zaposlenog vrši se u skladu s važećim propisima.
- (4) Poslodavac daje ocjenu probnog rada u roku od 30 dana nakon isteka perioda probnog rada, ukoliko drugačije nije regulisano posebnim propisima.
- (5) Ukoliko poslodavac ne ocijeni probni rad zaposlenog osam dana nakon isteka perioda iz stava (4) ovog člana, smatra se da je probni rad ocijenjen ocjenom „zadovoljava“.

(6) Zaposlenom koji bude opravdano odsutan za vrijeme probnog rada, osim u slučaju korištenja godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, odsustva u dane državnih praznika i druge dane u koje institucija ne radi, probni rad se produžava za onoliko dana koliko je zaposleni bio opravdano odsutan.

#### **Član 12.**

##### **(Osposobljavanje i usavršavanje)**

- (1) Poslodavac će u skladu s propisima, saglasno potrebama rada i finansijskim mogućnostima, omogućiti zaposlenom osposobljavanje i usavršavanje za rad.
- (2) U skladu s potrebama rada, poslodavac će voditi računa o ravnomjernom upućivanju zaposlenih na osposobljavanje i usavršavanje za rad.
- (3) Zaposleni je obavezan, u skladu s poslovima radnog mjesta, a u cilju što efikasnijeg obavljanja radnog procesa, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad, na način kako to poslodavac smatra neophodnim za obavljanje njegovih zadataka.
- (4) Poslodavac se obavezuje da snosi troškove osposobljavanja i usavršavanja za rad na koje ga je uputio, u skladu s potrebama rada.

#### **Član 13.**

##### **(Interni i disciplinski postupak)**

- (1) Zaposleni protiv kojeg je pokrenut ili se vodi disciplinski postupak ima pravo pozvati na javnu raspravu (saslušanja u internom postupku i sl.) predstavnika Sindikata čiji je član, u skladu sa zakonom.
- (2) Organ pred kojim se vodi postupak dužan je omogućiti predstavniku Sindikata da zastupa zaposlenog člana Sindikata u internom ili disciplinskom postupku.

#### **Član 14.**

##### **(Kriteriji za određivanje prekobrojnosti)**

- (1) U slučaju prekobrojnosti zaposlenih do koje dolazi zbog reorganizacije poslodavca ili smanjenja obima poslova kod poslodavca, prilikom koje veći broj zaposlenih može biti prekobrojan u skladu sa zakonom, poslodavac će odluku o prekobrojnosti zaposlenih donijeti na osnovu sljedećih kriterija:
  - a) stručne spreme,
  - b) ocjena rada,
  - c) socijalne prilike,
  - d) zdravstvenog stanja,
  - e) dužine radnog staža u institucijama Bosne i Hercegovine i
  - f) broja zaposlenih iz zajedničkog domaćinstva.
- (2) Prilikom utvrđivanja kriterija iz stava (1) ovog člana, poslodavac će konsultovati Sindikat, na način da je dužan zatražiti mišljenje Sindikata i po tom mišljenju dostaviti pismeni odgovor.

#### **Član 15.**

##### **(Zaštita zaposlenih kojima je prestao radni odnos zbog prekobrojnosti)**

- (1) Ako zaposlenom prestane radni odnos zbog prekobrojnosti, ima pravo na otpremninu u skladu sa zakonom.

(2) Poslodavac ne može u roku od jedne godine od prestanka radnog odnosa zaposlenom iz stava (1) ovog člana, zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju, ispunjava posebne uslove ili stepen stručne spreme.

#### **Član 16.**

##### **(Zaštita zaposlenog koji ima smanjenu radnu sposobnost)**

(1) Ako nadležna zdravstvena institucija za odlučivanje o pravima iz zdravstvenog i penziono-invalidskog osiguranja ocijeni da kod zaposlenog postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac mu je dužan u pismenoj formi ponuditi druge poslove za koje je zaposlenik sposoban.

(2) Postojanje i obim smanjene radne sposobnosti utvrđuje nadležna zdravstvena institucija za odlučivanje o pravima iz zdravstvenog i penziono-invalidskog osiguranja.

(3) Dodatno i sveobuhvatno će se razmotriti mogućnosti zaposlenika koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, u pogledu odgovarajućih oblika obrazovanja, obuke i programa usavršavanja, koji bi mu omogućili reintegraciju njegove radne sposobnosti.

### **POGLAVLJE III. RADNO VRIJEME, GODIŠNJI ODMOR, ODSUSTVA I BENEFICIRANI RADNI STAŽ**

#### **Član 17.**

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

(1) Prosječno radno vrijeme zaposlenog traje 40 sati sedmično.

(2) Sedmično radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana, osim u slučajevima kada to drugačije zahtijeva organizacija rada poslodavca.

(3) Ako zaposleni radi u dane svog sedmičnog odmora, poslodavac je dužan da mu osigura korištenje dana odmora, u dogovoru s neposrednim rukovodiocem.

(4) Rad u posebnim uslovima rada reguliše se posebnim propisima.

(5) Ukoliko se zaposleni organizirano upućuju na rad na terenu (npr. granični prelaz, nadzor granice i sl.) u stvarno odrađene sate rada ubraja se i vrijeme putovanja od mjesta zborišta do mjesta rada na terenu, kao i vrijeme putovanja provedeno na povratku s mjesta rada na terenu do mjesta zborišta.

#### **Član 18.**

##### **(Prekovremeni rad)**

U slučaju više sile (požar, potres, poplava i sl.), iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, zaposlenik je, na zahtjev poslodavca, obavezan raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), u skladu sa zakonom.

#### **Član 19.**

##### **(Rad u smjenama)**

(1) Rad u smjenama smatra se:

- a) svakodnevni redovni rad zaposlenog prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji se obavlja naizmjenično tokom sedmice ili mjeseca u prijednevnom (1. smjena), poslijepodnevnom (2. smjena) ili noćnom (3. smjena) dijelu dana;



b) rad u turnusu prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koje zaposleni obavlja naizmjenično tokom sedmice ili mjeseca u smjenama od po 12 sati dnevno (npr. u ciklusima 12-24-12-48).

(2) Zaposleni koji radi u turnusu iz stava (1) tačka b) ovog člana u kojem radno vrijeme traje najmanje 12 sati, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 45 minuta.

## **Član 20.**

### **(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 uslov za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan zakonom, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, u skladu sa zakonom i drugim relevantnim podzakonskim propisima.

(5) Praznici i neradni dani određeni zakonom, period privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni ljekar, te dani plaćenog odsustva, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

## **Član 21.**

### **(Plaćeno odsustvo)**

(1) Zaposleni ima pravo na odsustvo s rada uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo) u skladu s važećim propisima.

(2) Izuzetno, u okviru zakonom utvrđenog broja dana plaćenog odsustva zaposleni ima pravo:

a) do dva dana plaćenog odsustva u svrhu polaganja stručnog ili pravosudnog ispita, odbrane magistarskog (master) ili doktorskog rada ili polaganja druge vrste ispita koji je obuhvaćen organizovanim oblicima obuke;

b) do dva dana u slučaju dobrovoljnog davanja krvi i

c) do dva dana u drugim slučajevima, ukoliko poslodavac ocijeni da su opravdani.

(3) Ako zaposleni ne iskoristi pravo na odsustvo odobreno u skladu sa st. (1) i (2) ovog člana, nema pravo da u zamjenu iskoristi neke druge dane kao ni da traži novčanu naknadu za one dane koje nije iskoristio.

## **Član 22.**

### **(Neplaćeno odsustvo)**

Zaposlenom se može odobriti korištenje neplaćenog odsustva u skladu s propisima.

## **Član 23.**

### **(Stož osiguranja s uvećanim trajanjem)**

(1) U staž osiguranja s uvećanim trajanjem računa se vrijeme u kojem je zaposleni radio na naročito teškom, opasnom i po zdravlje štetnom radnom mjestu odnosno poslu, kao i na radnom mjestu odnosno poslu na kojem zaposleni poslije navršenja određenih godina života ne može uspješno da obavlja svoju profesionalnu djelatnost i za koje je, pored doprinosa za staž osiguranja s efektivnim trajanjem, plaćen doprinos srazmjerno stepenu uvećanja staža.

- (2) Stepen uvećanja staža osiguranja iz stava (1) ovog člana zavisi od težine, opasnosti i štetnosti rada, odnosno od prirode posla.
- (3) Zaposlenom se staž osiguranja s uvećanim trajanjem računa samo za period koji je efektivno proveo na radu, ukoliko drugim propisom nije drugačije određeno.
- (4) Kao vrijeme efektivno provedeno na radu smatra se i vrijeme koje je zaposleni proveo na godišnjem odmoru i plaćenom odsustvu, u skladu sa zakonom.
- (5) Radna mjesta na kojima se staž osiguranja računa s uvećanim trajanjem utvrđuje Vijeće ministara Bosne i Hercegovine na prijedlog institucije Bosne i Hercegovine, a na osnovu analize i mišljenja o ispunjenosti uslova za utvrđivanje radnih mjesta na kojima se staž osiguranja računa s uvećanim trajanjem.
- (6) Analizu i mišljenje o ispunjenosti uslova za utvrđivanje radnih mjesta na kojima se staž osiguranja računa s uvećanim trajanjem, na zahtjev institucije, daje stručna ovlaštena organizacija ili institucija predviđena propisima iz oblasti zaštite na radu, koja mora ispunjavati uslove u pogledu kadra i tehničke opremljenosti.
- (7) Odredbe ovog člana ne odnose se na zaposlene u institucijama Bosne i Hercegovine čiji je staž osiguranja s uvećanim trajanjem regulisan posebnim zakonom.

#### **POGLAVLJE IV. PLAĆA, DODACI NA PLAĆU I NAKNADE**

##### **Član 24.**

##### **(Osnovica za obračun plaće)**

- (1) Osnovicu za obračun plaće utvrđuje Vijeće ministara Bosne i Hercegovine podzakonskim aktom, s tim da ona ne može biti manja od 50% prosječne mjesečne neto plaće u Bosni i Hercegovini iskazane na godišnjem nivou za kalendarsku godinu koja dvije fiskalne godine prethodi godini u kojoj će se osnovica primjenjivati.
- (2) Osnovicu za obračun plaće iz stava (1) ovog člana, Vijeće ministara Bosne i Hercegovine utvrđuje do 30. juna tekuće godine za narednu godinu.
- (3) Visina osnovice iz stava (1) ovoga člana, utvrđuje se na način da se osnovica koja se primjenjuje u tekućoj kalendarskoj godini za svaku narednu kalendarsku godinu koriguje za procenat povećanja prosječne mjesečne neto plaće u Bosni i Hercegovini, iskazane na godišnjem nivou.
- (4) Procenat povećanja iz stava (3) ovog člana, računa se tako što će se uporediti dvije prosječne mjesečne neto plaće u Bosni i Hercegovini ostvarene u godinama koje prethode godini u kojoj se utvrđuje osnovica za obračun plaće.
- (5) U slučaju da se u nekoj godini prosječna mjesečna neto plaća u Bosni i Hercegovini izračunata za kalendarsku godinu smanji, osnovica za obračun plaće ostaje ista i neće se povećavati sve dok prosječna mjesečna neto plaća u Bosni i Hercegovini izračunata za kalendarsku godinu ne dostigne nivo od prethodnog povećanja plaća, u skladu sa stavom (3) ovog člana, a nakon toga, osnovica za obračun plaće se povećava u skladu sa stavom (3) ovog člana.
- (6) Prosječna mjesečna neto plaća je ona plaća koju objavi Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine.

## **Član 25.**

### **(Regres za godišnji odmor)**

Zaposlenom pripada pravo na regres za godišnji odmor u visini utvrđene osnovice za obračun plaće u tekućoj fiskalnoj godini.

## **Član 26.**

### **(Visina dnevnice za službeno putovanje u zemlji)**

(1) Visina dnevnice za službena putovanja u Bosni i Hercegovini koja se obavljaju po nalogu poslodavca iznosi 40,00 KM.

(2) Izuzetno, ukoliko fiskalne mogućnosti dozvoljavaju, Vijeće ministara Bosne i Hercegovine može podzakonskim aktom utvrditi veći iznos dnevnice za službeno putovanje u Bosni i Hercegovini, od iznosa utvrđenog u stavu (1) ovog člana.

## **Član 27.**

### **(Naknada za vrijeme privremene spriječenosti za rad)**

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

(2) Za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje) preko 30 dana, zaposleni ima pravo na naknadu u visini 80% osnovne neto plaće isplaćene za prethodni mjesec.

(3) Izuzetno, od stava (2) ovog člana, u slučaju da je propisima koji uređuju oblast isplate, naknada za vrijeme privremene spriječenosti za rad prema mjestu uplate doprinosa zaposlenog utvrđeno pravo na naknadu u većem procentu od procenta definisanog odredbama stava (2) ovog člana, zaposleni ima pravo na naknadu u procentu definisanom propisom koji uređuje ovu oblast prema mjestu uplate doprinosa zaposlenog.

(4) Refundacija naknade za vrijeme privremene spriječenosti za rad se vrši u skladu s propisima koji regulišu ovu oblast prema mjestu uplate doprinosa zaposlenog.

## **Član 28.**

### **(Nadoknada i naknada za prekovremeni rad)**

(1) U pravilu se za prekovremeni rad zaposlenom omogućavaju slobodni sati, tj. preraspodjela radnog vremena, na način da za svaki efektivni sat prekovremenog rada zaposlenom pripada 1,25 slobodnih sati.

(2) Izuzetno, ukoliko priroda posla na radnom mjestu zaposlenog češće zahtijeva obimniji prekovremeni rad, te se u razumnom roku ne mogu stvoriti uslovi za korištenje slobodnih sati na osnovu prekovremenog rada, zaposlenom će se isplatiti novčana naknada za prekovremeni rad.

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

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

(4) Obračun i isplata naknade u slučaju iz stava (3) ovog člana vrši se na osnovu rješenja rukovodioca institucije, a po procedurama mjesečnog obračuna i isplate plaća zaposlenog.



(5) Pod razumnim rokom, u smislu odredbi stava (2) ovog člana, podrazumijeva se rok od tri mjeseca od momenta ostvarivanja prekovremenih sati.

#### **Član 29.**

##### **(Naknada za ishranu tokom rada)**

Zaposlenom pripada pravo na novčanu naknadu za ishranu u toku rada u iznosu od najmanje 2 % osnovice za obračun plaće utvrđene u skladu s članom 7. Zakona o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine.

#### **Član 30.**

##### **(Ostale naknade i dodatci na plaću)**

Pravo na dodatak na plaću i ostale naknade regulisane Zakonom o plaćama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine, kao i podzakonskim aktima donesenim na osnovu navedenog zakona se ostvaruju u skladu s odredbama navedenih propisa.

#### **Član 31.**

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

(1) U slučaju smrti zaposlenog, članovima njegovog uže domaćinstva, poslodavac je dužan isplatiti jednokratnu novčanu pomoć, u visini šest prosječnih mjesečnih neto plaća u Bosni i Hercegovini.

(2) U slučaju smrti člana uže porodice zaposlenog, poslodavac je dužan isplatiti zaposlenom jednokratnu pomoć u visini tri prosječne mjesečne neto plaće u Bosni i Hercegovini.

#### **Član 32.**

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

U slučaju teške povrede na radu zaposlenog, teške bolesti i invalidnosti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, zaposlenom će se isplatiti jednokratna novčana pomoć, u visini tri prosječne mjesečne neto plaće u Bosni i Hercegovini.

#### **Član 33.**

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

(1) Zaposleni ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini svojih šest ostvarenih neto plaća, isplaćenih u prethodnih šest mjeseci ili šest prosječnih mjesečnih neto plaća iz prethodne godine u Bosni i Hercegovini, ako je to povoljnije za zaposlenog.

(2) Neto plaća iz stava (1) ovog člana ne obuhvaća novčanu nagradu i naknadu za obavljanje poslova drugog radnog mjesta.

## **POGLAVLJE V. ZAŠTITA I OSTVARIVANJE PRAVA I DUŽNOSTI**

#### **Član 34.**

##### **(Zaštita od uznemiravanja, spolnog uznemiravanja, mobinga i diskriminacije)**

Poslodavac se obavezuje da štiti zaposlenog od uznemiravanja, spolnog uznemiravanja, mobinga i drugih vidova diskriminacije, u skladu sa zakonom.

### **Član 35.**

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

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

### **Član 36.**

#### **(Zaštita zdravlja)**

- (1) Poslodavac je dužan osigurati neophodne uslove za zaštitu zdravlja i sigurnost zaposlenog.
- (2) Poslodavac će poduzeti sve mjere neophodne za zaštitu života te sigurnosti zdravlja zaposlenog, uključujući i njegovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu, te pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

### **Član 37.**

#### **(Pravilnik o zaštiti na radu)**

Vijeće ministara Bosne i Hercegovine će Pravilnikom o zaštiti na radu urediti organizaciju i način provođenja zaštite i sigurnosti na radu, utvrditi opće mjere zaštite i neophodne uslove koji će se provoditi na svakom radnom mjestu, propisati postupak utvrđivanja radnih mjesta s posebnim uslovima rada i odrediti postupak i rokove sprovođenja zaštitnih mjera za zaštitu zaposlenih.

### **Član 38.**

#### **(Obavezni ljekarski pregled)**

Poslodavac je dužan da za zaposlene koji u skladu sa svojim ovlaštenjima, rukuju službenim naoružanjem, organizuje ljekarski pregled najmanje jednom u tri godine.

### **Član 39.**

#### **(Prava zaposlenog koji pretrpi povredu ili bolest na radu)**

Zaposleni koji pretrpi povredu na radu ili koji je obolio od profesionalne bolesti ili bolesti nastale kao posljedica štetnih radnih okolnosti u kojima je radio, poslodavac će dati prednost za stručno obrazovanje i osposobljavanje radi prekvalifikacije i rasporeda na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti, u skladu s raspoloživim radnim mjestima.

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

### **Član 40.**

#### **(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 ili medijacijom.
- (2) Ukoliko ugovorne strane ne postignu zadovoljavajuće rješenje na način uređen u stavu (1) ovog člana, najkasnije u roku od 60 dana, svaka od ugovornih strana ima pravo pokrenuti postupak pred Sudom Bosne i Hercegovine.

## **Član 41.**

### **(Štrajk)**

- (1) U svrhu zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih interesa svojih članova, Sindikat ima pravo pozvati svoje članove i sve zaposlene na štrajk, pri čemu zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku.
- (2) Štrajk se organizuje i provodi u skladu sa Zakonom o štrajku zaposlenih u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, broj 41/16), pravilnicima o štrajku Sindikata i ostalim aktima koji pobliže opisuju proceduru organizovanja i vođenja štrajka.

## **POGLAVLJE VII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

## **Član 42.**

### **(Uslovi za rad Sindikata)**

- (1) Potpisnici ovog ugovora se obavezuju da će djelovati u skladu s Ustavom, zakonima i konvencijama Međunarodne organizacije rada i ovim ugovorom.
- (2) Poslodavac se obavezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo zaposlenih da se učlane u Sindikat.
- (3) Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se i svaki pritisak od strane poslodavca na zaposlenog koji je član Sindikata, da istupi iz Sindikata.

## **Član 43.**

### **(Omogućavanje sindikalnog rada)**

- (1) Poslodavac će omogućiti plaćeno odsustvo s rada nosiocu sindikalne funkcije i drugom sindikalnom predstavniku zbog obavljanja sindikalnih aktivnosti.
- (2) Nosiocima sindikalne funkcije u smislu stava (1) ovog člana smatraju se:
  - a) predsjednik Skupštine sindikata;
  - b) predsjednik i zamjenik predsjednika Sindikata;
  - c) predsjednik i članovi Upravnog odbora sindikata;
  - d) predsjednik i članovi Nadzornog odbora sindikata i
  - e) sekretar Sindikata.
- (3) Drugi sindikalni predstavnici su sindikalni povjerenici i stručna lica imenovana od strane ovlaštenih lica Sindikata u skladu sa statutom Sindikata.
- (4) Odsustvo predstavnika Sindikata iz stava (1) ovog člana odobrit će se na osnovu zvaničnog zahtjeva ovlaštenog lica Sindikata ili drugog odgovarajućeg akta.
- (5) Nosilac sindikalne funkcije, zbog obavljanja sindikalne aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene.
- (6) Dužnost Sindikata je da obavijesti poslodavca o izboru ili imenovanju zaposlenog na sindikalnu funkciju, na funkciju sindikalnog povjerenika ili drugu funkciju u organima Sindikata.

## **Član 44.**

### **(Zaštita prava)**

Nosiocu sindikalne funkcije i sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te funkcije, kao i nakon prestanka iste nije moguće:

- a) prekinuti radni odnos iz razloga obavljanja sindikalnih dužnosti ili

b) na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uslove rada i u odnosu na ostale zaposlene, iz razloga obavljanja sindikalnih dužnosti.

## **Član 45.**

### **(Prava na odsustvo po osnovu sindikalnih aktivnosti)**

Na zahtjev ovlaštenih predstavnika Sindikata, poslodavac će licima iz člana 42. ovog ugovora omogućiti obavljanje sindikalnih aktivnosti i to u trajanju:

- a) do 40 (četrdeset) radnih sati tokom jednog mjeseca - za predsjednika Sindikata i predsjednika Upravnog odbora;
- b) do 30 (trideset) radnih sati tokom jednog mjeseca - za predsjednika Skupštine, zamjenika predsjednika Sindikata, članove Upravnog odbora, predsjednika i članove Nadzornog odbora, sekretara i stručno lice;
- c) do 20 (dvadeset) radnih sati tokom jednog mjeseca - za sindikalnog povjerenika;
- d) do 20 (dvadeset) radnih sati tokom jednog mjeseca - za člana Sindikata koji se shodno ukazanoj potrebi sindikata, uz pismeno obrazloženje predsjednika Sindikata angažuje na izvršavanju sindikalnih aktivnosti.

## **Član 46.**

### **(Obaveze poslodavca)**

- (1) Na osnovu obrazloženog pismenog zahtjeva, poslodavac će primiti ovlaštenog predstavnika Sindikata najkasnije u roku od sedam dana od dana podnošenja zahtjeva za prijem.
- (2) Poslodavac će ovlaštenom predstavniku Sindikata omogućiti pristup radnim mjestima zaposlenih radi sagledavanja uslova rada i omogućiti mu uvid u podatke i dokumente koji se odnose na zaštitu na radu zaposlenih u skladu s propisima, vodeći računa da se ne remeti odvijanje redovnog procesa rada.

## **Član 47.**

### **(Nesmetan rad i uslovi za rad Sindikata)**

- (1) Poslodavac će za nesmetan rad Sindikata osigurati adekvatne uslove, koji uključuju:
  - a) prostoriju za rad svakog od reprezentativnih sindikata koji okuplja najmanje 500 članova;
  - b) odgovarajući prostor za održavanje većih sindikalnih sastanaka i opremu za rad (fax, telefon, internet, kopir aparat, papir i drugo);
  - c) nesmetanu distribuciju novina, letaka, brošura, peticija i drugog informativnog materijala Sindikata, kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama i drugim mjestima;
  - d) obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko platne liste zaposlenog člana Sindikata prilikom obračuna plaća i doznačavanje članarine na račun Sindikata, a na osnovu pisane izjave člana Sindikata, odnosno, po zaključenom ugovoru Sindikata s drugim pravnim i fizičkim licima.
- (2) Poslodavac može, u skladu s raspoloživim mogućnostima, omogućiti upotrebu službenih vozila shodno opravdanoj potrebi.
- (3) Članovi Sindikata u sindikalnim organizacijama imaju pravo održati sindikalni sastanak jednom u mjesecu ili po ukazanoj potrebi, tokom radnog dana i u radno vrijeme, vodeći računa da se sastanci organizuju u vrijeme i na način koji ne remeti redovan proces rada.



## **Član 48.**

### **(Konsultacije poslodavca i Sindikata)**

- (1) Prije donošenja općih akata kojima se uređuje radno-pravni status zaposlenih, poslodavac je dužan pribaviti i razmotriti mišljenje Sindikata i predočiti mu informacije od značaja za donošenje općeg akta i njegov utjecaj na položaj zaposlenih.
- (2) Općim aktima iz stava (1) ovoga člana smatraju se posebno akti o sljedećim pitanjima:
  - a) donošenje novih, te izmjeni i dopuni akata poslodavca kojima se regulišu prava iz rada i po osnovu rada zaposlenih,
  - b) reorganizaciji rada,
  - c) mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu zaposlenih,
  - d) donošenje odluke o rasporedu radnog vremena,
  - e) donošenje programa zbrinjavanja viška zaposlenih.
- (3) Sindikalni rukovodilac će se o dostavljenom prijedlogu odluka iz stava (1) ovog člana očitovati u roku osam dana.
- (4) Poslodavac je dužan, prije donošenja općih akata iz stava (1) ovoga člana, razmotriti dostavljene primjedbe Sindikata i u roku od 10 dana od dana prijema takvog akta obavijestiti Sindikat o stavovima po pitanju primjedbi Sindikata.

## **Član 49.**

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

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni rukovodilac ima pravo i obavezu posebno:

- a) učestvovati 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) stalno proširivati i unaprijeđivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način,
- g) staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje i
- h) svojom aktivnošću poticati zaposlene za rad na siguran način.

## **POGLAVLJE VIII. DINAMIKA KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA, TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA**

### **Član 50.**

#### **(Tumačenje i primjena Ugovora)**

- (1) Ugovorne strane će se u dobroj vjeri pridržavati odredaba ovog ugovora.
- (2) Za tumačenje odredbi i praćenje primjene Ugovora, ugovorne strane će imenovati zajedničku Komisiju, u roku od 30 dana od dana potpisivanja Ugovora.
- (3) Cilj osnivanja Komisije jeste pravilna i dosljedna primjena ovog ugovora, kao i unapređenje socijalnog dijaloga.
- (4) Komisija se sastoji od šest članova, od kojih svaka ugovorna strana imenuje po tri člana.

- (5) Komisija donosi Poslovnik o radu u kojem će se urediti i način izbora predsjednika Komisije.
- (6) Sve odluke Komisija donosi većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika Komisije.
- (7) Ugovorene strane su dužne da se pridržavaju datog tumačenja od strane Komisije.
- (8) Komisija će jednom u šest mjeseci informisati Vijeće ministara Bosne i Hercegovine i reprezentativne sindikate o stanju na području primjene ovog ugovora, s obzirom na poštivanje njegovih odredbi, a u cilju identifikacije eventualnih zapreka za ostvarivanje prava i dužnosti zaposlenih.
- (9) Ugovorne strane će razmotrit sve slučajeve kršenja ovog ugovora, radi prevencije mogućih sudskih sporova i odrediti mjere za njihovo provođenje.

#### **Član 51.**

##### **(Zaključenje i trajanje Kolektivnog ugovora)**

- (1) Smatra se da je ovaj ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.
- (2) Ovaj ugovor zaključuje se na period od tri godine i nastavlja se primjenjivati i nakon isteka tog perioda sve do zaključenja novog Kolektivnog ugovora.
- (3) Strane se obavezuju da će najkasnije šest mjeseci prije isteka ovog ugovora otpočeti pregovore o zaključenju novog Kolektivnog ugovora.
- (4) Zaposleni mogu pred Sudom Bosne i Hercegovine tražiti zaštitu prava koja su im zagantovana ovim kolektivnim ugovorom.

#### **Član 52.**

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

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

#### **Član 53.**

##### **(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.

#### **Član 54.**

##### **(Posebni kolektivni ugovori)**

Na osnovu ovog ugovora mogu se zaključiti posebni ugovori sa sindikatima kao potpisnicima ovog ugovora.

### **POGLAVLJE IX. ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Član 55.**

##### **(Pravo na tužbu)**

- (1) Sporovi u vezi primjene ovog ugovora, koji nisu riješeni dogovorom ili medijacijom, rješit će se u postupku pred Sudom Bosne i Hercegovine.
- (2) Spor pred Sudom Bosne i Hercegovine može se pokrenuti u roku od 30 dana, od dana nepostizanja dogovora iz stava (1) ovog člana.

## Član 56.

### (Usklađivanje podzakonskih akata)

(1) Vijeće ministara Bosne i Hercegovine će u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog ugovora, uskladiti podzakonske akte iz nadležnosti Vijeća ministara s odredbama ovog ugovora.

(2) Vijeće ministara Bosne i Hercegovine će, putem Ministarstva sigurnosti Bosne i Hercegovine, u roku od tri mjeseca pokrenuti postupak usklađivanja Zakona o policijskim službenicima Bosne i Hercegovine u pogledu ujednačavanja minimalnog broja dana godišnjeg odmora za policijske službenike, s konvencijama Međunarodne organizacije rada i drugim propisima koji regulišu minimalno trajanje godišnjeg odmora za zaposlene.

(3) Vijeće ministara Bosne i Hercegovine će u roku iz stava (1) ovog člana, zadužiti nadležne institucije da preispitaju podzakonske akte koji regulišu:

- a) naknadu za odvojen život i troškove smještaja, u odnosu opseg prava i lica koja ostvaruju to pravo;
- b) jubilarnu nagradu, u odnosu na njenu visinu i rokove i
- c) uslove i način korištenja godišnjeg odmora zaposlenih.

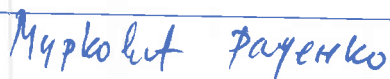
## Član 57.

### (Stupanje na snagu i objavljivanje)

Ovaj ugovor stupa na snagu danom potpisivanja od strane ugovornih strana i objavljuje se u „Službenom glasniku Bosne i Hercegovine“.

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

Radenko Mirković, predsjednik Sindikata



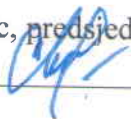
**Vijeće ministara Bosne i Hercegovine**

Borjana Krišto



**Sindikat Uprave za indirektno/neizravno oporezivanje**

Ana Mrnjavac, predsjednica Sindikata



**Savez sindikata policijskih organa u Bosni i Hercegovine**

Dragan Krvavac, predsjednik Sindikata

