

441

Na osnovu člana 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99 i 32/00) i člana 1. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 19/00), Sindikat građevinarstva i industrije građevinskog materijala u Federaciji Bosne i Hercegovine i Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, zaključuju

## **KOLEKTIVNI UGOVOR**

### **O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I ZAPOSLENIKA U OBLASTI GRAĐEVINARSTVA, INDUSTRIJE GRAĐEVINSKOG MATERIJALA I PROJEKTOVANJA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE**

#### **I - OPĆE ODREDBE**

##### **Član 1.**

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ugovor), uređuju se prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, između poslodavca s jedne strane i zaposlenika s druge strane za djelatnost:

#### **1. GRAĐEVINARSTVA:**

visokogradnja,

niskogradnja i hidrogradnja,

izgradnja saobraćajnica,

montažerski radovi,

instalaterski i završni radovi u građevinarstvu,

izolaterski radovi.

#### **2. INDUSTRIJE I PROIZVODNJE:**

iskop kamena, obrada i prerada od kamena,

iskop šljunka i pijeska i prerada od šljunka i pijeska,

proizvodnja kreča i gipsa,  
proizvodnja cementa,  
proizvodnja cigle i crijepa,  
proizvodnja betonskih prefabrikata (betonska galanterija),  
proizvodnja keramike,  
proizvodnja i ugradnja stakla.

### 3. PROJEKTNE I SRODNE USLUGE:

prostorno i urbanističko planiranje,  
projektovanje,  
inženjering,  
premjer zemljišta,  
ispitivanje građevinskog materijala,  
naučno-istraživački rad (instituti),  
geoistraživanje i druge skupine u skladu sa klasifikacijom djelatnosti.

#### Član 2.

Potpisnice ovog ugovora saglasne su da se ovaj ugovor primjenjuje u svim privrednim društvima (preduzećima) sa državnim, odnosno većinskim državnim kapitalom, na teritoriji Federacije BiH.

#### Član 3.

Pravilnikom o radu i ugovorom o radu ne može se utvrditi manji obim prava i obaveza od onih koji su utvrđeni ovim ugovorom.

#### Član 4.

Zaposlenici imaju pravo da se organizuju u Sindikat, te se u njega učlane u skladu sa Statutom i Pravilima ovog sindikata.

Niko nema pravo zabraniti organizovanje, rad i učlanjenje u Sindikat po slobodnoj volji zaposlenika.

## Član 5.

Ovaj ugovor obavezuje ugovorne strane da ga pravilno i vjerno poštuju i otklanjaju sve radnje koje onemogućavaju njegovo izvršenje.

## II - ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

### Član 6.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoju unutrašnju organizaciju, organizacione dijelove, strukturu i broj zaposlenika, te uslove koje zaposlenici moraju ispunjavati za rad na pojedinim poslovima, te je dužan o njima upoznati zaposlenika prije zaključivanja ugovora o radu.

### Član 7.

Pored općih uslova za zaključivanje ugovora o radu utvrđenih zakonom, mogu se aktom poslodavca utvrditi i posebni uslovi, kao što su:

školska sprema,

radno i stručno iskustvo,

određena specijalistička znanja,

psihološka i fizička sposobnost i

ostali uslovi koje propiše poslodavac.

### Član 8.

Zaposlenik koji ispunjava opće i posebne uslove za zasnivanje radnog odnosa ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog rase, boje, pola, jezika, vjere, nacije, socijalnog porijekla, pripadnosti ili nepripadnosti političkoj stranci ili sindikatu.

### Član 9.

Poslodavac koji ima zaposlenika na čekanju, ne može zaključiti ugovor o radu sa novim zaposlenikom, ukoliko unutar privrednog društva postoji zaposlenik na čekanju koji ispunjava opće i posebne uslove za obavljanje tih poslova, utvrđene pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

#### 1. Zaključivanje ugovora o radu

### Član 10.

Ugovorom o radu zasniva se radni odnos između poslodavca i zaposlenika.

#### Član 11.

Ugovor o radu zaključuje se sa svim zaposlenicima u pismenoj ili usmenoj formi bez obzira da li je radni odnos zasnovan na neodređeno ili određeno vrijeme, puno ili nepuno radno vrijeme ili je predviđen probni rad.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi i sa zaposlenikom koji se upućuje na rad u inostranstvo.

#### Član 12.

Ugovor o radu može da zaključi, svako lice koje je navršilo 15 godina života i koje ima opću zdravstvenu sposobnost, kao i invalidno lice koje je osposobljeno za obavljanje određenih poslova, i ima zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova.

#### Član 13.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa stranim državljaninom pod uslovima utvrđenim zakonom i ovim ugovorom.

#### Član 14.

Poslodavac može u toku radnog odnosa zaposlenika premjestiti na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnom iskustvu i u tom slučaju se sa zaposlenikom zaključuje novi ugovor o radu.

#### Član 15.

Ugovor o radu treba da sadrži bitne podatke navedene u Zakonu o radu.

#### Član 16.

Ukoliko se zaposlenik upućuje na rad u inostranstvo, ugovor o radu treba da sadrži pored podataka sadržanih u Zakonu o radu i sljedeće podatke:

trajanje rada u inostranstvu,

valutu u kojoj će se isplaćivati plaća i druga primanja u novcu i naturi, na koja zaposlenik ima pravo za vrijeme rada u inostranstvu,

terenski dodatak, naknada za topli obrok, naknada za prevoz,

vremenski period posjete porodici za vrijeme rada u inostranstvu,

uslovi vraćanja u zemlju i druge uslove vezane za zaštitu na radu i propise zemlje u koju je zaposlenik upućen.

Ugovor o radu zaključuje se prije odlaska zaposlenika u inostranstvo.

## 2. Probni rad

### Član 17.

Poslodavac može uvesti probni rad kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa za obavljanje određenih poslova.

Dužina probnog rada za obavljanje određenih poslova utvrđuje se ugovorom o radu, s tim da ne može trajati duže od šest mjeseci.

## III - OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

### Član 18.

Poslodavac će zaposleniku omogućiti da se u skladu sa potrebama poslova i vlastitim potrebama školuje, obrazuje, stručno i praktično osposobljava i usavršava za rad.

Zaposlenik je dužan da u skladu sa potrebama rada, dopunjava svoja znanja i stručnost, te da se školuje, obrazuje, osposobljava i usavršava za rad u skladu sa tehnološkim dostignućima.

Međusobna prava i obaveze između zaposlenika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuju se pravilnikom i ugovorom o radu.

## 1. Prijem pripravnika

### Član 19.

Poslodavac može lice koje se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovalo zaposliti kao pripravnika.

Osposobljavanje pripravnika, polaganje stručnog ispita i druga pitanja vezana za ovu materiju uređuju se pravilnikom o radu.

## 2. Volonterski rad

### Član 20.

Poslodavac je dužan sa zaposlenikom u svojstvu volontera zaključiti ugovor u pismenoj formi.

Poslodavac može pravilnikom o radu za lice koje je na volonterskom radu utvrditi naknade kao što su topli obrok, prevoz s posla i na posao i sl.

#### IV - RADNO VRIJEME

##### Član 21.

Puno vrijeme zaposlenika traje 40 sati sedmično.

O raspodjeli i preraspodjeli radnog vremena, zavisno od procesa rada, odlučuje poslodavac pravilnikom o radu ili odlukom u pismenoj formi.

##### Član 22.

Prekovremeni rad u privrednom društvu može trajati onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je i uveden u skladu sa zakonom.

##### Član 23.

U skladu sa uslovima i potrebama privrednog društva, a naročito radi povećanja proizvodnje i boljeg korištenja radnog vremena, većeg finansijskog efekta, sustizanja rokova i korištenja vremenskih pogodnosti - poslodavac može uvesti preraspodjelu radnog vremena.

Poslodavac može preraspodjeliti radno vrijeme tako da isto tokom jednog perioda traje duže ili kraće od punog radnog vremena.

Preraspodjela se može uvesti za period od šest mjeseci i za kalendarsku godinu.

Preraspodjela se može uvesti kako za privredno društvo u cjelini tako i za pojedine organizacione jedinice.

Preraspoređeno radno vrijeme nema karakter rada dužeg od punog radnog vremena.

##### Član 24.

Radno vrijeme za rad u inostranstvu usklađuje se sa radnim vremenom zemlje u koju se zaposlenik upućuje.

Preraspodjelu radnog vremena za zaposlenika upućenog na rad u inostranstvo, poslodavac utvrđuje pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

##### Član 25.

Poslodavac sa zaposlenikom može zaključiti ugovor o radu i za rad sa nepunim radnim vremenom.

Pravilnikom o radu poslodavac će odrediti poslove i uslove za koje se može predvidjeti rad sa nepunim radnim vremenom.

Zaposlenik sa nepunim radnim vremenom ostvaruje prava po osnovu rada u skladu sa odredbama Zakona o radu.

#### Član 26.

Zaposlenici koji rade na teškim i po zdravlje štetnim poslovima, imaju pravo na skraćeno radno vrijeme u skladu sa zakonom.

Pravilnikom o radu i ugovorom o radu, a u skladu sa Zakonom o radu, poslodavac će odrediti koji su to poslovi iz stava 1. ovog člana.

Skraćeno radno vrijeme izjednačeno je sa punim radnim vremenom i zaposlenik ostvaruje ista prava po osnovu rada kao da je radio puno radno vrijeme.

#### Član 27.

Prekovremeni rad se ne može uvesti zaposleniku:

mlađem od 18 godina,

invalidu koji radi kraće radno vrijeme od punog radnog vremena,

kojem bi se pogoršalo zdravstveno stanje ili ugrozio život.

Trudnica, majka, odnosno usvojlac sa djetetom do tri godine života i samohrani roditelj, odnosno usvojlac sa djetetom do 6 godina života, može raditi prekovremeno ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

### V - ODMORI I ODSUSTVA

#### 1. Odmori

#### Član 28.

Zaposleniku pripada pravo na dnevni odmor, sedmični odmor i godišnji odmor.

Trajanje odmora tokom dana, sedmičnog i godišnjeg odmora utvrđuje se pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

#### Član 29.

Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na 30 minuta odmora tokom dana.

Odmor u toku radnog dana ne uračunava se u radno vrijeme.

#### Član 30.

Zaposlenik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno, ako radi uzastopno dva radna dana.

Izuzetno, na sezonskim poslovima dnevni odmor zaposlenika može trajati najmanje 10 sati neprekidno ako radi uzastopno dva radna dana, a za maloljetne zaposlenike najmanje 12 sati neprekidno.

#### Član 31.

Zaposlenik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

#### Član 32.

Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 18 radnih dana.

Maloljetni zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

#### Član 33.

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

U slučaju da zaposlenik nije ispunio uslov iz stava 1. ovog člana, ima pravo na najmanje po 1 dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

#### Član 34.

Pravo na godišnji odmor duži od 18 radnih dana ostvaruje zaposlenik zavisno od dužine trajanja radnog staža, a koji ispunjava sljedeće kriterije:

do 5 godina staža, 2 radna dana,

od 5 do 10 godina staža, 3 radna dana,

od 10 do 15 godina staža, 5 radnih dana,



od 15 do 20 godina staća, 7 radnih dana,

od 20 do 30 godina staća, 9 radnih dana,

preko 30 godina staća, 12 radnih dana.

#### Član 35.

Zaposleniku, samohranom roditelju sa djecom do 7 godina života pripada pravo na dnevni godišnji odmor, najmanje 2 radna dana za svako dijete.

Zaposleniku invalidu sa preko 50% invalidnosti pripada pravo na uvećan godišnji odmor za još 3 radna dana.

Zaposleniku mlađem od 18 godina života uvećava se godišnji odmor za 7 radnih dana.

#### Član 36.

Godišnji odmor može trajati najduže 30 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

Izuzetno, zaposleniku koji radi na izuzetno teškim poslovima (teški i naporan rad, rad pod povećanim atmosferskim pritiskom, rad pod zemljom, rad u vodi, vlazi, rad pod kontinuiranim zračenjem, otrovnim gasovima, lakovima i isparavanjima, prašini, rad sa eksplozivnim sredstvima i sl.) pripada pravo na godišnji odmor u trajanju do 45 radnih dana.

#### Član 37.

Poslodavac na kraju kalendarske godine utvrđuje plan i program korištenja godišnjih odmora i prezentuje ga zaposlenicima.

Poslodavac će konsultovati Sindikat ili vijeće zaposlenika, te uzeti u obzir njihova mišljenja u vezi sa planom korištenja godišnjeg odmora za narednu kalendarsku godinu.

## 2. Odsustva sa rada

#### Član 38.

Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada uz naknadu plaće do 7 radnih dana u toku kalendarske godine - plaćeno odsustvo u slučaju:

zaključivanja braka zaposlenika,

rođenja djeteta,  
zaključivanja braka djeteta zaposlenika,  
smrti člana u□e porodice,  
te□ke bolesti člana porodice,  
selidbe u mjestu prebivali□ta,  
selidbe van mjesta prebivali□ta preko 50 km,  
selidbe u inostranstvo,  
u slučaju elementarne nepogode,  
u slučaju rastave braka.

Pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavac će utvrditi broj dana za pojedine slučajeve.

#### Član 39.

Za vrijeme □kolovanja uz rad, osposobljavanja ili usavr□avanja na koje je zaposlenik upućen od poslodavca ili uz njegovu saglasnost, zaposlenik ima pravo:

na plaćeno odsustvo radi pripremanja i polaganja ispita u srednjoj □koli u trajanju 5 radnih dana za svaki razred,

na plaćeno odsustvo radi pripremanja i polaganja ispita na vi□oj i visokoj □koli u trajanju od 7 radnih dana za svaku godinu □kolovanja.

#### Član 40.

Zaposleniku pripada pravo na plaćeno odsustvo sa rada radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, u skladu sa zakonom.

Zaposlenik je du□an obavijestiti poslodavca o kori□tenju odsustva iz stava 1. ovog člana.

#### Član 41.

Zaposleniku se mo□e, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo do 30 dana u slučajevima:

njege te□ko bolesnog člana porodice,

liječnja,

izgradnje ili popravke kuće (stana),

školovanja i obrazovanja,

učestvovanja u sportskim, kulturnim i drugim manifestacijama u zemlji i inostranstvu.

Za vrijeme trajanja neplaćenog odsustva, zaposleniku miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

## VI - ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

### Član 42.

Zaposlenik ima pravo na zaštitu na radu.

Poslodavac je obavezan upoznati zaposlenika sa mjerama lične i kolektivne zaštite, koje se koriste u privrednom društvu na pojedinim poslovima.

Poslodavac je obavezan obrazovati i usavršavati zaposlenika u vezi sa zaštitom na radu, protivpožarnom zaštitom i zaštitom zdravlja i sigurnosti.

Poslodavac je dužan lična i kolektivna sredstva, opremu i uređaje za rad redovno nabavljati, održavati i kontrolisati u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu.

Poslodavac je dužan posebnu pažnju posvetiti upoznavanju maloljetnih zaposlenika i žena sa mjerama zaštite na radu i pridržavati se Zakona o radu, ovog ugovora i Zakona o zaštiti na radu, mjera protivpožarne zaštite i obaveza u vezi sa ljekarskim pregledima zaposlenika koji obavljaju poslove na kojima su ljekarski pregledi obavezni.

Poslodavac je obavezan donijeti poseban akt koji uređuje mjesta i aktivnosti zaštite na radu, protivpožarne zaštite, sigurnosti i zdravstvene zaštite zaposlenika.

Poslodavac je dužan imati stručno lice za kontrolu, unapređenje i sprovođenje mjera zaštite na radu i protivpožarne zaštite.

### Član 43.

Zaposlenik je obavezan:

sprovoditi preventivne i naredene mjere zaštite na radu i protivpožarne zaštite,

upozoriti na nedostatak zaštitnih i preventivnih sredstava i odbiti posao koji će ugroziti materijalna dobra i prouzrokovati štetu po zdravlje i život ljudi.

#### Član 44.

Zaposlenik čini povredu na radu nesprovođenjem mjera iz oblasti zaštite na radu, protivpožarne zaštite, odbijanjem ljekarskih pregleda kao i nepridržavanjem mjera zdravstvene zaštite.

Ukoliko zaposlenik ošteti uređaje i zaštitnu opremu, takođe čini povredu na radu i dužan je poslodavcu nadoknaditi pričinjenu štetu.

#### Član 45.

Ukoliko poslodavac ne provede propisane mjere zaštite na radu i ne obezbijedi lična i kolektivna zaštitna sredstva, zaposlenik je dužan da ga upozori, te ukoliko poslodavac nedostatak na koji je upozoren ni tada ne otkloni, a zaposleniku prijete neposredna opasnost po život, ima pravo u skladu sa Zakonom o radu da odbije da radi i obavezu da o tome odmah obavijesti inspekciju rada kantona.

#### Član 46.

Zaposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme dok traje privremena nesposobnost za rad.

Zaposlenik koji je privremeno nesposoban za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, nakon liječenja ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad, ako je od strane ljekara utvrđena njegova potpuna sposobnost za rad.

### VII - PLAĆE I NAKNADE

#### Član 47.

Podaci o plaćama zaposlenika su javni.

Podaci o pojedinačnim isplatama nisu javni.

Plaća se isplaćuje u neto iznosu a obavezno obračunava u bruto iznosu.

Poslodavac je obavezan zaposleniku uručiti obračun plaće u pismenoj formi.

Bez saglasnosti zaposlenika poslodavac ne može uvesti ni jedan odbitak od plaće, po bilo čijem nalogu, izuzev onih koji su utvrđeni zakonom.

Zaposleniku se isplaćuje iznos plaće po odbitku obaveznih doprinosa i poreza na plaću, sudskih zabrana, računajući i one za koje je on dao svoju saglasnost (sindikalna članarina, kredit, kasa uzajamne pomoći i druge solidarne akcije).

Poslodavac je obavezan odbijati i uplaćivati sindikalnu članarinu članovima Sindikata u skladu sa odlukom Sindikata.

#### Član 48.

Osnovna plaća je najniži iznos (neto plaća) koji se zaposleniku isplaćuje za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće grupe složenosti, normalne uslove i rezultate rada.

Osnovna plaća utvrđuje se za svakog zaposlenika pojedinačno, zavisno od vrste i grupe složenosti poslova, njegovog doprinosa u radu, njegove sposobnosti u korištenju sredstava, alata i opreme, kvaliteta rada, te stručne spreme i stepena naučnog zvanja ili drugog službenog zvanja, utvrđenog zakonom, pravilnikom i ugovorom o radu.

Odnos između osnovice najniže i najviše vrednovanih poslova iznosi najmanje 1:4.

Svaka grupa poslova utvrđena je sa donjom granicom koeficijenta, tj. najnižim koeficijentom, kako slijedi:

I grupa složenosti poslova podrazumijeva jednostavne rutinske poslove sastavljene od manjeg broja različitih i kratkotrajnih operacija koje se obavljaju po jednostavnom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada.

Najniži koeficijent složenosti poslova je 1,00.

II grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove u proizvodnji, zajedničkim službama i upravi, koji se ponavljaju i izvode s jednostavnim i mehanizovanim sredstvima rada i bez njih. Ova grupa poslova ima u pravilu specifičnu organizaciju i podjelu rada.

Najniži koeficijent složenosti je 1,25.

III grupa podrazumijeva srednje složene poslove u proizvodnji, poslove s različitim mašinama, alatom i napravama, u stručnim službama, upravi i slično, na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova.

Najniži koeficijent složenosti je 1,60.

IV grupa podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove koji se obavljaju u proizvodnji sa različitim oruđima i napravama, poslove kod pripreme rada i pri

obezbjeđenju proizvodnje, poslovnih i odgovarajućih procesa, poslove za raspoređivanje i kontrolu rada, za pripremu materijala i alata za manje složenosti poslove.

Obavljanje ovih poslova zahtijeva razumijevanje uputstava iz pisanih, usmenih i grafičkih oblika i njihov prenos za rješavanje manje složenih, srednje složenih i složenih poslova.

Najniži koeficijent složenosti je 2.00.

V grupa poslova podrazumijeva složenije poslove koji zahtijevaju veći stepen samostalnosti u izvršavanju zadataka. To su poslovi sa raznovrsnim operacijama, sa različitim mašinama i sredstvima, uvođenje visoko mehanizovanih i automatizovanih sredstava nižeg stepena automatizacije i nadzor nad njima, poslovi organizovanja, vođenja, pripreme rada, posebni zadaci u oblasti usluga. Poslovi koji značajno utiču na radnu uspješnost kod drugih poslova i na uspješnost poslovanja.

Najniži koeficijent složenosti je 2,30.

VI grupa poslova podrazumijeva složene i specijalizirane poslove koji se izvode sa različitim mašinama i sredstvima, poslovi na pripremi, projektovanju, analiziranju i operativnom i stručnom vođenju radnih procesa, rukovođenju poslovanja jedinice, analitičkog proučavanja proizvodnje, specijalnih i administrativnih procesa, rukovanja procesom kontrole. Obavljane poslova traži samo smjernice za rad. Potrebno je teoretsko i praktično znanje za obavljanje poslova veće specijalnosti.

Najniži koeficijent složenosti je 2,65.

VII grupa poslova podrazumijeva složene i visokosložene raznovrsne operacije za koje je potrebno zaokruženo znanje i sposobnost sistematskog obrazovanja i naučnog rada, zaokruženo teoretsko i praktično znanje koje omogućava obavljanje vrlo složenih poslova, razumijevanje i objašnjenje stručnih rezimea i pronalazaka.

To su složeniji poslovi stručnog vođenja, pripreme, analize, kontrole organizacije poslovnog procesa. Postoji potreba za koordiniranje, rukovođenje, raspoređivanje, nadzor i savjetovanje u proizvodnom i poslovnom procesu. To su poslovi analize i promocije proizvoda na tržištu, samostalnog vođenja stručnih timova, samostalnog pripremanja odluka.

Najniži koeficijent složenosti je 3.00.

VIII grupa poslova podrazumijeva vrlo složene stručne poslove s potpunom složenosti samostalnog pripremanja odluka. Neophodno je specijalističko znanje, potrebno za izvođenje visoko stručnih i složenih poslova, za rad na

naučno- istraživačkim projektima, složenijim i vrlo složenim poslovima rukovođenja, raspoređivanja, kontrole i koordiniranja poslovnog procesa.

Najniži koeficijent složenosti je 3,40.

IX grupa poslova podrazumijeva visoko složene kreativne poslove na analitičkom proračunavanju, teoretsko i praktično znanje i sposobnosti koje omogućavaju nova saznanja na stručno složenim oblastima organizovanja, projektovanja i koordinacije privrednih i drugih poslovnih sistema, rješavanje najkomplikovanijih problema i oblikovanja modela za prenos teoretskih znanja i rješavanja u praksi.

Najniži koeficijent složenosti je 3,70.

X grupa poslova podrazumijeva najslabije poslove na organizovanju i učestvovanju u razvojnom i naučnom istraživanju, vođenju istraživačkih projekata i vođenju organizacionih jedinica za istraživanje, organizovanje i koordinaciju rada privrednog sistema.

Najniži koeficijent složenosti je 4,00.

#### Član 49.

Najniža plaća je osnovica za obračun osnovne plaće zaposlenika i ne može biti manja od 55% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Plaća se obavezno usklađuje sa rastom troškova života ukoliko oni rastu najmanje 5% u posljednja tri mjeseca.

#### Član 50.

Poslodavac će pri zaključivanju ugovora o radu priznati zaposleniku radom stečene kvalifikacije (interna kvalifikacija) kod raspoređivanja na određene poslove i svrstati ga u određenu grupu složenosti.

#### Član 51.

Poslodavac je obavezan zaposleniku isplatiti plaću za obavljene rad, u pravilu jedanput mjesečno. Periodi isplate plaće ne mogu biti duži od 30 dana.

#### Član 52.

Zaposlenik ima pravo na uvećanu osnovnu plaću zbog rada u otežanim uslovima:

najmanje 9% za te te uslove rada kao  to su: vremenski uticaj (ki a, snijeg, sunce), pra ina, vlaga, rad u tunelima, na mostovima, skelama, saobra ajnicama, fabrikama, halama, zaposlenik koji radi uz te te fizi ko i psihi ko optere enje u proizvodnji i od kojeg proizvodnja direktno zavisi;

najmanje 7% ako od njegovog anga ovanja zavisi odvijanje proizvodnje, kvalitet, rokovi, naplata, plasman, ugovori, projekti i drugo;

najmanje 5% ako njegov rad bitno ne uti e na proizvodnju,  iji su poslovi bitni i neophodni poslodavcu (zaposlenik koji radi na obradi podataka, informacija i sli no).

Zaposleniku koji radi na gradili tu van sjedi ta privrednog dru tva mogu se utvrditi i ve a prava od utvr enih u stavu 1. ovog  lana.

#### lan 53.

Zaposlenik ima pravo na uve anu pla u za:

prekovremeni rad, najmanje 50%,

rad u dane praznika koji su po zakonu neradni, 50%,

no ni rad, najmanje 30%,

rad na dan sedmi nog odmora, 20%,

rad u smjenama, 10%.

Dodaci iz stava 1. ovog  lana se me usobno ne isklju uju.

#### lan 54.

Osnovna pla a zaposlenika uve ava se za svaku godinu penzijskog stra a, najmanje za 0,6%, s tim da ukupno pove anje ne mo e biti ve e od 20%.

#### lan 55.

Poslodavac koji ostvaruje dobit, mo e nagraditi zaposlenika iz dobiti, a u cilju postizanja ve ih rezultata rada, u tete, racionalizacije, kvaliteta, rokova, prodaje na tr i tu i drugo.

Nagrade ove vrste su javne i sadr e obrazlo enje povodom  ega se daju.

Naknada pla e iz dobiti ispla uje se u novcu, dionicama ili naturi.



#### Član 56.

Zaposleniku pripada naknada plaće za vrijeme prekida rada za koji zaposlenik nije kriv u visini najniže plaće utvrđene u članu 49. ovog ugovora.

#### Član 57.

Zaposlenik ima pravo na punu plaću u vrijeme:

praznika,

godišnjeg odmora,

čekanja posla za koji zaposlenik nije kriv,

i stručnog usavršavanja u slučajevima utvrđenim ovim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

#### Član 58.

Plata pripravnika iznosi najmanje 70% osnovne plaće stepena zvanja za koje se zaposlenik osposobljava.

#### Član 59.

Zaposlenik sa promjenjenom radnom sposobnošću ostvaruje pravo na naknadu plaće u skladu sa zakonom.

#### Član 60.

Učenicima i studentima na obaveznom praktičnom radu i praksi kod poslodavca pripada naknada ako je utvrdi poslodavac pravilnikom o radu.

#### Član 61.

Zaposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora, u visini od najmanje 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Pravo na regres zaposlenik ostvaruje u privrednom društvu u kojem je ostvario pravo na godišnji odmor.

Regres se ostvaruje u mjesecu u kojem zaposlenik koristi godišnji odmor.

#### Član 62.

Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini tri prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

#### Član 63.

Ukoliko zaposlenik pravo na otpremninu ostvaruje po osnovu prestanka ugovora o radu, odnosno skidanja sa liste čekanja, otpremnina se isplaćuje u skladu sa Zakonom o radu.

Otpremnina se isplaćuje u novcu ili na drugi način prema dogovoru zaposlenika i poslodavca.

#### Član 64.

Zaposlenik ima pravo na ishranu u toku rada (topli obrok).

Ukoliko se ishrana ne obezbjeđuje kod poslodavca, zaposleniku se obezbjeđuje mjesečna naknada u iznosu od najmanje 25% prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

#### Član 65.

Pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu poslodavac je dužan utvrditi naknadu troškova prevoza zaposlenika na posao i sa posla, u visini cijene prevoza na navedenoj relaciji.

Ukoliko je poslodavac obezbijedio vlastiti prevoz, zaposlenik nema pravo na naknadu za prevoz.

#### Član 66.

Zaposlenik ima pravo na terenski dodatak kao naknadu za povećane troškove života za vrijeme rada van mjesta zaposlenja.

Naknada za rad na terenu utvrđuje se zavisno od mjesta boravka (smještaj, ishrana i drugo) u jednakom iznosu za sve zaposlenike, s tim da taj iznos ne može biti manji od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.

Kada poslodavac obezbijedi smještaj i ishranu, zaposlenik je dužan isti koristiti, i tada mu ne pripada terenski dodatak.

Zaposlenik ima pravo na priznavanje troškova prevoza prilikom odlaska na teren i povratka u mjesto boravka sa terena, jednom u mjesecu.

Naknada za rad na terenu, kao i troškovi prevoza, isplaćuju se prvog dana za tekući mjesec rada na terenu.

#### Član 67.

Zaposlenik nema pravo na terenski dodatak:

ako se svakodnevno vraća u mjesto boravka,

ako je neopravdano izostao s posla,

ako je bio na terenu, a koristio godišnji odmor,

ako je na bolovanju ili drugom odsustvu.

#### Član 68.

Zaposlenik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu.

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

Putni troškovi obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela "de-lux" kategorije.

Dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo isplaćuje se na način propisan za organe uprave, u visini koja je propisana za zemlju u koju se putuje.

#### Član 69.

Zaposleniku koji je privremeno raspoređen ili upućen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice pripada pravo na mjesečnu naknadu troškova zbog odvojenog života od porodice.

Naknada za odvojeni život iznosi 70% prosječne mjesečne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

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

#### Član 70.

Ukoliko zaposlenik ima odobrenje za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini 20% cijene litra benzina koji troši po jednom kilometru.

#### Član 71.

Zaposlenik i njegova porodica imaju pravo na solidarnu pomoć u slučaju:

smrti zaposlenika, u visini 3 prosječne plaće,

smrti ili teške invalidnosti člana zaposlenikove porodice, 2 prosječne plaće,

teške bolesti zaposlenika, duže od 90 dana radi nabavke pomagala i drugih medicinskih usluga, 2 prosječne plaće.

Članom uke porodice u smislu stava 1. ovog člana smatraju se: supružnici, odnosno vanbračni supružnici, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojlac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

#### Član 72.

Poslodavac može nagraditi zaposlenika za neprekidni rad:

10 godina radnog staža, najmanje 30% zaposlenikove plaće,

20 godina radnog staža, najmanje 50% zaposlenikove plaće,

30 godina radnog staža, najmanje 70% zaposlenikove plaće,

35 - 40 godina radnog staža, 100% zaposlenikove plaće.

#### Član 73.

Poslodavac može jednom u toku kalendarske godine zaposlenikovom djetetu do najmanje 7 godina starosti, obezbijediti poklon prema mogućnostima.

#### Član 74.

Poslodavac ne može bez saglasnosti zaposlenika svoje potraživanje naplatiti iz njegove plaće ili njenog dijela, niti zbog svojih potraživanja osporiti plaću zaposleniku.

Zaposleniku se prisilno može obustaviti najviše jedna polovina plaće, radi ispunjenja zakonskih obaveza izdržavanja, a za ostale obaveze jedna trećina plaće.

## VIII - IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

### Član 75.

Poslodavac i zaposlenik su obavezni prije tehničkog unapređenja ili patenta i u tede zaključiti ugovor i utvrditi sve pojedinosti vezane za implementaciju i naknadu za tehničko unapređenje.

## IX - NAKNADA štETE

### Član 76.

Kada zaposlenik ili više njih napravi ili prouzrokuje štetu namjerno ili iz krajnje nepažnje tokom rada, dužan je istu nadoknaditi. Zaposlenik će nadoknaditi pričinjenu štetu poslodavcu ili trećem licu radeći za poslodavca.

Stvarni iznos prouzrokovane štete utvrđuju stručna i neutralna lica.

Šteta se može naknaditi sporazumno u ratama, s tim da mjesečni iznos rate ne može prelaziti jednu trećinu zaposlenikove plaće.

Poslodavac i zaposlenik mogu sporazumno postići dogovor o naknadi štete ili oslobođenju od naknade djelimično ili potpuno.

### Član 77.

Poslodavac je obavezan naknaditi štetu zaposleniku ukoliko je ovaj pretrpi pri radu za poslodavca u slučaju da koristi svoj alat, opremu, mašine i druge uređaje.

Ako zaposlenik pretrpi povredu na radu ili u vezi sa radom (povreda, teška povreda, invalidnost, trajna invalidnost ili nesposobnost za rad), poslodavac je obavezan naknaditi štetu u skladu sa zakonom.

Pojedinosti u vezi sa štetama poslodavac će urediti pravilnikom o radu.

## X - PRESTANAK UGOVORA O RADU

### Član 78.

Ugovor o radu prestaje na način utvrđen Zakonom o radu.

### Član 79.

Ugovor o radu se može otkazati:

prestankom potrebe za obavljanjem posla zbog iznenad- nog poremećaja na tržištu, nemogućnosti obezbjeđenja posla, nemogućnosti nabavke materijala, organizacionih i finansijskih poremećaja duže vrijeme,

kršenjem radnih obaveza zaposlenika iz pravilnika i ugovora o radu.

#### Član 80.

Poslodavac je obavezan pismeno upozoriti zaposlenika o njegovom ponašanju i kršenju radnih obaveza iz pravilnika i ugovora o radu i ukazati na mogućnost otkaza.

Poslodavac je dužan zaposleniku uručiti otkaz u pismenoj formi, u skladu sa zakonom i pravilnikom o radu, uz navođenje razloga za davanje otkaza.

Poslodavac je obavezan omogućiti zaposleniku da iznese svoju odbranu.

#### Član 81.

Ukoliko ugovor o radu prestaje otkazom od strane poslodavca, otkazni rok traje 14 dana do 6 mjeseci.

#### Član 82.

Poslodavac koji zapošljava više od 15 zaposlenika, a koji u periodu od 6 mjeseci ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga, otkaze ugovor o radu najmanje petorici zaposlenika, dužan je izraditi program zbrinjavanja više zaposlenika.

Poslodavac je obavezan program iz stava 1. ovog člana dostaviti i o njemu se konsultovati sa vijećem zaposlenika ili Sindikatom.

### XI - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

#### Član 83.

O pravima i obavezama zaposlenika u skladu sa Zakonom o radu i ovim ugovorom odlučuje poslodavac ili drugo ovlašteno lice.

#### Član 84.

Zaposlenik svoja pojedinačna prava iz radnog odnosa ostvaruje putem vijeća zaposlenika, Sindikata i nadležnog suda.

#### Član 85.

Zaposlenik je dužan da disciplinovano, odgovorno, kvalitetno i na vrijeme izvršava svoje poslove na kojima radi u duhu poslovnog morala, pravila struke i profesionalne odgovornosti i da povjerena sredstva, imovinu, alat i opremu kojom rukuje čuva od oštećenja i havarija.

## XII - PRAVILNIK O RADU

### Član 86.

Poslodavac koji zapošljava više od 15 zaposlenika dužan je u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom donijeti pravilnik o radu.

Prilikom donošenja pravilnika o radu poslodavac se obavezno konsultuje sa vijećem zaposlenika, odnosno Sindikatom.

Poslodavac koji ima manje od 15 zaposlenika zaključuje sa njima ugovore o radu, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Sindikalni povjerenik (Sindikat) i vijeće zaposlenika mogu osporiti pravilnik o radu i ugovor o radu ako isti nisu u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

## XIII - UČEŠĆE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU - VIJEĆA ZAPOSLENIKA

### Član 87.

Zaposlenici učestvuju u donošenju odluka od interesa za radnu i socijalnu sredinu putem vijeća zaposlenika, kod poslodavca koji redovno zapošljava najmanje 15 zaposlenika.

Vijeće zaposlenika se formira na zahtjev 20% zaposlenika ili Sindikata.

## XIV - MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

### Član 88.

U slučaju spora nastalog između potpisnika ovog ugovora, ako između njih nije dogovoren način mirnog rješavanja spora, sprovodi se postupak mirenja od strane mirovnog vijeća, u skladu sa Zakonom o radu.

Mirovno vijeće može se formirati za teritoriju Federacije BiH, odnosno područje kantona.

Mirovno vijeće za teritoriju Federacije BiH sastoji se od tri člana, i to: predstavnika poslodavca, Sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu sa liste koju utvrđuje federalni ministar u oblasti za koju se zaključuje ovaj ugovor.

Mirovno vijeće formira se za period primjene ovog ugovora.

#### Član 89.

Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i dejstvo ovog ugovora.

#### Član 90.

Rješavanje kolektivnog radnog spora, strane u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži.

Za sprovođenje arbitražnog postupka formira se arbitražno vijeće koje broji pet arbitara.

Svaka ugovorna strana imenuje po dva arbitra a petog nezavisnog člana biraju sporazumno iz reda uglednih stručnjaka iz oblasti koja je predmet spora.

#### Član 91.

Arbitražna odluka je konačna i ima snagu ovog ugovora.

### XV - USLOVI ZA RAD SINDIKATA

#### Član 93.

Radi zaštite ekonomskih i socijalnih prava i interesa, zaposleni imaju pravo organizovati sindikalnu organizaciju ili drugi oblik sindikalnog organizovanja kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad i sindikalno organizovanje zaposlenih.

Sindikat se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi, a poslodavac iste respektovati u skladu sa ratifikovanim konvencijama, zakonom i ovim ugovorom.

#### Član 94.

Poslodavac se obavezuje da će prema svojim mogućnostima uvažavati potrebe Sindikata u vezi sa:

prostorom za rad i održavanje sastanaka sindikalne organizacije i njenih organa,

korištenjem telefona, telefaksa, aparata za umnožavanje i drugih tehničkih sredstava neophodnih za sprovođenje sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava zaposlenika,



obračunom i doznačavanjem sindikalne članarine,

naknadom plaće sindikalnom povjereniku za vrijeme provedeno u obavljanju sindikalnih aktivnosti.

#### Član 95.

Sindikalni povjerenik obavlja svoje aktivnosti u radnom vremenu i prima naknadu plaće u skladu sa ovim ugovorom i ugovorom o radu.

Poslodavac se obavezuje osigurati naknadu plaće u punom iznosu najviše jednom glavnom sindikalnom povjereniku kada ovaj predstavlja više od 500 zaposlenih članova sindikalne organizacije.

Poslodavac i sindikat će posebnim sporazumom utvrditi broj sindikalnih povjerenika sa pravom na rad do četiri sata sedmično radi obavljanja sindikalnih aktivnosti na teret sindikalne organizacije, zavisno od broja članova sindikalne organizacije i oblika organizovanja njenih aktivnosti, tehničko-tehnološke organizacije rada i materijalnih mogućnosti poslodavca.

Poslodavac će obezbijediti naknadu plaće za vrijeme najviše do sedam dana u kalendarskoj godini, provedeno na obrazovanju i osposobljavanju sindikalnog povjerenika za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

#### Član 96.

Poslodavac je dužan Sindikatu obezbijediti potrebne informacije o pitanjima iz ovog ugovora i drugim pitanjima koja bitno utiču na socijalno-ekonomski položaj zaposlenika.

Sindikat u privrednom društvu djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima i uputstvima.

Za vrijeme trajanja mandata i rada u Sindikatu, zaposleniku se ne može otkazati ugovor o radu, bez prethodne saglasnosti Sindikata, izuzev ako je grubo prekršio Zakon o radu, ovaj ugovor ili nedopušteno prekoračio sindikalna pravila.

#### XVI - STRAJK

#### Član 97.

U skladu sa odredbama Zakona o radu, Zakona o strajku, a na osnovu sindikalnih prava o strajku, Sindikat ima pravo pozvati na strajk i sprovesti ga u cilju zaštite socijalnih i ekonomskih prava i interesa svojih članova.

Prije poziva na □trajk Sindikat će iskoristiti druge metode kao □to su dijalog i pregovori.

Pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili statutom dru□tva, poslodavac će utvrditi minimum neophodnih poslova koji se ne mogu prekidati za vrijeme □trajka.

Za vrijeme □trajka članovi Sindikata ostvaruju prava iz pravilnika i ugovora o radu.

Član sindikata koji ne poštuje pravila i upute Sindikata o □trajku i odredbe ovog ugovora, neće imati za□itu Sindikata.

#### Član 98.

Organizovanje i uče□će u □trajku na način utvrđen zakonom i Pravilima sindikata ne predstavlja povredu radne obaveze i ne može biti osnov za utvrđivanje bilo kakve odgovornosti niti za prestanak radnog odnosa.

### XVII - PRELAZNE I ZAVR□NE ODREDBE

#### Član 99.

Za ostvarivanje prava i obaveza poslodavca i zaposlenika, koja nisu regulisana ovim ugovorom, primjenjuje se Zakon o radu.

#### Član 100.

Tumačenje, primjena i sprovođenje ovog ugovora u nadležnosti je zajedničke komisije, koju sporazumno osnivaju potpisnici ovog ugovora.

#### Član 101.

Ovaj ugovor registruje se kod nadležnog organa uprave za poslove socijalne politike, raseljenih osoba i izbjeglica u Federaciji Bosne i Hercegovine, a nakon njegovog objavljivanja.

#### Član 102.

Ovaj ugovor va□i godinu dana od dana početka njegove primjene.

#### Član 103.

Ovaj ugovor objavljuje se u "Slu□benim novinama Federacije BiH" i stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

---

Broj 07-159/2000 25. oktobra 2000. godine Sarajevo

---

Broj 13-02-3894-3/99 25. oktobra 2000. godine Sarajevo

---

Sindikata građevinarstva i industrije građevinskog materijala Federacije BiH  
Predsjednik □ Šaban Kadirić, s. r.

---

Federalno ministarstvo energije, rudarstva i industrije Ministar Mirsad Salkić, s. r.