

NACRT

Na osnovu člana 137. stav 2., člana 138. stav 1. i člana 182. stav 1. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/2016, 89/2018, 44/2022 i 39/2024), Vlada Federacije BiH i Udruženje poslodavaca Federacije BiH, na strani poslodavaca u Federaciji BiH i Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine, na strani radnika u Federaciji Bosne i Hercegovine zaključuju

OPĆI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA TERITORIJU FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

I - OPĆE ODREDBE

Član 1. (Predmet)

Općim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ovim ugovorom) uređuju se: opća pitanja, odmori i plaćeno odsustvo, plaće i naknade, zaključivanje i sadržaj granskih kolektivnih ugovora, pravila o postupku kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova, postupak raskidanja ovog ugovora, trajanje i važenje ovog ugovora, djelovanje i uslovi rada sindikata, štrajk i prelazne i završne odredbe.

Član 2. (Teritorija i subjekti na koje se primjenjuje ugovor)

- (1) Ovaj ugovor zaključuje se i primjenjuje na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine u skladu sa odredbama Zakona o radu Federacije BiH i drugim pozitivnim propisima.
- (2) Ovaj ugovor obavezujući je za sve radnike i poslodavce na teritoriji Federacije BiH bez obzira na vrstu kapitala.

Član 3. (Primjena najpovoljnijeg prava)

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu ili drugim zakonima koji definišu radno-pravne odnose, ovim ugovorom, granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom na nivou kantona, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Član 4. (Rješavanje sporova)

- (1) Potpisnici ovog ugovora obavezni su u međusobnim odnosima postupati u dobroj vjeri, uz poštivanje integriteta i prava druge strane.
- (2) Sporovi koji nastanu u vezi s primjenom ovog ugovora prvenstveno se rješavaju dogovorom i mirnim rješavanjem spora u skladu sa posebnim zakonom.
- (3) Ako se spor ne može riješiti u smislu stava (2) ovog člana na zadovoljavajući način, svaka strana zadržava pravo da pokrene postupak pred nadležnim sudom.

Član 5.
(Načelo jednakog postupanja i zabrane diskriminacije)

- (1) Poslodavac je dužan svim radnicima isplatiti jednaku platu za rad jednake vrijednosti, bez obzira na spol, rasu, boju kože, nacionalnu i socijalnu pripadnost, vjeroispovijest, političko ili drugo uvjerenje, imovinsko stanje, rođenje, dob, invaliditet ili bilo koje svojstvo lične prirode.
- (2) Zabranjeno je svako stavljanje radnika u nepovoljniji položaj zbog njegovog članstva u sindikatu, sindikalnog djelovanja ili odbijanja u članjenja u sindikat.

Član 6.
(Dostupnost propisa)

- (1) Poslodavac je obavezan da radniku, prije početka rada, omogući upoznavanje sa propisima koji uređuju radne odnose, organizaciju rada i zaštitu na radu.
- (2) Poslodavac je dužan da pojedinačni kolektivni ugovor (ako postoji), pravilnik o radu (osim poslodavaca koji na osnovu člana 118. Zakona o radu, nisu obavezni donositi pravilnik o radu), pravilnik o zaštiti na radu, kao i druge akte kojima se uređuju radni odnosi, organizacija rada i zaštita na radu učini dostupnim radniku, te da mu omogući uvid u iste na njegov zahtjev.

II - ODMORI I ODSUSTVA

Član 7.
(Odmor u toku radnog vremena)

- (1) Radnik koji radi duže od šest sati dnevno ima svakog dana pravo na odmor od 30 minuta, čiji raspored određuje poslodavac pravilnikom o radu i ugovorom o radu i koji se računa u radno vrijeme.
- (2) Radnik koji radi 12 sati dnevno, u skladu sa preraspodjelom radnog vremena ili drugim propisom utvrđenim rasporedom rada, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta, a koji se u ovisnosti od prirode posla ili uz saglasnost radnika može koristiti u dva dijela s tim da nijedan dio ne može biti kraći od 15 minuta.

Član 8.
(Dnevni i sedmični odmor)

- (1) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Na sezonskim poslovima, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana može biti najmanje 10 sati neprekidno, a za maloljetne radnike najmanje 12 sati neprekidno.
- (3) Sedmični odmor traje najmanje 24 sata neprekidno.
- (4) Ako je neophodno da radnik radi na dan svog sedmičnog odmora, mora mu se osigurati jedan radni dan odmora u periodu određenom prema dogovoru između poslodavca i radnika, a najkasnije u roku od 60 dana od dana kada je radnik radio na dan sedmičnog odmora.

Član 9.
(Godišnji odmor)

- (1) Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana. Izuzetno, godišnji odmor može da traje i duže od 30 radnih dana, ukoliko je to uređeno kolektivnim ugovorom, a prema prirodi posla i uvjetima rada.

- (2) Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.
- (3) Radnik koji radi na poslovima koji podrazumijevaju otežane uvjete rada ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 23 radna dana. Način korištenja ovog prava biće utvrđen Pravilnikom o radu i drugim aktima poslodavca.
- (4) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom za područje jednog ili više kantona, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu tako da se na minimum dana iz stava (1) ovog člana dodaje broj dana za radni staž i druge uslove.
- (5) Pored godišnjeg odmora utvrđenog stavom (1) ovog člana u minimalnom trajanju, poslodavac je obavezan radnicima omogućiti dodatno korištenje godišnjeg odmora u trajanju do 3 dana u skladu sa Zakonom o pravima demobiliziranih boraca i članova njihovih porodica.

Član 10. (Odsustva)

Radnik ostvaruje pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo u skladu sa zakonom, ovim ugovorom, granskim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

III - PLATE I NAKNADE

Plata

Član 11. (Najniža satnica)

- (1) Najnižu satnicu utvrđuje Ekonomsko-socijalno vijeće za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine u neto iznosu, najkasnije do 1. decembra tekuće godine, za narednu godinu.
- (2) Prilikom utvrđivanja najniže satnice uzimaju se u obzir kretanja bruto domaćeg proizvoda (GDP) i inflacije.
- (3) Ukoliko se u roku iz stava (1) ovog člana ne postigne dogovor o najnižoj satnici, Vlada Federacije BiH će utvrditi najnižu satnicu za narednu godinu u iznosu od 0,44% prosječne mjesečne plate isplaćene u Federaciji BiH u periodu januar-septembar tekuće godine, prema podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (4) Najniža satnica za 2026. godinu, nakon oporezivanja, ne može biti manja od 7 KM po satu.
- (5) Utvrđeni iznos iz stava (4) uvećava se za doprinose na platu i iz plate, u skladu sa posebnim propisima.

Član 12. (Najniža plata)

- (1) Najniža plata utvrđuje se tako što se najniža satnica, usaglašena između socijalnih partnera, množi sa brojem sati u fondu rada za odgovarajući mjesec.
- (2) Na iznos utvrđen u stavu (1) dodaju se doprinosi na platu i iz plate, u skladu sa posebnim propisima.
- (3) Poslodavac ne može radniku isplatiti platu u manjem iznosu od iznosa utvrđenog u stavu (1) ovog člana, za ostvareni puni fond sati rada.
- (4) Poslodavac ne može radniku obračunati niti isplatiti platu u iznosu manjem od iznosa određenog kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

- (5) Najniža plata je najniži neto iznos koji poslodavac može isplatiti radniku za najjednostavnije poslove.

Član 13. (Osnovna plata)

- (1) Osnovna plata je novčani iznos koji je poslodavac dužan isplatiti radniku uz obavezu uplate i poreza i doprinosa na isplaćenu platu za rad sa punim radnim vremenom i u uobičajenim uvjetima rada, za odgovarajući posao, u skladu sa posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom kantona, granskim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Elementi za utvrđivanje osnovne plate, kao i dijela plate po osnovu radnog učinka, utvrđuju se granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom za područje jednog ili više kantona, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, kod poslodavaca koji, na osnovu člana 118. Zakona o radu, nisu obavezni donositi pravilnik o radu.

Član 14. (Pravo na povećanje plate)

- (1) Radnik ima pravo na uvećanu platu u sljedećim slučajevima:
- za prekovremeni rad – najmanje 55% uvećanja na neto satnicu;
 - za noćni rad – najmanje 55% uvećanja na neto satnicu;
 - za rad na dan sedmičnog odmora – najmanje 30% uvećanja na neto satnicu;
 - za rad u dane praznika koji su zakonom utvrđeni kao državni praznici – najmanje 60% uvećanja na neto satnicu.
- (2) Neto satnica iz prethodnog stava predstavlja satnicu utvrđenu ugovorom o radu ili drugim aktom poslodavca, u koju nisu uračunati porezi na dohodak niti doprinosi iz plate, u skladu sa posebnim propisima.
- (3) Dodaci na platu se međusobno kumuliraju i ne isključuju.
- (4) Ugovorne strane koje zaključuju granski kolektivni ugovor, kolektivni ugovor za područje jednog ili više kantona ili pojedinačni kolektivni ugovor mogu ugovoriti veće iznose uvećanja plata po osnovima iz stava (1) ovog člana, dok su poslodavci dužni pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu utvrditi apsolutni iznos uvećanja plate u odnosu na kolektivni ugovor koji se primjenjuje na radnika.

Član 15. (Obračun plaće)

- (1) Poslodavac je dužan radniku uručiti obračunsku listu za platu do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plate.
- (2) Obračunska lista treba da sadrži:
- a. podatke o poslodavcu (poslovno ime poslodavca, adresu i sjedište poslodavca, jedinstveni identifikacioni broj poslodavca, naziv banke i broj računa poslodavca);
 - b. podatke o radniku (ime i prezime radnika, naziv radnog mjesta, godine radnog staža, naziv banke i broj računa na koji se isplaćuje plata, odnosno naknada plate);
 - c. podatke o periodu na koji se odnosi obračun plate, mjesec, odnosno period na koji se odnosi obračun plate, odnosno naknada plate;
 - d. podatke potrebne za obračun plate i naknade plate: (fond sati za obračunuski mjesec, visinu satnice, plaćene i neplaćene sate, bruto iznos osnovne plate sa prikazanim doprinosima na platu i iz plate i - neto iznos nakon odbitaka, dodaci na platu, visina naknade za topli obrok, visina naknade za prevoz);
 - e. rok određen za isplatu plate, odnosno naknadu plate;
 - f. potpis ovlaštenog lica i pečat poslodavca.

Član 16.
(Pravo na povećanje plate po osnovu minulog rada)

- (1) Osnovna plata zaposlenog povećava se za 0,6% za svaku navršenu godinu radnog staža kod poslodavca sa kojim je zaključen ugovor o radu, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 24%.
- (2) Pod radnim stažom iz stava (1) ovog člana podrazumijeva se i staž ostvaren kod istog poslodavca u slučaju promjene pravnog oblika privrednog subjekta (npr. prodaja, nasljeđivanje, spajanje, pripajanje ili promjena oblika društva).
- (3) Za zaposlene u državnim organima i javnim ustanovama, koji po odluci nadležnog organa prelaze iz jednog organa, ustanove ili institucije u drugi, usljed spajanja, pripajanja ili promjene oblika i premještaja radnika, pravo na povećanje plate po osnovu minulog rada iz stava (1) ovoga člana uređuje se granskim kolektivnim ugovorima.

Član 17.
(Uvećanje plate za otežane uvjete rada)

- (1) Radnik ima pravo na uvećanu platu za rad u otežanim uvjetima (rad na otvorenom u ekstremnim vremenskim prilikama, rad u buci, prašini, vlazi, na visini, u zatvorenim prostorima s nedostatkom svjetla ili zraka, te drugi uvjeti koji bitno otežavaju obavljanje posla).
- (2) Uvećanje plate za otežane uvjete rada iznosi najmanje 15% od osnovne plate radnika, a tačan postotak se utvrđuje prema težini uvjeta rada granskim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Neoporezive naknade

Član 18.
(Naknada za ishranu – topli obrok)

- (1) Poslodavac je obavezan radniku osigurati ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).
- (2) Ukoliko poslodavac ne osigura ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu najmanje od 1,0% prosječne neto plate isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku izuzev u slučajevima gdje je stečeno pravo po granskom kolektivnom ugovoru već u primjeni, uzima se pravo koje je povoljnije za radnika.
- (3) Izuzetno, ukoliko poslodavac osigura ishranu u toku radnog vremena ili ukoliko poslodavac ishranu i naknadu za topli obrok kombinuje, vrijednost ishrane, odnosno ishrane i naknade na dnevnom nivou mora biti u ukupnoj vrijednosti utvrđenoj u stavu 2. ovog člana.
- (4) U slučaju izmjene propisa kojima se uređuje materija naknade za ishranu, ugovorne strane će bez odlaganja pokrenuti postupak izmjene ovog člana ugovora, radi usklađivanja sa važećim propisima.

Član 19.
(Naknada troškova prevoza)

- (1) Poslodavac je dužan radniku koji stanuje na udaljenosti većoj od 2 km od mjesta rada nadoknaditi troškove prevoza za dolazak na posao i povratak s posla.
- (2) Naknada se isplaćuje u visini stvarnih troškova javnog prevoza (mjesečna karta, pojedinačne karte) ili, gdje nije organizovan gradski prevoz, u paušalnom iznosu (pređene kilometraže) ako se radnik koristi vlastitim prevoznim sredstvom, a visinu naknade utvrđuje poslodavac u skladu s važećim propisima.

- (3) Naknada za prevoz isplaćuje se zajedno s platom, najkasnije do kraja tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Član 20.
(Naknada za službeni put)

- (1) Radniku pripada naknada za službeni put i to: dnevnicu, troškovi prijevoza, troškovi upotrebe privatnog automobila u službene svrhe, prenoćište koje je u kategoriji hotela sa najmanje tri zvjezdice, te druge troškove po osnovu dostavljenih računa na način i u visini utvrđenoj granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom za područje jednog ili više kantona, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim općim aktom poslodavca.
- (2) Dnevnice i naknada za ishranu se međusobno ne isključuju.

Član 21.
(Naknada za godišnji odmor - regres)

Radniku pripada pravo na regres za godišnji odmor u visini najmanje 50% od prosječne neto plate isplaćene u Federaciji BiH u posljednja tri mjeseca prije isplate prema podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Naknade za plaćeno odsustvo

Član 22.
(Pravo na naknadu plate)

Radnik ima pravo na naknadu plate kada je odsutan s posla iz opravdanih razloga i to:

- za vrijeme prekida rada koji nije uzrokovao radnik - u visini plaće koju bi primio da je radio.
- za vrijeme plaćenog odsustva - u visini plaće koju bi primio da je radio.
- za vrijeme praznika za koje je zakonom određeno da se ne radi - u visini plaće koju bi primio da je radio,
- za vrijeme godišnjeg odmora - u visini plaće koju bi primio da je radio,
- za vrijeme odsutnosti sa posla zbog obrazovanja i prekvalifikacije, na koje ga je uputio Poslodavac - u visini plaće koju bi primio da je radio,
- za vrijeme spriječenosti za rad usljed bolesti,
- za vrijeme porodiljskog odsustva,
- za vrijeme odbijanja rada, jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu,
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonima i Pravilnikom o radu.

Član 23.
(Pravo radnika na naknadu plate u uvjetima privremene spriječenosti za rad)

Radniku pripada novčana naknada u slučajevima privremene spriječenosti za rad usljed bolesti u skladu sa propisima iz oblasti zdravstvenog osiguranja.

Član 24.
(Naknada za vrijeme porodiljskog odsustva)

- (1) Radnica – žena majka koja je u radnom odnosu za vrijeme dok odsustvuje sa posla radi porođaja ima pravo na naknadu plate u visini razlike plate od iznosa primljene naknade sa kantona do visine plate koju bi primila da je radila.
- (2) Visinu naknade u smislu stava (1) ovog člana utvrđuje i isplaćuje poslodavac na temelju rješenja nadležnog organa kantona i podataka o plati za radnicu iz vlastite evidencije.

Druga materijalna prava

Član 25. (Otpremnina)

- (1) Radnik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa poslodavcem.
- (2) Otpremnina iz stava (1) ovog člana utvrđuje se u skladu sa Zakonom o radu.

Član 26. (Otpremnina radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti)

- (1) Ako Poslodavac otkazuje ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost usljed povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za 100% od iznosa koji mu pripada u smislu člana 25. ovog ugovora, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.
- (2) Ako Poslodavac otkazuje radni odnos radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost usljed bolesti, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za 60% od iznosa koji mu pripada u smislu člana 25. ovog ugovora, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.
- (3) Način korištenja ovih prava uređuje se granskim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Član 27. (Otpremnina za odlazak u penziju)

- (1) Pri odlasku u penziju radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri prosječne neto plate radnika ostvarene u prethodnom tromjesečju ili tri prosječne neto plate Federacije Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku ostvarene u mjesecu koji prethodi ostvarivanju prava radnika, ako je to za njega povoljnije.
- (2) Radniku koji želi iskoristiti pravo za odlazak u prijevremenu penziju, u skladu sa nekim od zakona, može se isplatiti stimulatívna otpremnina i u većem iznosu od otpremnine iz prethodnog stava što se uređuje granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom za područje jednog ili više kantona, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Član 28. (Jednokratna pomoć)

- (1) U slučaju smrti radnika i teške bolesti, članovi njegove uže porodice imaju pravo na pomoć u visini od tri prosječne neto plate isplaćene u Federaciji BiH prema zadnjem objavljenom statističkom podatku za prethodnu godinu.
- (2) U slučaju smrti člana uže porodice radnik ostvaruje pravo na naknadu u visini dvije prosječne neto plate isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema zadnjem objavljenom statističkom podatku za prethodnu godinu.
- (3) Članom uže porodice radnika smatraju se bračni i vanbračni drug ako žive u zajedničkom domaćinstvu, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje do 18 godina, odnosno do 26 godina starosti ako se nalazi na redovnom školovanju i nije u radnom odnosu, a djeca

nesposobna za rad, bez obzira na starosnu dob), roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i usvojitelji), braća i sestre bez roditelja do 18 godina, odnosno do 26 godina starosti ako se nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih prihoda, već ih korisnik naknade stvarno izdržava, ili je obaveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobniza rad, bez obzira na starosnu dob, unučad ako nemaju roditelja i žive u zajedničkom domaćinstvu sa radnikom.

- (4) Naknada plate u smislu stava (1) i (2) ovog člana isplaćuje se u visini jednog pripadajućeg iznosa, bez obzira na broj članova domaćinstva umrlog radnika i broja radnika koji rade kod istog Poslodavca u slučaju smrti člana uže porodice radnika ili na drugi način kako je utvrđeno internim aktom Poslodavca.
- (5) Radniku koji se nalazi na bolovanju duže od 90 (devedeset) dana neprekidno kao i u slučaju elementarne nepogode ili požara može se isplatiti solidarna pomoć u visini jedne prosječne plaće u Federaciji BiH, prema posljednjim podacima objavljenim u statističkom podatku i to jednom godišnje.

Član 29.

(Druga materijalna prava)

Granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom za područje jednog ili više kantona, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može se utvrditi isplata drugih naknada koje nisu regulisane ovim ugovorom.

IV– GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVORI

Član 30.

(Strane u kolektivnom pregovaranju)

- (1) Granske kolektivne ugovore zaključuju sindikati za područja djelatnosti sa grupacijama poslodavaca u okviru Udruženja poslodavaca FBiH.
- (2) Reprezentativni sindikati područja djelatnosti zaključivat će kolektivne ugovore za područje djelatnosti u kojoj djeluju sa Vladom FBiH ili kantona, odnosno sa odgovarajućim resornim ministarstvima Vlade Federacije Bosne i Hercegovine ili kantona, za djelatnosti koje se finansiraju iz budžeta ili vanbudžetskih fondova.
- (3) Kolektivne ugovore za javna preduzeća čiji je osnivač Federacija, kanton, grad ili općina, kao i za privredna društva koja su u 100% vlasništvu Federacije, kantona, grada ili općine, zaključuju reprezentativni sindikati i osnivači, odnosno nosioci državnog kapitala.
- (4) Kolektivne ugovore za privredna društva u kojima Federacija, kanton, grad ili općina učestvuje sa više od 50% ukupnog kapitala, pored reprezentativnog sindikata i reprezentativnog udruženja poslodavaca, zaključivat će i predstavnici nosioca državnog kapitala.

Član 31.

(Sadržaj granskih kolektivnih ugovora)

- (1) Granskim kolektivnim ugovorima biće regulisani:
 - a) način i elementi za utvrđivanje plate i radnog učinka,
 - b) uvećanje osnovne plate po osnovu otežanih uslova rada,
 - c) naknade plate za:
 - vrijeme odsustva sa rada,
 - vrijeme bolesti radnika,
 - rad ne terenu,
 - vrijeme pripravnosti za rad,

- d) isplate za slučaj smrti radnika ili člana njegove uže porodice, kao i slučaju teške bolesti/invalidnosti radnika ili članova njegove uže porodice,
 - e) način utvrđivanja i visina naknade za službeno putovanje,
 - f) Procenat minulog rada;
 - g) Visina toplog obroka;
 - h) Uslovi i visina naknade za prevoz;
 - i) uslovi i visina naknade plate zbog odsustva sa rada žene za vrijeme trudnoće, u slučaju kada ne može biti raspoređena na druge poslove,
 - j) pravo na otpremninu za penzionisanje,
 - k) regres za korištenje godišnjeg odmora,
 - l) druga prava u skladu sa specifičnostima pojedinih grana.
- (2) Pored prava iz stava (1) ovoga člana, granskim kolektivnim ugovorom definišu se i druga prava koja se, u skladu sa Zakonom o radu, uređuju kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (3) Ukoliko prava iz stava 1. ovoga člana nisu regulisani granskim kolektivnim ugovorom zbog njegovog nepostojanja, isti će biti regulisani kolektivnim ugovorom za područje jednog ili više kantona, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili umjesto pravilnika o radu, ugovorom o radu kod poslodavaca koji nisu obavezni donositi pravilnik o radu.

VI – TRAJANJE I VAŽENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 32. (Trajanje ugovora)

- (1) Ovaj ugovor zaključuje se na određeno vrijeme, u trajanju od dvije godine.
- (2) Važenje ugovora počinje narednog dana od dana njegovog objavljivanja u "Službenim novinama Federacije Bosne i Hercegovine".
- (3) Produženje ovog kolektivnog ugovora može se utvrditi pisanim sporazumom ugovornih strana, najkasnije 30 (trideset) dana prije isteka važenja ugovora.

Član 33. (Izmjene i dopune ugovora)

- (1) Svaka ugovorna strana ima pravo pokrenuti postupak izmjena i dopuna kolektivnog ugovora najkasnije 90 (devedeset) dana prije isteka njegovog važenja.
- (2) Ako nijedna strana ne predloži izmjene i dopune, smatraće se da je važenje kolektivnog ugovora produženo za period na koji je prvobitno zaključen.

VII – POSTUPAK RASKIDA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 34. (Jednostrani raskid ugovora)

- Svaka ugovorna strana ima pravo da jednostrano raskine ovaj kolektivni ugovor ako druga ugovorna strana:
- ne prihvati, u roku od petnaest (15) dana, prijedlog za vođenje pregovora o izmjenama i dopunama ugovora;
 - ne odgovori, u roku od petnaest (15) dana, na pisani zahtjev za otpočinjanje pregovora.

Član 35.
(Otkazni rok i pravno dejstvo)

- (1) Otkazni rok u slučaju raskida kolektivnog ugovora iznosi tri (3) mjeseca, računajući od dana dostavljanja pisanog otkaza drugoj ugovornoj strani.
- (2) Po isteku otkaznog roka, otkazani kolektivni ugovor nastavlja da proizvodi pravno dejstvo još šest (6) mjeseci, ali najduže do isteka roka na koji je zaključen.

Član 36.
(Sporazumni raskid ugovora)

- (1) Ugovorne strane mogu sporazumno raskinuti ovaj ugovor u bilo kojem trenutku.
- (2) Sporazumom iz stava (1) uređuju se pitanja otkaznog roka, važenja i primjene ugovora, kao i rokovi za otpočinjanje i trajanje pregovora radi zaključenja novog kolektivnog ugovora.

VIII - MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 37.
(Rješavanje sporova)

- (1) Ugovorne strane mogu sporazumno rješavati nastale međusobne sporove.
- (2) Nastali spor radnik i poslodavac mogu riješiti u postupku mirnog rješavanja spora na način i uvjetima utvrđenim posebnim zakonom.

IX – DJELOVANJE I USLOVI RADA SINDIKATA

Član 38.
(Rješavanje nesporazuma)

- (1) Mišljenja, prijedlozi, žalbe i svi nesporazumi u vezi s pravima iz rada i na temelju rada rješavaju se neposrednim pregovorima između poslodavca i sindikata.
- (2) Sindikalnim predstavnicima, koji nisu zaposleni kod poslodavca, a čiji sindikat ima članove kod poslodavca, omogućava se pristup poslodavcu kada je to potrebno radi obavljanja sindikalnih aktivnosti, u skladu sa zakonom i granskim kolektivnim ugovorom.

Član 39.
(Uslovi za rad sindikata)

- (1) Poslodavac je dužan pravilnikom o radu predvidjeti i osigurati uslove za rad i djelovanje sindikata, u skladu s kolektivnim ugovorima.
- (2) Poslodavac je obavezan obračunavati i, uz pismenu saglasnost radnika, iz plaće odbijati sindikalnu članarinu te je redovno uplaćivati na račun sindikata.

Član 40.
(Zaštita sindikalnog povjerenika)

- (1) Sindikalni povjerenik, za vrijeme obavljanja svoje dužnosti i šest mjeseci nakon njenog prestanka, ima pravo na zaštitu u skladu sa Zakonom o radu i međunarodnim konvencijama koje su sastavni dio domaćeg pravnog sistema.

- (2) Poslodavac ne može sindikalnom povjereniku, bez prethodne pisane saglasnosti sindikata i prethodno pribavljenog mišljenja inspekcije rada, otkazati ugovor o radu, rasporediti ga na drugo radno mjesto ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike ukoliko se takva mjera dovodi u vezu sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti.
- (3) Teret dokazivanja da otkaz ili druga izrečena mjera iz stava (2) ovog člana nije u vezi sa sindikalnim djelovanjem radnika pada na teret poslodavca.

X – ŠTRAJK

Član 41. (Pravo na štrajk)

- (1) Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga u skladu sa zakonom i Pravilima Saveza samostalnih sindikata BiH o štrajku, a radi zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.
- (2) Poslovi koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka utvrđuju se sporazumom poslodavca i sindikata ili granskim kolektivnim ugovorom.
- (3) Radniku se ne može otkazati ugovor o radu, niti ga se na drugi način staviti u nepovoljniji položaj zbog učešća u štrajku organizovanom u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

XI – PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 42. (Primjena, provođenje i tumačenje odredbi ugovora)

Za primjenu, provođenje i tumačenje odredbi ovog kolektivnog ugovora, potpisnici imenuju zajedničku komisiju od šest članova, pri čemu svaki potpisnik imenuje po dva člana.

Član 43. (Nadzor nad primjenom)

Nadzor nad primjenom ovog ugovora obavlja nadležna inspekcija rada. Radnik, sindikat, vijeće zaposlenika i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspeksijskog nadzora.

Član 44. (Objavljivanje ugovora)

Ovaj kolektivni ugovor, nakon zaključivanja, objavljuje se u „Službenim novinama Federacije BiH“.

Član 45. (Usklađivanje drugih ugovora)

Važeći granski kolektivni ugovor, kolektivni ugovor za područje kantona, te kolektivni ugovor za jednog ili više poslodavaca, uskladit će se s ovim ugovorom u roku od 90 (devedeset) dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Član 46.
(Stupanje na snagu)

Ovaj ugovor stupa na snagu narednog dana od dana objave u „*Službenim novinama Federacije BiH*“.

ZA VLADU FEDERACIJE BIH

/Premijer/

ZA SAVEZ SAMOSTALNIH
SINDIKATA BIH

/Predsjednik/

ZA UDRUŽENJE POSLODAVACA
FEDERACIJE BIH

/Predsjednik/