

Službene novine Federacije BiH, broj 80/21 od 08.10.2021. godine

Na osnovu člana 137., člana 138. stav 2. i člana 141. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16, 89/18), ugovorne strane: **NA STRANI POSLODAVACA:** Udruženje poslodavaca Federacije BiH/ Grupacija poslodavaca za djelatnost građevinarstva pri Udruženju poslodavaca u Federaciji Bosne i Hercegovine, koju zastupa predsjednik Pregovaračkog tima Udruženja poslodavaca Federacije BiH Džemal Hasković, **NA STRANI RADNIKA:** Sindikat građevinarstva i industrije građevinskog materijala BiH, kojeg zastupa Murat Škamo, predsjednik, u Sarajevu, dana 30.09.2021. godine zaključuju:

KOLEKTIVNI UGOVOR

O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I RADNIKA ZA DJELATNOST GRAĐEVINARSTVA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

I. OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ugovor) uređuju se prava i obaveze poslodavaca i radnika u kompanijama iz oblasti građevinarstva označenim šiframa 41-43 iz Klasifikacije djelatnosti BiH ("Službeni glasnik BiH", broj 47/10).

Član 2.

Ovim ugovorom regulišu se:

- pitanja iz radnih odnosa i pitanja u vezi sa radnim odnosima;
- važenje ovog kolektivnog ugovora;
- način utvrđivanja plaće i naknada plaće;
- utvrđivanje najniže satnice i niže od najniže satnice;
- način i visina obračuna povećanja plaće po osnovu otežanih uslova rada;
- naknada plaće:
 - u slučaju smrti radnika i člana uže porodice
 - za vrijeme odsustva sa rada
 - za vrijeme bolesti radnika
 - u vrijeme rada na terenu
- način i visina utvrđivanja naknade za službena putovanja;
- uslovi i visina naknade plaće zbog odsustva sa rada žene za vrijeme trudnoće u slučaju kad ne može biti raspoređena na druge poslove;
- pravo na otpremninu;
- uslovi za rad sindikata;
- postupak kolektivnog pregovaranja i način mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova;
- postupak kolektivnog pregovaranja, zaključivanja i otkazivanja kolektivnog ugovora;
- druga pitanja od značaja za uređivanje odnosa između poslodavaca i radnika koja nisu ili nisu u cijelosti uređena Zakonom o radu i drugim propisima, odnosno pitanja za koja je Zakon predvidio da će biti uređena kolektivnim ugovorom.

Član 3.

Potpisnici ovog ugovora su saglasni da se isti primjenjuje na sve poslodavce i zaposlene u kompanijama iz djelatnosti iz člana 1. ovog ugovora na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, bez obzira na strukturu vlasništva.

Član 4.

Reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac mogu zaključiti pojedinačni kolektivni ugovor kod poslodavca, u skladu sa Zakonom o radu i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 5.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu, ovim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo osim u slučajevima utvrđenim u članu 28. ovog kolektivnog ugovora.

II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 6.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim radnikom donosi poslodavac.

Član 7.

Prije zasnivanja radnog odnosa, kandidat sa kojim poslodavac namjerava zaključiti Ugovor o radu obavezno dostavlja ljekarsko uvjerenje o psihofizičkim sposobnostima radnika za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu.

Prijem i zasnivanje radnog odnosa reguliše se internim aktom poslodavca.

Probni rad

Član 8.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od šest mjeseci.

Ako se probni rad prekida prije isteka roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.

Radnik na probnom radu u trajanju do šest (6) mjeseci ostvaruje pravo na plaću koja se obračunava po satnici utvrđenoj u članu 28. ovog kolektivnog ugovora.

Prijem pripravnika

Član 9.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.

Ugovor o radu iz stava 1. ovog člana zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže do roka koji je predviđen za stručnu spremu za koju se radnik obrazovao, ako zakonom, propisom kantona ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Poslodavac pravilnikom o radu utvrđuje način osposobljavanja pripravnika i polaganja stručnog ispita, ako zakonom ili propisom kantona nije drugačije određeno.

Po završetku pripravničkog staža poslodavac može odrediti da pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom čiji sastav određuje poslodavac ili stručnom osobom poslodavca, u skladu sa pravilnikom o radu, ako zakonom ili propisom kantona nije drugačije određeno.

Pripravniku se o položenom stručnom ispitu izdaje uvjerenje, u skladu sa Zakonom.

Pripravniku koji nije položio stručni ispit prestaje radni odnos sa danom uručenja odluke o tome da nije zadovoljio na stručnom ispitu.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Član 10.

Poslodavac može primiti lice na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa u skladu sa Zakonom o radu.

Rad izvan prostorija poslodavca

Član 11.

Za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica ili ne ugrožavaju radnu okolinu može se zaključiti ugovor o radu radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), u skladu sa pojedinačnim kolektivnim ugovorom i internim aktima poslodavca.

Član 12.

Poslodavac ima pravo radnika sa kojim ima zaključen Ugovor o radu uputiti na rad izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), u sljedećim slučajevima:

- na vlastitu inicijativu, ukoliko, to okolnosti zahtjevaju kao npr. za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme izvanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, ekonomske situacije i drugih okolnosti koje se nisu mogle predvidjeti niti spriječiti, te drugih okolnosti za koje poslodavac ocijeni da je to potrebno.

U slučajevima iz prethodnog stava poslodavac je dužan uz otkaz ugovora o radu istovremeno ponuditi radniku zaključivanje ugovora o radu sa izmjenjenim uslovima kojim se reguliše obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik).

O ponudi za zaključivanje ugovora o radu iz stava 2. ovog člana radnik se mora izjasniti.

Član 13.

Poslodavac je dužan da donese Odluku kojom se definiše rad izvan prostorija poslodavca a kojom se reguliše sljedeća pitanja: izvršiooci, radna mjesta na kojima će se poslovi obavljati izvan prostorija poslodavca, način obavljanja poslova, trajanju radnog vremena, trajanju ugovora o radu, uslovima rada i načina vršenja nadzora nad radom, pravo i visinu plaće i naknade plaća za obavljeni rad, vrijeme dostupnosti radnika poslodavcu, način izvještavanja, upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova, vrijeme trajanja odluke i druga pitanja od značaja za provođenje navedene odluke.

III. RADNO VRIJEME

Član 14.

Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za poslodavca.

Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično, a raspored radnog vremena utvrđuje se internim aktom poslodavca.

Izuzetno za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, ukoliko priroda posla to dozvoljava, poslodavac može izvršiti skraćivanje radnog vremena za sve ili pojedine radnike, o čemu donosi posebnu odluku.

Preraspodjela radnog vremena

Član 15.

Preraspodjelu radnog vremena utvrđuje poslodavac odgovarajućim aktom, s tim da prosječno radno vrijeme ne može trajati duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično. Internim aktom poslodavac može odrediti period u kojem prosječno radno vrijeme ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena, ali ne duže od perioda kalendarske godine.

Poslodavac je dužan donijeti pisanu odluku o preraspodjeli radnog vremena koju dostavlja radniku na način i u skladu sa pravilnikom o radu.

Izuzetno od stava (1) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, ukoliko priroda posla to dozvoljava, puno i nepuno radno vrijeme se može preraspodijeliti tako da tokom jednog razdoblja traje duže, a tokom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme tokom trajanja preraspodjele u smislu ovog stava, ne može biti duže od 60 sati sedmično o čemu je poslodavac dužan donijeti posebnu odluku.

Rad u smjenama

Član 16.

Ako je rad organiziran u smjenama, izmjena smjena se uređuje odlukom poslodavca prema potrebama posla.

Pripravnost

Član 17.

Pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu, poslodavci koji za to imaju potrebu će svojim internim aktom definisati poslove na kojima se može uvesti pripravnost za rad kojim se definiše vrijeme pripravnosti i visina naknade koja pripada radniku za vrijeme pripravnosti.

IV. ODMORI I ODSUSTVA

Odmori

Član 18.

Poslodavac je dužan radniku obezbijediti odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva radna dana, sedmični odmor i godišnji odmor, u skladu sa Zakonom, drugim propisom i ovim ugovorom.

Godišnji odmor

Član 19.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Za radnike koji nisu stekli pravo na godišnji odmor iz prethodnog stava, pravo na sticanje godišnjeg odmora, trajanje godišnjeg odmora i naknada za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, određuje se pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Godišnji odmor iz stava 1. ovog člana može se uvećati na osnovu radnog staža i u skladu sa drugim kriterijima koji se definišu pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Plan korištenja godišnjih odmora

Član 20.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac planom korištenja godišnjih odmora i rješenjem o korištenju godišnjeg odmora u skladu sa potrebama procesa rada kao i uzimajući u obzir opravdane razloge radnika.

Prije donošenja odluke o planu godišnjih odmora poslodavac se konsultuje sa radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu sa Zakonom.

Poslodavac je dužan najmanje sedam dana prije korištenja odmora obavijestiti radnika o početku korištenja godišnjeg odmora.

Izuzetno od st. (1), (2) i (3) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac može svojom odlukom uputiti sve ili dio radnika na korištenje preostalog godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine, kao i na korištenje godišnjeg odmora iz tekuće kalendarske godine.

Plaćeno odsustvo

Član 21.

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo do sedam radnih dana u toku jedne kalendarske godine u slučaju:

- stupanja u brak;
- rođenja djeteta;
- smrti ili teže bolesti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva;
- obrazovanje i stručno usavršavanje;
- dobrovoljnog davanja krvi;

Članom uže obitelji, u smislu prethodnog stava, smatraju se: dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete uzeto na izdržavanje), supružnik (bračni i vanbračni), otac, majka, oćuh, maćeha, braća i sestre, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci).

Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana definiše se pravilnikom o radu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Izuzetno od stava (1) i (3) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac može svojom odlukom, utvrditi radniku plaćeno odsustvo u trajanju najduže do 30 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.

Član 22.

Žena za vrijeme trudnoće, u slučaju kada poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje na drugo radno mjesto, kada je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće u skladu sa pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Neplaćeno odsustvo

Član 23.

Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo.

Poslodavac će pravilnikom o radu urediti uvjete i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva radnika.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana radi zadovoljavanja vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo) a odsustvo od dva dana se koristi bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo).

Izuzetno, od stava (1) i (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac može svojom odlukom, utvrditi radniku neplaćeno odsustvo u trajanju najduže do 30 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.

Za vrijeme neplaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana, prava i obaveze radnika iz radnog odnosa miruju.

V. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 24.

Poslodavac je obavezan prilikom promjena i uvođenja nove tehnologije ili nove organizacije rada omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, i to na teret poslodavca.

Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

VI. ZAŠTITA RADNIKA

Član 25.

Poslodavac i radnik imaju prava i obaveze u vezi sa sigurnošću i zaštitom zdravlja na radu u skladu sa važećim zakonskim propisima.

VII. PLAĆE I NAKNADA PLAĆE

Plaća

Član 26.

Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa utvrđenog ovim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i Ugovora o radu osim u slučajevima predviđenim u članu 28. ovog kolektivnog ugovora.

Plaća za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i uvećanja plaće utvrđene pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.

Izuzetno od stava 1. ovog člana poslodavac može svojom odlukom radnicima kojima je radno vrijeme skraćeno u smislu člana 14 stav 3. ovog kolektivnog ugovora izvršiti umanj enje plaće srazmjerno skrać enju broja sati, ali ne manje od najniže satnice iz člana 28. ovog kolektivnog ugovora.

Najniža satnica

Član 27.

Najniža satnica utvrđuje se ovim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili internim aktom poslodavca, s tim da najniža satnica, prije oporezivanja, ne može biti niža od 3,25 KM.

Član 28.

Samo u izuzetnim slučajevima, iz opravdanih razloga ekonomske prirode privremeno se može utvrditi niža od najniže satnice, s tim da satnica prije oporezivanja ne može biti manja od 2,50 KM.

U smislu iz prethodnog stava nižu od najniže satnice iz stava 1. ovog člana poslodavac može utvrditi i isplaćivati za sve radnike isključivo u slučajevima kada isplata najniže satnice:

- može dovesti do smanjenja broja uposlenih odnosno gubitka određenog broja radnih mjesta,
- može dovesti do gubitaka u poslovanju kompanije,
- može utjecati na likvidnost i izmirenje obaveza po osnovu doprinosa i javnih prihoda, i
- u slučaju elementarne nepogode, proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji proglašenog od strane nadležnih institucija te
- iz drugih razloga koji se, zajednički mogu definirati od strane poslodavca i sindikata odnosno uposlenika u kompaniji.

Primjena niže od najniže satnice iz stava 2. ovog člana može trajati najduže šest mjeseci.

Rok iz prethodnog stava može se produžavati, ali najduže dok traju okolnosti iz stava 2. ovog člana.

Za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac kojem je zabranjen rad odlukom nadležnog organa ili kod kojeg je usljed navedenog stanja došlo do pada prihoda od najmanje 20% u odnosu na isto razdoblje u godini prije proglašenja stanja prirodne ili druge nesreće, odnosno vanrednog stanja u Federaciji proglašenog od strane nadležnih institucija može, svojom odlukom za određen broj radnika izvršiti umanj enje najniže satnice, s tim da niža od najniže satnice prije oporezivanja ne može biti manja od satnice iz stava 1. ovog člana.

Primjena niže od najniže satnice iz prethodnog stava može trajati najduže dok traje zabranjen rad ili do proglašenja prestanka stanja prirodne ili druge nesreće odnosno vanrednog stanja u FBiH.

Član 29.

Podaci o pojedinačnim isplatama plaće nisu javni.

Periodi isplate plaće ne mogu biti duži od 30 dana.

Dodaci na plaću

Član 30.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za:

- prekovremeni rad najmanje 20% od neto satnice;
- noćni rad najmanje 25% od neto satnice;
- rad na dan sedmičnog odmora najmanje 30% od neto satnice;
- rad u dane praznika koji su po zakonu neradni najmanje 50% od neto satnice.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Minuli staž

Član 31.

Osnovna plaća radnika može se uvećati za 0,4%, za svaku godinu radnog staža kod tog poslodavca sa kojim ima zaključen ugovor o radu, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca, s tim da ukupno povećanje po ovom osnovu ne može biti veće od 20% od osnovne plaće.

Pod radnim stažom u smislu stava 1. ovog člana podrazumijeva se i radni staž proveden kod poslodavca u slučaju promjene poslodavca ili njegovog pravnog položaja (npr. zbog: prodaje, nasljeđivanja, spajanja, pripajanja, promjene oblika društva).

Otežani uslovi rada

Član 32.

Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće po osnovu otežanih uslova rada koji mogu narušiti zdravlje radnika.

Radna mjesta za koja se može primijeniti odredba stav 1. ovoga člana, te visina povećanja osnovne plaće definiše poslodavac Pravilnikom o radu, s tim da povećanje ne može biti manje od 5% od osnovne plaće.

Naknade plaće

Član 33.

Radniku pripada pravo na naknadu plaće u slučajevima predviđenim Zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu, Ugovorom o radu ili drugim aktom poslodavca.

Radniku pripada naknada plaće u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme godišnjeg odmora,
- za vrijeme obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe poslodavca,
- za vrijeme plaćenog odsustva,
- zastoja u poslu za koje nije kriv (viša sila, privremeni zastoji u procesu rada,
- odbijanje radnika da radi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ukoliko za vrijeme otklanjanja propusta nije raspoređen na drugo radno mjesto i dr.),
- za vrijeme bolovanja u skladu sa važećim propisima i
- drugim slučajevima utvrđenim pravilnikom o radu.

Član 34.

Za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, povrede, profesionalne bolesti ili povrede na radu, kao i za vrijeme porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom, Pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca.

Član 35.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje nije kriv (viša sila, privremeni zastoj u proizvodnji i sl.) koja se utvrđuje kao umnožak neto satnice iz člana 28. i broja sati u mjesecu za koji se vrši obračun.

Za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac kojem je zabranjen rad odlukom nadležnog organa ili kod kojeg je usljed navedenog stanja došlo do pada prihoda od najmanje 20% u odnosu na mjesec/godinu prije proglašenja stanja prirodne ili druge nesreće, odnosno vanrednog stanja u Federaciji proglašenog od strane nadležnih institucija, može svojom odlukom utvrditi radnicima prestanak obveze rada, u najduljem trajanju od 90 dana od dana donošenja odluke.

Rok iz stava 2. ovog člana može se produžavati, ali najduže dok traje zabrana rada ili proglašeno stanje prirodne ili druge nesreće te vanredno stanje u FBiH.

Za vrijeme prestanka obveze rada iz stava 2. ovog člana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju odredi poslodavac, s tim da prilikom utvrđivanja plaće najniža satnica prije oporezivanja ne može biti niža od najniže satnice iz člana 28. ovog kolektivnog ugovora.

Ostala primanja radnika (naknade koje nemaju karakter plaće)

Naknada za ishranu (topli obrok)

Član 36.

Poslodavac je obavezan radniku obezbijediti ishranu u toku radnog vremena (topli obrok).

Ukoliko poslodavac ne obezbjeđuje ishranu, radniku se isplaćuje mjesečna naknada u dnevnom iznosu za dane prisustva na poslu najmanje 0,7% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ali najviše do visine neoporezivog dijela u skladu sa važećim propisima.

Dnevni iznos naknade za ishranu utvrđuje se najkasnije do 31.12. u tekućoj godini za narednu i primjenjuje se za cijelu narednu godinu.

U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog Ugovora.

Član 37.

Radniku pripada pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja (dnevnica) najviše do visine neoporezivog dijela.

Visina dnevnice i način plaćanja ostalih putnih troškova utvrđuje se Pravilnikom o radu i/ili internim aktom poslodavca.

U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog Ugovora.

Naknada za rad na terenu (terenski dodatak)

Član 38.

Radnik koji je zbog prirode posla koji obavlja upućen na rad na terenu van mjesta zaposlenja u trajanju dužem od 30 dana neprekidno može ostvariti pravo na terenski dodatak u skladu sa internim aktima poslodavca.

Prijevoz na posao i sa posla

Član 39.

Radnik ostvaruje pravo na prijevoz ili naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u skladu sa pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu sa poslodavcem do visine neoporezivog iznosa.

U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog Ugovora.

Član 40.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora pod uslovom da poslodavac nije prethodnu godinu završio sa gubitkom u skladu sa pojedinačnim kolektivnim ugovorom, ako je isti potpisan u privrednom društvu, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu, ali najviše do visine neoporezivog dijela.

U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog Ugovora.

Član 41.

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju.

Uslovi za ostvarivanje prava na otpremninu, te visina i način isplate otpremnine iz prethodnog stava utvrđuje se pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog Ugovora.

Član 42.

U slučaju smrti radnika usljed nesreće na poslu i teškog profesionalnog oboljenja, slučaju smrti radnika ili teške invalidnosti radnika koji nisu posljedica nesreće na poslu kao i u slučaju smrti člana uže porodice radnika, radniku pripada naknada u skladu sa internim aktima poslodavaca.

Članom uže porodice iz stava 1. ovog člana smatraju se: bračni drug, djeca i roditelji koje radnik izdržava živeći u zajedničkom domaćinstvu.

Visina, uslovi i način ostvarivanja prava na naknadu iz stava 1. ovog člana definiše se internim aktom poslodavaca.

U slučaju promjene propisa kojima se reguliše ova materija, svaka od ugovornih strana će odmah pokrenuti postupak izmjena ovog člana kolektivnog Ugovora.

Član 43.

Poslodavac može pravilnikom o radu propisati posebne nagrade povodom praznika i jubileja.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Član 44.

Ako je radnik namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokovao štetu poslodavcu na radu ili u vezi sa radom, dužan je štetu nadoknaditi.

Ako je štetu pričinilo više radnika, štetu naknađuju u jednakim dijelovima, ukoliko nije moguće utvrditi dio štete koju je pričinio svaki radnik pojedinačno.

Ako se naknada štete, koju je radnik, odnosno više radnika, na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokovao poslodavcu, ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina naknade štete utvrđuje se u paušalnom iznosu, prema približnoj procjeni štete.

Pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obaveze naknade štete.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Otkaz ugovora o radu

Član 45.

Radnik i Poslodavac mogu otkazati ugovor o radu pod uslovima utvrđenim Zakonom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 46.

Prilikom otkaza ugovora o radu, poslodavac i radnik su dužni poštivati otkazne rokove utvrđene Zakonom o radu, internim aktima poslodavca ili ugovorom o radu.

Ukoliko radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok traje najmanje sedam dana, a ukoliko poslodavac otkazuje ugovor o radu, otkazni rok traje najmanje 14 dana.

Otkazni rokovi iz prethodnog stava počinju da teku od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.

Član 47.

Poslodavac može utvrditi otkazni rok koji traje duže od otkaznog roka iz prethodnog člana, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno kada poslodavac daje otkaz.

Poslodavac i radnik se mogu dogovoriti da radniku prestane radni odnos i prije isteka otkaznog roka ili bez otkaznog roka.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine, radnik ne može zaposliti kod drugog lica koji je u tržišnoj utakmici sa poslodavcem i da ne može za svoj

ili za račun trećeg lica ugovarati i obavljati poslove kojima se takmiči sa poslodavcem na način i u skladu sa Zakonom o radu.

Član 48.

Vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza utvrđuju se pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

X. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Član 49.

Djelovanje i uslovi rada sindikata kod poslodavca se organizuje u skladu sa međunarodnim konvencijama, Zakonom o radu i drugim pozitivnim propisima koji regulišu ovu oblast.

Sindikat je dužan odluku o izboru sindikalnog povjerenika i članova sindikalnog povjereništva kao i odluku o visini i raspodjeli članarine, dostaviti poslodavcu i upoznati ga sa sadržajem sindikalnih dokumenta.

Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika, odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu saglasnost radnika, te je redovno uplaćivati na račune sindikata.

Član 50.

Poslodavac se obavezuje da će prema svojim mogućnostima, tamo gdje je organizovan rad sindikata, osigurati uslove za rad a u skladu sa sporazumom o djelovanju sindikata i poslodavca kojim će se detaljnije regulirati ova pitanja.

Član 51.

Aktivnosti članova sindikata u okviru poslovnih prostora poslodavca, obavljaju se po pravilu van radnog vremena, bez remećenja i ometanja odvijanja procesa rada.

Izuzetno uz saglasnost poslodavca aktivnost članova sindikata može se obavljati i u radno vrijeme, bez ometanja odvijanja procesa rada.

Član 52.

Poslodavac je dužan razmotriti mišljenje i prijedloge sindikata u slučajevima predviđenim Zakonom i ovim Kolektivnim ugovoru i o svom stavu obavijestiti sindikat.

Zaštita sindikalnog povjerenika

Član 53.

Sindikalni povjerenik za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti, ima pravo na zaštitu u skladu sa Zakonom o radu i međunarodnim konvencijama koje su sastavni dio domaćeg pravnog sistema, osim u slučaju vršenja štetnih radnji, krivičnog djela odnosno činjenja teže povrede radne obaveze propisane Pravilnikom o radu.

XI. POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA, ZAKLJUČIVANJA i OTKAZIVANJA KOLEKTIVNIH UGOVORA

Član 54.

Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora može pokrenuti svaka ugovorna strana određena Zakonom i ovim ugovorom.

Postupak kolektivnog pregovaranja pokreće se pismenim putem.

Strana koja je pokrenula postupak za kolektivno pregovaranje, radi zaključenja kolektivnog ugovora, utvrđuje prijedlog kolektivnog ugovora i dostavlja ga drugoj strani.

Član 55.

Strane kolektivnog ugovora dužne su u dobroj vjeri pregovarati o zaključivanju kolektivnog ugovora u vezi sa pitanjima koja prema Zakonu o radu mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

Član 56.

Postupak i rokovi za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora utvrđuju se pismenim protokolom o vođenju pregovora koji utvrđuju ugovorne strane.

Ugovorne strane su dužne pridržavati se rokova utvrđenih protokolom iz prethodnog stava.

Član 57.

Svaka strana potpisnica ima pravo da otkáže ovaj kolektivni ugovor, ukoliko:

- druga strana u roku od 30 dana od dana dostavljanja prijedloga, ne prihvati prijedlog za pregovore o izmjenama i dopunama ovog ugovora, ili u istom roku ne odgovori na pisani zahtjev druge strane za otpočinjanje pregovora;

- kada prihvati pregovore, ako se u roku od tri mjeseca ne postigne dogovor o izmjenama i dopunama ovog kolektivnog ugovora;

- tokom važenja ovog kolektivnog ugovora, dođe do promjene značenja nekog od pojmova iz njegovih odredbi, na osnovu nekog drugog propisa, a druga strana ne prihvati usklađivanje takvih odredbi u roku od 30 dana od dana dostavljanja prijedloga druge strane,

- postoji nemogućnost njegova ispunjavanja, u cijelosti ili pojedinih odredbi, zbog vanrednih vanjskih događaja ili promijenjenih ekonomskih okolnosti nastalih nakon sklapanja ovog ugovora, koji se u vrijeme sklapanja ugovora nisu mogli predvidjeti, niti ih je ugovorna strana mogla spriječiti, izbjeći ili otkloniti.

Otkazni rok u slučajevima iz stava 1. ovog člana je 30 dana, od dana dostavljanja pismenog otkaza drugoj strani.

Nakon isteka otkaznog roka iz prethodnog stava, ovaj kolektivni ugovor prestaje da se primjenjuje.

Član 58.

Strane potpisnice mogu sporazumno otkazati ovaj ugovor u bilo koje vrijeme.

Sporazumom iz prethodnog stava, regulišu se pitanja: otkaznog roka, važenja i primjene ovog ugovora i druga pitanja.

XII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Mirno rješavanje sporova

Član 59.

Postupak mirenja u kolektivnim radnim sporovima provodi se u skladu sa Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova.

Arbitraža

Član 60.

Strane u sporu se mogu dogovoriti da rješavanje sporova povjere arbitraži.

Postupak arbitraže provodi se u skladu sa Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 61.

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na period od jedne godine, računajući od dana stupanja na snagu.

Nakon isteka roka važenja iz stava 1. ovog člana ovaj kolektivni ugovor primjenjuje se narednih 30 dana.

Produženje kolektivnog ugovora

Član 62.

Svaka ugovorna strana ima pravo da pokrene postupak izmjena i dopuna ovog kolektivnog ugovora najkasnije 30 dana prije njegovog isteka važenja.

Ukoliko nijedna strana ne predloži izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora, smatraće se da je njegovo važenje produženo za period na koje je ovaj kolektivni ugovor zaključen.

Ugovorne strane su suglasne da se produženje iz stava 2. ovog člana ne odnosi samo na prvu godinu već za svaku narednu godinu, sve dok ugovorne strane ne otkazu ovaj ugovor ili ne pokrenu izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora.

Član 63.

Za primjenu, provođenje i tumačenje odredbi ovog kolektivnog ugovora, njegovi potpisnici imenuju zajedničku komisiju od četiri člana od kojih svaki potpisnik imenuje po dva člana.

Komisija odluke donosi po pravilu konsenzusom, a ako to nije moguće većinom glasova svih članova.

Član 64.

Nadzor nad primjenom ovog kolektivnog ugovora obavljaju potpisnice i nadležni inspektor rada.

Radnik, Sindikat, vijeće zaposlenika i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijskog nadzora.

Član 65.

Za vrijeme trajanja ovog kolektivnog ugovora, kada poslodavac poštuje odredbe istog Sindikat nema pravo organizirati štrajk.

Član 66.

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

Član 67.

Poslodavci su dužni pojedinačne kolektivne Ugovore, Pravilnike o radu i Ugovore o radu ukoliko isti nisu u skladu sa odredbama ovog kolektivnog ugovora, uskladiti u roku od 120 dana od dana objavljivanja ovog kolektivnog ugovora.

Član 68.

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se u pet (5) istovjetnih primjeraka.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".

Broj 07-156/21

30. septembra/rujna 2021. godine

Sarajevo

Na strani radnika:

Sindikat građevinarstva i industrije građevinskog materijala BiH

Predsjednik

Murat Škamo, s. r.

Broj I-128/21

30. septembra/rujna 2021. godine

Sarajevo

Na strani poslodavaca:

Udruženje poslodavaca FBiH/Grupacija za djelatnost građevinarstva

Predsjednik

Džemal Hasković, s. r.