
**SINDIKAT DRŽAVNIH SLUŽBENIKA,
NAMJEŠTENIKA I UPOSLENIKA
HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE**

Na temelju članka 138. stavak (3) i (4) Zakona
o radu Federacije Bosne i Hercegovine(„Službene

novine Federacije Bosne i Hercegovine“, broj 26/16, 89/18, 49/21, 103/21, 44/22 i 39/24), Odluke Ustavnog suda („Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“, broj 23/20), temeljem članka 137. i članka 140. Zakona o radu („Narodne novine Hercegbosanske županije“, broj: 10/22), članka 5. stavak (1) točka a) i b) Statuta sindikata državnih službenika, namještenika i uposlenika Hercegbosanske županije, Vlada Hercegbosanske županije koju zastupa predsjednik Vlade Hercegbosanske županije Ivan Vukadin kao predstavnik poslodavaca s jedne strane (u nastavku: Vlada) i Sindikat državnih službenika, namještenika i uposlenika Hercegbosanske županije s druge strane (u nastavku: Sindikat), koju zastupa predsjednik Sindikata Josip Vidović kao predstavnik državnih službenika, namještenika odnosno uposlenika u tijelima izvršne i zakonodavne vlasti, stručnim i drugim službama tijela izvršne i zakonodavne vlasti, tijelima sudske vlasti, tužiteljstvu i pravobraniteljstvu, zaključili su dana 8. prosinca 2025. godine u Livnu

KOLEKTIVNI UGOVOR

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Strane Kolektivnog ugovora

(1) Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) zaključuju Vlada i Sindikat.

(2) Ugovor obvezuje strane koje su ga zaključile te sve strane koje naknadno pristupe Ugovoru.

(3) Strane koje su zaključile Ugovor moraju se brinuti za njegovo izvršenje i poštivanje njegovih odredbi u cijelosti.

Članak 2.

Gramatička terminologija

Gramatička terminologija uporaba muškoga i ženskoga roda za pojmove u ovom Ugovoru uključuje oba roda.

Članak 3.

Načela primjene Ugovora

(1) Ugovorne strane suglasne su zalagati se i rukovoditi:

- načelom primjene u dobroj vjeri,
- načelom promoviranja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja,

- načelom mirnog rješenja sporova.

(2) Polazeći od Konvencije 87. i 98. Međunarodne organizacije rada, potpisnici su suglasni da će uvažavati općedruštvenu važnost sindikata i sindikalnog rada zbog:

- veće vjerodostojnosti socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja,

- većeg stupnja društvene stabilnosti, odgovornosti i kompetentnosti socijalnih partnera,

- razvijanja načela uzajamnosti i odgovornosti radnika za unaprjeđenje prava iz radnog odnosa,

- većeg uključivanja svih radnika u odlučivanje o uvjetima svoga rada i života i

- jačanja demokratske kulture i svijesti o zajedničkoj odgovornosti za opće dobro.

(3) Radi poticanja i zaštite slobodnog i neometanog sindikalnog organiziranja i djelovanja, strane Ugovora zajednički će se zauzimati za ostvarivanje povoljnog normativnog okvira u skladu s međunarodnim standardima i usporednim iskustvima.

Članak 4.

Sadržaj Ugovora

(1) Ovim Ugovorom se na razini Hercegbosanske županije uređuju međusobna prava i obveze strana potpisnica ovog Ugovora.

(2) Ovim Ugovorom uređuju se: prava i obaveze državnih službenika, namještenika i uposlenika Hercegbosanske županije u tijelima izvršne i zakonodavne vlasti, stručnim i drugim službama tijela izvršne i zakonodavne vlasti, tijelima sudske vlasti, tužiteljstvu i pravobraniteljstvu (u daljnjem tekstu: uposlenici) iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, kao i pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mimo rješavanje radnih sporova uposlenika u tijelima izvršne i zakonodavne vlasti, stručnim i drugim službama tijela izvršne i zakonodavne vlasti, tijelima sudske vlasti, tužiteljstvu i pravobraniteljstvu na razini Hercegbosanske županije.

Članak 5.

(Definicije pojmova korištenih u Kolektivnom ugovoru)

HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

Pojmovi u smislu ovog kolektivnog ugovora imaju sljedeće značenje:

a) “organ državne službe” predstavljaju županijska ministarstva, županijske uprave i županijske upravne organizacije; stručne i druge službe organa izvršne i zakonodavne vlasti Županije, Općinski sud u Livnu, Županijski sud u Livnu, Županijsko tužiteljstvo Kantona 10 Livno i Županijsko javno pravobraniteljstvo.

b) “poslodavac” je Vlada i organi državne službe;

c) “rukovoditelj organa državne službe” je rukovoditelj organa uprave, upravne organizacije i druge županijske službe i institucije, sudova u Livnu, Županijskog tužiteljstva Kantona 10 Livno i Županijskog javnog pravobraniteljstva.

d) “radno mjesto” je pozicija utvrđena aktom o unutarnjoj organizaciji Organa državne službe na koje se postavlja državni službenik, namještenik ili zaposlenik za vršenje poslova utvrđenih za to radno mjesto;

e) „državni službenik, namještenik ili zaposlenik“ (u daljnjem tekstu zajednički naziv: uposlenik) ima sljedeće značenje: državni službenik je osoba postavljena rješenjem na radno mjesto državnog službenika u tijelo državne službe sukladno Zakonu, koji obavlja poslove temeljne djelatnosti iz mjerodavnosti tijela državne službe, Namještenik je osoba raspoređena i postavljena rješenjem na radno mjesto namještenika u tijelo državne službe sukladno Zakonu, koji obavlja dopunske poslove temeljne djelatnosti iz mjerodavnosti tijela državne službe za koje je propisan kao uvjet stručni upravni ispit, zaposlenik je fizička osoba koja je zaposlena na osnovu ugovora o radu za obavljanje poslova pomoćne djelatnosti u organu državne službe, koji su trajnog karaktera.

f) “platni razred” predstavlja razvrstavanje radnih mjesta utvrđenih aktom o unutarnjoj organizaciji organa državne službe u određene pozicije radi određivanja iznosa osnovne plaće državnog službenika i namještenika;

g) “koeficijent” predstavlja brojčanu vrijednost koja se iskazuje arapskim brojevima za svaku poziciju radnog mjesta koje su razvrstane u platne razrede organa državne službe i služi za utvrđivanje visine osnovne plaće;

h) “osnovica za obračun plaće” predstavlja novčani iznos u konvertibilnim markama (u daljem tekstu: KM) koji se koristi za određivanje

osnovne plaće;

i) “osnovna plaća” je plaća državnog službenika i namještenika utvrđena množenjem osnovice za plaću i boda za obračun plaće sa utvrđenim koeficijentom platnog razreda;

j) “plaća državnog službenika i namještenika” je plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, koja se sastoji se od: osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i uvećane plaće iz članka 25. Zakona o plaćama i naknadama korisnika proračuna HBŽ ;

k) “noćni rad” u smislu ovog kolektivnog ugovora je rad između 22,00 sata i 06,00 sati;

l) “prekovremeni rad” je rad koji službenik ili namještenik izvrši van redovnog radnog vremena, odnosno preko 40 radnih sati u toku radnog tjedna, a na osnovu rješenja rukovoditelja organa državne službe;

m) “mjesečni fond radnih sati” je broj radnih sati koji se dobije množenjem broja radnih dana u jednom mjesecu sa dnevnim radnim vremenom od osam sati;

n) “kontinuitet izvršavanja poslova i zadataka” podrazumijeva poslove i zadatke koji ne mogu biti odgođeni i čije izvršavanje treba osigurati neprekidno (rad dežurnih službi);

o) “pripravnost za rad” je poseban oblik rada, kada državni službenik i namještenik ne mora biti prisutan na radnom mjestu, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitnih poslova za poslodavaca iz svoje djelatnosti.

Članak 6.

Primjena najpovoljnijeg prava

(1) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno.

(2) U slučaju da je neko pravo iz radnog odnosa za uposlenike različito uređeno zakonom, podzakonskim propisima, drugim općim aktima ili ovim Ugovorom, za uposlenike se primjenjuje najpovoljnije pravo.

(3) Propisom i općim aktima rukovoditelja organa državne službe, stručnim i drugim službama tijela izvršne i zakonodavne vlasti, tijela sudske vlasti, tužiteljstvu i pravobraniteljstvu na razini Hercegbosanske županije ne mogu se utvrditi manja prava od onih koja su utvrđena ovim Ugovorom i drugim propisima.

II RADNI ODNOSI

Članak 7.**Zasnivanje i prestanak radnog odnosa**

(1) Prijem, raspoređivanje i prestanak rada državnih službenika i namještenika u tijelima izvršne i zakonodavne vlasti, stručnim i drugim službama tijela izvršne i zakonodavne vlasti, tijelima sudske vlasti, tužiteljstvu i pravobraniteljstvu vršit će se sukladno Zakonom održavnim službenicima i namještenicima u tijelima državne službe u Hercegbosanskoj županiji („Narodne novine HBŽ“; broj: 1/14, 5/16, 1/22 i 10/22) ili povoljnijeg propisa.

(2) Prijem i prestanak radnog odnosa uposlenika određuje se prema općim propisima o radu.

(3) Raspored na radno mjesto uposlenika vršiti će se sukladno ugovoru o radu, odnosno pravilniku o unutarnjem ustrojstvu tijela izvršne i zakonodavne vlasti odnosno stručnih i drugih služba tijela izvršne i zakonodavne vlasti, tijela sudske vlasti, tužiteljstva i pravobraniteljstva.

Članak 8.**Zabrana diskriminacije**

Osoba koje traži zaposlenje, kao i osoba koje se zaposli, ne može biti stavljena u nepovoljniji položaj obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, obiteljske obveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status ili neko drugo osobno svojstvo.

Članak 9.**(Prestanak radnog odnosa bez krivnje)**

Upisleniku ne može prestati radni odnos bez njegove krivnje ukoliko mu nedostaje najviše pet godina do ostvarivanja uvjeta za mirovinu, niti se isti može proglasiti prekobrojnim.

III RADNO VRIJEME I ODMORI**Članak 10.****Radno vrijeme**

(1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je uposlenik, sukladno rješenju, odnosno

ugovorom o radu, obvezan obavljati poslove za poslodavca.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je uposlenik pripravan odazvati se po pozivu poslodavca.

(3) Puno radno vrijeme uposlenika Hercegbosanske županije traje najdulje 40 sati tjedno.

(4) Tjedno radno vrijeme za uposlenike raspoređeno je, u pravilu/ na pet radnih dana od ponedjeljka do petka.

Članak 11.**Skraćeno radno vrijeme**

(1) Kada na poslovima uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, život i zdravlje uposlenika radno vrijeme se skraćuje u skladu sa Odlukom poslodavca.

(2) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i svezi s radom skraćeno radno vrijeme u smislu stavka (1) ovog članka, izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Članak 12.**Rad u posebnim uvjetima**

(1) Radom u posebnim uvjetima smatra se noćni rad, prekovremeni rad, izvanredni rad, rad subotom, nedjeljom, neradnim danima, blagdanima, pripravnost za rad, rad u smjenama.

(2) Noćni rad je rad u vremenu između 22:00 sata uvečer i 06:00 sati ujutro idućeg dana.

(3) Prekovremeni rad je svaki sat rada duži od 8 sati odnosno 12 sati dnevno. U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja opsega posla, kao i u drugim slučajevima neophodne potrebe, uposlenik, je na zahtjev nadređenog, obvezan raditi dulje od punog radnog vremena (prekovremeni rad). Za prekovremeni rad izdaje se usmena naredba uposleniku, koja mora biti potvrđena u pismenom obliku najkasnije u roku 48 sati od izdavanja iste.

(4) Izvanredni rad je rad uposlenika koji se izvanredno poziva, odnosno kojemu se prekida pripravnost, korištenje slobodnog vremena, godišnjeg odmora i slobodnog dana scilicet da se isti u slučaju neodgodivog postupanja rasporedi na poslove i zadaće.

(5) Za svaka 4 sata prekovremenog ili izvanrednog rada u kontinuitetu, uposlenik ima pravo na dodatne tople obroke, a u slučaju izvanrednog

rada i naknadu za prijevoz, osim uslučaju da je uposlenik tom prilikom koristio službeno vozilo.

(6) Službeno prisustvo uposlenika na sudu i pred drugim nadležnim organima, sastancima, nastavi, edukaciji, vježbama, izvan njegovog radnog vremena smatra se izvanrednim radom.

(7) Rad neradnim danom i blagdanom je rad u dane neradnih dana i blagdana koje neradnim danom i blagdanom proglasi nadležno tijelo.

(8) Pripravnost za rad je vrijeme u kojem se uposlenik izvan svog redovnog radnog vremena nalazi u stanju potrebnog stupnja spremnosti koje omogućava da se na poziv nadležnog rukovoditelja odazove i javi na posao, u skladu s posebnim rasporedom rada ili analogom za pripravnost. Pripravnost se ne smatra radnim vremenom. Aktivacijom službe prekida se pripravnost za rad i počinje izvanredni rad sve dok se ne obavi zadatak. Pravo nanovčanu naknadu, za vrijeme provedeno u pripravnosti, pripada uposlenicima koji imaju obvezu dežuranja po utvrđenom rasporedu.

(9) Rad u smjenama (smjenski rad) je svakodnevni redovni rad uposlenika prema utvrđenom radnom vremenu koji uposlenik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca uprije-podnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom (treća smjena) dijelu dana. Rad u smjenama je rad u trajanju od 8 sati.

Članak 13.

Odmor tijekom radnog dana

(1) Uposlenik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo na odmor u tijeku radnog dana u trajanju od 30 minuta, a koristi se, u pravilu, u vremenu od 10,30 do 11,00 sati.

(2) Vrijeme odmora iz stavka (1) ovog članka, ubraja se u radno vrijeme.

Članak 14.

Dnevni i tjedni odmor

(1) Uposlenik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

(2) Uposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 48 sati neprekidno.

(3) Dani tjednog odmora su, u pravilu, subota i nedjelja, ako rješenjem odnosno ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

(4) Uposleniku se ne može uskratiti pravo na

odmor tijekom rada, dnevni odmor i tjedni odmor.

(5) Ukoliko je nužno da uposlenik radi u dane tjednog odmora, isti se osigurava u tijeku sljedećeg tjedna ili u drugom terminu u dogovoru sa uposlenim.

Članak 15.

Godišnji odmor

(1) Uposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor.

(2) Uposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor, ne može mu se uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se može izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim kada dolazi do prestanka radnog odnosa a uposlenik nije iskoristio pripadajući godišnji odmor krivicom poslodavca.

Članak 16.

Trajanje godišnjeg odmora

(1) Godišnji odmor po svim temeljima ne može biti dulji od 36 radnih dana za državnog službenika, odnosno 30 radnih dana za namještenika i zaposlenika.

(2) Državni službenici na radnim mjestima iz članka 10. stavka 1. točke a) i b) Zakona o državnim službenicima i namještenicima u tijelima državne službe u Hercegbosanskoj županiji imaju prvo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 25 radnih dana, dok državni službenici na radnim mjestima iz članka 10. stavka 1. točke c) Zakona o državnim službenicima i namještenicima u tijelima državne službe u Hercegbosanskoj županiji imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

(3) Namještenici imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

(4) Zaposlenici imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

(5) Godišnji odmor iz stavka (2), (3) i (4) ovog članka, uvećava se prema niže navedenim kriterijima:

a) obzirom na dužinu radnog staža:

- od 1 - 5 godina - 1 radni dan,
- od 5 - 10 godina - 2 radna dana,
- od 10 - 15 godina - 3 radna dana,
- od 15 - 20 godina - 4 radna dana,
- od 20 - 25 godina - 5 radnih dana,
- od 25 - 30 godina - 6 radnih dana,

- od 30 - 35 godina - 7 radnih dana,
- preko 35 godina - 8 radnih dana.
- b) prema stručnoj spremi i složenosti poslova
 - poslovi VSS - 4 radna dana
 - VŠS - 3 radna dana,
 - poslovi SSS, VKV, KV - 2 radna dana,
 - poslovi NSS i PKV - 2 radna dana.
- c) prema uvjetima rada
 - poslovi inspeksijskog nadzora i poslovi vozača - 2 radna dana,
 - rad u smjenama - 2 radna dana.
- d) prema posebnim socijalnim i zdravstvenim uvjetima:
 - samohranom roditelju, s jednim djetetom do sedam godina života - 2 radna dana,
 - samohranom roditelju, s dvoje i više djece do sedam godina života - 3 radna dana,
 - roditelju s jednim djetetom do sedam godina života - 1 radni dan,
 - roditelju s dvoje i više djece do sedam godina života - 2 radna dana,
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s posebnim potrebama - 3 radna dana,
 - uposlenom invalidu - 3 radna dana,
 - uposlenom s kroničnim oboljenjem - 3 radna dana.

Članak 17.

Godišnji odmor iz osnova prekida rada i prvog zaposlenja

- (1) Uposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa dulji od 15 dana stječe pravo na godišnji odmor nakon mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Ako uposlenik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu odredbe stavka (1) ovog članka, ima pravo na tri radna dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada u kalendarskoj godini.
- (3) U trajanje godišnjeg odmora ne ubraja se vrijeme privremene spriječenosti ili nesposobnosti za rad, vrijeme blagdana i neradnih dana u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme izbjivanja s rada koje se uposleniku priznaje u staž osiguranja.

Članak 18.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

- (1) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

(2) Ako se godišnji odmor koristi u dijelovima, prvi dio koristi se bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u tijeku kalendarske godine, a drugi dio se mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja naredne godine.

(3) Dva radna dana godišnjeg odmora mogu se koristiti po potrebi, a još jedan dan ako za to postoji mogućnost, ali uz obvezu da se o tome obavijesti rukovoditelja ili osobu koju onovlasti najmanje 2 dana prije korištenja.

Članak 19.

Plan godišnjeg odmora

(1) Rukovoditelj tijela državne službe, najkasnije do 15. lipnja tekuće godine, utvrđuje idonosi plan korištenja godišnjih odmora za tekuću godinu, uzimajući u obzir potreba posla i opravdane razloge uposlenika

(2) Rukovoditelj tijela državne službe, sukladno planu korištenja godišnjih odmora, donosi rješenje o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora

Članak 20.

Prekid godišnjeg odmora

(1) Uposleniku se može prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja veoma važnih ili neodgodivih poslova, po odluci rukovoditelja.

(2) Uposleniku kojem je prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljajući korištenje godišnjeg odmora.

Članak 21.

(Naknada za prekid godišnjeg odmora)

(1) Uposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(2) Troškovima iz stavka (1) ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(3) Putnim troškovima iz stavka (2) ovoga članka smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je uposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

(4) Drugim troškovima iz stavka (2) ovoga

članka smatraju se izdaci koji su nastali uposleniku zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, (uplaćene putne karte, turističke rezervacije i sl.) što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

IV DOPUSTI S RADA

Članak 22. (Plaćeni dopusti)

(1) Uposlenik ima pravo na dopust s rada uz naknadu plaće do najviše 30 (trideset) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- stupanja u brak do pet radnih dana,
- poroda supruge do tri radna dana,
- teže bolesti ili smrti člana uže obitelji odnosno kućanstva do sedam radnih dana,
- vjenčanja djeteta do pet radnih dana,

(2) Uposlenik ima pravo na dopust s rada uz naknadu plaće do 2 (dva) radna dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima

- smrti manje bliskog srodnika,
- selidbe.
- druge opravdane razloge.

(3) Članom obitelji, u smislu odredbe stavka (1) ovog članka, smatraju se: bračni odnosno izvanbračni supružnici ako žive u zajedničkom kućanstvu, dijete (bračno, izvanbračno, posvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na skrbništvo do 18 godine, odnosno do 26 godine 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 usvojitelj), braća i sestre bez roditelja 18 godine odnosno do 26 godine starosti ako se nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih prihoda već ih korisnik naknade stvarno izdržava ili je obveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob i unučad ako nemaju roditelja i žive u zajedničkom kućanstvu s uposlenikom.

(4) U tijeku jedne kalendarske godine uposlenikima pravo na plaćeni dopust od dva radna dana radi zadovoljavanja svojih vjerskih potreba.

(5) U tijeku jedne kalendarske godine uposlenikima pravo na plaćeni dopust do dva radna dana za svako dobrovoljno darivanje krvi tokom godine.

(6) U tijeku jedne kalendarske godine uposlenikima pravo na plaćeni dopust od jednog

radnog dana radi nastupanja u kulturnim i školskim priredbama.

(7) U tijeku jedne kalendarske godine uposlenikima pravo na plaćeni dopust od dva radna dana radi sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti.

(8) U tijeku jedne kalendarske godine uposlenikima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja do pet radnih dana tijekom kalendarske godine.

(9) Za pripremu polaganja pravosudnog ispita uposlenik, ima pravo na plaćeni dopust koji uključuje i dan polaganja pravosudnog ispita i to:

- a) deset radnih dana ako službenik nema obvezu polaganja ispita.
- b) 30 dana ako je službenik u obvezi polaganja ispita.

Članak 23. (Neplaćeni dopusti)

(1) Uposlenik ima pravo na neplaćeni dopust sa posla najviše do 30 radnih dana u tijeku kalendarske godine u slučajevima:

a) pripremanje i polaganje ispita za stjecanje višeg stupnja stručne spreme ili akademskog zvanja,

b) za sudjelovanje na stručnim seminarima na koje nije upućen od strane poslodavca,

c) za gradnju ili popravak kuće ili stana,

d) za njegu bolesnog člana obitelji,

e) za sudjelovanje na kulturnim, sportskim i drugim sličnim manifestacijama.

(2) Dopusti sa posla iz stavka (1) ovog članka, mogu se odobriti samo pod uvjetom daneće utjecati na blagovremeno obavljanje poslova.

(3) Iznimno, uposleniku se može odobriti neplaćeno odsustvo sa posla u trajanju duljem od 30 radnih dana u sljedećim slučajevima:

a) boravak u inozemstvu radi spajanja obitelji, ukoliko bračni drug uposlenika boravi u inozemstvu na temelju odluke mjerodavne institucije Bosne i Hercegovine ili mjerodavnog tijela Federacije Bosne i Hercegovine, odnosno Hercegbosanske županije;

b) školovanje koje nije obuhvaćeno organiziranim oblicima obuke koju provode tijela i institucije u Hercegbosanskoj županiji, Federaciji BiH, odnosno u Bosni i Hercegovini, a koje doprinosi ukupnom usavršavanju djelatnika

Ministarstva u obavljanju poslova iz djelokruga tijela državne službe.

(4) Odsustvo iz stavka (3) točka a) ovog članka ne može trajati dulje od četiri godine, a odsustvo iz stavka (3) točka b) ne može trajati dulje od dvije godine.

(5) Za vrijeme odsustva sa posla iz stavka (1) i (3) ovog članka, prava i obveze uposlenika koja se stječu na radu i na temelju radamiruju, osim prava i obveza za koja je zakonom drugačije određeno.

Članak 24. (Porodiljni dopust)

Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta, žena ima pravo na porodiljni dopust u trajanju od jedne godine neprekidno.

V ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOSTI NA RADU

Članak 25. (Osiguranje uvjeta za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu)

(1) Poslodavac je dužan osigurati i snositi troškove redovitih liječničkih pregleda za sve uposlenike najmanje jednom u 3 godine, a uposlenici su obvezni obaviti liječnički pregled najmanje jednom u tri godine.

(2) Poslodavac je dužan osigurati potrebite uvjete za zaštitu na radu kojim se, u najvećoj mogućoj mjeri sprječava nastanak povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom i koji stvaraju pretpostavku za punu fizičku, psihičku i socijalnu sigurnost uposlenika na radu kao i zaštitu života i zdravlja sukladno Zakonu o zaštiti na radu ("Narodne novine Hercegbosanske županije", broj: 1/13), Zakonu o zaštiti na radu ("Službene novine Federacije BiH", broj: 79/20), Zakonu o zaštiti od buke ("Službene novine Federacije BiH", broj: 110/12), Zakonu o zaštiti od požara ("Narodne novine Hercegbosanske županije", broj: 7/02, 5/10).

(3) Rukovoditelj organa državne službe je dužan organizirati poslove zaštite na radu vodeći računa o tehničko-tehnološkom procesu rada, broju uposlenika, broju lokacija odvojenih radnih jedinica, opasnostima i rizicima po zdravlje uposlenika.

Članak 26.

(Osobe koja imaju pravo na sigurnost i zaštitu zdravlja na radu)

Pravo na sigurnost i zaštitu zdravlja na radu ima:

- a) uposlenik,
- b) osoba koja je na stručnom osposobljavanju,
- c) osoba koja se nalazi na prekvalifikaciji, dokvalifikaciji ili stručnom usavršavanju,
- d) osoba koja obavlja volonterski rad,
- e) druga osoba koja se zatekne u radnoj okolini radi obavljanja određenih poslova, ako je o njenoj nazočnosti rukovoditelj organa državne službe upoznat.

Članak 27. (Obvezno utvrđivanje uvjeta rada i zahtjeva u pogledu sposobnosti)

(1) Rukovoditelj organa državne službe je dužan da, za sve poslove u tehničko-tehnološkom procesu rada utvrdi uvjete rada i zahtjeve u pogledu zdravstvenih i psihofizičkih sposobnosti uposlenika koji će te poslove obavljati.

(2) Uposlenik ne može zasnovati radni odnos ukoliko prethodno nije utvrđeno da njegovo zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti odgovaraju uvjetima rada i zahtjevima radnog mjesta.

(3) Zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti uposlenika iz stavka (2) ovog članka utvrđuju se temeljem liječničkog uvjerenja izdanog od strane ovlaštene ustanove.

Članak 28. (Osobna zaštitna sredstva, radna odjeća, obuća i oprema)

Rukovoditelji organa državne službe dužni su planirati i osigurati uposlenicima koji su pri obavljanju svojih poslova izloženi štetnostima i opasnostima, nabavku osobnih zaštitnih sredstava, radne odjeće, obuće i opreme u skladu sa važećim internim i općim aktima.

Članak 29. (Obveze uposlenika)

Uposlenik je dužan sebe i druge ne izlagati opasnostima i pridržavati se svih obaveza utvrđenih propisima o zaštiti na radu, pravilnikom o zaštiti na radu i uputama rukovoditelja organa države

službe.

Članak 30. (Sudjelovanje sindikata)

Sindikat sudjeluje u uređivanju i unaprjeđivanju sigurnosti zaštite zdravlja uposlenika na radu u skladu sa zakonom, propisima donesenim temeljem zakona i Kolektivnog ugovora.

Članak 31. (Postupanje u slučaju neposredne opasnosti po život i zdravlje uposlenika)

(1) Uposlenik ima pravo da odbiti rad ako smatra da mu prijeti neposredna opasnost po život i zdravlje i dužan je o tome odmah obavijesti svog neposrednog rukovoditelja i/ili imenovanog uposlenika za zaštitu na radu, nadležnog inspektora rada i predstavnika uposlenika.

(2) Uposlenik iz stavka (1) ovog članka koji se udaljio sa radnog mjesta, ne smije snositi negativne posljedice u smislu propisa o radu, osim u slučaju ako rukovoditelj organa državne službe dokaže da se uposlenik neopravdano udaljio sa radnog mjesta.

(3) Uposlenik, koji odbije rad iz razloga navedenih u stavku (1) ovog članka, ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Članak 32. (Poslovi s otežanim/posebnim uvjetima rada i poslovi s posebnom prirodom)

(1) Pored poslova s otežanim/posebnim uvjetima rada utvrđenih posebnim zakonom, pravilnikom o radnim odnosima ili posebnim pravilnikom o zaštiti na radu, utvrđuju se poslovi sa otežanim/posebnim uvjetima rada i rokovi za vršenje periodičnih zdravstvenih liječničkih pregleda, u skladu sa propisima o zaštiti na radu i zaštiti zdravlja radnika.

(2) Poslovima sa otežanim/posebnim uvjetima rada smatraju se: poslovi sa povećanim rizikom od povrjeda, nastanka profesionalnih oboljenja i oštećenja zdravlja uposlenika, poslovi sa specifičnim zahtjevima, koji u cilju sigurnosnog

i uspješnog rada uvjetuju posebne zdravstvene i psihofizičke sposobnosti uposlenika na tim radnim mjestima i poslovi na kojima ne postoji mogućnost primjene propisanih mjera zaštite na radu.

Članak 33. (Zaštita grupa posebno osjetljivih na rizike)

Rukovoditelj organa državne službe dužan je organizirati radno mjesto tako da vodi računa o prisustvu grupa osjetljivih na određene rizike: trudnice, porodilje ili dojilje, maloljetnici, osobe sa invaliditetom, kao i uposlenici sa promijenjenom radnom sposobnošću u smislu propisa o mirovinskom i invalidskom osiguranju, kojima je zabranjen rad na poslovima propisanim propisima o zaštiti na radu.

Članak 34. (Posebna zaštita žena i roditeljstva)

(1) Uposlenik - žena - majka, odnosno uposlenik - otac djeteta, ima pravo na posebnu zaštitu u skladu sa Zakonom o radu, ako to pitanje nije povoljnije regulirano posebnim zakonom i ako to pravo ne koristi drugi bračni partner.

(2) Prava iz stavka (1) ovog članka može koristiti jedan od usvojitelja djeteta, staratelj ili osoba kojoj je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

Članak 35. (Zabrana otkaza i premještaja)

Poslodavac ne može trudnici, porodilji i ženi koja ostvaruje zakonom utvrđena prava nakon rođenja djeteta, odnosno osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava, donijeti rješenje o prestanku radnog odnosa niti je premjestiti na drugo radno mjesto, odnosno u tom periodu poslodavac ne može ukinuti radno mjesto korisnika prava niti izmijeniti uvjete rada i opis poslova radnog mjesta.

Članak 36. (Pravo žene u slučaju nemogućnosti privremenog raspoređivanja)

U slučaju nemogućnosti privremenog raspoređivanja žene na druge poslove, za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, ako je to u

interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni liječnik, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu pune plaće.

Članak 37.

(Pravo na kolektivno osiguranje od posljedica nesretnog slučaja i posebno osiguranje uposlenika koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom)

(1) Uposlenik ima pravo na osiguranje od nasilne smrti i od posljedica nesretnog slučaja sa uključenim rizikom od prirodne smrti za vrijeme trajanja radnog odnosa.

(2) Rukovoditelj organa državne službe dužan je ugovoriti kolektivno osiguranje uposlenika za slučajeve povrede na radu i od posljedica nesretnog slučaja sa uključenim rizikom od prirodne smrti za vrijeme trajanja radnog odnosa u organima državne službe, u skladu sa zakonom.

(3) Rukovoditelj organa državne službe posebno osigurava od rizika nesreće i povrede na radu uposlenike koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom, utvrđene internim aktom o zaštiti na radu, radi osiguranja naknade štete, u skladu sa zakonom.

(4) Visina osiguranja po ovoj osnovi određuje se prema polici osiguranja od posljedica nesretnog slučaja odnosno polici osiguranja od prirodne smrti.

(5) Uposlenik, odnosno njegovi zakonski nasljednici sva prava iz ovog članka ostvaruju kod osiguravajuće kuće sa kojom je zaključen ugovor o osiguranju.

Članak 38.

(Zaštita žene i majčinstva)

(1) Ne smije se odbiti zaposlenje žene zbog njene trudnoće.

(2) Ne smije se ženi rješenjem prekinuti radni odnos ili otkazati ugovor o radu na neodređeno vrijeme: za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljne odsutnosti te za vrijeme korištenja prava na rad do polovine punog radnog vremena do tri godine života djeteta kao i korištenja prava na odsutnost radi dojenja,

(3) Nakon isteka porodnog dopusta, majka s djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo

raditi polovicu punog radnog vremena do navršene tri godine djetetovog života, dok otac djeteta može koristiti isto pravo, ako majka zato vrijeme radi u punom radnom vremenu.

(4) Nakon isteka godine dana djetetova života jedan od roditelja ima pravo raditi na polovicu punog radnog vremena do tri godine djetetova života, a prema potrebi i dulje ako je djetetu prema nalazu mjerodavnog zdravstvenog tijela potrebna pojačana briga i njega. Ovo pravo može koristiti i usvojitelj, odnosno osoba koja skrbi o djetetu u slučaju smrti oba roditelja, ako roditelji napuste dijete ili ako ne mogu skrbiti o djetetu.

(5) Žena, koja nakon korištenja porodiljnog dopusta radi puno radno vrijeme ima pravo nastanku dva puta dnevno u trajanju po sat vremena radi dojenja djeteta.

(6) Pravo iz stavka (5) ovog članka žena može koristiti do navršene prve godine djetetova života.

(7) Vrijeme izbivanja s posla iz stavka (5) ovog članka ubraja se u puno radno vrijeme.

(8) Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodnog dopusta, ima pravo produžiti porodni dopust za onoliko vremena koliko je, prema nalazu liječnika, potrebno za oporavak od poroda i psihičkog stanja prouzročenog gubitkom djeteta, odnosno djetetove smrti, za koje je vrijeme joj pripadaju prava po osnovu porodnog dopusta, a najmanje 45 dana od dana porođaja odnosno od smrti djeteta za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porodiljnog dopusta.

(9) Jedno od djetetovih roditelja s težim smetnjama u razvoju (hendikepirano dijete) ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena, radi njege djeteta u slučaju ako se radi osamohranom roditelju ili ako su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvene skrbi, a na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika.

(10) Roditelju koji koristi pravo iz stavka (9) ovog članka, pripada pravo na naknadu plaće.

Članak 39.

(Privremena nesposobnost za rad)

(1) Uposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad, zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za koje je nakon liječenja i oporavka ovlašteno tijelo ili liječnik utvrdi da je sposoban za rad ima se pravo

HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

vratitina poslove na kojima je prije radio ili na druge odgovarajuće poslove.

(2) Uposlenik je dužan što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana nastupanja privremene nesposobnosti za rad o tome obavijestiti poslodavca.

VI PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE**Članak 40.
(Temeljna plaća)**

(1) Uposleniku se utvrđuje pravo na plaću sukladno odredbama ovog Ugovora i Zakona.

(2) Plaću čini bruto plaća i dodaci na plaću.

(3) Temeljnu plaću uposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova i stručne spreme radnog mjesta na koje je uposlenik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećane za minuli radni staž.

(4) Dodaci na temeljnu plaću su dodaci za posebne uvjete rada i uvećanje plaće.

(5) Pored temeljne plaće i dodataka na plaću, uposlenicima pripada pravo na naknade, nagrade i druga materijalna prava sukladno zakonu, ovom Ugovoru, Odlukama Vlade, podzakonskim propisima i aktima poslodavca.

(6) Nadležni ministar osigurati će sudjelovanje Sindikata u pripremi propisa koji reguliraju oblast radno-pravnih odnosa uposlenika.

(7) Nadležni ministar je dužan sve prednacrt, nacrt i prijedloge propisa i općih akata iz oblasti radno-pravnih odnosa dostaviti Sindikatu na razmatranje i mišljenje.

(8) Nadležni ministar je dužan razmotriti dato mišljenje Sindikata i prihvatiti sugestije za koje se ocijeni da su osnovane.

**Članak 41.
(Osnovica za plaću)**

(1) Osnovicu za obračun plaće uposlenika, nakon pregovora i konzultacija sa Sindikatом, utvrđuje Vlada Hercegbosanske županije za svaku proračunsku godinu.

(2) Visine osnovice iz stavka (1) ovog članka Vlada i reprezentativni sindikati mogu utvrditi i više puta tijekom jedne kalendarske godine, a pregovorima će se pristupiti na obrazložen zahtjev jedne od strana.

(3) Ukoliko se ne postigne dogovor Vlada

Hercegbosanske županije će utvrditi osnovicu pri čemu ona ne može biti manja od prethodno dogovorene, odnosno važeće osnovice.

(4) U slučaju povećanja troškova života ili inflacije veće od 10%, osnovica za utvrđivanje plaće utvrđuje se naknadno.

**Članak 42.
(Minuli staž)**

Državnom službeniku, namješteniku odnosno zaposleniku temeljena plaća se uvećava za 0,5% za svaku započetu godinu radnog staža, a najviše za 20%.

**Članak 43.
(Koeficijent složenosti poslova i stručne spreme)**

Uposlenici na području Hercegbosanske županije razvrstani su u platne razrede i za svaki platni razred utvrđen je koeficijent, sukladno Zakonu o plaćama i naknadama korisnika Proračuna Hercegbosanske županije ("Narodne novine Hercegbosanske županije", broj 08/22, 9/22 i 1/24),

**Članak 44.
(Dodatak na plaći i uvećanje plaće
za posebne uvjete rada)**

(1) Uposlenik ima pravo na uvećanu osnovnu plaću po osnovu dodataka za posebne uvjete rada, kako slijedi:

a) 25% osnovne plaće bez minulog rada u slučaju prekovremenog rada,

b) 25% osnovne plaće bez minulog rada u slučaju noćnog rada,

c) 15% osnovne plaće bez minulog rada u slučaju rada u neradne dane,

d) 40% osnovne plaće bez minulog rada u slučaju rada u dane državnih praznika i blagdana

(2) Za pripravnost za rad pripravnom uposleniku pripada naknada na osnovu vremena provedenog u pripravnosti, izvan radnog vremena u toku jednog tjedna, u iznosu do 10% prosječne neto plaće FBiH prema posljednjem objavljenom statističkom podatku.

(3) Naknade iz stavka (1) i (2) ovog članka ne mogu se kumulativno isplaćivati.

Članak 45.

(Povećanje plaće temeljem ocjene o radu)

(1) Uposlenik ima pravo na godišnju nagradu temeljem dobivene ocjene o radu i postignutim radnim rezultatima.

(2) Uposlenik koji je za rad i postignute radne rezultate u prethodnoj godini, ocijenjen ocjenom "iznimno uspješan", ima pravo na godišnju nagradu u iznosu od 30% od prosječne plaće u Federaciji BiH isplaćene u zadnja tri mjeseca prema statističkim podacima objavljenim u Službenim novinama Federacije BiH.

(3) Uposlenik koji je za rad i postignute radne rezultate u prethodnoj godini, ocijenjen ocjenom "uspješan", ima pravo na godišnju nagradu u iznosu od 20% od prosječne plaće u Federaciji BiH isplaćene u zadnja tri mjeseca prema statističkim podacima objavljenim u Službenim novinama Federacije BiH.

**Članak 46.
(Najniža plaća)**

(1) Najniža plaća ne može biti manja od 70% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom statističkom podatku.

(2) Poslodavac kojeg obvezuje ovaj Ugovor ne može uposleniku isplatiti plaću manju od plaće utvrđene ovim Ugovorom.

**Članak 47.
(Isplata plaće)**

(1) Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do 15. umjesecu za prethodni mjesec.

(2) Od jedne do druge isplate plaće ne smije proći više od 30 dana.

(3) Uposlenik ima pravo izabrati banku preko koje će se isplaćivati plaća.

**Članak 48.
(Prava na plaću iz privremenog
obavljanja poslova)**

(1) U slučaju da se u nekom od u tijela izvršne i zakonodavne vlasti, stručnim i drugim službama tijela izvršne i zakonodavne vlasti, tijelima sudske vlasti, tužiteljstvu i pravobraniteljstvu ne može popuniti radno mjesto državnog službenika,

namještenika ili zaposlenika zbog nemogućnosti osiguranja kadrova, poslove toga radnog mjesta privremenoće obavljati uposlenik koji je zaposlen u tom tijelu izvršne i zakonodavne vlasti, stručnim i drugim službama tijela izvršne i zakonodavne vlasti, tijelima sudske vlasti, tužiteljstvu i pravobraniteljstvu i ispunjava sve potrebne uvjete za obavljanje poslova tog radnog mjesta propisane Pravilnikom o načinu rada i sistematizaciji radnih mjesta.

(2) Uposlenici iz stavka (1) ovog članka imaju pravo na uvećanje plaće do 20% temeljne plaće svog radnog mjesta.

(3) Obavljanje poslova u slučajevima iz stavka (1) ovog članka može trajati najviše do trimjeseca od dana donošenja rješenja o određivanju uposlenika za obavljanje tih poslova.

(4) Rješenje iz stavka (3) ovog članka donosi rukovoditelj tijela izvršne i zakonodavne vlasti, stručnih i drugih službi tijela izvršne i zakonodavne vlasti, tijela sudske vlasti, tužiteljstva i pravobraniteljstva. Rješenje sadrži rok za obavljanje poslova i postotak povećanja plaće sukladno stavku (2) ovog članka.

**Članak 49.
(Naknada plaće)**

(1) Uposlenik ima pravo na naknadu plaće zavrijeme privremene spriječenosti za rad sukladno propisu koji regulira ovu oblast na razini Županije.

(2) Uposlenik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario kao da je radio.

(3) Uposleniku, pored slučajeva iz stavaka (1) i (2) ovog članka, pripada i naknada njegove plaće i za druge slučajeve propisane ovim Ugovorom i zakonom.

**Članak 50.
(Zaštita plaće i naknade plaće)**

(1) Poslodavac ne može bez izvršne sudske odluke ili bez pismene suglasnosti uposlenika, svoje potraživanje prema njemu naplaćivati uskraćivanjem plaće ili nekog djela plaće odnosno uskraćivanjem naknade plaće ili dijela naknade plaće

(2) Suglasnost u smislu stavka (1) ovog članka ne može se dati prije nastanka potraživanja.

(3) Plaća ili naknada plaće uposlenika može

se prisilno obustaviti sukladno propisu kojim se regulira izvršni postupak.

VII NAKNADE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 51.

(Naknada za korištenje godišnjeg odmora)

Uposleniku pripada pravo na naknadu na ime regresa za korištenje godišnjeg odmora u visini 50% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH po zadnjem objavljenom statističkom podatku, Federalnog zavoda za statistiku.

Članak 52.

(Naknada za prijevoz na posao i s posla)

(1) Uposlenici čije je mjesto stanovanja udaljeno najmanje 3 km od mjesta rada, imaju pravo na naknadu troškova prijevoza naposao i s posla u visini 13% cijene MB 95 po kilometru.

(2) Ukupni iznos mjesečne naknade troškova prijevoza na posao i s posla iz stavka (1) ovog članka ovisi o broju radnih dana u mjesecu o čemu evidenciju vodi računovodstvo.

(3) Uposlenici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini iz stavka (1) ovog članka i za rad u slučajevima iz članka 44. stavak (2) ovog ugovora.

(4) Usklađivanje cijene iz prethodnog stavka vršit će se zadnjeg dana u mjesecu za koji se vrši obračun naknada za troškove prijevoza.

Članak 53.

(Naknada troškova službenog putovanja)

Uposleniku koji je upućen na službeno putovanje u zemlji i inozemstvu pripada naknada troškova sukladno Uredbi o naknadama troškova za službena putovanja Vlade Hercegbosanske županije.

Članak 54.

(Otpremnina za odlazak u mirovinu)

Prilikom odlaska u mirovinu uposlenik ima pravo na otpremninu u iznosu od 5 njegovih prosječnih neto plaća isplaćenih u prethodnih 5 mjeseci ili 5 prosječnih neto plaća u Federaciji Bosne i Hercegovine iz mjeseca koji prethodi mjesecu odlaska u mirovinu, ako je to

za državnog službenika, namještenika odnosno uposlenikapovoljnije.

Članak 55.

(Naknada za slučaj smrti)

(1) U slučaju smrti uposlenika ili člananjegove uže obitelji, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć sukladno Zakonu o plaćama inaknadama korisnika Proračuna Hercegbosanske županije u visini od četiri (4) prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji prema zadnjem objavljenom mjesečnom statističkom podatku.

Članak 56.

(Naknada za invalidnost i bolest)

U slučaju teške invalidnosti ili teške bolesti uposlenika ili člana njegove uže obitelji, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć sukladno Zakonu o plaćama i naknadama korisnika Proračuna Hercegbosanske županije.

Članak 57.

Definicija člana uže obitelji

Pod članom uže obitelji iz članka 55. i članka 22. stavak (1) alineja 3 ovog Ugovora, podrazumijevaju sebračni odnosno izvanbračni supružnici ako žive u zajedničkom kućanstvu, dijete (bračno, izvanbračno, posvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na skrbništvo do 18 godineodnosno do 26 godine starosti ako se nalazi na redovnom školovanju i nije u radnomodnosu, a djeca nesposobna za rad bez obzira na starosnu dob), roditelji (otac, majka, očuh,maćeha i usvojitelj), braća i sestre bez roditelja 18 godine odnosno do 26 godine starosti akose nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih prihoda već ih korisnik naknade stvarno izdržava ili je obveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob i unučad ako nemaju roditelja i žive u zajedničkom kućanstvu s uposlenikom.

Članak 58.

Jubilarna nagrada

Ovisno od godina provedenih u radnom odnosu u tijelima navedenim u članku 1. stavak (3) ovog Ugovora, uposleniku pripada pravo na jubilarnu

naknadu, kako slijedi:

- za navršenih 10 godina rada nagrada u visini jedne prosječno isplaćene neto plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine u trenutku ispunjavanja uvjeta;
- za navršenih 20 godina rada nagrada u visini jedne i pol prosječno isplaćene neto plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine u trenutku ispunjavanja uvjeta;
- za navršenih 30 godina rada nagrada u visini dvije prosječno isplaćene neto plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine u trenutku ispunjavanja uvjeta;
- za navršenih 35 godina rada nagrada u visini dvije i pol prosječno isplaćene neto plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine u trenutku ispunjavanja uvjeta.

Članak 59.

Naknada za ishranu tijekom rada

(1) Uposlenik ima pravu na naknadu za ishranu (topli obrok) za sve radne dane provedene na poslu u visini od 1% prosječno isplaćene neto plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine.

(2) Usklađivanje visine naknade iz prethodnog stavka vrši se u skladu sa Zakonom o plaćama i naknadama korisnika proračuna Hercegbosanske županije.

(3) Pravno na naknadu iz stavka (1) ovog članka, ne ostvaruje se u slučaju odsutnosti spozla (godišnji odmor, plaćeni i neplaćeni dopust, bolovanje i sl.), osim u slučaju dragovoljnih darivatelja krvi.

Članak 60.

Blagdanska naknada

(1) Uposlenici imaju pravo na blagdansku naknadu u visini do 30% prosječno isplaćene neto plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine.

VIII - ZAŠTITA DOSTOJANSTVA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Članak 61.

(Obaveze rukovoditelja organa državne službe u zaštiti dostojanstva)

(1) Rukovoditelj organa državne službe dužan

je, za vrijeme obavljanja poslova, štiti dostojanstvo uposlenika tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju po bilo kojoj osnovi, od nadređenih, suradnika i osoba sa kojima redovno dolazi u kontakt u obavljanju svojih poslova.

(2) Rukovoditelj organa državne službe je dužan uposleniku osigurati zaštitu od fizičkog i nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu od strane jedne ili skupine osoba, kojim se on sustavno psihički zlostavlja i ponižava, s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacije radnih uvjeta ili profesionalnog statusa (mobing).

(3) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo uposlenika smatra se i namjerno ili nehotično ponašanje koje uključuje ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, uvrede, prijetnje, psovke, omalovažavanje, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, odbijanje suradnje prilikom obavljanja zajedničkog posla i sl.

Članak 62.

(Postupak zaštite dostojanstva-medijacija)

(1) Postupak zaštite dostojanstva uposlenika pokreće se podnošenjem pisanog zahtjeva/žalbe za zaštitu rukovoditelju organa državne službe ili medijatoru državne službe, u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju, uznemiravanje i nasilje na radu opisano Zakonom o radu i ovim kolektivnim ugovorom.

Članak 63.

(Mjere u postupku zaštite dostojanstva)

(1) Ako rukovoditelj organa državne službe utvrdi daje zahtjev za zaštitu odnosno žalba opravdana, dužan je poduzeti mjere radi otklanjanja neželjenih ponašanja.

IX ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 64.

Odlučivanje o pravima

(1) Rješenja kojima se odlučuje o pravima, obavezama i odgovornostima uposlenika, obavezno se dostavljaju u pisanom obliku spoukom o pravnom lijeku u rokovima određenim zakonom.

(2) Na rješenja iz stavka (1) ovog članka,

uposlenik ima pravo žalbe Žalbenom vijeću Vlade Hercegbosanske županije u roku osamdana od dana prijema rješenja.

(3) Žalba uposlenika odlaže izvršenje rješenja ako Zakonom nije drugačije određeno.

Članak 65. Prekobrojnost

Radno pravni status i prava u slučaju prekobrojnosti uposlenika uposlenog na neodređeno vrijeme, rješava se sukladno odredbama Zakona o državnim službenicima i namještenicima u tijelima državne službe u Hercegbosanskoj županiji (Narodne novine HBŽ“, broj: 1/14, 5/16 i 1/22) i Zakona o radu (“Narodne novine Hercegbosanske županije”, broj: 10/22) i Zakona o radu Federacije BiH (“Službene novine Federacije BiH”, broj: 26/16, 89/18).

Članak 66. Posebni slučajevi zaštite prava iz radnog odnosa

(1) Uposleniku ne može prestati radni odnos bez njegove krivnje ukoliko mu nedostaje najviše pet godina do ostvarenja uvjeta za mirovinu.

(2) Uposlenik ne može biti raspoređen na niže radno mjesto s nižom plaćom ukoliko mu nedostaje najviše pet godina do ostvarenja uvjeta za mirovinu.

Članak 67. Promijenjena radna sposobnost

(1) U slučaju promijenjene radne sposobnosti zbog profesionalne bolesti, povrede na radu i invaliditeta uposlenika osigurava se lakši posao bez smanjenja plaće koju je ostvarivao prije nastupanja navedenih okolnosti.

(2) Uposleniku, koji radi skraćeno vrijeme zbog razloga navedenih u stavku (1) ovog članka, isplaćuje se puna plaća koju bi ostvario zapuno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen.

Članak 68. Socijalno partnerstvo

(1) Poslodavac je, sve prednacrt, nacrt i prijedloge zakona, podzakonskih propisa i općih

akata iz oblasti radno-pravnih odnosa, dužan prije upućivanja u proceduru razmatranja i donošenja, dostaviti Sindikatu na razmatranje i mišljenje.

(2) Poslodavac je dužan razmotriti mišljenje Sindikata i prihvatiti prijedloge za koje se ocijeni da su osnovani.

XI MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 69. Postupak mirenja

(1) Ako nastane kolektivni radni spor koji se nije mogao riješiti pregovaranjem i koji bi mogao dovesti do štrajka, provest će se postupak mirenja, sukladno Zakonu o radu i Zakonu o štrajku.

(2) Ukoliko poslodavac ne formira Mirovno vijeće u roku od sedam dana od dana najavespora (štrajka), smatrat će se da mirenje nije uspjelo.

Članak 70. Arbitraža

(1) Ugovorne strane mogu se dogovoriti da kolektivne radno-pravne sporove rješavaju arbitražno na način kako je to regulirano Zakonom o radu.

(2) Arbitražu provodi arbitražno vijeće koje ima tri člana.

(3) Svaka ugovorna strane bira po jednog člana arbitražnog vijeća (arbitra) iz svojih redova, a trećeg člana vijeća biraju sporazumno iz reda istaknutih znanstvenika i stručnih osoba iz oblasti koja je predmet spora.

(4) Svaki arbitar mora imati zamjenika.

(5) Arbitražno vijeće bira predsjednika vijeća prostom većinom ukupnog broja članova vijeća.

(6) Strane ovog Ugovora donose poslovnik o radu arbitražnog vijeća.

Članak 71. Rad arbitražnog vijeća

(1) Rad arbitražnog vijeća je javan.

(2) Za rad arbitražnog vijeća strane u sporu dužne su osigurati dokumentacijsko-tehničke uvjete.

(3) Troškovi za rad arbitražnog vijeća plaćaju solidarno obje strane u sporu.

(4) Odluka arbitražnog vijeća je konačna, te

ima pravnu snagu i učinak ovog Ugovora.

XII ŠTRAJK

Članak 72. Pravo na štrajk

(1) Za vrijeme važenja ovog Ugovora i njegove primjene, sindikat neće štrajkati radi pitanjakoja su ovim Kolektivnim ugovorom uređena i koja se provode.

(2) Uposlenici radi zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih interesa, koji se ne mogu riješiti putem pregovora s poslodavcem nitidrugim mjerama, na poziv Sindikata mogu ostvariti pravo na štrajk pod uvjetima i na način utvrđenim Zakonom o štrajku, Zakonom o radu, Pravilima Sindikata o štrajku usklađenim sa Zakonom o štrajku i ovim Ugovorom.

(3) Odricanje od prava na štrajk iz stavka (1) ovog članka ne isključuje pravo na štrajk zasva druga neriješena pitanja, te za slučaj spora oko izmjene i dopune ovog Ugovora.

(4) Sindikat ima pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima uz najavu prema odredbama ovog Ugovora.

(5) Uposlenici mogu održati štrajk upozorenja utrajanju od 60 minuta, a o istom su dužni upoznati predsjednika Vlade Hercegbosanske županije dan prije održavanja štrajka upozorenja.

(6) Uposlenik koji sudjeluje u štrajku ne može bitistavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge uposlenike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku.

Članak 73. Odluka o štrajku

(1) Pri organiziranju i provođenju štrajka Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

(2) Štrajk se mora najaviti poslodavcu u roku utvrđenom Zakonom o štrajku.

(3) Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje, osobnu sigurnost i imovinu drugih.

(4) Odluku o štrajku donosi nadležno tijelo Sindikata sukladno Statutu i Pravilima sindikata o štrajku.

Članak 74. Poslovi koji se ne smiju prekidati

za vrijeme štrajka

(1) Za vrijeme trajanja štrajka pa do okončanja ili prekida štrajka ovim Ugovorom sporazumno Sindikat i poslodavac utvrđuju minimum radnih obveza u svim procesima rada.

(2) Ukoliko štrajk nije organiziran sukladno Zakonom o štrajku i ovom Ugovoru, uposleniku koji sudjeluje u štrajku ne pripada pravo nana knadu plaće i ostalih naknada za vrijeme odsustva s posla.

Članak 75. Okončanje štrajka

(1) Predsjednik Sindikata donosi odluku o prekidu, odnosno završetku štrajka, naprijedlog štrajkačkog odbora.

(2) Ukoliko u vrijeme štrajka nastupi stanje „više sile”, odnosno ako se proglasi stanje elementarne nepogode, štrajk se prekida, te se nastavlja po prestanku više sile.

XIII POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I ZAKLJUČIVANJA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 76. Promijenjene okolnosti

Ako zbog promijenjenih okolnosti, koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja ovog Ugovora, pojedine njegove odredbe ne bi mogle biti primijenjene ili bi njihova primjena bila bitno otežana, strane se obvezuju da neće jednostrano raskinuti ili prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjene spornih odredbi.

Članak 77. Postupak pregovaranja

(1) Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnog ugovora može pokrenuti svaka od ugovornih strana iz ovog Ugovora.

(2) Postupak iz stavka (1) ovog članka pokreće se pisanim putem dostavljajući drugoj strani pismo namjere.

(3) Strana koja je pokrenula postupak za kolektivno pregovaranje i zaključivanja kolektivnog ugovora utvrđuje prijedlog kolektivnog ugovora i

dostavlja ga, uz pismo namjere iz stavka (2) ovog članka, drugoj strani.

(4) Postupak i rokovi za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora utvrđuju se protokolom o vođenju pregovora koji utvrđuju strane ugovora.

Članak 78.

Izmjene i dopune Ugovora

(1) Inicijativu za izmjene i dopune ovog Ugovora može dati svaka strana.

(2) Inicijativa se podnosi u pisanoj formi, a strana kojoj je upućena dužna je na inicijativu odgovoriti u roku od 15 dana od dana prijema inicijative.

(3) Izmjene i dopune ovog Ugovora vrše se na način i po postupku predviđenom za njegovo donošenje.

XIV TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 79.

Osnivanje i ovlasti povjerenstva za tumačenje

(1) Za tumačenje odredbi ovog Ugovora, ugovorne strane odnosno potpisnici ovog Kolektivnog ugovora osnivaju zajedničko povjerenstvo.

(2) Povjerenstvo iz stavka (1) ovog članka čini pet članova, od čega po dva člana da je svaka od strana ovog Ugovora, a jednog člana strane sporazumno biraju iz reda istaknutih pravnika s područja Hercegbosanske županije.

(3) Povjerenstvo za tumačenje ovog Ugovora:

- daje tumačenje odredbi ovog Ugovora;
- prati izvršavanje i izvješćuje obje strane o provedbi i kršenju ovog Ugovora;

- daje prijedloge ugovornim stranama za izmjenu spornih članaka ovog Ugovora.

(4) Na pismeni zahtjev jedne od ugovornih strana, povjerenstvo iz stavka (1) ovog članka, obvezno je dati tumačenje odredbi ovog Ugovora u pisanoj formi u roku od petnaest dana od dana prijema zahtjeva za tumačenje.

(5) Tumačenja povjerenstva za tumačenje ovog Ugovora imaju pravnu snagu i učinak ovog ugovora.

(6) Strane potpisnice se obvezuju imenovati članove povjerenstva iz stavka (2) ovog članka u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovog

Ugovora.

Članak 80.

Način rada povjerenstva za tumačenje odredbi Ugovora

(1) Povjerenstvo iz stavka (I) članka 79. ovog Ugovora donosi svoj poslovnik o radu.

(2) Povjerenstvo svoje odluke donosi većinom glasova svih članova.

(3) Ako se povjerenstvo ne može složiti oko tumačenja odredbi ovog Ugovora, tumačenje će se povjeriti neutralnom stručnjaku iz oblasti pravne struke.

(4) O izboru neutralnog stručnjaka i određivanju roka u kojem se treba donijeti odluka, sporazumjet će se članovi povjerenstva.

(5) Tumačenje neutralnog stručnjaka povjerenstvo je obvezno prihvatiti kao svoje tumačenje.

(6) Tumačenje u smislu stavka (5) ovog članka ima pravnu snagu i učinke ovog Ugovora i dostavlja se objema stranama.

Članak 81.

Rokovi za tumačenje

(1) Na pismeni zahtjev jedne od ugovornih strana povjerenstvo za tumačenje obvezno je dati svoje tumačenje odredbi ovog Ugovora u roku 15 dana od dana prijema zahtjeva za tumačenje.

(2) Neutralni stručnjak iz stavka (3) članka 79. ovog Ugovora, obvezan je dati tumačenje odredbi ovog Ugovora najkasnije u roku 8 dana od dana prijema zahtjeva povjerenstva.

Članak 82.

Zaključivanje ugovora

(1) Ovaj Ugovor smatra se zaključenim kada ga u istovjetnom primjerku potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

(2) Ovaj Ugovor je sačinjen u četiri primjerka, po dva primjerka za svaku od strana potpisnica.

Članak 83.

Teritorijalno važenje ugovora

(1) Ovaj Ugovor važi i primjenjuje se na području Hercegbosanske županije.

(2) Potpisnici ovog Ugovora obvezuju se da će se na sva druga pitanja iz radnih odnosa koja

nisu uređena ovim Ugovorom, primjenjivati odredbe Zakona o radu Hercegbosanske županije, Zakona o radu Federacije BiH, Zakona o državnim službenicima i namještenicima u tijelima državne službe u Hercegbosanske županije i podzakonskih propisa donesenih temeljem zakona kojima se uređuju prava iz radnog odnosa državnih službenika, namještenika i zaposlenika.

Članak 84.

Nadzor nad primjenom ovog Ugovora

Nadzor nad primjenom ovog županijski inspektor za rad i radne odnose, županijski upravni inspektor i županijski proračunski inspektor.

Članak 85.

Vremensko važenje ugovora

(1) Ovaj Ugovor zaključuje se na period od 24 mjeseca od dana potpisivanja.

(2) Svaka strana može pokrenuti postupak za izmjene i dopune ovog Ugovora, ali ga nemože jednostrano otkazati u periodu iz stavka (1) ovog članka.

(3) Ovaj Ugovor se može produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka njegovog važenja na period ne duži od tri mjeseca.

Članak 86.

Neisplaćena potraživanja

Način izmirivanja neisplaćenih potraživanja uposlenika koja su nastala do stupanja na snagu ovog Ugovora biti će sporazumno regulirana.

Članak 87.

Obaveznost primjene i pristupanje ugovoru

(1) Ovaj Kolektivni ugovor je obvezujući za strane koje su ga potpisale, kao i za stran ekoje mu naknadno pristupe.

(2) Pristupanje u smislu stavka (1) ovog članka podrazumijeva suglasnost u pisanom obliku obje strane potpisnice ovog Ugovora.

(3) Za eventualne sporove koji proizidu u vezi s primjenom ovog Ugovora, a koji nisu riješeni mirenjem ili arbitražom, određuje se nadležnost Županijskog suda u Livnu.

Članak 88. **(Stupanje na snagu)**

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja, a objavit će se u „Narodnim novinama Hercegbosanske županije“.

Za Sindikat državnih službenika, namještenika i zaposlenika Hercegbosanske županije

Broj: 18/25

Livno, 8. prosinca 2025.

Predsjednik
Josip Vidović v.r.

Za Vladu Hercegbosanske županije

Broj: 01-02-460-2/25

Livno, 8. prosinca 2025.

Predsjednik Vlade
Ivan Vukadin v.r.
