



Službeni glasnik

Grada Tuzla

GODINA LIV

29. JUNI 2017. GODINE

BROJ 6

I AKTI GRADSKOG VIJEĆA GRADA TUZLA

1

Na osnovu člana 6. Statutarne odluke o organizaciji Grada Tuzla u skladu sa Zakonom o Gradu Tuzla („Službeni glasnik Grada Tuzla“, broj 1/14., 3/15., 7/15. i 12/15.), člana 11. Odluke o davanju u zakup poslovnih zgrada, poslovnih prostorija i garaža („Službeni glasnik Grada Tuzla“, broj 11/15. i 1/16.) i Odluke o raspisivanju javnog oglasa o davanju u zakup poslovnih prostorija („Službeni glasnik Grada Tuzla“, broj 13/16.), Gradsko vijeće Grada Tuzla, na sjednici od 28. juna 2017. godine, donosi

ODLUKU

o izboru najpovoljnijeg ponuđača za davanje u zakup poslovne prostorije

I

Prihvata se ponuda i vrši se izbor najpovoljnijeg ponuđača po javnom oglasu o davanju u zakup poslovne prostorije, od 12. 5. 2017. godine, i to kako slijedi:

R.br.	Adresa poslovnog prostora	Broj k.č.	Broj PL i KO	Površina poslovne prostorije (m ²)	Najpovoljniji ponuđač	Početni iznos zakupnine bez PDV-a, na osnovu Odluke i javnog poziva (KM/m ²)	Ponuđeni iznos zakupnine bez PDV-a (KM/m ²)	Namjena
1	Gradska 1	211/5	365 Tuzla II	65,31	Hasan Miraščić Tuzla	10,00	17,00	ugostiteljstvo

II

Poslovna prostorija se dodjeljuje u zakup licu iz tačke I ove Odluke prema namjeni i uz visinu zakupnine koja je navedena u tabeli, za predmetnu poslovnu prostoriju.

III

Poslovna prostorija, iz tačke I ove Odluke, dodjeljuju se u zakup na period od četiri godine, s tim da se po isteku ovog perioda zakupni odnos može produžiti, uz saglasnost obje strane.

IV

Sva prava i obaveze koja proističu iz zakupnog odnosa, regulisat će se ugovorom između Grada Tuzla i ponuđača, u skladu s odredbama Odluke o davanju u zakup poslovnih zgrada, poslovnih prostorija i garaža, kao i propisima kojima su uređena pitanja zakupa poslovnih prostorija.

V

Daje se saglasnost Gradonačelniku Grada Tuzla ili od njega ovlaštenoj osobi da, nakon prethodno pribavljenog mišljenja Gradskog pravobranilaštva Tuzla, potpiše ugovor o zakupu sa licem iz člana I ove Odluke.

VI

Odluka stupa na snagu danom objavljivanja u „Službenom glasniku Grada Tuzla“.

GRAD TUZLA
Gradsko vijeće
Broj: 01-19-6076-2017
28. juni 2017. godine

PREDSJEDAJUĆI
Aleksandar Vujadinović



2

Na osnovu člana 12. Zakona o ministarskim, vladinim i drugim imenovanjima Federacije Bosne i Hercegovine („Službene novine FBiH“, broj 12/03., 34/03. i 65/13.), člana 64. Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Službene novine FBiH“, broj 46/10. i 75/13.) i člana 20. Odluke o postupku izbora i konačnog imenovanja članova organa upravljanja u javnim preduzećima, javnim komunalnim preduzećima, javnim ustanovama, javnim ustanovama za predškolski odgoj i zdravstvenim ustanovama. čiji je osnivač ili suosnivač Grad Tuzla („Službeni glasnik Grada Tuzla“, broj 11/15.), na prijedlog Gradonačelnika, Gradsko vijeće Grada Tuzla, donosi

RJEŠENJE

o konačnom imenovanju predsjednika i člana Upravnog odbora Javne zdravstveno-nastavne ustanove Dom zdravlja „Dr. Mustafa Šehović“ Tuzla

I

U Upravni odbor Javne zdravstveno-nastavne ustanove Dom zdravlja „Dr. Mustafa Šehović“ Tuzla, čiji je osnivač Grad Tuzla, imenuju se:

1. Damir Ćilimković, predsjednik, iz reda osnivača.
2. Samir Mačković, član, iz reda stručnih radnika zdravstvene ustanove.

II

Imenovanje predsjednika i člana Upravnog odbora Javne zdravstveno-nastavne ustanove Dom zdravlja „Dr. Mustafa Šehović“ Tuzla, iz tačke I ovog Rješenja, se vrši na mandatni period od četiri (4) godine.

III

Poslovi, zadaci i odgovornost predsjednika i članova Upravnog odbora Javne zdravstveno-nastavne ustanove Dom zdravlja „Dr. Mustafa Šehović“ Tuzla određeni su Zakonom o zdravstvenoj zaštiti („Službene novine FBiH“, broj 46/10. i 75/13.), Odlukom o postupku izbora i konačnog imenovanja članova organa upravljanja u javnim preduzećima, javnim komunalnim preduzećima, javnim ustanovama, javnim ustanovama za predškolski odgoj i zdravstvenim ustanovama čiji je osnivač ili suosnivač Grad Tuzla („Službeni glasnik Grada Tuzla“, broj 11/15.), Zakonom o ustanovama („Službeni list RBiH“, broj 6/92., 8/93. i 13/94.) i pravnim aktima zdravstvene ustanove.

IV

Naknada za rad predsjednika i članova Upravnog odbora utvrđuje se aktima Javne zdravstveno-nastavne ustanove Dom zdravlja „Dr. Mustafa Šehović“ Tuzla.

V

Rješenje stupa na snagu danom donošenja i bit će objavljeno u „Službenom glasniku Grada Tuzla“.

GRAD TUZLA
Gradsko vijeće
Broj: 01-19-6077-2017
28. juni 2017. godine

PREDSJEDAJUĆI
Aleksandar Vujadinović



3

Na osnovu člana 46. stav 2. Zakona o prostornom uređenju i građenju („Službene novine Tuzlanskog kantona“, broj 6/11., 4/13. i 15/13.) i člana 6. stav 1. alineja 3. Statutarne odluke o organizaciji Grada Tuzla u skladu sa Zakonom o Gradu Tuzla („Službeni glasnik Grada Tuzla“, broj 1/14., 3/15., 7/15. i 12/15), Gradsko vijeće Grada Tuzla, na sjednici od 28. juna 2017. godine, donosi

ZAKLJUČAK

o usvajanju Nacrta Regulacionog plana prostorne cjeline Plane, Divkovići I i Divkovići II u Tuzli

I

Usvaja se Nacrt Regulacionog plana prostorne cjeline
Plane, Divkovići I i Divkovići II u Tuzli

II

Zaključak će se objaviti u „Službenom glasniku Grada
Tuzla“.

GRAD TUZLA
Gradsko vijeće
Broj: 01-23-6078-2017
28. juni 2017. godine

PREDSJEDAVALAČI
Aleksandar Vujadinović

II AKTI GRADONAČELNIKA GRADA TUZLA

1

Na osnovu člana 59. Zakona o budžetima u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“, broj 102/13., 9/14., 13/14., 8/15., 91/15., 102/15. i 104/16.), članom 7. Statutarne Odluke o organizaciji Grada Tuzla u skladu sa zakonom o Gradu Tuzla („Službeni glasnik grada Tuzla“, broj 1/14., 3/15., 7/15. i 12/15.) i člana 14. Odluke o izvršavanju Budžeta Grada Tuzla za 2017. godinu („Službeni glasnik Grada Tuzla“, broj 1/17.), Gradonačelnik Grada Tuzla, donosi

ODLUKU

o prestrukturiranju rashoda Budžeta Grada Tuzla za period 1. 1. - 31. 12. 2017. godine

Član 1.

U dijelu „II POSEBAN DIO“ u organizacionoj jedinici –

GRADSKO VIJEĆE

- Ekonomski kod „614311-20 - Grant za pomoć Fondaciji „Istina-pravda-pomirenje“, u koloni 10. iznos od 30.000,00 KM zamjenjuje se iznosom od 50.000,00 KM
- U redu „Gradsko vijeće“, u koloni 10. iznos od 1.608.500,00 KM zamjenjuje se iznosom od 1.628.500,00 KM

SLUŽBA ZA BUDŽET I FINANSIJE

- Ekonomski kod „611100 - Plaće“, u koloni 10. iznos od 635.000,00 KM zamjenjuje se iznosom od 633.000,00 KM
- Ekonomski kod „613100 - Putni troškovi“, u koloni 10. iznos od 2.000,00 KM zamjenjuje se iznosom od 4.000,00 KM

SLUŽBA ZA EKONOMSKI RAZVOJ I DRUŠTVENE DJELATNOSTI

- Ekonomski kod „613934 - Izdaci za hardverske i softverske usluge“, u koloni 10. iznos od 4.000,00 KM zamjenjuje se iznosom od 2.200,00 KM
- Ekonomski kod „613976-4 - Ostale ugovorene usluge“, u koloni 10. iznos od 3.000,00 KM zamjenjuje se iznosom od 9.800,00 KM
- Ekonomski kod „614311-32 - Grantovi za sportske mani-

festacije“, u koloni 10. iznos od 80.000,00 KM zamjenjuje se iznosom od 75.000,00 KM

JU DOM MLADIH TUZLA

- Ekonomski kod „613910 - Ugovorene usluge“, u koloni 11. iznos od 15.000,00 KM zamjenjuje se iznosom od 5.000,00 KM
- Ekonomski kod „613973-10 - Izdaci za rad volontera“, u koloni 10. iznos od 3.500,00 KM zamjenjuje se iznosom od 500,00 KM
- Ekonomski kod „613976-4 - Ostale ugovorene usluge“, u koloni 10. iznos od 10.000,00 KM zamjenjuje se iznosom od 13.000,00 KM, a u koloni 11. iznos od 5.000,00 KM zamjenjuje se iznosom od 15.000,00 KM

ODJELJENJE ZA KOMUNALNU INFRASTRUKTURU

- Ekonomski kod „613324-1 - Izdaci za održavanje higijene Grada“, u koloni 10. iznos od 530.000,00 KM zamjenjuje se iznosom od 180.000,00 KM
- Ekonomski kod „613724-1 - Izdaci za tekuće održavanje puteva“, u koloni 10. iznos od 950.000,00 KM zamjenjuje se iznosom od 1.300.000,00 KM

SLUŽBA ZA KOMUNALNE POSLOVE, IZGRADNJU I POSLOVE MZ

SREDSTVA OSTVARENA RADOM TERMOELEKTRANA

- Ekonomski kod „613324-1 - Izdaci za održavanje higijene grada“, u koloni 10. iznos od 396.000,00 KM zamjenjuje se iznosom od 746.000,00 KM
- Ekonomski kod „615311-2 - Grantovi za učešće u projektima energetske efikasnosti“, u koloni 10. iznos od 231.097,33 KM zamjenjuje se iznosom od 131.097,33 KM
- Ekonomski kod „821222-1 - Izgradnja i rekonstrukcija puteva“, u koloni 10. iznos od 686.500,00 KM zamjenjuje se iznosom od 566.500,00 KM
- Ekonomski kod „821223-1 - Regulacija nereguliranih riječnih vodotoka“, u koloni 10. iznos od 50.000,00 KM zamjenjuje se iznosom od 25.000,00 KM
- Ekonomski kod „821224-1 - Izgradnja i rekonstrukcija vodovodne i kanalizacione mreže i objekata vodosnabdjevanja“, u koloni 10. iznos od 303.000,00 KM zamjenjuje se iznosom od 253.000,00 KM
- Ekonomski kod „821224-2 - Izgradnja vrelovodne mreže“, u koloni 10. iznos od 1.189.550,00 KM zamjenjuje se iznosom od 1.134.550,00 KM

SLUŽBA ZA INSPEKCIJSKE POSLOVE

- Ekonomski kod „611100 - Plaće“, u koloni 10. iznos od 1.050.000,00 KM zamjenjuje se iznosom od 1.040.000,00 KM
 - U redu „Ukupno Služba za inspeksijske poslove“, u koloni 10. iznos od 1.375.200,00 KM zamjenjuje se iznosom od 1.365.200,00 KM

SLUŽBA ZA OPĆU UPRAVU I ZAJEDNIČKE POSLOVE

- Ekonomski kod „611100 - Plaće“, u koloni 10. iznos od 1.420.000,00 KM zamjenjuje se iznosom od 1.410.000,00 KM
 - U redu „Ukupno Služba za opću upravu i zajedničke poslove“, u koloni 10. iznos od 2.935.600,00 KM zamjenjuje se iznosom od 2.925.600,00 KM

Član 2.

Zadužuje se Služba za budžet i finansije da usaglasi Budžet Grada Tuzla za 2017. godinu u skladu sa članom 1. ove Odluke.

Član 3.

Odluka stupa na snagu danom objavljivanja u „Službenom glasniku Grada Tuzla“, a primjenjivat će se za fiskalnu 2017. godinu.

GRAD TUZLA

Gradonačelnik

Broj: 02-14-6222/2017

27. juni 2017. godine

GRADONAČELNIK

Jasmin Imamović

**2**

Na osnovu člana 7. Statutarne Odluke o organizaciji Grada Tuzla u skladu sa Zakonom o Gradu Tuzla („Službeni glasnik Grada Tuzla“, broj 1/14., 3/15., 7/15. i 12/15.), člana 8. Odluke o izvršavanju Budžeta Grada Tuzla za 2017. godinu („Službeni glasnik Grada Tuzla“, broj 1/17.), a u vezi sa Zahtjevom Službe za komunalne poslove, izgradnju i poslove MZ, broj: 05-01-23-394/17 od 19. 6. 2017. godine i Ugovorom zaključenog između Fonda za zaštitu okoliša FBiH i Grada Tuzla, broj: 05-01-23-13/15 od 20. 1. 2015. godine, Gradonačelnik Grada Tuzla, donosi

ODLUKU

o usmjeravanju neplaniranih namjenskih sredstava u Budžet Grada Tuzla za 2017. godinu

Član 1.

Odobrava se usmjeravanje neplaniranih namjenskih sredstava u Budžet Grada Tuzla za 2017. godinu, za sanaciju oštećenog distributivnog cjevovoda Stupari-Tuzla, u iznosu

od 100.000,00 KM.

Navedena sredstva su uplaćena od strane Fonda za zaštitu okoliša Federacije BiH.

Član 2.

Sredstva iz člana 1. ove Odluke se usmjeravaju se u Budžet Grada Tuzla za 2017. godinu u dijelu plana prihoda po osnovu namjenskih i vlastitih prihoda, tekućih transfera i donacija, novi ekonomski kod 742112 - Primirani kapitalni transferi od Federacije - Sredstva posebnog računa (Fond za komunalnu infrastrukturu).

Za iznos sredstava iz člana 1. ove Odluke, izvršit će se povećanje plana rashoda u dijelu rasporeda prihoda po osnovu namjenskih i vlastitih prihoda, tekućih transfera i donacija, na budžetskoj organizaciji, broj: 0503001, ekonomski kod 821224-1 - Izgradnja vodovodne i kanalizacione mreže i objekata vodosnabdjevanja - Služba za komunalne poslove, izgradnju i poslove MZ - Izdaci posebnog računa Grada Tuzla.

Član 3.

Za realizaciju ove Odluke se zadužuje Služba za budžet i finansije i Služba za komunalne poslove, izgradnju i poslove MZ.

Član 4.

Odluka stupa na snagu sljedećeg dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Grada Tuzla“.

GRAD TUZLA

Gradonačelnik

Broj: 02-14-6080/2017

27. juni 2017. godine

GRADONAČELNIK

Jasmin Imamović

**3**

Na osnovu članova 60. i 61. Zakona o budžetima u Federaciji Bosne i Hercegovine („Sl. novine FBiH“, broj 102/13., 9/14., 13/14., 91/15., 102/15. i 104/16.), člana 7. Statutarne odluke o organizaciji Grada Tuzle u skladu sa Zakonom o Gradu Tuzla („Sl. glasnik Grada Tuzla“, broj 1/14., 3/15., 7/15. i 12/15.) i člana 13. Odluke o izvršavanju Budžeta Grada Tuzla za 2017. godinu („Sl. glasnik Grada Tuzla“, broj 1/17.), a u vezi s Prijedlogom Službe za ekonomski razvoj i društvene djelatnosti, broj: 04-14-4240/17/EM od 24. 5. 2017. godine i Zahtjevom UR „Euro-Rom“ Tuzla, broj: 167/17 od 8. 5. 2017. godine, Gradonačelnik Grada Tuzla, donosi

ODLUKU

o izdvajanju sredstava iz Tekuće rezerve Budžeta Grada Tuzla za 2017. godinu, udruženjima građana na ime premije zdravstvenog osiguranja

ODLUKU**o izdvajanju sredstava iz Tekuće rezerve Budžeta Grada Tuzla za 2017. godinu, Crvenom križu TK Tuzla****I**

Odobrava se izdvajanje novčanih sredstava iz Budžeta grada Tuzla za 2017. godinu, pozicija „Tekuća rezerva Budžeta“, u iznosu od 1.000,00 KM (hiljadu konvertibilnih maraka).

II

Sredstva iz tačke I ove Odluke se izdvajaju se Crvenom križu TK Tuzla, na ime finansijske pomoći za aktivnosti na realizaciji Marša mira u povodu obilježavanja 11. jula 1995. godine, 22. godišnjice genocida nad Bošnjacima u Srebrenici .

III

Za izvršenje ove Odluke se zadužuje Služba za budžet i finansije, koja će navedena sredstva u tački I ove Odluke uplatiti na račun Crveni križ TK Tuzla, broj: 132-100-03092502-67, otvoren kod NLB Banke.

IV

Odluka stupa na snagu danom donošenja i bit će objavljena u „Službenom glasniku Grada Tuzla“.

GRAD TUZLA
Gradonačelnik
Broj: 02-14-5203/2017
9. juni 2017. godine

GRADONAČELNIK
Jasmin Imamović

**6**

Na osnovu članova 60. i 61. Zakona o budžetima u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“, broj 102/13., 9/14. i 13/14, 9715., 102/15. i 104/16.), član 7. Statutarne odluke o organizaciji Grada Tuzla u skladu sa Zakonom o Gradu Tuzla („Službeni glasnik Grada Tuzla“, broj 1/14., 3715., 7/15. i 12/15.) i člana 13. Odluke o izvršavanju Budžeta Grada Tuzla za 2017. godinu („Službeni glasnik Grada Tuzla“, broj 1/17.), a u vezi s Prijedlogom Gradonačelnika, broj: 02-14-5104-2017 od 6. 6. 2016. godine i Zahtjevom URODIOL TK – Udruženje roditelja onesposobljene djece i onesposobljenih lica, Gradonačelnik Grada Tuzla, donosi

ODLUKU**o izdvajanju sredstava iz Tekuće rezerve Budžeta Grada Tuzla za 2017. godinu, Udruženju roditelja onesposobljene djece i onesposobljenih lica****I**

Odobrava se izdvajanje novčanih sredstava iz Budžeta grada Tuzla za 2017. godinu, pozicija „Tekuća rezerva Budžeta“, u iznosu od 1.000,00 KM (hiljadu konvertibilnih maraka).

II

Sredstva iz tačke I ove Odluke izdvajaju se URODIOL-u TK , na ime finansijske pomoći za prevoz djece i članova Udruženja na ljetovanje u Ulcinj.

III

Za izvršenje ove Odluke se zadužuje Služba za budžet i finansije, koja će navedena sredstva u tački I ove Odluke uplatiti na račun URODIOL TK Tuzla, broj: 132-100-03108324-34, otvoren kod NLB Banke.

IV

Odluka stupa na snagu danom donošenja i bit će objavljena u „Službenom glasniku Grada Tuzla“.

GRAD TUZLA
Gradonačelnik
Broj: 02-14-5104/2017
9. juni 2017. godine

GRADONAČELNIK
Jasmin Imamović

**7**

Na osnovu člana 15. Zakona o principima lokalne samouprave („Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“, broj 49/06. i 51/09.), člana 7. Statutarne Odluke o organizaciji Grada Tuzla u skladu sa Zakonom o Gradu Tuzla („Službeni glasnik Grada Tuzla“, broj 1/14., 3/15., 7/15. i 12/15.) i Odluke o odobravanju jednokratne novčane pomoći za saniranje šteta općinama Posavskog, Tuzlanskog, Zeničko-Dobojskog i Srednjobosanskog kantona („Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“, broj 96/15.), Gradonačelnik Grada Tuzla, na prijedlog Službe civilne zaštite, donosi

ODLUKU**o izmjenama i dopunama Odluke o raspisivanju javnog konkursa i kriterijima za raspodjelu preostalih sredstava Federalnog štaba civilne zaštite kao pomoć za izgradnju zamjenskih objekata na području Grada Tuzla****Član 1.**

U Odluci o raspisivanju javnog konkursa i kriterijima za raspodjelu preostalih sredstava Federalnog štaba civilne zaštite kao pomoć za izgradnju zamjenskih objekata na području Grada Tuzla („Službeni glasnik Grada Tuzla“, broj 13/16.), član 6. mijenja se i glasi:

„Dokumentacija, koja se prilaže kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz ove Odluke je sljedeća :

1. Dokaz o državljanstvu (ovjereni foto-kopija lične karte ili uvjerenje o državljanstvu),

2. Dokaz o vlasništvu (pravnom ili faktičkom) na uništenoj stambenoj zgradi na području Grada Tuzla na dan proglašenja stanja prirodne nesreće (ZK izvod, izvod iz posjedovnog lista ili drugi dokument koji može poslužiti kao dokaz o vlasništvu- račun za korištenje električne energije na ime pravnog ili faktičkog vlasnika za mjesec mart, april i maj 2014. godine).

3. Kopija zapisnika Gradske komisije za procjenu šteta o pričinjenoj šteti na stambenom objektu podnositelja zahtjeva uništenih objekata (objekti stepena oštećenje I kategorije).

4. Ovjereni izjavu datu pod punom krivičnom i materijalnom odgovornošću da podnositelj zahtjeva u periodu od 4. 5. 2014. godine do dana raspisivanja ovog javnog konkursa, nije pravni ili faktički vlasnik/suvlasnik ili posjednik/suposjednik druge nekretnine (stan ili kuća), izuzev objekta koji je uništen u prirodnoj nesreći od 4. 5. 2014. godine (obrazac izjave preuzeti u Službi civilne zaštite Grada Tuzla).

5. Uvjerenje izdato od Općinskog suda u Tuzli, Zemljišno-knjižnog ureda, da kandidat nije upisan u Knjigu položenih ugovora kao vlasnik/suvlasnik nekretnine na području Grada Tuzla, ne starije od šest (6) mjeseci.

6. Dokaze o dosadašnjim dodijeljenim novčanim sredstvima za izgradnju uništenih objekata koje je dodijelio Grad Tuzla ili čijoj je dodjeli posredovao Grad Tuzla (potvrda izdata od Službe za boračko-invalidsku zaštitu, stambene poslove i integraciju raseljenih lica).

7. Potvrda o kretanju izdata od strane MUP TK.

8. PBA-1 (CIPS obrazac o prijavi prebivališta – boravišta i promjeni adrese stana (foto-kopija).

9. Uredno popunjen zahtjev na prijavnim obrascu (prijavni obrazac preuzeti u Službi civilne zaštite Grada Tuzla).

Dokaz iz tačke 3., tačke 6. i tačke 7. ovog člana će biti pribavljen po službenoj dužnosti.“

Član 2.

U članu 8. Odluke, iza stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„Uz listu iz člana 7. stav 2. ove Odluke, učesnicima javnog konkursa, koji se ne nalaze na rang listi, Prvostepena komisija će dostaviti i obavijest o razlozima zbog kojih nisu uvršteni na rang listu“.

Član 3.

U članu 9. iza stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„Prigovor na listu iz člana 7. stav 2. treba da sadrži:

- činjenice na kojima podnositelj prigovora zasniva prigovor i
- dokaze na kojim zasniva svoje navode iz prigovora.

Nepotpuni i neblagovremeni prigovori neće se razmatrati“

Stav 2. postaje stav 3.

Član 4.

Odluka stupa na snagu danom njenog donošenja, i biti će objavljena u „Službenom glasniku Grada Tuzla“.

GRAD TUZLA
Gradonačelnik
Broj:02-44-4999/2017
2. juni 2017. godine

GRADONAČELNIK
Jasmin Imamović



8

Na osnovu člana člana 5. Odluke o ustanovljenju nagrade „Meša Selimović“ („Službeni glasnik Općine Tuzla“, broj 3/09.) i člana 7. u vezi sa članom 20. Statutarne Odluke o organizaciji Grada Tuzla u skladu sa Zakonom o gradu Tuzla („Službeni glasnik Grada Tuzla“, broj 1/14.), Gradonačelnik Grada Tuzla, donosi

RJEŠENJE

o razrješenju člana žirija za dodjelu nagrade „Meša Selimović“ na 17. međunarodnim književnim susretima Cum grano salis

Član 1.

Na lični zahtjev, a zbog zdravstvenih razloga, razrješava se član žirija za dodjelu nagrade „Meša Selimović“ na 17. međunarodnim književnim susretima Cum grano salis

- Filip David, član.

Član 2.

Rješenje stupa na snagu odmah, a bit će objavljeno u „Službenom glasniku Grada Tuzla“.

GRAD TUZLA
Gradonačelnik
Broj:02-40-5067/2017
3. juni 2017. godine

GRADONAČELNIK
Jasmin Imamović

■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
9

Na osnovu člana člana 5. Odluke o ustanovljenju nagrade „Meša Selimović“ („Službeni glasnik Općine Tuzla“, broj 3/09.) i člana 7. u vezi sa članom 20. Statutarne Odluke o organizaciji Grada Tuzla u skladu sa Zakonom o gradu Tuzla („Službeni glasnik Grada Tuzla“, broj: 1/14.), Gradonačelnik Grada Tuzla, donosi

RJEŠENJE

o imenovanju člana žirija za dodjelu nagrade „Meša Selimović“ na 17. međunarodnim književnim susretima Cum grano salis

Član 1.

Imenuje se član žirija za dodjelu nagrade „Meša Selimović“ na 17. međunarodnim književnim susretima Cum grano salis, koji će se održati u Tuzli, od 21. do 23. septembra 2017. godine,

- Mile Stojić, član.

Član 2.

Rješenje stupa na snagu odmah, a bit će objavljeno u „Službenom glasniku Grada Tuzla“.

GRAD TUZLA
Gradonačelnik
Broj: 02-40-5068/2017
3. juni 2017. godine

GRADONAČELNIK
Jasmin Imamović

■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
10

Na osnovu člana 13. Zakona o javnim nabavkama („Službeni glasnik BiH“, broj 39/14.), člana 27. Pravilnika o javnim nabavkama roba, usluga i radova („Sl. glasnik Grada Tuzla“, broj 2/16.), člana 7. Statutarne odluke o organizaciji Grada Tuzle u skladu sa Zakonom o Gradu Tuzla („Službeni glasnik Grada Tuzla“, broj 1/14., 3/15., 7/15., 12/15.), Gradonačelnik Grada Tuzla, donosi

RJEŠENJE

o dopuni Rješenja o utvrđivanju liste državnih službenika i namještenika za provođenje postupaka javnih nabavki roba, usluga i radova u Gradu Tuzla

I

U tački I Rješenja o utvrđivanju liste državnih službenika i namještenika za provođenje postupaka javnih nabavki roba, usluga i radova u Gradu Tuzla („Službeni glasnik Grada

Tuzla“, broj 4/16., 6/16. i 11/16.) (u daljem tekstu: Rješenje), iza podtačke 40. dodaje se nova podtačka 41., koja glasi:

„41. Omar Ahmić, dipl. pravnik“.

II

Rješenje stupa na snagu danom donošenja.

III

Rješenje će se objaviti u „Službenom glasniku Grada Tuzla“.

GRAD TUZLA
Gradonačelnik
Broj: 02-05-5586-2017
16. juni 2017. godine

GRADONAČELNIK
Jasmin Imamović

■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
11

U skladu s članom 3. stav (1) Zakona o javnim nabavkama („Službeni glasnik BiH“, broj 39/14.) a na osnovu člana 7. Statutarne odluke o organizaciji Grada Tuzle u skladu sa Zakonom o Gradu Tuzla („Službeni glasnik Grada Tuzla“, broj 1/14., 3/15., 7/15. i 12/15.), Gradonačelnik Grada Tuzla, donosi

PRAVILNIK

o izmjenama i dopunama Pravilnika o javnim nabavkama roba, usluga i radova

Član 1.

U členu 23. Pravilnika o javnim nabavkama roba usluga i radova („Službeni glasnik Grada Tuzla“, broj 2/16.) (u daljem tekstu: Pravilnik) iza stava 1. dodaje se stav 2. koji glasi:

„Provjeru raspoloživosti sredstava za predmetnu nabavku Služba za komunalne poslove, izgradnju i poslove mjesnih zajednica vrši na način propisan članom 4. stav (1), (2), (3) i (4) Pravilnika o kretanju finansijske dokumentacije između Službe za budžet i finansije i budžetskih korisnika Grada Tuzla („Službeni glasnik Grada Tuzla“, broj 6/16.).“

Član 2.

Iza člana 34. Pravilnika dodaje se novi član 34a. koji glasi:

„Ukoliko Komisija prilikom pregleda i ocjene ponuda utvrdi da je cijena svih prihvatljivih ponuda veća od procijenjene vrijednosti, odnosno osiguranih sredstava za predmetnu nabavku, tu činjenicu će navesti u Zapisniku o pregledu i ocjeni ponuda i dati preporuku za izbor najpovoljnijeg ponuđača.

Rukovodilac službe koja provodi postupak nabavke, u naprijed navedenoj situaciji će, od Službe za budžet i finansije, pisanim aktom tražiti provjeru mogućnosti obezbjeđenja nedostajućih sredstava. Nakon što pisanim aktom dobije traženu obavijest od Službe za budžet i finansije, rukovodilac službe koja provodi postupak nabavke će, ukoliko odgovor bude pozitivan, prihvatiti preporuku Komisije i donijeti odluku o izboru odnosno, ukoliko odgovor bude negativan, donijeti odluku o poništenju postupka nabavke.

Član 3.

Pravilnik stupa na snagu danom objavljivanja u „Službenom glasniku Grada Tuzla“.

GRAD TUZLA
Gradonačelnik
Broj:02-14-4388-2017
28. juni 2017. godine

GRADONAČELNIK
Jasmin Imamović

III AKTI JAVNIH PREDUZEĆA GRADA TUZLA

1

Na osnovu člana 138. stav (4) Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16.), člana 28. stav (2) Okvirnog kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, broj 79/16) i ovlaštenja gradonačelnika Grada Tuzle broj: 02-05-7949-2016, Poslodavac JKP „Komemorativni centar“ d.o.o. Tuzla i Re-rezentativni sindikat radnika JKP „Komemorativni centar“ d.o.o. Tuzla, u daljem tekstu: ugovorne strane, zaključile su

KOLEKTIVNI UGOVOR

o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u JKP „Komemorativni centar“ d.o.o. Tuzla

I OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ugovor) uređuju se prava i obaveze potpisnika ovog ugovora, kao i prava i obaveze radnika i poslodavca u JKP „Komemorativni centar“ d.o.o. Tuzla, a koja se odnose na: zaključivanje ugovora o radu i zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i odsustva, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, zaštita radnika/radnica (u daljem tekstu: radnik), plaće i naknade plaća, materijalna prava radnika, izumi i tehnička unapređenja, naknada štete, prestanak ugovora o radu, učešće radnika u odlučivanju, reprezentativnost sindikata i druga pitanja iz radnog odnosa.

Član 2.

Ovaj ugovor se primjenjuje u JKP „Komemorativni centar“ d.o.o. Tuzla i isti je obavezujući za poslodavca i radnike zaposlene kod poslodavca.

Član 3.

Pravilnik o radu i ugovori o radu moraju biti u skladu s ovim Ugovorom.

Ako bi u Pravilniku o radu i Ugovoru o radu prava radnika bila manja od prava utvrđenih ovim Ugovorom, onda se neposredno primjenjuju odredbe ovog Ugovora.

Član 4.

Odredbe ovog Ugovora se primjenjuju neposredno ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u Pravilniku o radu i Ugovoru o radu.

Član 5.

Radnik u smislu ovog Ugovora je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu Ugovora o radu.

Član 6.

Radnici su dužni poslodavcu dostaviti sve lične podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada a radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa, kao i druge relevantne podatke (o stečenoj stručnoj spremi, položenim stručnim ispitima, radnom iskustvu, zdravstvenom stanju, stepenu invalidnosti i sl.).

Poslodavac je obavezan da lične podatke koje mu radnik dostavi radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima u skladu sa Zakonima i pratećim propisima.

II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 7.

Ugovor o radu može se zaključiti sa licem koje ispunjava opće i posebne uslove utvrđene Zakonom o radu (u daljem tekstu: Zakon), ovim Ugovorom i Pravilnikom o radu.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku i mora sadržavati odredbe utvrđene Zakonom, ovim Ugovorom i Pravilnikom o radu.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti najduže na tri godine.

Prekidom Ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se vremenski period do 60 dana između Ugovora o radu, koji je radnik zaključio sa istim poslodavcem.

Član 8.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi poslodavac u skladu sa Zakonom i Pravilnikom o radu.

Član 9.

Radni odnos zasniva se stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu.

III RADNO VRIJEME**Član 10.**

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

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.

Vrijeme koje radnik u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se redovnim radnim vremenom.

Vrijeme pripravnosti je vrijeme u kojem je radnik obavezan biti dostupan i odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova iz djelokruga svog radnog mjesta.

Poslovi za koje se može uvesti vrijeme pripravnosti utvrđuju se Pravilnikom o radu ili odlukom poslodavca kada se radi o vanrednim okolnostima.

Za vrijeme pripravnosti poslodavac će radniku isplatiti naknadu plaće koja ne može biti manja od 3% od satnice za provedene sate u pripravnosti od ponedjeljka do subote, odnosno manja od 10% satnice za provedene sate u pripravnosti nedjeljom, praznikom, odnosno neradnim danima utvrđenim Zakonom.

Član 11.

Puno radno vrijeme radnika traje 40 sati sedmično.

Sa punim radnim vremenom izjednačeno je radno vrijeme:

- maloljetnog radnika koje ne može biti duže od 35 sati sedmično
- radnika koji rade na poslovima za koje je radno vrijeme skraćeno srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika, u skladu sa Zakonom
- radnica koje nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme za vrijeme čijeg trajanja odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena, radi dojenja djeteta do navršene godine života djeteta.

Član 12.

Puno radno vrijeme se raspoređuje na pet/šest radnih dana u sedmici.

Poslodavac će svojom odlukom utvrditi sedmični raspored radnog vremena, početak i završetak radnog vremena

zavisno od potrebe posla i uslova rada.

Član 13.

Smjenski rad u smislu odredbi ovog Ugovora smatra se rad koji traje 24 sata neprekidno, a odvija se u smjenama.

Član 14.

Preraspodjelu radnog vremena poslodavac vrši u skladu sa Zakonom, kada to zahtijeva priroda posla.

Član 15.

Prekovremeni rad poslodavac može uvesti u slučajevima utvrđenim Zakonom.

IV ODMORI I ODSUSTVA**Član 16.**

Radnik koji radi duže od šest sati dnevno ima u toku svakog radnog dana pravo na odmor (pauza) od 30 minuta, koja ne može biti na početku i na kraju radnog vremena.

Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju jednog sata za jedan dan tokom radne sedmice.

Vrijeme odmora iz stava 1. i 2. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako zbog prirode posla mora raditi taj dan, osigurava mu se drugi dan odmora prema dogovoru poslodavca i radnika.

Radnik je dužan da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla, iznenadnih kvarova, zastoja i poremećaja u procesu rada, ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, kako bi spriječio nastajanje gubitka, kvarenje robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim Pravilnikom o radu.

Član 17.

Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20, a najduže 30 radnih dana, s tim što se kod utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora privremena spriječenost za rad, praznici, nedelje i drugo vrijeme odsustvovanja s rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja u skladu sa Zakonom, neće uračunavati u dane go-

dišnjeg odmora.

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

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet/ šest radnih dana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ovog člana, ima pravo na jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada

Član 18.

Godišnji odmor radnika u trajanju od 20 radnih dana uvećava se po sljedećim osnovama i to:

a) Po osnovu dužine radnog staža

- od navršene 1 do 5 godina staža 1 dan
- od navršenih 5 do 10 godina staža 2 dana
- od navršenih 10 do 15 godina staža 3 dana
- od navršenih 15 do 20 godina staža 4 dana
- od navršenih 20 do 25 godina staža 6 dana
- od navršenih 25 do 30 godina staža 8 dana
- preko 30 godina staža 10 dana

b) Po osnovu uslova rada

- Radnicima sa skraćenim radnim vremenom i radnicima koji rade u smjenama 2 dana.

c) Po osnovu socijalno-zdravstvenog stanja

- Radnicima invalidima rada/ratnim vojnim invalidima - 2 dana
- Radniku-majci koja ima dijete/djecu do 7 godina života i samohranom roditelju usvojitelju, kao i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj - 2 dana

Plaćeno odsustvo

Član 19.

Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo od ukupno 7 radnih dana u slučaju:

- 1. Sklapanja braka radnika 5 dana
- 2. Sklapanja braka djeteta 3 dana
- 3. Smrti roditelja, braće i sestara bračnog druga radnika 3 dana

- 4. Rođenja djeteta 5 dana
- 5. Smrti supruga-supruge ili djeteta 7 dana
- 6. Smrti roditelja, braće i sestara radnika 5 dana
- 7. Smrti unuka, djedova i baka 3 dana
- 8. Traženja članova porodice nestalih u ratu 5 dana
- 9. Teže bolesti člana užeg domaćinstva 7 dana
- 10. Selidbe 2 dana
- 11. Za potrebe obrazovanja i stručnog usavršavanja te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada 2 dana
- 12. Za učešće na radničkim sportskim igrama 2 dana
- 13. Elementarnih nepogoda (požar, poplave, snježne lavine, klizišta isl.) 5 dana
- 14. Upraznjavanja vjerskih, kulturnih, tradicijskih i ličnih potreba 2 dana
- 15. Za svako dobrovoljno davanje krvi. 2 dana

Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana može biti do 7 dana u kalendarskoj godini, ali u slučajevima iz tačke 3., 5., 6., 7. i 14 stava 1. ovog člana radniku se ne može uskratiti pravo na korištenje preostalih dana čak iako je u toku godine iskoristio 7 dana.

Neplaćeno odsustvo

Član 20.

Poslodavac može radniku na njegov pismeni zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće -neplaćeno odsustvo, najduže do godinu dana, ukoliko to dozvoljava priroda posla i mogućnosti poslodavca.

Poslodavac može radniku-roditelju odobriti odsustvovanje sa rada do tri godine života djeteta u skladu sa Zakonom.

Uslovi i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva utvrđuju se Pravilnikom o radu.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku neplaćeno odsustvo 2 dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, kulturnih, tradicijskih i ličnih potreba.

Za vrijeme odsustva iz stava 1. i stava 2. ovog člana prava i obaveze radnika koja se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

V OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 21.

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

Član 22.

Poslodavac može, u skladu s potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

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

Uslovi i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad, uređuju se Pravilnikom o radu.

VI ZAŠTITA RADNIKA**Član 23.**

Poslodavac je dužan voditi i organizovati svoje poslovanje na način i uz uslove koji će omogućiti zaštitu života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva svih radnika u skladu sa Zakonom i posebnim propisima.

Poslodavac je dužan svojim općim aktima, u skladu sa Zakonom i drugim propisima urediti zaštitu radnika iz stava 1 ovog člana.

VII PLAĆE I NAKNADE PLAĆA**Plaća****Član 24.**

Za obavljeni rad poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću te ostala primanja u skladu sa Zakonom, ovim Ugovorom, Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu.

Član 25.

Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

- osnovne plaće
- dijela plaće za radni učinak
- uvećanja plaće u skladu sa članom 33. i 34. ovog Ugovora i Pravilnikom o radu.

Član 26.**Elementi za utvrđivanje osnovne plaće**

Elementi za utvrđivanje osnovne plaće su:

1. Koeficijent složenosti radnog mjesta
2. Najniža utvrđena satnica
3. Broj sati u fondu rada za određeni mjesec.

Član 27.

Osnovna plaća radnika se utvrđuje množenjem koeficijenta složenosti radnog mjesta s najnižom satnicom i brojem sati u fondu rada za određeni mjesec.

Na utvrđeni iznos dodaju se doprinosi iz plaće u skladu s posebnim zakonima.

Preduzeće ne može radniku isplatiti plaću u manjem iznosu utvrđenom u stavu 1. Ovog člana za ostvareni puni fond sati rada.

Član 28.

Elementi za utvrđivanje koeficijenata složenosti radnog mjesta su:

- stručna sprema, odnosno stepen potrebnog obrazovanja
- složenost posla, vezana za težinu i kompleksnost zadataka i opći značaj poslova koji se obavljaju na radnom mjestu, metodologiju rada i radnih postupaka, zahtijevana stručna znanja i vještine, komunikacija i koordinacija poslova vezanih za više radnih procesa.
- odgovornost, vezana za radne procese, sredstva rada, materijalne vrijednosti, odgovornost za kvalitet, organizaciju i koordinaciju rada

Na temelju navedenih elemenata utvrđuje se koeficijent složenosti radnog mjesta, koji je polazni osnov obračuna osnovne plaće, s tim da se koeficijenti složenosti radnih mjesta kreću u rasponu od 1,00 do 5,00.

Poslodavac će imenovati komisiju, koja će u skladu s elementima iz stava 2 ovog člana utvrditi koeficijenete složenosti za svako radno mjesto.

Član 29.

Radni učinak je dio plaće koji se utvrđuje na osnovu sljedećih kriterija:

- kvaliteta obavljanja poslova
- obim obavljenog posla
- rok izvršenja posla
- odnos radnika prema radnim obavezama

Pod normalnim radnim učinkom podrazumijeva se izvršenje radnih zadataka na radnom mjestu na koje je radnik raspoređen, prema planiranim aktivnostima i organizaciji posla na tom radnom mjestu, te provođenje uputa i naloga odgovornih osoba koji su u skladu s opisom poslova koje radnik obavlja.

Radni učinak mjeri neposredni rukovodilac, a saglasnost na predloženu ocjenu radnog učinka koja je iznad normalnog radnog učinka daje rukovodilac koji je iznad neposrednog rukovodioca radnika.

Član 30.

Za ostvarene kriterije po osnovu radnog učinka poslodavac će utvrditi procenete, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, najkasnije do 31. 12. 2017. godine.

Član 31.

Poslodavac je obavezan da za radna mjesta sa istim koeficijentom složenosti i istim učinkom rada, isplaćuje jednaku plaću.

Najniža satnica i najniža plaća**Član 32.**

Najniža satnica ne može biti manja od 2,31 KM, odnosno ne može biti manja od satnice utvrđene Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, u članu 7. stav 4.

Najniža neto plaća se utvrđuje tako što se najniža satnica, usaglašena između socijalnih partnera, u skladu s odredbama Općeg kolektivnog ugovora, množi sa brojem sati provedenih na radu za mjesec za koji se vršio obračun.

Na utvrđeni iznos dodaju se doprinosi iz plaće i porez na dohodak u skladu s posebnim zakonima.

Poslodavac ne može radniku isplatiti plaću u manjem iznosu utvrđenom u stavu 2. ovog člana za ostvareni puni fond sati rada.

Pravo na povećanje plaće**Član 33.**

Osnovna plaća uvećava se za svaku godinu penzionog/mirovinskog staža za 0,4% do 0,6 % što će biti regulisano Pravilnikom o radu, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Član 34.

Osnovna plaća zaposlenika uvećava se zbog:

- otežanih uslova rada, 5-10% , za vrijeme kada radnik obavlja poslove pri kojim je izložen štetnom uticaju, fizičkom naporu i opasnostima od povređivanja
- noćnog rada – najmanje 25% od neto satnice,
- prekovremenog rada - najmanje 25% od neto satnice
- rada u dane praznika, koji su po zakonu državni praznici, najmanje 40% od neto satnice,
- rada u dane sedmičnog odmora najmanje 15% od neto satnice.

Uvećanja plaće iz stava 1. ovog člana se odnosi samo na radno vrijeme u kojem se obavljaju poslovi pod otežanim uslovima, što se evidentira u mjesečnoj evidenciji sati provedenih na radu.

Uvećanja plaće iz stava 1. ovog člana međusobno se ne isključuju.

Član 35.

Vrsta poslova i procenat povećanja plaće po osnovu otežanih uslova rada reguliše se Pravilnikom o radu.

Član 36.

Izuzetno, u slučaju da poslodavac, zbog teške finansijske situacije, ne može obezbijediti isplatu plaća, naknada i drugih materijalnih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa Ugovorom o radu, smanjenje plaća i ostalih primanja, može se vršiti samo na osnovu sporazuma sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca.

Naknade plaće**Član 37.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zdravstvenoj zaštiti i drugim propisima za vrijeme:

- godišnjeg odmora
- plaćenog odsustva
- privremene nesposobnosti za rad (bolovanje)
- porođajnog odsustva
- odsustva s rada žene za vrijeme trudnoće u slučaju kada ne može biti raspoređena na druge poslove
- prekida rada koji nije prouzrokovao radnik
- u drugim slučajevima, što će se urediti Pravilnikom o radu u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Član 38.

Poslodavac može nagraditi i stimulirati radnike povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika u skladu sa svojim finansijskim mogućnostima.

Rokovi i razdoblje isplata**Član 39.**

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec.

Period isplate plaće je 30 dana, a utvrđuje se Pravilnikom o radu.

Član 40.

Poslodavac je dužan radniku prilikom isplate svake plaće uručiti pismeni obračun sa svim elementima obračuna (bruto i neto plaće) kao i prikaz svih odbitaka za porez, doprinose, različite vrste kredita, članarina i slično.

Pojedinačne plaće radnika nisu javne.

VIII MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**Član 41.**

Poslodavac je dužan radniku obezbijediti ishranu u toku radnog vremena ili isplatiti naknadu u iznosu 1% od prosječne neto mjesečne plaće u FBiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 42.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Poslodavac je obavezan radniku isplatiti regres u visini najmanje 50% prosječne neto plaće u Federaciji BiH u prethodna tri mjeseca prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 43.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prevoza na posao i sa posla u visini od najmanje 70% stvarne cijene karte u javnom saobraćaju.

Član 44.

Radnik pri odlasku u penziju/mirovinu ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri njegove prosječne plaće u posljednja tri mjeseca njegovog rada ili tri prosječne plaće u Federaciji BiH, zavisno šta je za radnika povoljnije.

Član 45.

Naknada troškova za službeni put se isplaćuje na način propisan zakonom i drugim propisima i uređuje se posebnim pravilnikom.

Član 46.

U slučaju smrti radnika ili u slučaju smrti člana uže porodice, porodica radnika ili radnik, ostvaruju pravo na novčanu pomoć u visini stvarnih troškova sahrane, a najviše do iznosa tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u FBiH za prethodna tri mjeseca, prije donošenja rješenja o isplati naknade.

Ukoliko je kod istog poslodavca uposleno dva ili više

članova porodice, novčanu pomoć iz stav 1. ovog člana će se isplatiti samo jednom zaposlenom članu porodice.

Član 47.

U slučaju teže bolesti radnika, radnik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć u visini do tri prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema zadnjem objavljenom statističkom podatku Federalnog zavoda za statistiku, a u skladu s Naredbom o listi teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda na osnovu koje ostvaruje naknadu za slučaj invalidnosti ili teških bolesti.

Težina bolesti dokazuje se na osnovu dijagnoze izdate od strane nadležne medicinske ustanove.

Način pojedinačne isplate će se regulisati Pravilnikom o radu.

Član 48.

Poslodavac može radniku isplatiti novčanu pomoć i za druge slučajeve utvrđene Pravilnikom o radu u skladu s materijalnim mogućnostima poslodavca.

IX IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA**Član 49.**

Radnik je dužan da obavijesti poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna, odnosno tehničkom unapređenju koje je ostvario na radu ili u vezi s radom.

Izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna ostvareni na radu ili u vezi s radom pripadaju poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu Pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

O svom izumu, predmetima industrijskog dizajna koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u vezi s izumom.

Ako poslodavac primijeni tehničko unapređenje, odnosno tehničko rješenje ostvareno racionalizacijom, odnosno novatorskim rješenjima koje je predložio radnik, obavezan je radniku isplatiti naknadu koja se utvrđuje Pravilnikom o radu, Ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

X NAKNADE I ŠTETE**Član 50.**

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Član 51.

U slučaju da se utvrdi obaveza nadoknade prouzrokovane štete od strane radnika, poslodavac će istu naplatiti obustavljanjem dijela plaće radnika, vodeći računa da plaća radnika ne može biti opterećena više od jedne trećine.

Ukoliko nije moguće utvrditi tačnu visinu štete ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, komisijski se utvrđuje paušalni iznos, a što se bliže reguliše Pravilnikom o radu.

Pravilnikom o radu poslodavac će utvrditi i uslove pod kojim se radniku koji je prouzrokovao štetu, na radu ili u vezi s radom, može smanjiti ili osloboditi obaveze plaćanja naknade za pričinjenu štetu.

XI PRESTANAK UGOVORA O RADU**Član 52.**

Ugovor o radu prestaje u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

Član 53.

Prestanak Ugovora o radu otkazom poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka je u slučaju kada je radnik odgovoran za teži prestup ili težu povredu radnih obaveza iz Ugovora o radu, a koje su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da radnik nastavi radni odnos.

U slučaju lakših prestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz Ugovora o radu, Ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

Pisano upozorenje iz stava 2. ovog člana sadrži opis prestupa ili povredu radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže Ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da radnik ponovi prestup u roku od 6 mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

Pravilnikom o radu će se utvrditi vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz stava 1 i 2 ovog člana.

Forma i trajanje otkaznog roka**Član 54.**

Otkaz se daje u pismenoj formi.

Poslodavac je obavezan, u pismenoj formi, obrazložiti otkaz radniku.

Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

Član 55.

Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje Ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje Ugovor o radu.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.

Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri mjeseca kada poslodavac daje otkaz.

Otpremnina**Član 56.**

Radnik koji je sa poslodavcem zaključio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojim poslodavac otkazuje Ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se Ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz Ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana se utvrđuje Pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu, s tim da se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radnika u posljednja tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca, odnosno ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2. ovog člana poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Način, uslovi i rok isplate otpremnine iz stava 2. i 3. ovog člana utvrđuju se pismenim Ugovorom između radnika i poslodavca, a rok za zaključivanje Ugovora i isplatu otpremnine ne može biti duži od tri mjeseca.

XII UČESTVOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**Član 57.**

Radnici imaju pravo učestvovati u odlučivanju o pitanjima u vezi sa njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uslovima određenim Zakonom o radu, Zakonom o vijeću zaposlenika i ovim Ugovorom.

XIII DJELOVANJE I USLOVI RADA SINDIKATA**Član 58.**

Poslodavac se obavezuje da će osigurati provedbu svih

prava iz područja sindikalnog organizovanja radnika utvrđenih ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Ugovorom.

Aktivnost sindikalnih predstavnika kod poslodavca ne smije biti spriječavana niti ometana ako djeluju u skladu s ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Ugovorom.

Radnici imaju pravo organizovati se u sindikat kod poslodavca u skladu s ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonom, ovim Ugovorom i Statutom sindikata.

Član 59.

Sindikat samostalno odlučuje o načinu rada i zastupanja interesa svojih članova kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće

onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organizovanje i prava svakog radnika da postane ili ne postane članom sindikata.

Član 60.

Sindikat se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi u skladu s ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonom, Statutom Sindikata i ovim Ugovorom.

Poslodavac će o svom trošku sindikatu osigurati

- prostorije i uslove za rad i održavanje sastanaka prema uslovima i mogućnostima poslodavca,
- obračun i sakupljanje sindikalne članarine, njeno prosljeđivanje na račun sindikata te
- obustavu sindikalnih i ostalih kredita, uz pismenu saglasnost radnika.

Član 61.

Sindikalni predstavnici imaju pravo kod poslodavca štiti i promovisati prava i interese članova sindikata.

Poslodavac će predstavniku sindikata u preduzeću omogućiti do osam sati sedmičnog plaćenog odsustva za sindikalne aktivnosti.

Poslodavac će predstavniku sindikata na kantonalnom nivou omogućiti do osam sati sedmičnog plaćenog odsustva za sindikalne aktivnosti.

Poslodavac će predstavniku sindikata na federalnom nivou omogućiti do osam sati sedmičnog plaćenog odsustva sa sindikalne aktivnosti.

Predstavnik u organima i tijelima Federalnog sindikata

ima pravo odsustva sa posla za sjednice organa i tijela uz nadoknadu plaće.

Poslodavac je dužan sindikalnom predstavniku omogućiti pravovremeno i djelotvorno ostvarenje prava iz stava 1. ovog člana, te pristup podacima važnim za ostvarenje tog prava.

Sindikalni predstavnik mora svoje pravo iz stava 1. ovog člana ostvarivati tako da se ne šteti uspješnost poslovanja poslodavca.

Na zahtjev poslodavca svaki sindikalni predstavnik je dužan identifikovati se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom sindikata, koja sadrži odgovarajuće ovlaštenje.

Sindikalni predstavnik je obavezan da svoja odsustva s posla radi sindikalnih aktivnosti blagovremeno najavi neposrednom rukovodiocu.

Član 62.

Sindikat samostalno određuje svoje sindikalne predstavnike.

Sindikat se obavezuje da će pisanim putem izvijestiti poslodavca o imenovanju ili izboru, odnosno opozivu sindikalnih predstavnika i to u roku od pet dana od dana imenovanja ili izbora, odnosno opoziva.

Sindikalni predstavnici za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja dužnosti imaju pravo na zaštitu u skladu sa Zakonom o radu i međunarodnim konvencijama koje su sastavni dio domaće pravnog sistema

Član 63.

Povreda sindikalnog predstavnika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti, te službenog puta u vezi s tom dužnosti, smatra se povredom na radu kod poslodavca.

Poslodavac će, na zahtjev sindikata, radniku koji je izabran na profesionalnu sindikalnu dužnost, omogućiti mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa za vrijeme dok obavlja tu profesionalnu dužnost.

Nakon isteka mandata u sindikatu, sindikalni predstavnici kojima prestaje ta funkcija ,obavljat će poslove kod poslodavca u skladu sa svojim ugovorom o radu.

XIV REPREZENTATIVNOST SINDIKATA

Član 64.

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

Ako postoji više organizovanih sindikata kod istog poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodav-

ca ostvaruje reprezentativni sindikat u skladu sa Zakonom o radu.

XIV IZMJENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 65.

Svaka strana Kolektivnog ugovora ima pravo predložiti njegove izmjene ili dopune.

Prijedlog izmjena i dopuna mora biti podnesen u pisanoj formi i obrazložen.

Svaka strana potpisnica ima pravo da raskine kolektivni ugovor, ukoliko druga strana:

- ne prihvati, u roku od 15 dana, prijedlog za pregovore o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora,
- ne odgovori u roku od 15 dana na pisani zahtjev druge strane za otpočinjanje pregovora i
- kad prihvati pregovore, ako se u roku od tri (3) mjeseca, ne postigne dogovor o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora.

Raskid ovog Ugovora se vrši po proceduri otkaza ugovora predviđenom u članu 65. ovog Ugovora.

Član 66.

Svaka ugovorna strana može otkazati Ugovor.

Otkazni rok u slučaju otkaza kolektivnog ugovora je tri (3) mjeseca od dana dostavljanja pisanog otkaza ugovora drugim stranama.

Nakon isteka otkaznog roka, otkazani kolektivni ugovor primjenjivat će se još šest (6) mjeseci ali najdalje do isteka roka na koji je potpisan.

Član 67.

Strane mogu sporazumno otkazati ovaj ugovor u bilo koje vrijeme.

Sporazumom iz stava 1. regulišu se pitanja: otkaznog roka, važenja i primjene kolektivnog ugovora, rokova za otpočinjanje i trajanje pregovora za potpisivanje novog kolektivnog ugovora.

XV MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Kolektivni radni spor

Član 68.

U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju ovog Kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za ovaj Kolektivni ugovor (ko-

lektivni radni spor), provodi se postupak mirenja, u skladu sa zakonom.

Arbitraža - kolektivni radni spor

Član 69.

Strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži, ako nije uspio postupak mirenja.

Član 70.

Arbitražu provodi Arbitražno vijeće.

Sporazumom o provođenju arbitraže strane u sporu obavezno određuju:

- broj članova Arbitražnog vijeća u kojem mora biti isti broj predstavnika strana u sporu i najmanje jedan predstavnik kojeg ugovorne strane zajedno odrede
- krajnji rok do kojeg Arbitražno vijeće treba da završi postupak arbitraže
- druga pitanja od značaja za rješavanje konkretnog radnog spora

Član 71.

Odluka Arbitražnog vijeća se donosi konsenzusom i obavezujuća je za strane u radnom sporu. Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo Kolektivnog ugovora.

XVI ŠTRAJK

Član 72.

Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

Štrajk se može organizirati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i Kolektivnim ugovorom.

Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim Ugovorom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

Radniku koji je sudjelovao u štrajku neće se isplatiti plaća za dane koje je proveo u štrajku.

Poslodavac je dužan radniku koji učestvuje u štrajku, za vrijeme trajanja štrajka, uplaćivati doprinose za socijalno osiguranje utvrđene zakonom, na osnovicu koju čini najniža plaća.

Član 73.

Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku ako je štrajk organiziran u skladu sa Zakonom o štrajku i pravilima sindikata o štrajku .

Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku.

Ako se radnik ponaša suprotno članu 156. stav 2. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj: 26/16.), ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa zakonom.

XVII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**Član 74.**

Za pitanja koja nisu regulisana ovim Ugovorom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu i drugih zakona, Općeg kolektivnog Ugovora FBiH, Okvirnog kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Federacije BiH, Pravilnika o radu i Ugovora o radu.

Član 75.

Ovaj Ugovor zaključuje se na period od 18 mjeseci.

Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Grada Tuzla“.

Ukoliko se ovaj ugovor ne produži, nakon isteka roka iz stava 1. ovog člana, isti se može primjenjivati najduže šest (6) mjeseci nakon isteka roka na koji je zaključen.

Član 76.

Izmjene i dopune ovog Ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je i zaključen.

Član 77.

Poslodavac je obavezan uskladiti Pravilnik o radu sa odredbama ovog Ugovora u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Član 78.

Nadzor nad primjenom ovog Ugovora i provedbenih akata vrši nadležna inspekcija rada.

Član 79.

Ugovor je sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka, od kojih svaka strana zadržava po dva.

REPREZENTATIVNI SINDIKAT RADNIKA

JKP „Komemorativni centar“ d.o.o. Tuzla

PREDSJEDNIK

Eldar Azabagić

Broj: 1/17

31. maj 2017. godine

POSLODAVAC

JKP „Komemorativni centar“ d.o.o. Tuzla

DIREKTOR

Faruk Latifagić

Broj: 255 - 06 / 2017

2

Na osnovu člana 138. stav (4) Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16.), člana 28. stav 2. Okvirnog kolektivnog Ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, broj 79/16.) i ovlaštenja Gradonačelnika Grada Tuzle, broj: 02-05-7949-2016, od 31. 10. 2016. godine, poslodavac JKP „Vodovod i kanalizacija“ d.o.o. Tuzla i Reprezentativni sindikat radnika JKP „Vodovod i kanlizacija“ d.o.o. Tuzla, u daljem tekstu: ugovorne strane, zaključile su

KOLEKTIVNI UGOVOR**o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u JKP
„Vodovod i kanalizacija“ d.o.o. Tuzla****I OPĆE ODREDBE****Član 1.**

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obaveze potpisnika ovog Ugovora, kao i prava i obaveze radnika i poslodavca u JKP „Vodovod i kanlizacija“ d.o.o. Tuzla, a koja se odnose na: zaključivanje ugovora o radu i zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i odsustva, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, zaštita radnika/radnica (u daljem tekstu: radnik), plaće i naknade plaća, materijalna prava radnika, izumi i tehnička unapređenja, naknada štete, prestanak ugovora o radu, učešće radnika u odlučivanju, reprezentativnost sindikata i druga pitanja iz radnog odnosa.

Član 2.

Ovaj Ugovor se primjenjuje u JKP „Vodovod i kanlizacija“ d.o.o. Tuzla i isti je obavezujući za poslodavca i radnike zaposlene kod poslodavca.

Član 3.

Pravilnik o radu i ugovori o radu moraju biti u skladu s ovim Ugovorom.

Ako bi u Pravilniku o radu i Ugovoru o radu prava radnika bila manja od prava utvrđenih ovim Ugovorom, onda se neposredno primjenjuju odredbe ovog Ugovora.

Član 4.

Odredbe ovog Ugovora se primjenjuju neposredno ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u Pravilniku o radu i Ugovoru o radu.

Član 5.

Radnik u smislu ovog Ugovora je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu Ugovora o radu.

Član 6.

Radnici su dužni poslodavcu dostaviti sve lične podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada a radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa, kao i druge relevantne podatke (o stečenoj stručnoj spremi, položenim stručnim ispitima, radnom iskustvu, zdravstvenom stanju, stepenu invalidnosti i sl.).

Poslodavac je obavezan da lične podatke koje mu radnik dostavi radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima u skladu sa Zakonima i pratećim propisima.

II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**Član 7.**

Ugovor o radu može se zaključiti sa licem koje ispunjava opće i posebne uslove utvrđene Zakonom o radu (u daljem tekstu: Zakon), ovim Ugovorom i Pravilnikom o radu.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku i mora sadržavati odredbe utvrđene Zakonom, ovim Ugovorom i Pravilnikom o radu.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti najduže na tri godine.

Prekidom Ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se vremenski period do 60 dana između Ugovora o radu, koji je radnik zaključio sa istim poslodavcem.

Član 8.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi poslodavac u skladu sa Zakonom i Pravilnikom o radu.

Član 9.

Radni odnos zasniva se stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu.

III RADNO VRIJEME**Član 10.**

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

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.

Vrijeme koje radnik u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se redovnim radnim vremenom.

Vrijeme pripravnosti je vrijeme u kojem je radnik obavezan biti dostupan i odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova iz djelokruga svog radnog mjesta.

Poslovi za koje se može uvesti vrijeme pripravnosti utvrđuju se Pravilnikom o radu ili odlukom poslodavca kada se radi o vanrednim okolnostima.

Za vrijeme pripravnosti poslodavac će radniku isplatiti naknadu plaće koja ne može biti manja od 3% od satnice za provedene sate u pripravnosti od ponedjeljka do subote, odnosno manja od 10% satnice za provedene sate u pripravnosti nedjeljom, praznikom, odnosno neradnim danima utvrđenim Zakonom.

Član 11.

Puno radno vrijeme radnika traje 40 sati sedmično.

Sa punim radnim vremenom izjednačeno je radno vrijeme:

- maloljetnog radnika koje ne može biti duže od 35 sati sedmično
- radnika koji rade na poslovima za koje je radno vrijeme skraćeno srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika, u skladu sa Zakonom
- radnica koje nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme za vrijeme čijeg trajanja odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena, radi dojenja djeteta do navršene godine života djeteta.

Član 12.

Puno radno vrijeme se raspoređuje na pet/šest radnih dana u sedmici.

Poslodavac će svojom odlukom utvrditi sedmični raspored radnog vremena, početak i završetak radnog vremena zavisno od potrebe posla i uslova rada.

Član 13.

Smjenski rad u smislu odredbi ovog Ugovora smatra se rad koji traje 24 sata neprekidno, a odvija se u smjenama.

Član 14.

Preraspodjelu radnog vremena poslodavac vrši u skladu sa Zakonom, kada to zahtijeva priroda posla.

Član 15.

Prekovremeni rad poslodavac može uvesti u slučajevima utvrđenim Zakonom.

IV ODMORI I ODSUSTVA

Član 16.

Radnik koji radi duže od šest sati dnevno ima u toku svakog radnog dana pravo na odmor (pauza) od 30 minuta, koja ne može biti na početku i na kraju radnog vremena.

Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju jednog sata za jedan dan tokom radne sedmice.

Vrijeme odmora iz stava 1. i 2. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako zbog prirode posla mora raditi taj dan, osigurava mu se drugi dan odmora prema dogovoru poslodavca i radnika.

Radnik je dužan da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla, iznenadnih kvarova, zastoja i poremećaja u procesu rada, ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, kako bi spriječio nastajanje gubitka, kvarenje robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim Pravilnikom o radu.

Član 17.

Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20, a najduže 30 radnih dana, s tim što se kod utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora privremena spriječenost za rad, praznici, nedelje i drugo vrijeme odsustvovanja s rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja u skladu sa Zakonom, neće uračunavati u dane godišnjeg odmora.

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

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet/šest radnih dana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ovog člana, ima pravo na jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada

Član 18.

Godišnji odmor radnika u trajanju od 20 radnih dana uvećava se po sljedećim osnovama i to:

a) Po osnovu dužine radnog staža

- od navršene 1 do 5 godina staža 1 dan
- od navršenih 5 do 10 godina staža 2 dana
- od navršenih 10 do 15 godina staža 3 dana
- od navršenih 15 do 20 godina staža 4 dana
- od navršenih 20 do 25 godina staža 6 dana
- od navršenih 25 do 30 godina staža 8 dana
- preko 30 godina staža 10 dana

b) Po osnovu uslova rada

- Radnicima sa skraćenim radnim vremenom i radnicima koji rade u smjenama 2 dana.

c) Po osnovu socijalno-zdravstvenog stanja

- Radnicima invalidima rada/ratnim vojnim invalidima - 2 dana
- Radniku-majci koja ima dijete/djecu do 7 godina života i samohranom roditelju usvojitelju, kao i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj - 2 dana

Plaćeno odsustvo**Član 19.**

Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo od ukupno 7 radnih dana u slučaju:

1. Sklapanja braka radnika 5 dana
2. Sklapanja braka djeteta 3 dana
3. Smrti roditelja, braće i sestara bračnog druga radnika 3 dana
4. Rođenja djeteta 5 dana
5. Smrti supruga-supruge ili djeteta 7 dana
6. Smrti roditelja, braće i sestara radnika 5 dana
7. Smrti unuka, djedova i baka 3 dana
8. Traženja članova porodice nestalih u ratu 5 dana
9. Teže bolesti člana užeg domaćinstva 7 dana
10. Selidbe 2 dana
11. Za potrebe obrazovanja i stručnog usavršavanja te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada 2 dana
12. Za učešće na radničkim sportskim igrama (Komunalijada) 2 dana
13. Elementarnih nepogoda (požar, poplave, snježne lavine, klizišta isl.) 5 dana
14. Upraznjavanja vjerskih, kulturnih, tradicijskih i ličnih potreba 2 dana
15. Za svako dobrovoljno davanje krvi. 2 dana

Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana može biti do 7 dana u kalendarskoj godini, ali u slučajevima iz tačke 3., 5., 6., 7. i 14 stava 1. ovog člana radniku se ne može uskratiti pravo na korištenje preostalih dana čak iako je u toku godine iskoristio 7 dana.

Neplaćeno odsustvo**Član 20.**

Poslodavac može radniku na njegov pismeni zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće -neplaćeno odsustvo, najduže do godinu dana, ukoliko to dozvoljava priroda posla i mogućnosti poslodavca.

Poslodavac može radniku-roditelju odobriti odsustvovanje sa rada do tri godine života djeteta u skladu sa Zakonom.

Uslovi i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva utvrđuju se Pravilnikom o radu.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku neplaćeno odsustvo 2 dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, kulturnih, tradicijskih i ličnih potreba.

Za vrijeme odsustva iz stava 1. i stava 2. ovog člana prava i obaveze radnika koja se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

V OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD**Član 21.**

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

Član 22.

Poslodavac može, u skladu s potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

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

Uslovi i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad, uređuju se Pravilnikom o radu.

VI ZAŠTITA RADNIKA**Član 23.**

Poslodavac je dužan voditi i organizovati svoje poslovanje na način i uz uslove koji će omogućiti zaštitu života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva svih radnika u skladu sa Zakonom i posebnim propisima.

Poslodavac je dužan svojim općim aktima, u skladu sa Zakonom i drugim propisima urediti zaštitu radnika iz stava 1 ovog člana.

VII PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Plaća

Član 24.

Za obavljeni rad poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću te ostala primanja u skladu sa Zakonom, ovim Ugovorom, Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu.

Član 25.

Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

- osnovne plaće
- dijela plaće za radni učinak
- uvećanja plaće u skladu sa članom 33. i 34. ovog Ugovora i Pravilnikom o radu.

Član 26.

Elementi za utvrđivanje osnovne plaće

Elementi za utvrđivanje osnovne plaće su:

1. Koeficijent složenosti radnog mjesta
2. Najniža utvrđena satnica
3. Broj sati u fondu rada za određeni mjesec.

Član 27.

Osnovna plaća radnika se utvrđuje množenjem koeficijenta složenosti radnog mjesta s najnižom satnicom i brojem sati u fondu rada za određeni mjesec.

Na utvrđeni iznos dodaju se doprinosi iz plaće u skladu s posebnim zakonima.

Preduzeće ne može radniku isplatiti plaću u manjem iznosu utvrđenom u stavu 1. Ovog člana za ostvareni puni fond sati rada.

Član 28.

Elementi za utvrđivanje koeficijenata složenosti radnog mjesta su:

- stručna sprema, odnosno stepen potrebnog obrazovanja
- složenost posla, vezana za težinu i kompleksnost zadataka i opći značaj poslova koji se obavljaju na radnom mjestu, metodologiju rada i radnih postupaka, zahtijevana stručna znanja

i vještine, komunikacija i koordinacija poslova vezanih za više radnih procesa.

- odgovornost, vezana za radne procese, sredstva rada, materijalne vrijednosti, odgovornost za kvalitet, organizaciju i koordinaciju rada

Na temelju navedenih elemenata utvrđuje se koeficijent složenosti radnog mjesta, koji je polazni osnov obračuna osnovne plaće, s tim da se koeficijenti složenosti radnih mjesta kreću u rasponu od 1,00 do 5,00.

Poslodavac će imenovati komisiju, koja će u skladu s elementima iz stava 2 ovog člana utvrditi koeficijenete složenosti za svako radno mjesto.

Član 29.

Radni učinak je dio plaće koji se utvrđuje na osnovu sljedećih kriterija:

- kvaliteta obavljanja poslova
- obim obavljenog posla
- rok izvršenja posla
- odnos radnika prema radnim obavezama

Pod normalnim radnim učinkom podrazumijeva se izvršenje radnih zadataka na radnom mjestu na koje je radnik raspoređen, prema planiranim aktivnostima i organizaciji posla na tom radnom mjestu, te provođenje uputa i naloga odgovornih osoba koji su u skladu s opisom poslova koje radnik obavlja.

Radni učinak mjeri neposredni rukovodilac, a saglasnost na predloženu ocjenu radnog učinka koja je iznad normalnog radnog učinka daje rukovodilac koji je iznad neposrednog rukovodioca radnika.

Član 30.

Za ostvarene kriterije po osnovu radnog učinka poslodavac će utvrditi procenete, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, najkasnije do 31. 12. 2017. godine.

Član 31.

Poslodavac je obavezan da za radna mjesta sa istim koeficijentom složenosti i istim učinkom rada, isplaćuje jednaku plaću.

Najniža satnica i najniža plaća

Član 32.

Najniža satnica ne može biti manja od 2,31 KM, odnosno ne može biti manja od satnice utvrđene Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, u čla-

nu 7. stav 4.

Najniža neto plaća se utvrđuje tako što se najniža satnica, usaglašena između socijalnih partnera, u skladu s odredbama Općeg kolektivnog ugovora, množi sa brojem sati provedenih na radu za mjesec za koji se vršio obračun.

Na utvrđeni iznos dodaju se doprinosi iz plaće i porez na dohodak u skladu s posebnim zakonima.

Poslodavac ne može radniku isplatiti plaću u manjem iznosu utvrđenom u stavu 2. ovog člana za ostvareni puni fond sati rada.

Pravo na povećanje plaće

Član 33.

Osnovna plaća uvećava se za svaku godinu penzionog/mirovinskog staža za 0,4% do 0,6 % što će biti regulisano Pravilnikom o radu, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Član 34.

Osnovna plaća zaposlenika uvećava se zbog:

- otežanih uslova rada, 5-10% , za vrijeme kada radnik obavlja poslove pri kojim je izložen štetnom uticaju, fizičkom naporu i opasnostima od povređivanja
- noćnog rada – najmanje 25% od neto satnice,
- prekovremenog rada - najmanje 25% od neto satnice
- rada u dane praznika, koji su po zakonu državni praznici, najmanje 40% od neto satnice,
- rada na dane sedmičnog odmora najmanje 15% od neto satnice.

Uvećanja plaće iz stava 1. ovog člana se odnosi samo na radno vrijeme u kojem se obavljaju poslovi pod otežanim uslovima, što se evidentira u mjesečnoj evidenciji sati provedenih na radu.

Uvećanja plaće iz stava 1. ovog člana međusobno se ne isključuju.

Član 35.

Vrsta poslova i procenat povećanja plaće po osnovu otežanih uslova rada reguliše se Pravilnikom o radu.

Član 36.

Izuzetno, u slučaju da poslodavac, zbog teške finansijske situacije, ne može obezbijediti isplatu plaća, naknada i drugih materijalnih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa

Ugovorom o radu, smanjenje plaća i ostalih primanja, može se vršiti samo na osnovu sporazuma sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca.

Naknade plaće

Član 37.

Radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zdravstvenoj zaštiti i drugim propisima za vrijeme:

- godišnjeg odmora
- plaćenog odsustva
- privremene nesposobnosti za rad (bolovanje)
- porođajnog odsustva
- odsustva s rada žene za vrijeme trudnoće u slučaju kada ne može biti raspoređena na druge poslove
- prekida rada koji nije prouzrokovao radnik
- u drugim slučajevima, što će se urediti Pravilnikom o radu u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Član 38.

Poslodavac može nagraditi i stimulisati radnike povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika u skladu sa svojim finansijskim mogućnostima.

Rokovi i razdoblje isplata

Član 39.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec.

Period isplate plaće je 30 dana, a utvrđuje se Pravilnikom o radu.

Član 40.

Poslodavac je dužan radniku prilikom isplate svake plaće uručiti pismeni obračun sa svim elementima obračuna (bruto i neto plaće) kao i prikaz svih odbitaka za porez, doprinose, različite vrste kredita, članarina i slično.

Pojedinačne plaće radnika nisu javne.

VIII MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Član 41.

Poslodavac je dužan radniku obezbijediti ishranu u toku radnog vremena ili isplatiti naknadu u iznosu 1% od prosječne neto mjesečne plaće u FBiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 42.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Poslodavac je obavezan radniku isplatiti regres u visini najmanje 50% prosječne neto plaće u Federaciji BiH u prethodna tri mjeseca prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 43.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prevoza na posao i sa posla u visini od najmanje 70% stvarne cijene karte u javnom saobraćaju.

Član 44.

Radnik pri odlasku u penziju/mirovinu ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri njegove prosječne plaće u posljednja tri mjeseca njegovog rada ili tri prosječne plaće u Federaciji BiH, zavisno šta je za radnika povoljnije.

Član 45.

Naknada troškova za službeni put se isplaćuje na način propisan zakonom i drugim propisima i uređuje se posebnim pravilnikom.

Član 46.

U slučaju smrti radnika ili u slučaju smrti člana uže porodice, porodica radnika ili radnik, ostvaruju pravo na novčanu pomoć u visini stvarnih troškova sahrane, a najviše do iznosa tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u FBiH za prethodna tri mjeseca, prije donošenja rješenja o isplati naknade.

Ukoliko je kod istog poslodavca uposleno dva ili više članova porodice, novčanu pomoć iz stav 1. ovog člana će se isplatiti samo jednom zaposlenom članu porodice.

Član 47.

U slučaju teže bolesti radnika, radnik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć u visini do tri prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema zadnjem objavljenom statističkom podatku Federalnog zavoda za statistiku, a u skladu s Naredbom o listi teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda na osnovu koje ostvaruje naknadu za slučaj invalidnosti ili teških bolesti.

Težina bolesti dokazuje se na osnovu dijagnoze izdate od strane nadležne medicinske ustanove.

Način pojedinačne isplate će se regulisati Pravilnikom o radu.

Član 48.

Poslodavac može radniku isplatiti novčanu pomoć i za druge slučajeve utvrđene Pravilnikom o radu u skladu s materijalnim mogućnostima poslodavca.

IX IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Član 49.

Radnik je dužan da obavijesti poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna, odnosno tehničkom unapređenju koje je ostvario na radu ili u vezi s radom.

Izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna ostvareni na radu ili u vezi s radom pripadaju poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu Pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

O svom izumu, predmetima industrijskog dizajna koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u vezi s izumom.

Ako poslodavac primijeni tehničko unapređenje, odnosno tehničko rješenje ostvareno racionalizacijom, odnosno novatorskim rješenjima koje je predložio radnik, obavezan je radniku isplatiti naknadu koja se utvrđuje Pravilnikom o radu, Ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

X NAKNADE I ŠTETE

Član 50.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Član 51.

U slučaju da se utvrdi obaveza nadoknade prouzrokovane štete od strane radnika, poslodavac će istu naplatiti obustavljanjem dijela plaće radnika, vodeći računa da plaća radnika ne može biti opterećena više od jedne trećine.

Ukoliko nije moguće utvrditi tačnu visinu štete ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, komisijski se utvrđuje paušalni iznos, a što se bliže reguliše Pravilnikom o radu .

Pravilnikom o radu poslodavac će utvrditi i uslove pod kojim se radniku koji je prouzrokovao štetu, na radu ili u vezi s radom, može smanjiti ili osloboditi obaveze plaćanja naknade za pričinjenu štetu.

XI PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 52.

Ugovor o radu prestaje u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

Član 53.

Prestanak Ugovora o radu otkazom poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka je u slučaju kada je radnik odgovoran za teži prestup ili težu povredu radnih obaveza iz Ugovora o radu, a koje su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da radnik nastavi radni odnos.

U slučaju lakših prestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz Ugovora o radu, Ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

Pisano upozorenje iz stava 2. ovog člana sadrži opis prestupa ili povredu radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže Ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da radnik ponovi prestup u roku od 6 mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

Pravilnikom o radu će se utvrditi vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz stava 1 i 2 ovog člana.

Forma i trajanje otkaznog roka**Član 54.**

Otkaz se daje u pismenoj formi.

Poslodavac je obavezan, u pismenoj formi, obrazložiti otkaz radniku.

Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

Član 55.

Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje Ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje Ugovor o radu.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.

Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri mjeseca kada poslodavac daje otkaz.

Otpremnina**Član 56.**

Radnik koji je sa poslodavcem zaključio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje Ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se Ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz Ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana se utvrđuje Pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu, s tim da se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radnika u posljednja tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca, odnosno ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2. ovog člana poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Način, uslovi i rok isplate otpremnine iz stava 2. i 3. ovog člana utvrđuju se pismenim Ugovorom između radnika i poslodavca, a rok za zaključivanje Ugovora i isplatu otpremnine ne može biti duži od tri mjeseca.

XII UČESTVOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**Član 57.**

Radnici imaju pravo učestvovati u odlučivanju o pitanjima u vezi sa njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uslovima određenim Zakonom o radu, Zakonom o vijeću zaposlenika i ovim Ugovorom.

XIII DJELOVANJE I USLOVI RADA SINDIKATA**Član 58.**

Poslodavac se obavezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organizovanja radnika utvrđenih ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Ugovorom.

Aktivnost sindikalnih predstavnika kod poslodavca ne smije biti spriječavana niti ometana ako djeluju u skladu s ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Ugovorom.

Radnici imaju pravo organizovati se u sindikat kod poslodavca u skladu s ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonom, ovim Ugovorom i Statutom sindikata.

Član 59.

Sindikat samostalno odlučuje o načinu rada i zastupanja interesa svojih članova kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće

onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organizovanje i prava svakog radnika da postane ili ne postane članom sindikata.

Član 60.

Sindikata se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi u skladu s ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonom, Statutom Sindikata i ovim Ugovorom.

Poslodavac će o svom trošku sindikatu osigurati

- prostorije i uslove za rad i održavanje sastanaka prema uslovima i mogućnostima poslodavca,
- obračun i sakupljanje sindikalne članarine, njeno prosljeđivanje na račun sindikata te obustavu sindikalnih i ostalih kredita, uz pismenu saglasnost radnika.

Član 61.

Sindikalni predstavnici imaju pravo kod poslodavca štiti i promovisati prava i interese članova sindikata.

Poslodavac će predstavniku sindikata u preduzeću omogućiti do osam sati sedmičnog plaćenog odsustva za sindikalne aktivnosti.

Poslodavac će predstavniku sindikata na kantonalnom nivou omogućiti do osam sati sedmičnog plaćenog odsustva za sindikalne aktivnosti.

Poslodavac će predstavniku sindikata na federalnom nivou omogućiti do osam sati sedmičnog plaćenog odsustva sa sindikalne aktivnosti.

Predstavnik u organima i tijelima Federalnog sindikata ima pravo odsustva sa posla za sjednice organa i tijela uz nadoknadu plaće.

Poslodavac je dužan sindikalnom predstavniku omogućiti pravovremeno i djelotvorno ostvarenje prava iz stava 1. ovog člana, te pristup podacima važnim za ostvarenje tog prava.

Sindikalni predstavnik mora svoje pravo iz stava 1. ovog člana ostvarivati tako da se ne šteti uspješnost poslovanja poslodavca.

Na zahtjev poslodavca svaki sindikalni predstavnik je dužan identifikovati se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom sindikata, koja sadrži odgovarajuće ovlaštenje.

Sindikalni predstavnik je obavezan da svoja odsustva sa posla radi sindikalnih aktivnosti blagovremeno najavi neposrednom rukovodiocu.

Član 62.

Sindikata samostalno određuje svoje sindikalne predstavnike.

Sindikata se obavezuje da će pisanim putem izvijestiti poslodavca o imenovanju ili izboru, odnosno opozivu sindikalnih predstavnika i to u roku od pet dana od dana imenovanja

ili izbora, odnosno opoziva.

Sindikalni predstavnici za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja dužnosti imaju pravo na zaštitu u skladu sa Zakonom o radu i međunarodnim konvencijama koje su sastavni dio domaćeg pravnog sistema

Član 63.

Povreda sindikalnog predstavnika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti, te službenog puta u vezi s tom dužnosti, smatra se povredom na radu kod poslodavca.

Poslodavac će, na zahtjev sindikata, radniku koji je izabran na profesionalnu sindikalnu dužnost, omogućiti mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa za vrijeme dok obavlja tu profesionalnu dužnost.

Nakon isteka mandata u sindikatu, sindikalni predstavnici kojima prestaje ta funkcija, obavljat će poslove kod poslodavca u skladu sa svojim ugovorom o radu.

XIV REPREZENTATIVNOST SINDIKATA**Član 64.**

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

Ako postoji više organizovanih sindikata kod istog poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodavca ostvaruje reprezentativni sindikat u skladu sa Zakonom o radu.

XIV IZMJENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA**Član 65.**

Svaka strana Kolektivnog ugovora ima pravo predložiti njegove izmjene ili dopune.

Prijedlog izmjena i dopuna mora biti podnesen u pisanoj formi i obrazložen.

Svaka strana potpisnica ima pravo da raskine kolektivni ugovor, ukoliko druga strana:

- ne prihvati, u roku od 15 dana, prijedlog za pregovore o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora,
- ne odgovori u roku od 15 dana na pisani zahtjev druge strane za otpočinjanje pregovora i
- kad prihvati pregovore, ako se u roku od tri (3) mjeseca, ne postigne dogovor o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora.

Raskid ovog Ugovora se vrši po proceduri otkaza ugovora predviđenom u članu 65. ovog Ugovora.

Član 66.

Svaka ugovorna strana može otkazati Ugovor.

Otkazni rok u slučaju otkaza kolektivnog ugovora je tri (3) mjeseca od dana dostavljanja pisanog otkaza ugovora drugim stranama.

Nakon isteka otkaznog roka, otkazani kolektivni ugovor primjenjivat će se još šest (6) mjeseci ali najdalje do isteka roka na koji je potpisan.

Član 67.

Strane mogu sporazumno otkazati ovaj ugovor u bilo koje vrijeme.

Sporazumom iz stava 1. regulišu se pitanja: otkaznog roka, važenja i primjene kolektivnog ugovora, rokova za otpočinjanje i trajanje pregovora za potpisivanje novog kolektivnog ugovora.

XV MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA**Kolektivni radni spor****Član 68.**

U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju ovog Kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za ovaj Kolektivni ugovor (kolektivni radni spor), provodi se postupak mirenja, u skladu sa zakonom.

Arbitraža - kolektivni radni spor**Član 69.**

Strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži, ako nije uspio postupak mirenja.

Član 70.

Arbitražu provodi Arbitražno vijeće.

Sporazumom o provođenju arbitraže strane u sporu obavezno određuju:

- broj članova Arbitražnog vijeća u kojem mora biti isti broj predstavnika strana u sporu i najmanje jedan predstavnik kojeg ugovorne strane zajedno odrede
- krajnji rok do kojeg Arbitražno vijeće treba da završi postupak arbitraže
- druga pitanja od značaja za rješavanje konkretnog radnog spora

Član 71.

Odluka Arbitražnog vijeća se donosi konsenzusom i obavezujuća je za strane u radnom sporu. Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo Kolektivnog ugovora.

XVI ŠTRAJK**Član 72.**

Sindikata ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

Štrajk se može organizirati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i Kolektivnim ugovorom.

Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim Ugovorom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

Radniku koji je sudjelovao u štrajku neće se isplatiti plaća za dane koje je proveo u štrajku.

Poslodavac je dužan radniku koji učestvuje u štrajku, za vrijeme trajanja štrajka, uplaćivati doprinose za socijalno osiguranje utvrđene zakonom, na osnovicu koju čini najniža plaća.

Član 73.

Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku ako je štrajk organiziran u skladu sa Zakonom o štrajku i pravilima sindikata o štrajku.

Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku.

Ako se radnik ponaša suprotno članu 156. stav 2. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj: 26/16.), ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa zakonom.

XVII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**Član 74.**

Za pitanja koja nisu regulisana ovim Ugovorom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu i drugih zakona, Općeg kolektivnog Ugovora FBiH, Okvirnog kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Federacije BiH, Pravilnika o radu i Ugovora o radu.

Član 75.

Ovaj Ugovor zaključuje se na period od 18 mjeseci.

Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Grada Tuzla“.

Ukoliko se ovaj ugovor ne produži, nakon isteka roka iz stava 1. ovog člana, isti se može primjenjivati najduže šest (6) mjeseci nakon isteka roka na koji je zaključen.

Član 76.

Izmjene i dopune ovog Ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je i zaključen.

Član 77.

Poslodavac je obavezan uskladiti Pravilnik o radu sa odredbama ovog Ugovora u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Član 78.

Nadzor nad primjenom ovog Ugovora i provedbenih akata vrši nadležna inspekcija rada.

Član 79.

Ugovor je sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka, od kojih svaka strana zadržava po dva.

REPREZENTATIVNI SINDIKAT RADNIKA
JKP „Vodovod i kanalizacija“ d.o.o. Tuzla
PREDSJEDNIK
Denis Mahmutović
Broj: 9/17
31. maj 2017. godine

POSLODAVAC
JKP „Vodovod i kanalizacija“ d.o.o. Tuzla
DIREKTOR
Aid Berbić
Broj: 3242/17

3

Na osnovu člana 138. stav (4) Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16.), člana 28. stav 2. Okvirnog kolektivnog Ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, broj 79/16.) i ovlaštenja Gradonačelnika Grada Tuzle broj: 02-05-7949-2016 od 31. 10. 2016. godine, Poslodavac JKP „Komunalac“ d.o.o. Tuzla i Reprezentativni sindikat radnika JKP „Komunalac“ d.o.o. Tuzla u daljem tekstu: ugovorne strane, zaključile su:

KOLEKTIVNI UGOVOR**o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u JKP „Komunalac“ d.o.o. Tuzla****I OPĆE ODREDBE****Član 1.**

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obaveze potpisnika ovog ugovora, kao i prava i obaveze radnika i poslodavca u JKP „Komunalac“ d.o.o. Tuzla, a koja se odnose na: zaključivanje ugovora o radu i zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i odsustva, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, zaštita radnika/radnica (u daljem tekstu: radnik), plaće i naknade plaća, materijalna prava radnika, izumi i tehnička unapređenja, naknada štete, prestanak ugovora o radu, učešće radnika u odlučivanju, reprezentativnost sindikata i druga pitanja iz radnog odnosa.

Član 2.

Ovaj Ugovor se primjenjuje u JKP „Komunalac“ d.o.o. Tuzla i isti je obavezujući za poslodavca i radnike zaposlene kod poslodavca.

Član 3.

Pravilnik o radu i ugovori o radu moraju biti u skladu s ovim Ugovorom.

Ako bi u Pravilniku o radu i Ugovoru o radu prava radnika bila manja od prava utvrđenih ovim Ugovorom, onda se neposredno primjenjuju odredbe ovog Ugovora.

Član 4.

Odredbe ovog Ugovora se primjenjuju neposredno ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u Pravilniku o radu i Ugovoru o radu.

Član 5.

Radnik u smislu ovog Ugovora je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu Ugovora o radu.

Član 6.

Radnici su dužni poslodavcu dostaviti sve lične podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada a radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa, kao i druge relevantne podatke (o stečenoj stručnoj spremi, položenim stručnim ispitima, radnom iskustvu, zdravstvenom stanju, stepenu invalidnosti i sl.).

Poslodavac je obavezan da lične podatke koje mu radnik dostavi radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima u skladu sa Zakonima i pratećim propisima.

II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**Član 7.**

Ugovor o radu može se zaključiti sa licem koje ispunjava opće i posebne uslove utvrđene Zakonom o radu (u daljem tekstu: Zakon), ovim Ugovorom i Pravilnikom o radu.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku i mora sadržavati odredbe utvrđene Zakonom, ovim Ugovorom i Pravilnikom o radu.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti najduže na tri godine.

Prekidom Ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se vremenski period do 60 dana između Ugovora o radu, koji je radnik zaključio sa istim poslodavcem.

Član 8.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi poslodavac u skladu sa Zakonom i Pravilnikom o radu.

Član 9.

Radni odnos zasniva se stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu.

III RADNO VRIJEME**Član 10.**

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

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.

Vrijeme koje radnik u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se redovnim radnim vremenom.

Vrijeme pripravnosti je vrijeme u kojem je radnik obavezan biti dostupan i odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova iz djelokruga svog radnog mjesta.

Poslovi za koje se može uvesti vrijeme pripravnosti utvrđuju se Pravilnikom o radu ili odlukom poslodavca kada se radi o vanrednim okolnostima .

Za vrijeme pripravnosti poslodavac će radniku isplatiti naknadu plaće koja ne može biti manja od 3% od satnice za provedene sate u pripravnosti od ponedjeljka do subote, odnosno manja od 10% satnice za provedene sate u pripravnosti nedjeljom, praznikom, odnosno neradnim danima utvrđenim Zakonom.

Član 11.

Puno radno vrijeme radnika traje 40 sati sedmično.

Sa punim radnim vremenom izjednačeno je radno vrijeme:

- maloljetnog radnika koje ne može biti duže od 35 sati sedmično
- radnika koji rade na poslovima za koje je radno vrijeme skraćeno srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika, u skladu sa Zakonom
- radnica koje nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme za vrijeme čijeg trajanja odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena, radi dojenja djeteta do navršene godine života djeteta.

Član 12.

Puno radno vrijeme se raspoređuje na pet/šest radnih dana u sedmici.

Poslodavac će svojom odlukom utvrditi sedmični raspored radnog vremena, početak i završetak radnog vremena zavisno od potrebe posla i uslova rada.

Član 13.

Smjenski rad u smislu odredbi ovog Ugovora smatra se rad koji traje 24 sata neprekidno, a odvija se u smjenama.

Član 14.

Preraspodjelu radnog vremena poslodavac vrši u skladu sa Zakonom, kada to zahtijeva priroda posla.

Član 15.

Prekovremeni rad poslodavac može uvesti u slučajevima utvrđenim Zakonom.

IV ODMORI I ODSUSTVA

Član 16.

Radnik koji radi duže od šest sati dnevno ima u toku svakog radnog dana pravo na odmor (pauza) od 30 minuta, koja ne može biti na početku i na kraju radnog vremena.

Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju jednog sata za jedan dan tokom radne sedmice.

Vrijeme odmora iz stava 1. i 2. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako zbog prirode posla mora raditi taj dan, osigurava mu se drugi dan odmora prema dogovoru poslodavca i radnika.

Radnik je dužan da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla, iznenadnih kvarova, zastoja i poremećaja u procesu rada, ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, kako bi spriječio nastajanje gubitka, kvarenje robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim Pravilnikom o radu.

Član 17.

Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20, a najduže 30 radnih dana, s tim što se kod utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora privremena spriječenost za rad, praznici, nedelje i drugo vrijeme odsustvovanja s rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja u skladu sa Zakonom, neće uračunavati u dane godišnjeg odmora.

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

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet/šest radnih dana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ovog člana, ima pravo na jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada

Član 18.

Godišnji odmor radnika u trajanju od 20 radnih dana uvećava se po sljedećim osnovama i to:

a) Po osnovu dužine radnog staža

- od navršene 1 do 5 godina staža 1 dan
- od navršenih 5 do 10 godina staža 2 dana
- od navršenih 10 do 15 godina staža 3 dana
- od navršenih 15 do 20 godina staža 4 dana
- od navršenih 20 do 25 godina staža 6 dana
- od navršenih 25 do 30 godina staža 8 dana
- preko 30 godina staža 10 dana

b) Po osnovu uslova rada

- Radnicima sa skraćenim radnim vremenom i radnicima koji rade u smjenama 2 dana.

c) Po osnovu socijalno-zdravstvenog stanja

- Radnicima invalidima rada/ratnim vojnim invalidima - 2 dana
- Radniku-majci koja ima dijete/djecu do 7 godina života i samohranom roditelju usvojitelju, kao i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj - 2 dana

Plaćeno odsustvo**Član 19.**

Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo od ukupno 7 radnih dana u slučaju:

1. Sklapanja braka radnika 5 dana
2. Sklapanja braka djeteta 3 dana
3. Smrti roditelja, braće i sestara bračnog druga radnika 3 dana
4. Rođenja djeteta 5 dana
5. Smrti supruga-supruge ili djeteta 7 dana
6. Smrti roditelja, braće i sestara radnika 5 dana
7. Smrti unuka, djedova i baka 3 dana
8. Traženja članova porodice nestalih u ratu 5 dana
9. Teže bolesti člana užeg domaćinstva 7 dana
10. Selidbe 2 dana
11. Za potrebe obrazovanja i stručnog usavršavanja te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada 2 dana
12. Za učešće na radničkim sportskim igrama (Komunalijada) 2 dana
13. Elementarnih nepogoda (požar, poplave, snježne lavine, klizišta isl.) 5 dana
14. Upraznjavanja vjerskih, kulturnih, tradicijskih i ličnih potreba 2 dana
15. Za svako dobrovoljno davanje krvi. 2 dana

Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana može biti do 7 dana u kalendarskoj godini, ali u slučajevima iz tačke 3., 5., 6., 7. i 14 stava 1. ovog člana radniku se ne može uskratiti pravo na korištenje preostalih dana čak iako je u toku godine iskoristio 7 dana.

Neplaćeno odsustvo**Član 20.**

Poslodavac može radniku na njegov pismeni zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće -neplaćeno odsustvo, najduže do godinu dana, ukoliko to dozvoljava priroda posla i mogućnosti poslodavca.

Poslodavac može radniku-roditelju odobriti odsustvovanje sa rada do tri godine života djeteta u skladu sa Zakonom.

Uslovi i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva utvrđuju se Pravilnikom o radu.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku neplaćeno odsustvo 2 dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, kulturnih, tradicijskih i ličnih potreba.

Za vrijeme odsustva iz stava 1. i stava 2. ovog člana prava i obaveze radnika koja se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

V OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD**Član 21.**

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

Član 22.

Poslodavac može, u skladu s potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

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

Uslovi i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad, uređuju se Pravilnikom o radu.

VI ZAŠTITA RADNIKA**Član 23.**

Poslodavac je dužan voditi i organizovati svoje poslovanje na način i uz uslove koji će omogućiti zaštitu života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva svih radnika u skladu sa Zakonom i posebnim propisima.

Poslodavac je dužan svojim općim aktima, u skladu sa Zakonom i drugim propisima urediti zaštitu radnika iz stava 1 ovog člana.

VII PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Plaća

Član 24.

Za obavljeni rad poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću te ostala primanja u skladu sa Zakonom, ovim Ugovorom, Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu.

Član 25.

Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

- osnovne plaće
- dijela plaće za radni učinak
- uvećanja plaće u skladu sa članom 33. i 34. ovog Ugovora i Pravilnikom o radu.

Član 26.

Elementi za utvrđivanje osnovne plaće

Elementi za utvrđivanje osnovne plaće su:

1. Koeficijent složenosti radnog mjesta
2. Najniža utvrđena satnica
3. Broj sati u fondu rada za određeni mjesec.

Član 27.

Osnovna plaća radnika se utvrđuje množenjem koeficijenta složenosti radnog mjesta s najnižom satnicom i brojem sati u fondu rada za određeni mjesec.

Na utvrđeni iznos dodaju se doprinosi iz plaće u skladu s posebnim zakonima.

Preduzeće ne može radniku isplatiti plaću u manjem iznosu utvrđenom u stavu 1. Ovog člana za ostvareni puni fond sati rada.

Član 28.

Elementi za utvrđivanje koeficijentata složenosti radnog mjesta su:

- stručna sprema, odnosno stepen potrebnog obrazovanja
- složenost posla, vezana za težinu i kompleksnost zadataka i opći značaj poslova koji se obavljaju na radnom mjestu, metodologiju rada i radnih postupaka, zahtijevana stručna znanja

i vještine, komunikacija i koordinacija poslova vezanih za više radnih procesa.

- odgovornost, vezana za radne procese, sredstva rada, materijalne vrijednosti, odgovornost za kvalitet, organizaciju i koordinaciju rada

Na temelju navedenih elemenata utvrđuje se koeficijent složenosti radnog mjesta, koji je polazni osnov obračuna osnovne plaće, s tim da se koeficijenti složenosti radnih mjesta kreću u rasponu od 1,00 do 5,00.

Poslodavac će imenovati komisiju, koja će u skladu s elementima iz stava 2 ovog člana utvrditi koeficijente složenosti za svako radno mjesto.

Član 29.

Radni učinak je dio plaće koji se utvrđuje na osnovu sljedećih kriterija:

- kvaliteta obavljanja poslova
- obim obavljenog posla
- rok izvršenja posla
- odnos radnika prema radnim obavezama

Pod normalnim radnim učinkom podrazumijeva se izvršenje radnih zadataka na radnom mjestu na koje je radnik raspoređen, prema planiranim aktivnostima i organizaciji posla na tom radnom mjestu, te provođenje uputa i naloga odgovornih osoba koji su u skladu s opisom poslova koje radnik obavlja.

Radni učinak mjeri neposredni rukovodilac, a saglasnost na predloženu ocjenu radnog učinka koja je iznad normalnog radnog učinka daje rukovodilac koji je iznad neposrednog rukovodioca radnika.

Član 30.

Za ostvarene kriterije po osnovu radnog učinka poslodavac će utvrditi procenete, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, najkasnije do 31. 12. 2017. godine.

Član 31.

Poslodavac je obavezan da za radna mjesta sa istim koeficijentom složenosti i istim učinkom rada, isplaćuje jednaku plaću.

Najniža satnica i najniža plaća

Član 32.

Najniža satnica ne može biti manja od 2,31 KM, odnosno ne može biti manja od satnice utvrđene Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, u članu 7. stav 4.

Najniža neto plaća se utvrđuje tako što se najniža satnica, usaglašena između socijalnih partnera, u skladu s odredbama Općeg kolektivnog ugovora, množi sa brojem sati provedenih na radu za mjesec za koji se vršio obračun.

Na utvrđeni iznos dodaju se doprinosi iz plaće i porez na dohodak u skadu s posebnim zakonima.

Poslodavac ne može radniku isplatiti plaću u manjem iznosu utvrđenom u stavu 2. ovog člana za ostvareni puni fond sati rada.

Pravo na povećanje plaće

Član 33.

Osnovna plaća uvećava se za svaku godinu penzionog/mirovinskog staža za 0,4% do 0,6 % što će biti regulisano Pravilnikom o radu, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Član 34.

Osnovna plaća zaposlenika uvećava se zbog:

- otežanih uslova rada, 5-10% , za vrijeme kada radnik obavlja poslove pri kojim je izložen štetnom uticaju, fizičkom naporu i opasnostima od povređivanja
- noćnog rada – najmanje 25% od neto satnice,
- prekovremenog rada - najmanje 25% od neto satnice
- rada u dane praznika, koji su po zakonu državni praznici, najmanje 40% od neto satnice,
- rada na dane sedmičnog odmora najmanje 15% od neto satnice.

Uvećanja plaće iz stava 1. ovog člana se odnosi samo na radno vrijeme u kojem se obavljaju poslovi pod otežanim uslovima, što se evidentira u mjesečnoj evidenciji sati provedenih na radu.

Uvećanja plaće iz stava 1. ovog člana međusobno se ne isključuju.

Član 35.

Vrsta poslova i procenat povećanja plaće po osnovu otežanih uslova rada reguliše se Pravilnikom o radu.

Član 36.

Izuzetno, u slučaju da poslodavac, zbog teške finansijske situacije, ne može obezbijediti isplatu plaća, naknada i drugih materijalnih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa Ugovorom o radu, smanjenje plaća i ostalih primanja, može se vršiti samo na osnovu sporazuma sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca.

Naknade plaće

Član 37.

Radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zdravstvenoj zaštiti i drugim propisima za vrijeme:

- godišnjeg odmora
- plaćenog odsustva
- privremene nesposobnosti za rad (bolovanje)
- porođajnog odsustva
- odsustva s rada žene za vrijeme trudnoće u slučaju kada ne može biti raspoređena na druge poslove
- prekida rada koji nije prouzrokovao radnik
- u drugim slučajevima, što će se urediti Pravilnikom o radu u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Član 38.

Poslodavac može nagraditi i stimulirati radnike povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika u skladu sa svojim finansijskim mogućnostima.

Rokovi i razdoblje isplata

Član 39.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec.

Period isplate plaće je 30 dana, a utvrđuje se Pravilnikom o radu.

Član 40.

Poslodavac je dužan radniku prilikom isplate svake plaće uručiti pismeni obračun sa svim elementima obračuna (bruto i neto plaće) kao i prikaz svih odbitaka za porez, doprinose, različite vrste kredita, članarina i slično.

Pojedinačne plaće radnika nisu javne.

VIII MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Član 41.

Poslodavac je dužan radniku obezbijediti ishranu u toku radnog vremena ili isplatiti naknadu u iznosu 1% od prosječne neto mjesečne plaće u FBiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 42.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg od-

mora.

Poslodavac je obavezan radniku isplatiti regres u visini najmanje 50% prosječne neto plaće u Federaciji BiH u prethodna tri mjeseca prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 43.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prevoza na posao i sa posla u visini od najmanje 70% stvarne cijene karte u javnom saobraćaju.

Član 44.

Radnik pri odlasku u penziju/mirovinu ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri njegove prosječne plaće u posljednja tri mjeseca njegovog rada ili tri prosječne plaće u Federaciji BiH, zavisno šta je za radnika povoljnije.

Član 45.

Naknada troškova za službeni put se isplaćuje na način propisan zakonom i drugim propisima i uređuje se posebnim pravilnikom.

Član 46.

U slučaju smrti radnika ili u slučaju smrti člana uže porodice, porodica radnika ili radnik, ostvaruju pravo na novčanu pomoć u visini stvarnih troškova sahrane, a najviše do iznosa tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u FBiH za prethodna tri mjeseca, prije donošenja rješenja o isplati naknade.

Ukoliko je kod istog poslodavca uposleno dva ili više članova porodice, novčanu pomoć iz stav 1. ovog člana će se isplatiti samo jednom zaposlenom članu porodice.

Član 47.

U slučaju teže bolesti radnika, radnik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć u visini do tri prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema zadnjem objavljenom statističkom podatku Federalnog zavoda za statistiku, a u skladu s Naredbom o listi teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda na osnovu koje ostvaruje naknadu za slučaj invalidnosti ili teških bolesti.

Težina bolesti dokazuje se na osnovu dijagnoze izdate od strane nadležne medicinske ustanove.

Način pojedinačne isplate će se regulisati Pravilnikom o radu.

Član 48.

Poslodavac može radniku isplatiti novčanu pomoć i za druge slučajeve utvrđene Pravilnikom o radu u skladu s materijalnim mogućnostima poslodavca.

IX IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Član 49.

Radnik je dužan da obavijesti poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna, odnosno tehničkom unapređenju koje je ostvario na radu ili u vezi s radom.

Izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna ostvareni na radu ili u vezi s radom pripadaju poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu Pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

O svom izumu, predmetima industrijskog dizajna koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u vezi s izumom.

Ako poslodavac primijeni tehničko unapređenje, odnosno tehničko rješenje ostvareno racionalizacijom, odnosno novatorskim rješenjima koje je predložio radnik, obavezan je radniku isplatiti naknadu koja se utvrđuje Pravilnikom o radu, Ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

X NAKNADE I ŠTETE

Član 50.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Član 51.

U slučaju da se utvrdi obaveza nadoknade prouzrokovane štete od strane radnika, poslodavac će istu naplatiti obustavljanjem dijela plaće radnika, vodeći računa da plaća radnika ne može biti opterećena više od jedne trećine.

Ukoliko nije moguće utvrditi tačnu visinu štete ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, komisijski se utvrđuje paušalni iznos, a što se bliže reguliše Pravilnikom o radu .

Pravilnikom o radu poslodavac će utvrditi i uslove pod kojim se radniku koji je prouzrokovao štetu, na radu ili u vezi s radom, može smanjiti ili osloboditi obaveze plaćanja naknade za pričinjenu štetu.

XI PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 52.

Ugovor o radu prestaje u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

Član 53.

Prestanak Ugovora o radu otkazom poslodavca bez oba-

veze poštivanja otkaznog roka je u slučaju kada je radnik odgovoran za teži prestup ili težu povredu radnih obaveza iz Ugovora o radu, a koje su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da radnik nastavi radni odnos.

U slučaju lakših prestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz Ugovora o radu, Ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

Pisano upozorenje iz stava 2. ovog člana sadrži opis prestupa ili povredu radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže Ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da radnik ponovi prestup u roku od 6 mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

Pravilnikom o radu će se utvrditi vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz stava 1 i 2 ovog člana.

Forma i trajanje otkaznog roka

Član 54.

Otkaz se daje u pismenoj formi.

Poslodavac je obavezan, u pismenoj formi, obrazložiti otkaz radniku.

Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

Član 55.

Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje Ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje Ugovor o radu.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.

Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri mjeseca kada poslodavac daje otkaz.

Otpremnina

Član 56.

Radnik koji je sa poslodavcem zaključio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje Ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se Ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz Ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana se utvrđuje Pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu, s tim da se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće

isplaćene radnika u posljednja tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca, odnosno ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2. ovog člana poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Način, uslovi i rok isplate otpremnine iz stava 2. i 3. ovog člana utvrđuju se pismenim Ugovorom između radnika i poslodavca, a rok za zaključivanje Ugovora i isplatu otpremnine ne može biti duži od tri mjeseca.

XII UČESTVOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Član 57.

Radnici imaju pravo učestvovati u odlučivanju o pitanjima u vezi sa njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uslovima određenim Zakonom o radu, Zakonom o vijeću zaposlenika i ovim Ugovorom.

XIII DJELOVANJE I USLOVI RADA SINDIKATA

Član 58.

Poslodavac se obavezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organizovanja radnika utvrđenih ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Ugovorom.

Aktivnost sindikalnih predstavnika kod poslodavca ne smije biti spriječavana niti ometana ako djeluju u skladu s ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Ugovorom.

Radnici imaju pravo organizovati se u sindikat kod poslodavca u skladu s ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonom, ovim Ugovorom i Statutom sindikata.

Član 59.

Sindikat samostalno odlučuje o načinu rada i zastupanja interesa svojih članova kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće

onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organizovanje i prava svakog radnika da postane ili ne postane članom sindikata.

Član 60.

Sindikat se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi

u skladu s ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonom, Statutom Sindikata i ovim Ugovorom.

Poslodavac će o svom trošku sindikatu osigurati

- prostorije i uslove za rad i održavanje sastanaka prema uslovima i mogućnostima poslodavca,
- obračun i sakupljanje sindikalne članarine, njeno prosljeđivanje na račun sindikata te obustavu sindikalnih i ostalih kredita, uz pismenu saglasnost radnika.

Član 61.

Sindikalni predstavnici imaju pravo kod poslodavca štiti i promovirati prava i interese članova sindikata.

Poslodavac će predstavniku sindikata u preduzeću omogućiti do osam sati sedmičnog plaćenog odsustva za sindikalne aktivnosti.

Poslodavac će predstavniku sindikata na kantonalnom nivou omogućiti do osam sati sedmičnog plaćenog odsustva za sindikalne aktivnosti.

Poslodavac će predstavniku sindikata na federalnom nivou omogućiti do osam sati sedmičnog plaćenog odsustva sa sindikalne aktivnosti.

Predstavnik u organima i tijelima Federalnog sindikata ima pravo odsustva sa posla za sjednice organa i tijela uz nadoknadu plaće.

Poslodavac je dužan sindikalnom predstavniku omogućiti pravovremeno i djelotvorno ostvarenje prava iz stava 1. ovog člana, te pristup podacima važnim za ostvarenje tog prava.

Sindikalni predstavnik mora svoje pravo iz stava 1. ovog člana ostvarivati tako da se ne šteti uspješnost poslovanja poslodavca.

Na zahtjev poslodavca svaki sindikalni predstavnik je dužan identifikovati se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom sindikata, koja sadrži odgovarajuće ovlaštenje.

Sindikalni predstavnik je obavezan da svoja odsustva sa posla radi sindikalnih aktivnosti blagovremeno najavi neposrednom rukovodiocu.

Član 62.

Sindikat samostalno određuje svoje sindikalne predstavnike.

Sindikat se obavezuje da će pisanim putem izvijestiti poslodavca o imenovanju ili izboru, odnosno opozivu sindikalnih predstavnika i to u roku od pet dana od dana imenovanja ili izbora, odnosno opoziva.

Sindikalni predstavnici za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja dužnosti imaju pravo

na zaštitu u skladu sa Zakonom o radu i međunarodnim konvencijama koje su sastavni dio domaćeg pravnog sistema

Član 63.

Povreda sindikalnog predstavnika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti, te službenog puta u vezi s tom dužnosti, smatra se povredom na radu kod poslodavca.

Poslodavac će, na zahtjev sindikata, radniku koji je izabran na profesionalnu sindikalnu dužnost, omogućiti mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa za vrijeme dok obavlja tu profesionalnu dužnost.

Nakon isteka mandata u sindikatu, sindikalni predstavnici kojima prestaje ta funkcija obavljat će poslove kod poslodavca u skladu sa svojim ugovorom o radu.

XIV REPREZENTATIVNOST SINDIKATA

Član 64.

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

Ako postoji više organizovanih sindikata kod istog poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodavca ostvaruje reprezentativni sindikat u skladu sa Zakonom o radu.

XIV IZMJENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 65.

Svaka strana Kolektivnog ugovora ima pravo predložiti njegove izmjene ili dopune.

Prijedlog izmjena i dopuna mora biti podnesen u pisanoj formi i obrazložen.

Svaka strana potpisnica ima pravo da raskine kolektivni ugovor, ukoliko druga strana:

- ne prihvati, u roku od 15 dana, prijedlog za pregovore o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora,
- ne odgovori u roku od 15 dana na pisani zahtjev druge strane za otpočinjanje pregovora i
- kad prihvati pregovore, ako se u roku od tri (3) mjeseca, ne postigne dogovor o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora.

Raskid ovog Ugovora se vrši po proceduri otkaza ugovora predviđenom u članu 65. ovog Ugovora.

Član 66.

Svaka ugovorna strana može otkazati Ugovor.

Otkazni rok u slučaju otkaza kolektivnog ugovora je tri (3) mjeseca od dana dostavljanja pisanog otkaza ugovora drugim stranama.

Nakon isteka otkaznog roka, otkazani kolektivni ugovor primjenjivat će se još šest (6) mjeseci ali najdalje do isteka roka na koji je potpisan.

Član 67.

Strane mogu sporazumno otkazati ovaj ugovor u bilo koje vrijeme.

Sporazumom iz stava 1. regulišu se pitanja: otkaznog roka, važenja i primjene kolektivnog ugovora, rokova za otkončinjanje i trajanje pregovora za potpisivanje novog kolektivnog ugovora.

XV MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA**Kolektivni radni spor****Član 68.**

U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju ovog Kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za ovaj Kolektivni ugovor (kolektivni radni spor), provodi se postupak mirenja, u skladu sa zakonom.

Arbitraža - kolektivni radni spor**Član 69.**

Strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži, ako nije uspio postupak mirenja.

Član 70.

Arbitražu provodi Arbitražno vijeće.

Sporazumom o provođenju arbitraže strane u sporu obavezno određuju:

- broj članova Arbitražnog vijeća u kojem mora biti isti broj predstavnika strana u sporu i najmanje jedan predstavnik kojeg ugovorne strane zajedno odrede
- krajnji rok do kojeg Arbitražno vijeće treba da završi postupak arbitraže
- druga pitanja od značaja za rješavanje konkretnog radnog spora

Član 71.

Odluka Arbitražnog vijeća se donosi konsenzusom i obavezujuća je za strane u radnom sporu. Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo Kolektivnog ugovora.

XVI ŠTRAJK**Član 72.**

Sindikata ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

Štrajk se može organizirati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i Kolektivnim ugovorom.

Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim Ugovorom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

Radniku koji je sudjelovao u štrajku neće se isplatiti plaća za dane koje je proveo u štrajku.

Poslodavac je dužan radniku koji učestvuje u štrajku, za vrijeme trajanja štrajka, uplaćivati doprinose za socijalno osiguranje utvrđene zakonom, na osnovicu koju čini najniža plaća.

Član 73.

Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku ako je štrajk organiziran u skladu sa Zakonom o štrajku i pravilima sindikata o štrajku .

Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku.

Ako se radnik ponaša suprotno članu 156. stav 2. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj: 26/16.), ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa zakonom.

XVII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**Član 74.**

Za pitanja koja nisu regulisana ovim Ugovorom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu i drugih zakona, Općeg kolektivnog Ugovora FBiH, Okvirnog kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Federacije BiH, Pravilnika o radu i Ugovora o radu.

Član 75.

Ovaj Ugovor zaključuje se na period od 18 mjeseci.

Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Grada Tuzla“.

Ukoliko se ovaj ugovor ne produži, nakon isteka roka iz stava 1. ovog člana, isti se može primjenjivati najduže šest (6) mjeseci nakon isteka roka na koji je zaključen.

Član 76.

Izmjene i dopune ovog Ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je i zaključen.

Član 77.

Poslodavac je obavezan uskladiti Pravilnik o radu sa odredbama ovog Ugovora u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Član 78.

Nadzor nad primjenom ovog Ugovora i provedbenih akata vrši nadležna inspekcija rada.

Član 79.

Ugovor je sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka, od kojih svaka strana zadržava po dva.

REPREZENTATIVNI SINDIKAT RADNIKA
JKP „Komunalac“ d.o.o. Tuzla
PREDSJEDNIK
Nihad Bukvić

POSLODAVAC
JKP „Komunalac“ d.o.o. Tuzla
DIREKTOR
Admir Bećirović
Broj: 01-1116/17
31. maj 2017. godine

4

Na osnovu člana 138. stav (4) Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj: 26/16.), člana 28. stav 2. Okvirnog kolektivnog Ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, broj 79/16.) i ovlaštenja Gradonačelnika Grada Tuzle Poslodavac „Tržnice-pijace“ d.o.o. za usluge i trgovinu Tuzla i Reprezentativni sindikat radnika „Tržnice-pijace“ d.o.o. za usluge i trgovinu Tuzla u daljem tekstu: ugovorne strane, zaključile su

KOLEKTIVNI UGOVOR

o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u „Tržnice-pijace“ d.o.o. za usluge i trgovinu Tuzla

I OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obaveze potpisnika ovog ugovora, kao i prava i obaveze radnika i poslodavca u „Tržnice-pijace“ d.o.o. za usluge i trgovinu Tuzla, a koja se odnose na: zaključivanje ugovora o radu i zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i odsustva, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, zaštita radnika/radnica (u daljem tekstu: radnik), plaće i naknade plaća, materijalna prava radnika, izumi i tehnička unapređenja, naknada štete, prestanak ugovora o radu, učešće radnika u odlučivanju, reprezentativnost sindikata i druga pitanja iz radnog odnosa.

Član 2.

Ovaj Ugovor se primjenjuje u „Tržnice-pijace“ d.o.o. za usluge i trgovinu Tuzla i isti je obavezujući za poslodavca i radnike zaposlene kod poslodavca.

Član 3.

Pravilnik o radu i ugovori o radu moraju biti u skladu s ovim Ugovorom.

Ako bi u Pravilniku o radu i Ugovoru o radu prava radnika bila manja od prava utvrđenih ovim Ugovorom, onda se neposredno primjenjuju odredbe ovog Ugovora.

Član 4.

Odredbe ovog Ugovora se primjenjuju neposredno ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u Pravilniku o radu i Ugovoru o radu.

Član 5.

Radnik u smislu ovog Ugovora je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu Ugovora o radu.

Član 6.

Radnici su dužni poslodavcu dostaviti sve lične podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada a radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa, kao i druge relevantne podatke (o stečenoj stručnoj spremi, položenim stručnim ispitima, radnom iskustvu, zdravstvenom stanju, stepenu invalidnosti i sl.).

Poslodavac je obavezan da lične podatke koje mu radnik dostavi radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima u skladu sa Zakonima i pratećim propisima.

II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 7.

Ugovor o radu može se zaključiti sa licem koje ispunjava opće i posebne uslove utvrđene Zakonom o radu (u daljem tekstu: Zakon), ovim Ugovorom i Pravilnikom o radu.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku i mora sadržavati odredbe utvrđene Zakonom, ovim Ugovorom i Pravilnikom o radu.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti najduže na tri godine.

Prekidom Ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se vremenski period do 60 dana između Ugovora o radu, koji je radnik zaključio sa istim poslodavcem.

Član 8.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi poslodavac u skladu sa Zakonom i Pravilnikom o radu.

Član 9.

Radni odnos zasniva se stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu.

III RADNO VRIJEME

Član 10.

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

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.

Vrijeme koje radnik u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se redovnim radnim vremenom.

Vrijeme pripravnosti je vrijeme u kojem je radnik obavezan biti dostupan i odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova iz djelokruga svog radnog mjesta.

Poslovi za koje se može uvesti vrijeme pripravnosti utvrđuju se Pravilnikom o radu ili odlukom poslodavca kada se radi o vanrednim okolnostima.

Za vrijeme pripravnosti poslodavac će radniku isplatiti naknadu plaće koja ne može biti manja od 3% od satnice za provedene sate u pripravnosti od ponedjeljka do subote, odnosno manja od 10% satnice za provedene sate u pripravnosti nedjeljom, praznikom, odnosno neradnim danima utvrđenim Zakonom.

Član 11.

Puno radno vrijeme radnika traje 40 sati sedmično.

Sa punim radnim vremenom izjednačeno je radno vrijeme:

- maloljetnog radnika koje ne može biti duže od 35 sati sedmično
- radnika koji rade na poslovima za koje je radno vrijeme skraćeno srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika, u skladu sa Zakonom
- radnica koje nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme za vrijeme čijeg trajanja odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena, radi dojenja djeteta do navršene godine života djeteta.

Član 12.

Puno radno vrijeme se raspoređuje na pet/šest radnih dana u sedmici.

Poslodavac će svojom odlukom utvrditi sedmični raspored radnog vremena, početak i završetak radnog vremena zavisi od potrebe posla i uslova rada.

Član 13.

Smjenski rad u smislu odredbi ovog Ugovora smatra se rad koji traje 24 sata neprekidno, a odvija se u smjenama.

Član 14.

Preraspodjelu radnog vremena poslodavac vrši u skladu sa Zakonom, kada to zahtijeva priroda posla.

Član 15.

Prekovremeni rad poslodavac može uvesti u slučajevima utvrđenim Zakonom.

IV ODMORI I ODSUSTVA

Član 16.

Radnik koji radi duže od šest sati dnevno ima u toku svakog radnog dana pravo na odmor (pauza) od 30 minuta, koja ne može biti na početku i na kraju radnog vremena.

Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju jednog sata za jedan dan tokom radne sedmice.

Vrijeme odmora iz stava 1. i 2. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako zbog prirode posla mora raditi taj dan, osigurava mu se drugi dan odmora prema dogovoru poslodavca i radnika.

Radnik je dužan da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla, iznenadnih kvarova, zastoja i poremećaja u procesu rada, ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, kako bi spriječio nastajanje gubitka, kvarenje robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim Pravilnikom o radu.

Član 17.

Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20, a najduže 30 radnih dana, s tim što se kod utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora privremena spriječenost za rad, praznici, nedelje i drugo vrijeme odsustvovanja s rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja u skladu sa Zakonom, neće uračunavati u dane godišnjeg odmora.

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

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet/šest radnih dana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ovog člana, ima pravo na jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada

Član 18.

Godišnji odmor radnika u trajanju od 20 radnih dana uvećava se po sljedećim osnovama i to:

a) Po osnovu dužine radnog staža

- od navršene 1 do 5 godina staža 1 dan
- od navršenih 5 do 10 godina staža 2 dana
- od navršenih 10 do 15 godina staža 3 dana
- od navršenih 15 do 20 godina staža 4 dana
- od navršenih 20 do 25 godina staža 6 dana
- od navršenih 25 do 30 godina staža 8 dana
- preko 30 godina staža 10 dana

b) Po osnovu uslova rada

- Radnicima sa skraćenim radnim vremenom i radnicima koji rade u smjenama 2 dana.

c) Po osnovu socijalno-zdravstvenog stanja

- Radnicima invalidima rada/ratnim vojnim invalidima - 2 dana
- Radniku-majci koja ima dijete/djecu do 7 godina života i samohranom roditelju usvojitelju, kao i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj - 2 dana

Plaćeno odsustvo**Član 19.**

Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo od ukupno 7 radnih dana u slučaju:

1. Sklapanja braka radnika 5 dana
2. Sklapanja braka djeteta 3 dana
3. Smrti roditelja, braće i sestara bračnog druga radnika 3 dana
4. Rođenja djeteta 5 dana
5. Smrti supruga-supruge ili djeteta 7 dana
6. Smrti roditelja, braće i sestara radnika 5 dana
7. Smrti unuka, djedova i baka 3 dana
8. Traženja članova porodice nestalih u ratu 5 dana
9. Teže bolesti člana užeg domaćinstva 7 dana
10. Selidbe 2 dana
11. Za potrebe obrazovanja i stručnog usavršavanja te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada 2 dana
12. Za učešće na radničkim sportskim igrama (Komunalijada) 2 dana
13. Elementarnih nepogoda (požar, poplave, snježne lavine, klizišta isl.) 5 dana
14. Upraznjavanja vjerskih, kulturnih, tradicijskih i ličnih potreba 2 dana
15. Za svako dobrovoljno davanje krvi. 2 dana

Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana može biti do 7 dana u kalendarskoj godini, ali u slučajevima iz tačke 3., 5., 6., 7. i 14 stava 1. ovog člana radniku se ne može uskratiti pravo na korištenje preostalih dana čak iako je u toku godine iskoristio 7 dana.

Neplaćeno odsustvo**Član 20.**

Poslodavac može radniku na njegov pismeni zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće -neplaćeno odsustvo, najduže do godinu dana, ukoliko to dozvoljava priroda posla i mogućnosti poslodavca.

Poslodavac može radniku-roditelju odobriti odsustvovanje sa rada do tri godine života djeteta u skladu sa Zakonom.

Uslovi i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva utvrđuju se Pravilnikom o radu.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku neplaćeno odsustvo 2 dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, kulturnih, tradicijskih i ličnih potreba.

Za vrijeme odsustva iz stava 1. i stava 2. ovog člana prava i obaveze radnika koja se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

V OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD**Član 21.**

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

Član 22.

Poslodavac može, u skladu s potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

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

Uslovi i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad, uređuju se Pravilnikom o radu.

VI ZAŠTITA RADNIKA**Član 23.**

Poslodavac je dužan voditi i organizovati svoje poslovanje na način i uz uslove koji će omogućiti zaštitu života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva svih radnika u skladu sa Zakonom i posebnim propisima.

Poslodavac je dužan svojim općim aktima, u skladu sa Zakonom i drugim propisima urediti zaštitu radnika iz stava 1 ovog člana.

VII PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Plaća

Član 24.

Za obavljeni rad poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću te ostala primanja u skladu sa Zakonom, ovim Ugovorom, Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu.

Član 25.

Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

- osnovne plaće
- dijela plaće za radni učinak
- uvećanja plaće u skladu sa članom 33. i 34. ovog Ugovora i Pravilnikom o radu.

Član 26.

Elementi za utvrđivanje osnovne plaće

Elementi za utvrđivanje osnovne plaće su:

1. Koeficijent složenosti radnog mjesta
2. Najniža utvrđena satnica
3. Broj sati u fondu rada za određeni mjesec.

Član 27.

Osnovna plaća radnika se utvrđuje množenjem koeficijenta složenosti radnog mjesta s najnižom satnicom i brojem sati u fondu rada za određeni mjesec.

Na utvrđeni iznos dodaju se doprinosi iz plaće u skladu s posebnim zakonima.

Preduzeće ne može radniku isplatiti plaću u manjem iznosu utvrđenom u stavu 1. Ovog člana za ostvareni puni fond sati rada.

Član 28.

Elementi za utvrđivanje koeficijenta složenosti radnog mjesta su:

- stručna sprema, odnosno stepen potrebnog obrazovanja
- složenost posla, vezana za težinu i kompleksnost zadataka i opći značaj poslova koji se obavljaju na radnom mjestu, metodologiju rada i radnih postupaka, zahtijevana stručna znanja

i vještine, komunikacija i koordinacija poslova vezanih za više radnih procesa.

- odgovornost, vezana za radne procese, sredstva rada, materijalne vrijednosti, odgovornost za kvalitet, organizaciju i koordinaciju rada

Na temelju navedenih elemenata utvrđuje se koeficijent složenosti radnog mjesta, koji je polazni osnov obračuna osnovne plaće, s tim da se koeficijenti složenosti radnih mjesta kreću u rasponu od 1,00 do 5,00.

Poslodavac će imenovati komisiju, koja će u skladu s elementima iz stava 2 ovog člana utvrditi koeficijente složenosti za svako radno mjesto.

Član 29.

Radni učinak je dio plaće koji se utvrđuje na osnovu sljedećih kriterija:

- kvaliteta obavljanja poslova
- obim obavljenog posla
- rok izvršenja posla
- odnos radnika prema radnim obavezama

Pod normalnim radnim učinkom podrazumijeva se izvršenje radnih zadataka na radnom mjestu na koje je radnik raspoređen, prema planiranim aktivnostima i organizaciji posla na tom radnom mjestu, te provođenje uputa i naloga odgovornih osoba koji su u skladu s opisom poslova koje radnik obavlja.

Radni učinak mjeri neposredni rukovodilac, a saglasnost na predloženu ocjenu radnog učinka koja je iznad normalnog radnog učinka daje rukovodilac koji je iznad neposrednog rukovodioca radnika.

Član 30.

Za ostvarene kriterije po osnovu radnog učinka poslodavac će utvrditi procenete, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, najkasnije do 31. 12. 2017. godine.

Član 31.

Poslodavac je obavezan da za radna mjesta sa istim koeficijentom složenosti i istim učinkom rada, isplaćuje jednaku plaću.

Najniža satnica i najniža plaća

Član 32.

Najniža satnica ne može biti manja od 2,31 KM, odnosno ne može biti manja od satnice utvrđene Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, u članu 7. stav 4.

Najniža neto plaća se utvrđuje tako što se najniža satnica, usaglašena između socijalnih partnera, u skladu s odredbama Općeg kolektivnog ugovora, množi sa brojem sati provedenih na radu za mjesec za koji se vršio obračun.

Na utvrđeni iznos dodaju se doprinosi iz plaće i porez na dohodak u skadu s posebnim zakonima.

Poslodavac ne može radniku isplatiti plaću u manjem iznosu utvrđenom u stavu 2. ovog člana za ostvareni puni fond sati rada.

Pravo na povećanje plaće

Član 33.

Osnovna plaća uvećava se za svaku godinu penzionog/mirovinskog staža za 0,4% do 0,6 % što će biti regulisano Pravilnikom o radu, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Član 34.

Osnovna plaća zaposlenika uvećava se zbog:

- otežanih uslova rada, 5-10% , za vrijeme kada radnik obavlja poslove pri kojim je izložen štetnom uticaju, fizičkom naporu i opasnostima od povređivanja
- noćnog rada – najmanje 25% od neto satnice,
- prekovremenog rada - najmanje 25% od neto satnice
- rada u dane praznika, koji su po zakonu državnih praznici, najmanje 40% od neto satnice,
- rada na dane sedmičnog odmora najmanje 15% od neto satnice.

Uvećanja plaće iz stava 1. ovog člana se odnosi samo na radno vrijeme u kojem se obavljaju poslovi pod otežanim uslovima, što se evidentira u mjesečnoj evidenciji sati provedenih na radu.

Uvećanja plaće iz stava 1. ovog člana međusobno se ne isključuju.

Član 35.

Vrsta poslova i procenat povećanja plaće po osnovu otežanih uslova rada reguliše se Pravilnikom o radu.

Član 36.

Izuzetno, u slučaju da poslodavac, zbog teške finansijske situacije, ne može obezbijediti isplatu plaća, naknada i drugih materijalnih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa Ugovorom o radu, smanjenje plaća i ostalih primanja, može se vršiti samo na osnovu sporazuma sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca.

Naknade plaće

Član 37.

Radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zdravstvenoj zaštiti i drugim propisima za vrijeme:

- godišnjeg odmora
- plaćenog odsustva
- privremene nesposobnosti za rad (bolovanje)
- porođajnog odsustva
- odsustva s rada žene za vrijeme trudnoće u slučaju kada ne može biti raspoređena na druge poslove
- prekida rada koji nije prouzrokovao radnik
- u drugim slučajevima, što će se urediti Pravilnikom o radu u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Član 38.

Poslodavac može nagraditi i stimulirati radnike povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika u skladu sa svojim finansijskim mogućnostima.

Rokovi i razdoblje isplata

Član 39.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec.

Period isplate plaće je 30 dana, a utvrđuje se Pravilnikom o radu.

Član 40.

Poslodavac je dužan radniku prilikom isplate svake plaće uručiti pismeni obračun sa svim elementima obračuna (bruto i neto plaće) kao i prikaz svih odbitaka za porez, doprinose, različite vrste kredita, članarina i slično.

Pojedinačne plaće radnika nisu javne.

VIII MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Član 41.

Poslodavac je dužan radniku obezbijediti ishranu u toku radnog vremena ili isplatiti naknadu u iznosu 1% od prosječne neto mjesečne plaće u FBiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 42.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Poslodavac je obavezan radniku isplatiti regres u visini najmanje 50% prosječne neto plaće u Federaciji BiH u prethodna tri mjeseca prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 43.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prevoza na posao i sa posla u visini od najmanje 70% stvarne cijene karte u javnom saobraćaju.

Član 44.

Radnik pri odlasku u penziju/mirovinu ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri njegove prosječne plaće u posljednja tri mjeseca njegovog rada ili tri prosječne plaće u Federaciji BiH, zavisno šta je za radnika povoljnije.

Član 45.

Naknada troškova za službeni put se isplaćuje na način propisan zakonom i drugim propisima i uređuje se posebnim pravilnikom.

Član 46.

U slučaju smrti radnika ili u slučaju smrti člana uže porodice, porodica radnika ili radnik, ostvaruju pravo na novčanu pomoć u visini stvarnih troškova sahrane, a najviše do iznosa tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u FBiH za pret hodna tri mjeseca, prije donošenja rješenja o isplati naknade.

Ukoliko je kod istog poslodavca uposleno dva ili više članova porodice, novčanu pomoć iz stav 1. ovog člana će se isplatiti samo jednom zaposlenom članu porodice.

Član 47.

U slučaju teže bolesti radnika, radnik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć u visini do tri prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema zadnjem objavljenom statističkom podatku Federalnog zavoda za statistiku, a u skladu s Naredbom o listi teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda na osnovu koje ostvaruje naknadu za slučaj invalidnosti ili teških bolesti.

Težina bolesti dokazuje se na osnovu dijagnoze izdate od strane nadležne medicinske ustanove.

Način pojedinačne isplate će se regulisati Pravilnikom o radu.

Član 48.

Poslodavac može radniku isplatiti novčanu pomoć i za druge slučajeve utvrđene Pravilnikom o radu u skladu s materijalnim mogućnostima poslodavca.

IX IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Član 49.

Radnik je dužan da obavijesti poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna, odnosno tehničkom unapređenju koje je ostvario na radu ili u vezi s radom.

Izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna ostvareni na radu ili u vezi s radom pripadaju poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu Pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

O svom izumu, predmetima industrijskog dizajna koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u vezi s izumom.

Ako poslodavac primijeni tehničko unapređenje, odnosno tehničko rješenje ostvareno racionalizacijom, odnosno novatorskim rješenjima koje je predložio radnik, obavezan je radniku isplatiti naknadu koja se utvrđuje Pravilnikom o radu, Ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

X NAKNADE I ŠTETE

Član 50.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Član 51.

U slučaju da se utvrdi obaveza nadoknade prouzrokovane štete od strane radnika, poslodavac će istu naplatiti obustavljanjem dijela plaće radnika, vodeći računa da plaća radnika ne može biti opterećena više od jedne trećine.

Ukoliko nije moguće utvrditi tačnu visinu štete ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, komisijski se utvrđuje paušalni iznos, a što se bliže reguliše Pravilnikom o radu .

Pravilnikom o radu poslodavac će utvrditi i uslove pod kojim se radniku koji je prouzrokovao štetu, na radu ili u vezi s radom, može smanjiti ili osloboditi obaveze plaćanja naknade za pričinjenu štetu.

XI PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 52.

Ugovor o radu prestaje u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

Član 53.

Prestanak Ugovora o radu otkazom poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka je u slučaju kada je radnik odgovoran za teži prestup ili težu povredu radnih obaveza iz

Ugovora o radu, a koje su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da radnik nastavi radni odnos.

U slučaju lakših prestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz Ugovora o radu, Ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

Pisano upozorenje iz stava 2. ovog člana sadrži opis prestupa ili povredu radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže Ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da radnik ponovi prestup u roku od 6 mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

Pravilnikom o radu će se utvrditi vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz stava 1 i 2 ovog člana.

Forma i trajanje otkaznog roka

Član 54.

Otkaz se daje u pismenoj formi.

Poslodavac je obavezan, u pismenoj formi, obrazložiti otkaz radniku.

Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

Član 55.

Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje Ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje Ugovor o radu.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.

Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri mjeseca kada poslodavac daje otkaz.

Otpremnina

Član 56.

Radnik koji je sa poslodavcem zaključio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje Ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se Ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz Ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana se utvrđuje Pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu, s tim da se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog po-

slodavca, odnosno ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2. ovog člana poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Način, uslovi i rok isplate otpremnine iz stava 2. i 3. ovog člana utvrđuju se pismenim Ugovorom između radnika i poslodavca, a rok za zaključivanje Ugovora i isplatu otpremnine ne može biti duži od tri mjeseca.

XII UČESTVOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Član 57.

Radnici imaju pravo učestvovati u odlučivanju o pitanjima u vezi sa njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uslovima određenim Zakonom o radu, Zakonom o vijeću zaposlenika i ovim Ugovorom.

XIII DJELOVANJE I USLOVI RADA SINDIKATA

Član 58.

Poslodavac se obavezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organizovanja radnika utvrđenih ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Ugovorom.

Aktivnost sindikalnih predstavnika kod poslodavca ne smije biti spriječavana niti ometana ako djeluju u skladu s ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Ugovorom.

Radnici imaju pravo organizovati se u sindikat kod poslodavca u skladu s ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonom, ovim Ugovorom i Statutom sindikata.

Član 59.

Sindikat samostalno odlučuje o načinu rada i zastupanja interesa svojih članova kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće

onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organizovanje i prava svakog radnika da postane ili ne postane članom sindikata.

Član 60.

Sindikat se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi u skladu s ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonom, Statutom Sindikata i ovim Ugovorom.

Poslodavac će o svom trošku sindikatu osigurati

- prostorije i uslove za rad i održavanje sastanaka prema uslovima i mogućnostima poslodavca,
- obračun i sakupljanje sindikalne članarine, njeno prosljeđivanje na račun sindikata te obustavu sindikalnih i ostalih kredita, uz pismenu saglasnost radnika.

Član 61.

Sindikalni predstavnici imaju pravo kod poslodavca štiti i promovisati prava i interese članova sindikata.

Poslodavac će predstavniku sindikata u preduzeću omogućiti do osam sati sedmičnog plaćenog odsustva za sindikalne aktivnosti.

Poslodavac će predstavniku sindikata na kantonalnom nivou omogućiti do osam sati sedmičnog plaćenog odsustva za sindikalne aktivnosti.

Poslodavac će predstavniku sindikata na federalnom nivou omogućiti do osam sati sedmičnog plaćenog odsustva sa sindikalne aktivnosti.

Predstavnik u organima i tijelima Federalnog sindikata ima pravo odsustva sa posla za sjednice organa i tijela uz nadoknadu plaće.

Poslodavac je dužan sindikalnom predstavniku omogućiti pravovremeno i djelotvorno ostvarenje prava iz stava 1. ovog člana, te pristup podacima važnim za ostvarenje tog prava.

Sindikalni predstavnik mora svoje pravo iz stava 1. ovog člana ostvarivati tako da se ne šteti uspješnost poslovanja poslodavca.

Na zahtjev poslodavca svaki sindikalni predstavnik je dužan identifikovati se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom sindikata, koja sadrži odgovarajuće ovlaštenje.

Sindikalni predstavnik je obavezan da svoja odsustva sa posla radi sindikalnih aktivnosti blagovremeno najavi neposrednom rukovodiocu.

Član 62.

Sindiklat samostalno određuje svoje sindikalne predstavnike.

Sindiklat se obavezuje da će pisanim putem izvijestiti poslodavca o imenovanju ili izboru, odnosno opozivu sindikalnih predstavnika i to u roku od pet dana od dana imenovanja ili izbora, odnosno opoziva.

Sindikalni predstavnici za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja dužnosti imaju pravo na zaštitu u skladu sa Zakonom o radu i međunarodnim konvencijama koje su sastavni dio domaćeg pravnog sistema

Član 63.

Povreda sindikalnog predstavnika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti, te službenog puta u vezi s tom dužnosti, smatra se povredom na radu kod poslodavca.

Poslodavac će, na zahtjev sindikata, radniku koji je izabran na profesionalnu sindikalnu dužnost, omogućiti mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa za vrijeme dok obavlja tu profesionalnu dužnost.

Nakon isteka mandata u sindikatu, sindikalni predstavnici kojima prestaje ta funkcija, obavljat će poslove kod poslodavca u skladu sa svojim ugovorom o radu.

XIV REPREZENTATIVNOST SINDIKATA

Član 64.

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

Ako postoji više organizovanih sindikata kod istog poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodavca ostvaruje reprezentativni sindikat u skladu sa Zakonom o radu.

XIV IZMJENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 65.

Svaka strana Kolektivnog ugovora ima pravo predložiti njegove izmjene ili dopune.

Prijedlog izmjena i dopuna mora biti podnesen u pisanoj formi i obrazložen.

Svaka strana potpisnica ima pravo da raskine kolektivni ugovor, ukoliko druga strana:

- ne prihvati, u roku od 15 dana, prijedlog za pregovore o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora,
- ne odgovori u roku od 15 dana na pisani zahtjev druge strane za otpočinjanje pregovora i
- kad prihvati pregovore, ako se u roku od tri (3) mjeseca, ne postigne dogovor o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora.

Raskid ovog Ugovora se vrši po proceduri otkaza ugovora predviđenom u članu 65. ovog Ugovora.

Član 66.

Svaka ugovorna strana može otkazati Ugovor.

Otkazni rok u slučaju otkaza kolektivnog ugovora je tri (3) mjeseca od dana dostavljanja pisanog otkaza ugovora drugim stranama.

Nakon isteka otkaznog roka, otkazani kolektivni ugovor primjenjivat će se još šest (6) mjeseci ali najdalje do isteka roka na koji je potpisan.

Član 67.

Strane mogu sporazumno otkazati ovaj ugovor u bilo koje vrijeme.

Sporazumom iz stava 1. regulišu se pitanja: otkaznog roka, važenja i primjene kolektivnog ugovora, rokova za otpočinjanje i trajanje pregovora za potpisivanje novog kolektivnog ugovora.

XV MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Kolektivni radni spor

Član 68.

U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju ovog Kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za ovaj Kolektivni ugovor (kolektivni radni spor), provodi se postupak mirenja, u skladu sa zakonom.

Arbitraža - kolektivni radni spor

Član 69.

Strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži, ako nije uspio postupak mirenja.

Član 70.

Arbitražu provodi Arbitražno vijeće.

Sporazumom o provođenju arbitraže strane u sporu obavezno određuju:

- broj članova Arbitražnog vijeća u kojem mora biti isti broj predstavnika strana u sporu i najmanje jedan predstavnik kojeg ugovorne strane zajedno odrede
- krajnji rok do kojeg Arbitražno vijeće treba da završi postupak arbitraže
- druga pitanja od značaja za rješavanje konkretnog radnog spora

Član 71.

Odluka Arbitražnog vijeća se donosi konsenzusom i obavezujuća je za strane u radnom sporu. Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo Kolektivnog ugovora.

XVI ŠTRAJK

Član 72.

Sindikata ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

Štrajk se može organizirati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i Kolektivnim ugovorom.

Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim Ugovorom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

Radniku koji je sudjelovao u štrajku neće se isplatiti plaća za dane koje je proveo u štrajku.

Poslodavac je dužan radniku koji učestvuje u štrajku, za vrijeme trajanja štrajka, uplaćivati doprinose za socijalno osiguranje utvrđene zakonom, na osnovicu koju čini najniža plaća.

Član 73.

Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku ako je štrajk organiziran u skladu sa Zakonom o štrajku i pravilima sindikata o štrajku.

Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku.

Ako se radnik ponaša suprotno članu 156. stav 2. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj: 26/16.), ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa zakonom.

XVII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 74.

Za pitanja koja nisu regulisana ovim Ugovorom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu i drugih zakona, Općeg kolektivnog Ugovora FBiH, Okvirnog kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Federacije BiH, Pravilnika o radu i Ugovora o radu.

Član 75.

Ovaj Ugovor zaključuje se na period od 18 mjeseci.

Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Grada Tuzla“.

Ukoliko se ovaj ugovor ne produži, nakon isteka roka iz

stava 1. ovog člana, isti se može primjenjivati najduže šest (6) mjeseci nakon isteka roka na koji je zaključen.

Član 76.

Izmjene i dopune ovog Ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je i zaključen.

Član 77.

Poslodavac je obavezan uskladiti Pravilnik o radu sa odredbama ovog Ugovora u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Član 78.

Nadzor nad primjenom ovog Ugovora i provedbenih akata vrši nadležna inspekcija rada.

Član 79.

Ugovor je sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka, od kojih svaka strana zadržava po dva.

REPREZENTATIVNI SINDIKAT RADNIKA
„Tržnice-pijace“ d.o.o. za usluge i trgovinu Tuzla
PREDSJEDNIK
Elvira Mujagić

POSLODAVAC
„Tržnice-pijace“ d.o.o. za usluge i trgovinu Tuzla
DIREKTOR
Edhem Kurević
Broj: 471/17
1. juni 2017. godine

5

Na osnovu člana 138. stav (4) Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16.), člana 28. stav 2. Okvirnog kolektivnog Ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, broj 79/16) i ovlaštenja Gradonačelnika Grada Tuzle broj: 02-05-7949-2016 od 31. 10. 2016 godine, Poslodavac „Centralno grijanje“ d.d. Tuzla i Reprezentativna sindikalna organizacija radnika „Centralno grijanje“ d.d. Tuzla, u daljem tekstu: ugovorne strane, zaključile su

KOLEKTIVNI UGOVOR

o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u „Centralno grijanje“ d.d. Tuzla

I OPĆE ODREDBE**Član 1.**

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obaveze potpisnika ovog ugovora, kao i prava i obaveze radnika i poslodavca u „Centralno grijanje“ d.d. Tuzla, a koja se odnose na: zaključivanje ugovora o radu i zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i odsustva, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, zaštita radnika/radnica (u daljem tekstu: radnik), plaće i naknade plaća, materijalna prava radnika, izumi i tehnička unapređenja, naknada štete, prestanak ugovora o radu, učešće radnika u odlučivanju, reprezentativnost sindikata i druga pitanja iz radnog odnosa.

Član 2.

Ovaj Ugovor se primjenjuje u „Centralno grijanje“ d.d. Tuzla i isti je obavezujući za poslodavca i radnike zaposlene kod poslodavca.

Član 3.

Pravilnik o radu i ugovori o radu moraju biti u skladu s ovim Ugovorom.

Ako bi u Pravilniku o radu i Ugovoru o radu prava radnika bila manja od prava utvrđenih ovim Ugovorom, onda se neposredno primjenjuju odredbe ovog Ugovora.

Član 4.

Odredbe ovog Ugovora se primjenjuju neposredno ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u Pravilniku o radu i Ugovoru o radu.

Član 5.

Radnik u smislu ovog Ugovora je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu Ugovora o radu.

Član 6.

Radnici su dužni poslodavcu dostaviti sve lične podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada a radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa, kao i druge relevantne podatke (o stečenoj stručnoj spremi, položenim stručnim ispitima, radnom iskustvu, zdravstvenom stanju, stepenu invalidnosti i sl.).

Poslodavac je obavezan da lične podatke koje mu radnik dostavi radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima u skladu sa Zakonima i pratećim propisima.

II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**Član 7.**

Ugovor o radu može se zaključiti sa licem koje ispunjava opće i posebne uslove utvrđene Zakonom o radu (u daljem tekstu: Zakon), ovim Ugovorom i Pravilnikom o radu.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku i mora sadržavati odredbe utvrđene Zakonom, ovim Ugovorom i Pravilnikom o radu.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti najduže na tri godine.

Prekidom Ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se vremenski period do 60 dana između Ugovora o radu, koji je radnik zaključio sa istim poslodavcem.

Član 8.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi poslodavac u skladu sa Zakonom i Pravilnikom o radu.

Član 9.

Radni odnos zasniva se stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu.

III RADNO VRIJEME**Član 10.**

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

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.

Vrijeme koje radnik u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se redovnim radnim vremenom.

Vrijeme pripravnosti je vrijeme u kojem je radnik obavezan biti dostupan i odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova iz djelokruga svog radnog mjesta.

Poslovi za koje se može uvesti vrijeme pripravnosti utvrđuju se Pravilnikom o radu ili odlukom poslodavca kada se radi o vanrednim okolnostima.

Za vrijeme pripravnosti poslodavac će radniku isplatiti naknadu plaće koja ne može biti manja od 3% od satnice za provedene sate u pripravnosti od ponedjeljka do subote, odnosno manja od 10% satnice za provedene sate u pripravnosti nedjeljom, praznikom, odnosno neradnim danima utvrđenim Zakonom.

Član 11.

Puno radno vrijeme radnika traje 40 sati sedmično.

Sa punim radnim vremenom izjednačeno je radno vrijeme:

- maloljetnog radnika koje ne može biti duže od 35 sati sedmično
- radnika koji rade na poslovima za koje je radno vrijeme skraćeno srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika, u skladu sa Zakonom
- radnica koje nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme za vrijeme čijeg trajanja odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena, radi dojenja djeteta do navršene godine života djeteta.

Član 12.

Puno radno vrijeme se raspoređuje na pet/šest radnih dana u sedmici.

Poslodavac će svojom odlukom utvrditi sedmični raspored radnog vremena, početak i završetak radnog vremena zavisno od potrebe posla i uslova rada.

Član 13.

Smjenski rad u smislu odredbi ovog Ugovora smatra se rad koji traje 24 sata neprekidno, a odvija se u smjenama.

Član 14.

Preraspodjelu radnog vremena poslodavac vrši u skladu sa Zakonom, kada to zahtijeva priroda posla.

Član 15.

Prekovremeni rad poslodavac može uvesti u slučajevima utvrđenim Zakonom.

IV ODMORI I ODSUSTVA

Član 16.

Radnik koji radi duže od šest sati dnevno ima u toku svakog radnog dana pravo na odmor (pauza) od 30 minuta, koja ne može biti na početku i na kraju radnog vremena.

Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju jednog sata za jedan dan tokom radne sedmice.

Vrijeme odmora iz stava 1. i 2. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako zbog prirode posla mora raditi taj dan, osigurava mu se drugi dan odmora prema dogovoru poslodavca i radnika.

Radnik je dužan da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla, iznenadnih kvarova, zastoja i poremećaja u procesu rada, ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, kako bi spriječio nastajanje gubitka, kvarenje robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim Pravilnikom o radu.

Član 17.

Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20, a najduže 30 radnih dana, s tim što se kod utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora privremena spriječenost za rad, praznici, nedelje i drugo vrijeme odsustvovanja s rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja u skladu sa Zakonom, neće uračunavati u dane godišnjeg odmora.

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

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet/šest radnih dana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ovog člana, ima pravo na jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada

Član 18.

Godišnji odmor radnika u trajanju od 20 radnih dana uvećava se po sljedećim osnovama i to:

a) Po osnovu dužine radnog staža

- od navršene 1 do 5 godina staža 1 dan
- od navršenih 5 do 10 godina staža 2 dana
- od navršenih 10 do 15 godina staža 3 dana
- od navršenih 15 do 20 godina staža 4 dana
- od navršenih 20 do 25 godina staža 6 dana
- od navršenih 25 do 30 godina staža 8 dana
- preko 30 godina staža 10 dana

b) Po osnovu uslova rada

- Radnicima sa skraćenim radnim vremenom i radnicima koji rade u smjenama 2 dana.

c) Po osnovu socijalno-zdravstvenog stanja

- Radnicima invalidima rada/ratnim vojnim invalidima - 2 dana
- Radniku-majci koja ima dijete/djecu do 7 godina života i samohranom roditelju usvojitelju, kao i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj - 2 dana

Plaćeno odsustvo**Član 19.**

Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo od ukupno 7 radnih dana u slučaju:

1. Sklapanja braka radnika 5 dana
2. Sklapanja braka djeteta 3 dana
3. Smrti roditelja, braće i sestara bračnog druga radnika 3 dana
4. Rođenja djeteta 5 dana
5. Smrti supruga-supruge ili djeteta 7 dana
6. Smrti roditelja, braće i sestara radnika 5 dana
7. Smrti unuka, djedova i baka 3 dana
8. Traženja članova porodice nestalih u ratu 5 dana
9. Teže bolesti člana užeg domaćinstva 7 dana
10. Selidbe 2 dana
11. Za potrebe obrazovanja i stručnog usavršavanja te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada 2 dana
12. Za učešće na radničkim sportskim igrama (Komunalijada) 2 dana
13. Elementarnih nepogoda (požar, poplave, snježne lavine, klizišta isl.) 5 dana
14. Upraznjavanja vjerskih, kulturnih, tradicijskih i ličnih potreba 2 dana
15. Za svako dobrovoljno davanje krvi. 2 dana

Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana može biti do 7 dana u kalendarskoj godini, ali u slučajevima iz tačke 3., 5., 6., 7. i 14 stava 1. ovog člana radniku se ne može uskratiti pravo na korištenje preostalih dana čak iako je u toku godine iskoristio 7 dana.

Neplaćeno odsustvo**Član 20.**

Poslodavac može radniku na njegov pismeni zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće -neplaćeno odsustvo, najduže do godinu dana, ukoliko to dozvoljava priroda posla i mogućnosti poslodavca.

Poslodavac može radniku-roditelju odobriti odsustvovanje sa rada do tri godine života djeteta u skladu sa Zakonom.

Uslovi i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva utvrđuju se Pravilnikom o radu.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku neplaćeno odsustvo 2 dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, kulturnih, tradicijskih i ličnih potreba.

Za vrijeme odsustva iz stava 1. i stava 2. ovog člana prava i obaveze radnika koja se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

V OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD**Član 21.**

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

Član 22.

Poslodavac može, u skladu s potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

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

Uslovi i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad, uređuju se Pravilnikom o radu.

VI ZAŠTITA RADNIKA**Član 23.**

Poslodavac je dužan voditi i organizovati svoje poslovanje na način i uz uslove koji će omogućiti zaštitu života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva svih radnika u skladu sa Zakonom i posebnim propisima.

Poslodavac je dužan svojim općim aktima, u skladu sa Zakonom i drugim propisima urediti zaštitu radnika iz stava 1 ovog člana.

VII PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Plaća

Član 24.

Za obavljeni rad poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću te ostala primanja u skladu sa Zakonom, ovim Ugovorom, Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu.

Član 25.

Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

- osnovne plaće
- dijela plaće za radni učinak
- uvećanja plaće u skladu sa članom 33. i 34. ovog Ugovora i Pravilnikom o radu.

Član 26.

Elementi za utvrđivanje osnovne plaće

Elementi za utvrđivanje osnovne plaće su:

1. Koeficijent složenosti radnog mjesta
2. Najniža utvrđena satnica
3. Broj sati u fondu rada za određeni mjesec.

Član 27.

Osnovna plaća radnika se utvrđuje množenjem koeficijenta složenosti radnog mjesta s najnižom satnicom i brojem sati u fondu rada za određeni mjesec.

Na utvrđeni iznos dodaju se doprinosi iz plaće u skladu s posebnim zakonima.

Preduzeće ne može radniku isplatiti plaću u manjem iznosu utvrđenom u stavu 1. Ovog člana za ostvareni puni fond sati rada.

Član 28.

Elementi za utvrđivanje koeficijentata složenosti radnog mjesta su:

- stručna sprema, odnosno stepen potrebnog obrazovanja
- složenost posla, vezana za težinu i kompleksnost zadataka i opći značaj poslova koji se obavljaju na radnom mjestu, metodologiju rada i radnih postupaka, zahtijevana stručna znanja

i vještine, komunikacija i koordinacija poslova vezanih za više radnih procesa.

- odgovornost, vezana za radne procese, sredstva rada, materijalne vrijednosti, odgovornost za kvalitet, organizaciju i koordinaciju rada

Na temelju navedenih elemenata utvrđuje se koeficijent složenosti radnog mjesta, koji je polazni osnov obračuna osnovne plaće, s tim da se koeficijenti složenosti radnih mjesta kreću u rasponu od 1,00 do 5,00.

Poslodavac će imenovati komisiju, koja će u skladu s elementima iz stava 2 ovog člana utvrditi koeficijente složenosti za svako radno mjesto.

Član 29.

Radni učinak je dio plaće koji se utvrđuje na osnovu sljedećih kriterija:

- kvaliteta obavljanja poslova
- obim obavljenog posla
- rok izvršenja posla
- odnos radnika prema radnim obavezama

Pod normalnim radnim učinkom podrazumijeva se izvršenje radnih zadataka na radnom mjestu na koje je radnik raspoređen, prema planiranim aktivnostima i organizaciji posla na tom radnom mjestu, te provođenje uputa i naloga odgovornih osoba koji su u skladu s opisom poslova koje radnik obavlja.

Radni učinak mjeri neposredni rukovodilac, a saglasnost na predloženu ocjenu radnog učinka koja je iznad normalnog radnog učinka daje rukovodilac koji je iznad neposrednog rukovodioca radnika.

Član 30.

Za ostvarene kriterije po osnovu radnog učinka poslodavac će utvrditi procenete, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, najkasnije do 31. 12. 2017. godine.

Član 31.

Poslodavac je obavezan da za radna mjesta sa istim koeficijentom složenosti i istim učinkom rada, isplaćuje jednaku plaću.

Najniža satnica i najniža plaća

Član 32.

Najniža satnica ne može biti manja od 2,31 KM, odnosno ne može biti manja od satnice utvrđene Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, u članu 7. stav 4.

Najniža neto plaća se utvrđuje tako što se najniža satnica, usaglašena između socijalnih partnera, u skladu s odredbama Općeg kolektivnog ugovora, množi sa brojem sati provedenih na radu za mjesec za koji se vršio obračun.

Na utvrđeni iznos dodaju se doprinosi iz plaće i porez na dohodak u skadu s posebnim zakonima.

Poslodavac ne može radniku isplatiti plaću u manjem iznosu utvrđenom u stavu 2. ovog člana za ostvareni puni fond sati rada.

Pravo na povećanje plaće

Član 33.

Osnovna plaća uvećava se za svaku godinu penzionog/ mirovinskog staža za 0,4% do 0,6 % što će biti regulisano Pravilnikom o radu, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Član 34.

Osnovna plaća zaposlenika uvećava se zbog:

- otežanih uslova rada, 5-10% , za vrijeme kada radnik obavlja poslove pri kojim je izložen štetnom uticaju, fizičkom naporu i opasnostima od povređivanja
- noćnog rada – najmanje 25% od neto satnice,
- prekovremenog rada - najmanje 25% od neto satnice
- rada u dane praznika, koji su po zakonu državni praznici, najmanje 40% od neto satnice,
- rada na dane sedmičnog odmora najmanje 15% od neto satnice.

Uvećanja plaće iz stava 1. ovog člana se odnosi samo na radno vrijeme u kojem se obavljaju poslovi pod otežanim uslovima, što se evidentira u mjesečnoj evidenciji sati provedenih na radu.

Uvećanja plaće iz stava 1. ovog člana međusobno se ne isključuju.

Član 35.

Vrsta poslova i procenat povećanja plaće po osnovu otežanih uslova rada reguliše se Pravilnikom o radu.

Član 36.

Izuzetno, u slučaju da poslodavac, zbog teške finansijske situacije, ne može obezbijediti isplatu plaća, naknada i drugih materijalnih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa Ugovorom o radu, smanjenje plaća i ostalih primanja, može se vršiti samo na osnovu sporazuma sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca.

Naknade plaće

Član 37.

Radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zdravstvenoj zaštiti i drugim propisima za vrijeme:

- godišnjeg odmora
- plaćenog odsustva
- privremene nesposobnosti za rad (bolovanje)
- porođajnog odsustva
- odsustva s rada žene za vrijeme trudnoće u slučaju kada ne može biti raspoređena na druge poslove
- prekida rada koji nije prouzrokovao radnik
- u drugim slučajevima, što će se urediti Pravilnikom o radu u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Član 38.

Poslodavac može nagraditi i stimulirati radnike povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika u skladu sa svojim finansijskim mogućnostima.

Rokovi i razdoblje isplata

Član 39.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec.

Period isplate plaće je 30 dana, a utvrđuje se Pravilnikom o radu.

Član 40.

Poslodavac je dužan radniku prilikom isplate svake plaće uručiti pismeni obračun sa svim elementima obračuna (bruto i neto plaće) kao i prikaz svih odbitaka za porez, doprinose, različite vrste kredita, članarina i slično.

Pojedinačne plaće radnika nisu javne.

VIII MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Član 41.

Poslodavac je dužan radniku obezbijediti ishranu u toku radnog vremena ili isplatiti naknadu u iznosu 1% od prosječne neto mjesečne plaće u FBiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 42.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Poslodavac je obavezan radniku isplatiti regres u visini najmanje 50% prosječne neto plaće u Federaciji BiH u prethodna tri mjeseca prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 43.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prevoza na posao i sa posla u visini od najmanje 70% stvarne cijene karte u javnom saobraćaju.

Član 44.

Radnik pri odlasku u penziju/mirovinu ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri njegove prosječne plaće u posljednja tri mjeseca njegovog rada ili tri prosječne plaće u Federaciji BiH, zavisno šta je za radnika povoljnije.

Član 45.

Naknada troškova za službeni put se isplaćuje na način propisan zakonom i drugim propisima i uređuje se posebnim pravilnikom.

Član 46.

U slučaju smrti radnika ili u slučaju smrti člana uže porodice, porodica radnika ili radnik, ostvaruju pravo na novčanu pomoć u visini stvarnih troškova sahrane, a najviše do iznosa tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u FBiH za pret hodna tri mjeseca, prije donošenja rješenja o isplati naknade.

Ukoliko je kod istog poslodavca uposleno dva ili više članova porodice, novčanu pomoć iz stav 1. ovog člana će se isplatiti samo jednom zaposlenom članu porodice.

Član 47.

U slučaju teže bolesti radnika, radnik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć u visini do tri prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema zadnjem objavljenom statističkom podatku Federalnog zavoda za statistiku, a u skladu s Naredbom o listi teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda na osnovu koje ostvaruje naknadu za slučaj invalidnosti ili teških bolesti.

Težina bolesti dokazuje se na osnovu dijagnoze izdate od strane nadležne medicinske ustanove.

Način pojedinačne isplate će se regulisati Pravilnikom o radu.

Član 48.

Poslodavac može radniku isplatiti novčanu pomoć i za druge slučajeve utvrđene Pravilnikom o radu u skladu s materijalnim mogućnostima poslodavca.

IX IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Član 49.

Radnik je dužan da obavijesti poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna, odnosno tehničkom unapređenju koje je ostvario na radu ili u vezi s radom.

Izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna ostvareni na radu ili u vezi s radom pripadaju poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu Pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

O svom izumu, predmetima industrijskog dizajna koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u vezi s izumom.

Ako poslodavac primijeni tehničko unapređenje, odnosno tehničko rješenje ostvareno racionalizacijom, odnosno novatorskim rješenjima koje je predložio radnik, obavezan je radniku isplatiti naknadu koja se utvrđuje Pravilnikom o radu, Ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

X NAKNADE I ŠTETE

Član 50.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Član 51.

U slučaju da se utvrdi obaveza nadoknade prouzrokovane štete od strane radnika, poslodavac će istu naplatiti obustavljanjem dijela plaće radnika, vodeći računa da plaća radnika ne može biti opterećena više od jedne trećine.

Ukoliko nije moguće utvrditi tačnu visinu štete ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, komisijski se utvrđuje paušalni iznos, a što se bliže reguliše Pravilnikom o radu .

Pravilnikom o radu poslodavac će utvrditi i uslove pod kojim se radniku koji je prouzrokovao štetu, na radu ili u vezi s radom, može smanjiti ili osloboditi obaveze plaćanja naknade za pričinjenu štetu.

XI PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 52.

Ugovor o radu prestaje u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

Član 53.

Prestanak Ugovora o radu otkazom poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka je u slučaju kada je radnik odgovoran za teži prestup ili težu povredu radnih obaveza iz

Ugovora o radu, a koje su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da radnik nastavi radni odnos.

U slučaju lakših prestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz Ugovora o radu, Ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

Pisano upozorenje iz stava 2. ovog člana sadrži opis prestupa ili povredu radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže Ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da radnik ponovi prestup u roku od 6 mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

Pravilnikom o radu će se utvrditi vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz stava 1 i 2 ovog člana.

Forma i trajanje otkaznog roka

Član 54.

Otkaz se daje u pismenoj formi.

Poslodavac je obavezan, u pismenoj formi, obrazložiti otkaz radniku.

Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

Član 55.

Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje Ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje Ugovor o radu.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.

Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri mjeseca kada poslodavac daje otkaz.

Otpremnina

Član 56.

Radnik koji je sa poslodavcem zaključio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje Ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se Ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz Ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana se utvrđuje Pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu, s tim da se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radnika u posljednja tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodav-

ca, odnosno ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2. ovog člana poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Način, uslovi i rok isplate otpremnine iz stava 2. i 3. ovog člana utvrđuju se pismenim Ugovorom između radnika i poslodavca, a rok za zaključivanje Ugovora i isplatu otpremnine ne može biti duži od tri mjeseca.

XII UČESTVOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Član 57.

Radnici imaju pravo učestvovati u odlučivanju o pitanjima u vezi sa njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uslovima određenim Zakonom o radu, Zakonom o vijeću zaposlenika i ovim Ugovorom.

XIII DJELOVANJE I USLOVI RADA SINDIKATA

Član 58.

Poslodavac se obavezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organizovanja radnika utvrđenih ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Ugovorom.

Aktivnost sindikalnih predstavnika kod poslodavca ne smije biti spriječavana niti ometana ako djeluju u skladu s ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Ugovorom.

Radnici imaju pravo organizovati se u sindikat kod poslodavca u skladu s ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonom, ovim Ugovorom i Statutom sindikata.

Član 59.

Sindikato samostalno odlučuje o načinu rada i zastupanja interesa svojih članova kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće

onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organizovanje i prava svakog radnika da postane ili ne postane članom sindikata.

Član 60.

Sindikato se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi u skladu s ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonom, Statutom Sindikata i ovim Ugovorom.

Poslodavac će o svom trošku sindikatu osigurati

- prostorije i uslove za rad i održavanje sastanaka prema uslovima i mogućnostima poslodavca,
- obračun i sakupljanje sindikalne članarine, njeno prosljeđivanje na račun sindikata te obustavu sindikalnih i ostalih kredita, uz pismenu saglasnost radnika.

Član 61.

Sindikalni predstavnici imaju pravo kod poslodavca štiti i promovisati prava i interese članova sindikata.

Poslodavac će predstavniku sindikata u preduzeću omogućiti do osam sati sedmičnog plaćenog odsustva za sindikalne aktivnosti.

Poslodavac će predstavniku sindikata na kantonalnom nivou omogućiti do osam sati sedmičnog plaćenog odsustva za sindikalne aktivnosti.

Poslodavac će predstavniku sindikata na federalnom nivou omogućiti do osam sati sedmičnog plaćenog odsustva sa sindikalne aktivnosti.

Predstavnik u organima i tijelima Federalnog sindikata ima pravo odsustva sa posla za sjednice organa i tijela uz nadoknadu plaće.

Poslodavac je dužan sindikalnom predstavniku omogućiti pravovremeno i djelotvorno ostvarenje prava iz stava 1. ovog člana, te pristup podacima važnim za ostvarenje tog prava.

Sindikalni predstavnik mora svoje pravo iz stava 1. ovog člana ostvarivati tako da se ne šteti uspješnost poslovanja poslodavca.

Na zahtjev poslodavca svaki sindikalni predstavnik je dužan identifikovati se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom sindikata, koja sadrži odgovarajuće ovlaštenje.

Sindikalni predstavnik je obavezan da svoja odsustva sa posla radi sindikalnih aktivnosti blagovremeno najavi neposrednom rukovodiocu.

Član 62.

Sindiklat samostalno određuje svoje sindikalne predstavnike.

Sindiklat se obavezuje da će pisanim putem izvijestiti poslodavca o imenovanju ili izboru, odnosno opozivu sindikalnih predstavnika i to u roku od pet dana od dana imenovanja ili izbora, odnosno opoziva.

Sindikalni predstavnici za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja dužnosti imaju pravo na zaštitu u skladu sa Zakonom o radu i međunarodnim konvencijama koje su sastavni dio domaćeg pravnog sistema

Član 63.

Povreda sindikalnog predstavnika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti, te službenog puta u vezi s tom dužnosti, smatra se povredom na radu kod poslodavca.

Poslodavac će, na zahtjev sindikata, radniku koji je izabran na profesionalnu sindikalnu dužnost, omogućiti mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa za vrijeme dok obavlja tu profesionalnu dužnost.

Nakon isteka mandata u sindikatu, sindikalni predstavnici kojima prestaje ta funkcija, obavljat će poslove kod poslodavca u skladu sa svojim ugovorom o radu.

XIV REPREZENTATIVNOST SINDIKATA

Član 64.

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

Ako postoji više organizovanih sindikata kod istog poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodavca ostvaruje reprezentativni sindikat u skladu sa Zakonom o radu.

XIV IZMJENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 65.

Svaka strana Kolektivnog ugovora ima pravo predložiti njegove izmjene ili dopune.

Prijedlog izmjena i dopuna mora biti podnesen u pisanoj formi i obrazložen.

Svaka strana potpisnica ima pravo da raskine kolektivni ugovor, ukoliko druga strana:

- ne prihvati, u roku od 15 dana, prijedlog za pregovore o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora,
- ne odgovori u roku od 15 dana na pisani zahtjev druge strane za otpočinjanje pregovora i
- kad prihvati pregovore, ako se u roku od tri (3) mjeseca, ne postigne dogovor o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora.

Raskid ovog Ugovora se vrši po proceduri otkaza ugovora predviđenom u članu 65. ovog Ugovora.

Član 66.

Svaka ugovorna strana može otkazati Ugovor.

Otkazni rok u slučaju otkaza kolektivnog ugovora je tri (3) mjeseca od dana dostavljanja pisanog otkaza ugovora drugim stranama.

Nakon isteka otkaznog roka, otkazani kolektivni ugovor primjenjivat će se još šest (6) mjeseci ali najdalje do isteka roka na koji je potpisan.

Član 67.

Strane mogu sporazumno otkazati ovaj ugovor u bilo koje vrijeme.

Sporazumom iz stava 1. regulišu se pitanja: otkaznog roka, važenja i primjene kolektivnog ugovora, rokova za otpočinjanje i trajanje pregovora za potpisivanje novog kolektivnog ugovora.

XV MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Kolektivni radni spor

Član 68.

U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju ovog Kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za ovaj Kolektivni ugovor (kolektivni radni spor), provodi se postupak mirenja, u skladu sa zakonom.

Arbitraža - kolektivni radni spor

Član 69.

Strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži, ako nije uspio postupak mirenja.

Član 70.

Arbitražu provodi Arbitražno vijeće.

Sporazumom o provođenju arbitraže strane u sporu obavezno određuju:

- broj članova Arbitražnog vijeća u kojem mora biti isti broj predstavnika strana u sporu i najmanje jedan predstavnik kojeg ugovorne strane zajedno odrede
- krajnji rok do kojeg Arbitražno vijeće treba da završi postupak arbitraže
- druga pitanja od značaja za rješavanje konkretnog radnog spora

Član 71.

Odluka Arbitražnog vijeća se donosi konsenzusom i obavezujuća je za strane u radnom sporu. Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo Kolektivnog ugovora.

XVI ŠTRAJK

Član 72.

Sindikata ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

Štrajk se može organizirati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i Kolektivnim ugovorom.

Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim Ugovorom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

Radniku koji je sudjelovao u štrajku neće se isplatiti plaća za dane koje je proveo u štrajku.

Poslodavac je dužan radniku koji učestvuje u štrajku, za vrijeme trajanja štrajka, uplaćivati doprinose za socijalno osiguranje utvrđene zakonom, na osnovicu koju čini najniža plaća.

Član 73.

Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku ako je štrajk organiziran u skladu sa Zakonom o štrajku i pravilima sindikata o štrajku.

Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku.

Ako se radnik ponaša suprotno članu 156. stav 2. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj: 26/16.), ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa zakonom.

XVII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 74.

Za pitanja koja nisu regulisana ovim Ugovorom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu i drugih zakona, Općeg kolektivnog Ugovora FBiH, Okvirnog kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Federacije BiH, Pravilnika o radu i Ugovora o radu.

Član 75.

Ovaj Ugovor zaključuje se na period od 18 mjeseci.

Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Grada Tuzla“.

Ukoliko se ovaj ugovor ne produži, nakon isteka roka iz

stava 1. ovog člana, isti se može primjenjivati najduže šest (6) mjeseci nakon isteka roka na koji je zaključen.

Član 76.

Izmjene i dopune ovog Ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je i zaključen.

Član 77.

Poslodavac je obavezan uskladiti Pravilnik o radu sa odredbama ovog Ugovora u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Član 78.

Nadzor nad primjenom ovog Ugovora i provedbenih akata vrši nadležna inspekcija rada.

Član 79.

Ugovor je sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka, od kojih svaka strana zadržava po dva.

**REPREZENTATIVNA SINDIKALNA
ORGANIZACIJA RADNIKA
„CENTRALNO GRIJANJE“ D.D. TUZLA
PREDSJEDNIK
Merim Ribić
Broj: 06/2017**

**POSLODAVAC
„CENTRALNO GRIJANJE“ D.D. TUZLA
DIREKTOR
Nevres Arnautović
Broj: 009-02315-2017
1. juni 2017. godine**

6

Na osnovu člana 138. stav (4) Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16.), člana 28. stav 2. Okvirnog kolektivnog Ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, broj 79/16.) i ovlaštenja Gradonačelnika Grada Tuzle broj: 02-05-7949-2016, od 31. 10. 2016. godine, Poslodavac JKP „Saobraćaj i komunikacije-Tuzla“ doo Tuzla i Reprezentativni sindikat radnika JKP „Saobraćaj i komunikacije-Tuzla“ d.o.o. Tuzla, u daljem tekstu: ugovorne strane, zaključile su

KOLEKTIVNI UGOVOR**o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u JKP
„Saobraćaj i komunikacije-Tuzla“ doo Tuzla****I OPĆE ODREDBE****Član 1.**

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obaveze potpisnika ovog ugovora, kao i prava i obaveze radnika i poslodavca u JKP „Saobraćaj i komunikacije-Tuzla“ d.o.o. Tuzla, a koja se odnose na: zaključivanje ugovora o radu i zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i odsustva, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, zaštita radnika/radnica (u daljem tekstu: radnik), plaće i naknade plaća, materijalna prava radnika, izumi i tehnička unapređenja, naknada štete, prestanak ugovora o radu, učešće radnika u odlučivanju, reprezentativnost sindikata i druga pitanja iz radnog odnosa.

Član 2.

Ovaj Ugovor se primjenjuje u JKP „Saobraćaj i komunikacije-Tuzla“ d.o.o. Tuzla i isti je obavezujući za poslodavca i radnike zaposlene kod poslodavca

Član 3.

Pravilnik o radu i ugovori o radu moraju biti u skladu s ovim Ugovorom.

Ako bi u Pravilniku o radu i Ugovoru o radu prava radnika bila manja od prava utvrđenih ovim Ugovorom, onda se neposredno primjenjuju odredbe ovog Ugovora.

Član 4.

Odredbe ovog Ugovora se primjenjuju neposredno ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u Pravilniku o radu i Ugovoru o radu.

Član 5.

Radnik u smislu ovog Ugovora je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu Ugovora o radu.

Član 6.

Radnici su dužni poslodavcu dostaviti sve lične podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada a radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa, kao i druge relevantne podatke (o stečenoj stručnoj spremi, položenim stručnim ispitima, radnom iskustvu, zdravstvenom stanju, stepenu invalidnosti i sl.).

Poslodavac je obavezan da lične podatke koje mu radnik dostavi radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima u skladu sa Zakonima i pratećim propisima.

II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**Član 7.**

Ugovor o radu može se zaključiti sa licem koje ispunjava opće i posebne uslove utvrđene Zakonom o radu (u daljem tekstu: Zakon), ovim Ugovorom i Pravilnikom o radu.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku i mora sadržavati odredbe utvrđene Zakonom, ovim Ugovorom i Pravilnikom o radu.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti najduže na tri godine.

Prekidom Ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se vremenski period do 60 dana između Ugovora o radu, koji je radnik zaključio sa istim poslodavcem.

Član 8.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi poslodavac u skladu sa Zakonom i Pravilnikom o radu.

Član 9.

Radni odnos zasniva se stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu.

III RADNO VRIJEME**Član 10.**

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

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.

Vrijeme koje radnik u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se redovnim radnim vremenom.

Vrijeme pripravnosti je vrijeme u kojem je radnik obavezan biti dostupan i odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova iz djelokruga svog radnog mjesta.

Poslovi za koje se može uvesti vrijeme pripravnosti utvrđuju se Pravilnikom o radu ili odlukom poslodavca kada se radi o vanrednim okolnostima.

Za vrijeme pripravnosti poslodavac će radniku isplatiti naknadu plaće koja ne može biti manja od 3% od satnice za provedene sate u pripravnosti od ponedjeljka do subote, odnosno manja od 10% satnice za provedene sate u pripravnosti nedjeljom, praznikom, odnosno neradnim danima utvrđenim Zakonom.

Član 11.

Puno radno vrijeme radnika traje 40 sati sedmično.

Sa punim radnim vremenom izjednačeno je radno vrijeme:

- maloljetnog radnika koje ne može biti duže od 35 sati sedmično
- radnika koji rade na poslovima za koje je radno vrijeme skraćeno srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika, u skladu sa Zakonom
- radnica koje nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme za vrijeme čijeg trajanja odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena, radi dojenja djeteta do navršene godine života djeteta.

Član 12.

Puno radno vrijeme se raspoređuje na pet/šest radnih dana u sedmici.

Poslodavac će svojom odlukom utvrditi sedmični raspored radnog vremena, početak i završetak radnog vremena zaviso od potrebe posla i uslova rada.

Član 13.

Smjenski rad u smislu odredbi ovog Ugovora smatra se rad koji traje 24 sata neprekidno, a odvija se u smjenama.

Član 14.

Preraspodjelu radnog vremena poslodavac vrši u skladu sa Zakonom, kada to zahtijeva priroda posla.

Član 15.

Prekovremeni rad poslodavac može uvesti u slučajevima utvrđenim Zakonom.

IV ODMORI I ODSUSTVA

Član 16.

Radnik koji radi duže od šest sati dnevno ima u toku svakog radnog dana pravo na odmor (pauza) od 30 minuta, koja ne može biti na početku i na kraju radnog vremena.

Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju jednog sata za jedan dan tokom radne sedmice.

Vrijeme odmora iz stava 1. i 2. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako zbog prirode posla mora raditi taj dan, osigurava mu se drugi dan odmora prema dogovoru poslodavca i radnika.

Radnik je dužan da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla, iznenadnih kvarova, zastoja i poremećaja u procesu rada, ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, kako bi spriječio nastajanje gubitka, kvarenje robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim Pravilnikom o radu.

Član 17.

Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20, a najduže 30 radnih dana, s tim što se kod utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora privremena spriječenost za rad, praznici, nedelje i drugo vrijeme odsustvovanja s rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja u skladu sa Zakonom, neće uračunavati u dane godišnjeg odmora.

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

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet/šest radnih dana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ovog člana, ima pravo na jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada

Član 18.

Godišnji odmor radnika u trajanju od 20 radnih dana uvećava se po sljedećim osnovama i to:

a) Po osnovu dužine radnog staža

- od navršene 1 do 5 godina staža 1 dan
- od navršenih 5 do 10 godina staža 2 dana
- od navršenih 10 do 15 godina staža 3 dana
- od navršenih 15 do 20 godina staža 4 dana
- od navršenih 20 do 25 godina staža 6 dana
- od navršenih 25 do 30 godina staža 8 dana
- preko 30 godina staža 10 dana

b) Po osnovu uslova rada

- Radnicima sa skraćenim radnim vremenom i radnicima koji rade u smjenama 2 dana.

c) Po osnovu socijalno-zdravstvenog stanja

- Radnicima invalidima rada/ratnim vojnim invalidima - 2 dana
- Radniku-majci koja ima dijete/djecu do 7 godina života i samohranom roditelju usvojitelju, kao i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj - 2 dana

Plaćeno odsustvo**Član 19.**

Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo od ukupno 7 radnih dana u slučaju:

1. Sklapanja braka radnika 5 dana
2. Sklapanja braka djeteta 3 dana
3. Smrti roditelja, braće i sestara bračnog druga radnika 3 dana
4. Rođenja djeteta 5 dana
5. Smrti supruga-supruge ili djeteta 7 dana
6. Smrti roditelja, braće i sestara radnika 5 dana
7. Smrti unuka, djedova i baka 3 dana
8. Traženja članova porodice nestalih u ratu 5 dana
9. Teže bolesti člana užeg domaćinstva 7 dana
10. Selidbe 2 dana
11. Za potrebe obrazovanja i stručnog usavršavanja te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada 2 dana
12. Za učešće na radničkim sportskim igrama (Komunalijada) 2 dana
13. Elementarnih nepogoda (požar, poplave, snježne lavine, klizišta isl.) 5 dana
14. Upraznjavanja vjerskih, kulturnih, tradicijskih i ličnih potreba 2 dana
15. Za svako dobrovoljno davanje krvi. 2 dana

Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana može biti do 7 dana u kalendarskoj godini, ali u slučajevima iz tačke 3., 5., 6., 7. i 14 stava 1. ovog člana radniku se ne može uskratiti pravo na korištenje preostalih dana čak iako je u toku godine iskoristio 7 dana.

Neplaćeno odsustvo**Član 20.**

Poslodavac može radniku na njegov pismeni zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće -neplaćeno odsustvo, najduže do godinu dana, ukoliko to dozvoljava priroda posla i mogućnosti poslodavca.

Poslodavac može radniku-roditelju odobriti odsustvovanje sa rada do tri godine života djeteta u skladu sa Zakonom.

Uslovi i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva utvrđuju se Pravilnikom o radu.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku neplaćeno odsustvo 2 dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, kulturnih, tradicijskih i ličnih potreba.

Za vrijeme odsustva iz stava 1. i stava 2. ovog člana prava i obaveze radnika koja se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

V OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD**Član 21.**

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

Član 22.

Poslodavac može, u skladu s potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

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

Uslovi i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad, uređuju se Pravilnikom o radu.

VI ZAŠTITA RADNIKA**Član 23.**

Poslodavac je dužan voditi i organizovati svoje poslovanje na način i uz uslove koji će omogućiti zaštitu života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva svih radnika u skladu sa Zakonom i posebnim propisima.

Poslodavac je dužan svojim općim aktima, u skladu sa Zakonom i drugim propisima urediti zaštitu radnika iz stava 1 ovog člana.

VII PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Plaća

Član 24.

Za obavljeni rad poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću te ostala primanja u skladu sa Zakonom, ovim Ugovorom, Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu.

Član 25.

Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

- osnovne plaće
- dijela plaće za radni učinak
- uvećanja plaće u skladu sa članom 33. i 34. ovog Ugovora i Pravilnikom o radu.

Član 26.

Elementi za utvrđivanje osnovne plaće

Elementi za utvrđivanje osnovne plaće su:

1. Koeficijent složenosti radnog mjesta
2. Najniža utvrđena satnica
3. Broj sati u fondu rada za određeni mjesec.

Član 27.

Osnovna plaća radnika se utvrđuje množenjem koeficijenta složenosti radnog mjesta s najnižom satnicom i brojem sati u fondu rada za određeni mjesec.

Na utvrđeni iznos dodaju se doprinosi iz plaće u skladu s posebnim zakonima.

Preduzeće ne može radniku isplatiti plaću u manjem iznosu utvrđenom u stavu 1. Ovog člana za ostvareni puni fond sati rada.

Član 28.

Elementi za utvrđivanje koeficijenata složenosti radnog mjesta su:

- stručna sprema, odnosno stepen potrebnog obrazovanja
- složenost posla, vezana za težinu i kompleksnost zadataka i opći značaj poslova koji se obavljaju na radnom mjestu, metodologiju rada i radnih postupaka, zahtijevana stručna znanja

i vještine, komunikacija i koordinacija poslova vezanih za više radnih procesa.

- odgovornost, vezana za radne procese, sredstva rada, materijalne vrijednosti, odgovornost za kvalitet, organizaciju i koordinaciju rada

Na temelju navedenih elemenata utvrđuje se koeficijent složenosti radnog mjesta, koji je polazni osnov obračuna osnovne plaće, s tim da se koeficijenti složenosti radnih mjesta kreću u rasponu od 1,00 do 5,00.

Poslodavac će imenovati komisiju, koja će u skladu s elementima iz stava 2 ovog člana utvrditi koeficijenete složenosti za svako radno mjesto.

Član 29.

Radni učinak je dio plaće koji se utvrđuje na osnovu sljedećih kriterija:

- kvaliteta obavljanja poslova
- obim obavljenog posla
- rok izvršenja posla
- odnos radnika prema radnim obavezama

Pod normalnim radnim učinkom podrazumijeva se izvršenje radnih zadataka na radnom mjestu na koje je radnik raspoređen, prema planiranim aktivnostima i organizaciji posla na tom radnom mjestu, te provođenje uputa i naloga odgovornih osoba koji su u skladu s opisom poslova koje radnik obavlja.

Radni učinak mjeri neposredni rukovodilac, a saglasnost na predloženu ocjenu radnog učinka koja je iznad normalnog radnog učinka daje rukovodilac koji je iznad neposrednog rukovodioca radnika.

Član 30.

Za ostvarene kriterije po osnovu radnog učinka poslodavac će utvrditi procenete, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, najkasnije do 31. 12. 2017. godine.

Član 31.

Poslodavac je obavezan da za radna mjesta sa istim koeficijentom složenosti i istim učinkom rada, isplaćuje jednaku plaću.

Najniža satnica i najniža plaća

Član 32.

Najniža satnica ne može biti manja od 2,31 KM, odnosno ne može biti manja od satnice utvrđene Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, u članu 7. stav 4.

Najniža neto plaća se utvrđuje tako što se najniža satnica, usaglašena između socijalnih partnera, u skladu s odredbama Općeg kolektivnog ugovora, množi sa brojem sati provedenih na radu za mjesec za koji se vršio obračun.

Na utvrđeni iznos dodaju se doprinosi iz plaće i porez na dohodak u skadu s posebnim zakonima.

Poslodavac ne može radniku isplatiti plaću u manjem iznosu utvrđenom u stavu 2. ovog člana za ostvareni puni fond sati rada.

Pravo na povećanje plaće

Član 33.

Osnovna plaća uvećava se za svaku godinu penzionog/ mirovinskog staža za 0,4% do 0,6 % što će biti regulisano Pravilnikom o radu, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Član 34.

Osnovna plaća zaposlenika uvećava se zbog:

- otežanih uslova rada, 5-10% , za vrijeme kada radnik obavlja poslove pri kojim je izložen štetnom uticaju, fizičkom naporu i opasnostima od povređivanja
- noćnog rada – najmanje 25% od neto satnice,
- prekovremenog rada - najmanje 25% od neto satnice
- rada u dane praznika, koji su po zakonu državni praznici, najmanje 40% od neto satnice,
- rada na dane sedmičnog odmora najmanje 15% od neto satnice.

Uvećanja plaće iz stava 1. ovog člana se odnosi samo na radno vrijeme u kojem se obavljaju poslovi pod otežanim uslovima, što se evidentira u mjesečnoj evidenciji sati provedenih na radu.

Uvećanja plaće iz stava 1. ovog člana međusobno se ne isključuju.

Član 35.

Vrsta poslova i procenat povećanja plaće po osnovu otežanih uslova rada reguliše se Pravilnikom o radu.

Član 36.

Izuzetno, u slučaju da poslodavac, zbog teške finansijske situacije, ne može obezbijediti isplatu plaća, naknada i drugih materijalnih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa Ugovorom o radu, smanjenje plaća i ostalih primanja, može se vršiti samo na osnovu sporazuma sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca.

Naknade plaće

Član 37.

Radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zdravstvenoj zaštiti i drugim propisima za vrijeme:

- godišnjeg odmora
- plaćenog odsustva
- privremene nesposobnosti za rad (bolovanje)
- porođajnog odsustva
- odsustva s rada žene za vrijeme trudnoće u slučaju kada ne može biti raspoređena na druge poslove
- prekida rada koji nije prouzrokovao radnik
- u drugim slučajevima, što će se urediti Pravilnikom o radu u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Član 38.

Poslodavac može nagraditi i stimulirati radnike povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika u skladu sa svojim finansijskim mogućnostima.

Rokovi i razdoblje isplata

Član 39.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec.

Period isplate plaće je 30 dana, a utvrđuje se Pravilnikom o radu.

Član 40.

Poslodavac je dužan radniku prilikom isplate svake plaće uručiti pismeni obračun sa svim elementima obračuna (bruto i neto plaće) kao i prikaz svih odbitaka za porez, doprinose, različite vrste kredita, članarina i slično.

Pojedinačne plaće radnika nisu javne.

VIII MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Član 41.

Poslodavac je dužan radniku obezbijediti ishranu u toku radnog vremena ili isplatiti naknadu u iznosu 1% od prosječne neto mjesečne plaće u FBiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 42.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Poslodavac je obavezan radniku isplatiti regres u visini najmanje 50% prosječne neto plaće u Federaciji BiH u pretходna tri mjeseca prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 43.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prevoza na posao i sa posla u visini od najmanje 70% stvarne cijene karte u javnom saobraćaju.

Član 44.

Radnik pri odlasku u penziju/mirovinu ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri njegove prosječne plaće u posljednja tri mjeseca njegovog rada ili tri prosječne plaće u Federaciji BiH, zavisno šta je za radnika povoljnije.

Član 45.

Naknada troškova za službeni put se isplaćuje na način propisan zakonom i drugim propisima i uređuje se posebnim pravilnikom.

Član 46.

U slučaju smrti radnika ili u slučaju smrti člana uže porodice, porodica radnika ili radnik, ostvaruju pravo na novčanu pomoć u visini stvarnih troškova sahrane, a najviše do iznosa tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u FBiH za pretходna tri mjeseca, prije donošenja rješenja o isplati naknade.

Ukoliko je kod istog poslodavca uposleno dva ili više članova porodice, novčanu pomoć iz stav 1. ovog člana će se isplatiti samo jednom zaposlenom članu porodice.

Član 47.

U slučaju teže bolesti radnika, radnik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć u visini do tri prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema zadnjem objavljenom statističkom podatku Federalnog zavoda za statistiku, a u skladu s Naredbom o listi teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda na osnovu koje ostvaruje naknadu za slučaj invalidnosti ili teških bolesti.

Težina bolesti dokazuje se na osnovu dijagnoze izdate od strane nadležne medicinske ustanove.

Način pojedinačne isplate će se regulisati Pravilnikom o radu.

Član 48.

Poslodavac može radniku isplatiti novčanu pomoć i za druge slučajeve utvrđene Pravilnikom o radu u skladu s materijalnim mogućnostima poslodavca.

IX IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Član 49.

Radnik je dužan da obavijesti poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna, odnosno tehničkom unapređenju koje je ostvario na radu ili u vezi s radom.

Izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna ostvareni na radu ili u vezi s radom pripadaju poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu Pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

O svom izumu, predmetima industrijskog dizajna koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u vezi s izumom.

Ako poslodavac primijeni tehničko unapređenje, odnosno tehničko rješenje ostvareno racionalizacijom, odnosno novatorskim rješenjima koje je predložio radnik, obavezan je radniku isplatiti naknadu koja se utvrđuje Pravilnikom o radu, Ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

X NAKNADE I ŠTETE

Član 50.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Član 51.

U slučaju da se utvrdi obaveza nadoknade prouzrokovane štete od strane radnika, poslodavac će istu naplatiti obustavljanjem dijela plaće radnika, vodeći računa da plaća radnika ne može biti opterećena više od jedne trećine.

Ukoliko nije moguće utvrditi tačnu visinu štete ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, komisijski se utvrđuje paušalni iznos, a što se bliže reguliše Pravilnikom o radu .

Pravilnikom o radu poslodavac će utvrditi i uslove pod kojim se radniku koji je prouzrokovao štetu, na radu ili u vezi s radom, može smanjiti ili osloboditi obaveze plaćanja naknade za pričinjenu štetu.

XI PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 52.

Ugovor o radu prestaje u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

Član 53.

Prestanak Ugovora o radu otkazom poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka je u slučaju kada je radnik odgovoran za teži prestup ili težu povredu radnih obaveza iz

Ugovora o radu, a koje su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da radnik nastavi radni odnos.

U slučaju lakših prestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz Ugovora o radu, Ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

Pisano upozorenje iz stava 2. ovog člana sadrži opis prestupa ili povredu radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže Ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da radnik ponovi prestup u roku od 6 mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

Pravilnikom o radu će se utvrditi vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz stava 1 i 2 ovog člana.

Forma i trajanje otkaznog roka

Član 54.

Otkaz se daje u pismenoj formi.

Poslodavac je obavezan, u pismenoj formi, obrazložiti otkaz radniku.

Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

Član 55.

Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje Ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje Ugovor o radu.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.

Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri mjeseca kada poslodavac daje otkaz.

Otpremnina

Član 56.

Radnik koji je sa poslodavcem zaključio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje Ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se Ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz Ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana se utvrđuje Pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu, s tim da se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radnika u posljednja tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog po-

slodavca, odnosno ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2. ovog člana poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Način, uslovi i rok isplate otpremnine iz stava 2. i 3. ovog člana utvrđuju se pismenim Ugovorom između radnika i poslodavca, a rok za zaključivanje Ugovora i isplatu otpremnine ne može biti duži od tri mjeseca.

XII UČESTVOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Član 57.

Radnici imaju pravo učestvovati u odlučivanju o pitanjima u vezi sa njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uslovima određenim Zakonom o radu, Zakonom o vijeću zaposlenika i ovim Ugovorom.

XIII DJELOVANJE I USLOVI RADA SINDIKATA

Član 58.

Poslodavac se obavezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organizovanja radnika utvrđenih ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Ugovorom.

Aktivnost sindikalnih predstavnika kod poslodavca ne smije biti spriječavana niti ometana ako djeluju u skladu s ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Ugovorom.

Radnici imaju pravo organizovati se u sindikat kod poslodavca u skladu s ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonom, ovim Ugovorom i Statutom sindikata.

Član 59.

Sindikat samostalno odlučuje o načinu rada i zastupanja interesa svojih članova kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće

onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organizovanje i prava svakog radnika da postane ili ne postane članom sindikata.

Član 60.

Sindikat se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi u skladu s ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonom, Statutom Sindikata i ovim Ugovorom.

Poslodavac će o svom trošku sindikatu osigurati

- prostorije i uslove za rad i održavanje sastanaka prema uslovima i mogućnostima poslodavca,
- obračun i sakupljanje sindikalne članarine, njeno prosljeđivanje na račun sindikata te obustavu sindikalnih i ostalih kredita, uz pismenu saglasnost radnika.

Član 61.

Sindikalni predstavnici imaju pravo kod poslodavca štiti i promovisati prava i interese članova sindikata.

Poslodavac će predstavniku sindikata u preduzeću omogućiti do osam sati sedmičnog plaćenog odsustva za sindikalne aktivnosti.

Poslodavac će predstavniku sindikata na kantonalnom nivou omogućiti do osam sati sedmičnog plaćenog odsustva za sindikalne aktivnosti.

Poslodavac će predstavniku sindikata na federalnom nivou omogućiti do osam sati sedmičnog plaćenog odsustva sa sindikalne aktivnosti.

Predstavnik u organima i tijelima Federalnog sindikata ima pravo odsustva sa posla za sjednice organa i tijela uz nadoknadu plaće.

Poslodavac je dužan sindikalnom predstavniku omogućiti pravovremeno i djelotvorno ostvarenje prava iz stava 1. ovog člana, te pristup podacima važnim za ostvarenje tog prava.

Sindikalni predstavnik mora svoje pravo iz stava 1. ovog člana ostvarivati tako da se ne šteti uspješnost poslovanja poslodavca.

Na zahtjev poslodavca svaki sindikalni predstavnik je dužan identifikovati se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom sindikata, koja sadrži odgovarajuće ovlaštenje.

Sindikalni predstavnik je obavezan da svoja odsustva s posla radi sindikalnih aktivnosti blagovremeno najavi neposrednom rukovodiocu.

Član 62.

Sindiklat samostalno određuje svoje sindikalne predstavnike.

Sindiklat se obavezuje da će pisanim putem izvijestiti poslodavca o imenovanju ili izboru, odnosno opozivu sindikalnih predstavnika i to u roku od pet dana od dana imenovanja ili izbora, odnosno opoziva.

Sindikalni predstavnici za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja dužnosti imaju pravo na zaštitu u skladu sa Zakonom o radu i međunarodnim konvencijama koje su sastavni dio domaćeg pravnog sistema

Član 63.

Povreda sindikalnog predstavnika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti, te službenog puta u vezi s tom dužnosti, smatra se povredom na radu kod poslodavca.

Poslodavac će, na zahtjev sindikata, radniku koji je izabran na profesionalnu sindikalnu dužnost, omogućiti mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa za vrijeme dok obavlja tu profesionalnu dužnost.

Nakon isteka mandata u sindikatu, sindikalni predstavnici kojima prestaje ta funkcija, obavljat će poslove kod poslodavca u skladu sa svojim ugovorom o radu.

XIV REPREZENTATIVNOST SINDIKATA

Član 64.

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

Ako postoji više organizovanih sindikata kod istog poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodavca ostvaruje reprezentativni sindikat u skladu sa Zakonom o radu.

XIV IZMJENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 65.

Svaka strana Kolektivnog ugovora ima pravo predložiti njegove izmjene ili dopune.

Prijedlog izmjena i dopuna mora biti podnesen u pisanoj formi i obrazložen.

Svaka strana potpisnica ima pravo da raskine kolektivni ugovor, ukoliko druga strana:

- ne prihvati, u roku od 15 dana, prijedlog za pregovore o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora,
- ne odgovori u roku od 15 dana na pisani zahtjev druge strane za otpočinjanje pregovora i
- kad prihvati pregovore, ako se u roku od tri (3) mjeseca, ne postigne dogovor o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora.

Raskid ovog Ugovora se vrši po proceduri otkaza ugovora predviđenom u članu 65. ovog Ugovora.

Član 66.

Svaka ugovorna strana može otkazati Ugovor.

Otkazni rok u slučaju otkaza kolektivnog ugovora je tri (3) mjeseca od dana dostavljanja pisanog otkaza ugovora drugima stranama.

Nakon isteka otkaznog roka, otkazani kolektivni ugovor primjenjivat će se još šest (6) mjeseci ali najdalje do isteka roka na koji je potpisan.

Član 67.

Strane mogu sporazumno otkazati ovaj ugovor u bilo koje vrijeme.

Sporazumom iz stava 1. regulišu se pitanja: otkaznog roka, važenja i primjene kolektivnog ugovora, rokova za otpočinjanje i trajanje pregovora za potpisivanje novog kolektivnog ugovora.

XV MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Kolektivni radni spor

Član 68.

U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju ovog Kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za ovaj Kolektivni ugovor (kolektivni radni spor), provodi se postupak mirenja, u skladu sa zakonom.

Arbitraža - kolektivni radni spor

Član 69.

Strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži, ako nije uspio postupak mirenja.

Član 70.

Arbitražu provodi Arbitražno vijeće.

Sporazumom o provođenju arbitraže strane u sporu obavezno određuju:

- broj članova Arbitražnog vijeća u kojem mora biti isti broj predstavnika strana u sporu i najmanje jedan predstavnik kojeg ugovorne strane zajedno odrede
- krajnji rok do kojeg Arbitražno vijeće treba da završi postupak arbitraže
- druga pitanja od značaja za rješavanje konkretnog radnog spora

Član 71.

Odluka Arbitražnog vijeća se donosi konsenzusom i obavezujuća je za strane u radnom sporu. Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo Kolektivnog ugovora.

XVI ŠTRAJK

Član 72.

Sindikata ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

Štrajk se može organizirati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i Kolektivnim ugovorom.

Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim Ugovorom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

Radniku koji je sudjelovao u štrajku neće se isplatiti plaća za dane koje je proveo u štrajku.

Poslodavac je dužan radniku koji učestvuje u štrajku, za vrijeme trajanja štrajka, uplaćivati doprinose za socijalno osiguranje utvrđene zakonom, na osnovicu koju čini najniža plaća.

Član 73.

Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku ako je štrajk organiziran u skladu sa Zakonom o štrajku i pravilima sindikata o štrajku.

Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku.

Ako se radnik ponaša suprotno članu 156. stav 2. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj: 26/16.), ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa zakonom.

XVII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 74.

Za pitanja koja nisu regulisana ovim Ugovorom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu i drugih zakona, Općeg kolektivnog Ugovora FBiH, Okvirnog kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Federacije BiH, Pravilnika o radu i Ugovora o radu.

Član 75.

Ovaj Ugovor zaključuje se na period od 18 mjeseci.

Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Grada Tuzla“.

Ukoliko se ovaj ugovor ne produži, nakon isteka roka iz stava 1. ovog člana, isti se može primjenjivati najduže šest (6) mjeseci nakon isteka roka na koji je zaključen.

Član 76.

Izmjene i dopune ovog Ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je i zaključen.

Član 77.

Poslodavac je obavezan uskladiti Pravilnik o radu sa odredbama ovog Ugovora u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Član 78.

Nadzor nad primjenom ovog Ugovora i provedbenih akata vrši nadležna inspekcija rada.

Član 79.

Ugovor je sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka, od kojih svaka strana zadržava po dva.

REPREZENTATIVNI SINDIKAT RADNIKA

JKP „Saobraćaj i komunikacije-Tuzla“

doo Tuzla

PREDSJEDNIK

Abdulah Mešić

POSLODAVAC

JKP „Saobraćaj i komunikacije-Tuzla“

doo Tuzla

DIREKTOR

Goran Jurak

Broj: 03-74-93/17

16. februar 2017. godine

S A D R Ź A J

„Službenog glasnika Grada Tuzla“, broj 6/2017

I AKTI GRADSKOG VIJEĆA GRADA TUZLA

1. Odluka o izboru najpovoljnijeg ponuđača za davanje u zakup poslovne prostorije 391
2. Rješenje o konačnom imenovanju predsjednika i člana Upravnog odbora Javne zdravstveno-nastavne ustanove Dom zdravlja „Dr. Mustafa Šehović“ Tuzla 392
3. Zaključak o usvajanju Nacrta Regucionog plana prostorne cjeline Plane, Divkovići I i Divkovići II u Tuzli 392

II AKTI GRADONAČELNIKA GRADA TUZLA

1. Odluka o prestrukturiranju rashoda Budžeta Grada Tuzla za period 1. 1. - 31. 12. 2017. godine 394
2. Odluka o usmjeravanju neplaniranih namjenskih sredstava u Budžet Grada Tuzla za 2017. godinu 395
3. Odluka o izdvajanju sredstava iz Tekuće rezerve Budžeta Grada Tuzla za 2017. godinu, udruženjima građana na ime premije zdravstvenog osiguranja 395
4. Odluka o izdvajanju sredstava iz Tekuće rezerve Budžeta Grada Tuzla za 2017. godinu, Opštini Srebrenica 396
5. Odluka o izdvajanju sredstava iz Tekuće rezerve Budžeta Grada Tuzla za 2017. godinu, Crvenom križu TK Tuzla 396
6. Odluka o izdvajanju sredstava iz Tekuće rezerve Budžeta Grada Tuzla za 2017. godinu, Udruženju roditelja onesposobljene djece i onesposobljenih lica 397
7. Odluka o izmjenama i dopunama Odluke o raspisivanju javnog konkursa i kriterijima za raspodjelu preostalih sredstava Federalnog štaba civilne zaštite kao pomoć za izgradnju zamjenskih objekata na području Grada Tuzla 397

8. Rješenje o razrješenju člana žirija za dodjelu nagrade „Meša Selimović“ na 17. međunarodnim književnim susretima Cum grano salis 398
9. Rješenje o imenovanju člana žirija za dodjelu nagrade „Meša Selimović“ na 17. međunarodnim književnim susretima Cum grano salis 399
10. Rješenje o dopuni Rješenja o utvrđivanju liste državnih službenika i namještenika za provođenje postupaka javnih nabavki roba, usluga i radova u Gradu Tuzla 399
11. Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o javnim nabavkama roba, usluga i radova 399

III AKTI JAVNIH PREDUZEĆA GRADA TUZLA

1. Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u JKP „Komemorativni centar“ d.o.o. Tuzla 401
2. Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u JKP „Vodovod i kanalizacija“ d.o.o. Tuzla 411
3. Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u JKP „Komunalac“ d.o.o. Tuzla 421
4. Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u „Tržnice-pijace“ d.o.o. za usluge i trgovinu Tuzla 431
5. Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u „Centralno grijanje“ d.d. Tuzla 441
6. Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u JKP „Saobraćaj i komunikacije-Tuzla“ doo Tuzla 451

