



SLUŽBENE NOVINE

KANTONA SARAJEVO

Godina XXVII - Broj 4

Četvrtak, 27. 1. 2022. godine
SARAJEVO

ISSN 1512-7052

KANTON SARAJEVO

Vlada Kantona Sarajevo

Na osnovu člana 26. i 28. stav (2) Zakona o Vladi Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", br. 36/14 - Novi prečišćeni tekst i 37/14 - Ispravka), Vlada Kantona Sarajevo, na 59. sjednici održanoj 13.01.2022. godine, donijela je

ODLUKU

O DAVANJU SAGLASNOSTI NA PRIJEDLOG KOLEKTIVNOG UGOVORA O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I ZAPOSLENIKA U OBLASTI KOMUNALNE PRIVREDE KANTONA SARAJEVO IZMEĐU VLADE KANTONA SARAJEVO I SAMOSTALNOG SINDIKATA RADNIKA KOMUNALNE PRIVREDE U FBiH - KANTONALNI ODBOR SARAJEVO

I

Daje se saglasnost na prijedlog Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti komunalne privrede Kantona Sarajevo između Vlade Kantona Sarajevo i Samostalnog sindikata radnika komunalne privrede u FBiH - Kantonalni odbor Sarajevo.

II

Ovlašćuje se premijer Kantona Sarajevo da potpiše Kolektivni ugovor iz tačke I ove odluke.

III

Ova odluka stupa na snagu danom donošenja i objavit će se u "Službenim novinama Kantona Sarajevo".

Broj 02-04-725-6/22
13. januara 2022. godine
Sarajevo

Po ovlaštenju premijera
Ministar
Davor Čičić, s. r.

Na osnovu člana 138a. stav (2) Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 26/16 i 89/18), Vlada Kantona Sarajevo i Samostalni sindikat radnika komunalne privrede u Kantonu Sarajevo, u daljem tekstu: Ugovorne strane, zaključile su

KOLEKTIVNI UGOVOR

O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I RADNIKA U OBLASTI KOMUNALNE PRIVREDE ZA TERITORIJU KANTONA SARAJEVO

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 poslodavaca u oblasti komunalne privrede na teritoriji Kantona Sarajevo, 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 udruženja poslodavaca i druga pitanja iz radnog odnosa.

Član 2.

Ovaj Ugovor se primjenjuje na teritoriji Kantona Sarajevo i isti je obavezujući za sve poslodavce i njihove radnike iz oblasti komunalne privrede.

Član 3.

Pravilnik o radu i Ugovor o radu moraju biti u skladu sa 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 primjenjuju se neposredno ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u Pravilniku o radu i Ugovora o radu.

Poslodavac u smislu ovog Ugovora je fizičko ili pravno lice koje radniku daje posao na osnovu ugovora o radu iz oblasti komunalne privrede u Kantonu Sarajevo, u djelatnostima:

- snabdijevanje pitkom vodom
- odvođenje i prečišćavanje otpadnih voda
- snabdijevanje prirodnim gasom
- snabdijevanje toplotnom energijom
- obavljanje javnog prevoza putnika.

- prikupljanje i odvoz komunalnog otpada iz stambenih i poslovnih zgrada i poslovnih prostora na deponiju
- odlaganje komunalnog otpada
- održavanje javnih parking prostora i javnih garaža
- obavljanje pogrebnih poslova
- tržnice i pijace na malo
- odvođenje atmosferskih voda
- održavanje čistoće na javnim površinama
- održavanje javnih površina
- održavanje grobalja
- održavanje javne rasvjete
- obavljanje kafilerijske usluge
- dekorisanje
- održavanje javnih česmi i fontana, javnih kupatila i javnih nužnika
- održavanje javnih satova
- dimnjačarska djelatnost
- i drugim komunalnim djelatnostima, koje kao takve budu utvrđene zakonom.

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.

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 u komunalnoj privredi 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 šest radnih dana u sedmici.

Puno radno vrijeme može biti raspoređeno i na pet radnih dana u sedmici u zavisnosti od potrebe poslova i organizacije rada, u skladu sa Pravilnikom o radu.

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 vanrednog povećanja obima posla, iznenadnih kvarova, zastoja i poremećaja u procesu rada, ukoliko

poslodavac ne može primijeniti druge mjere, kako bi spriječio nastajanje štete po život i zdravlje građana, otklonile posljedice elementarnih nepogoda, nastajanje većih šteta po imovinu Kantona, građana i poslodavca, te ugroženosti života i zdravlja radnika, 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 35 radnih dana, s tim što se kod Utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora privremena spriječenost za rad, praznici, nedelje i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja u skladu sa Zakonom, neće računavati 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 radnih dana.

Član 18.

Godišnji odmor radnika u trajanju 20 radnih dana uvećava se 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

d) PO OSNOVU UČEŠĆA U ORUŽANIM SNAGAMA

- demobilisanim borcima za učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu 12-18 mjeseci - iznosi 1 dan
- demobilisanim borcima za učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu 18-30 mjeseci - iznosi 2 dana
- demobilisanim borcima za učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu više od 30 mjeseci - iznosi 3 dana.

Uvećanje trajanja godišnjeg odmora po osnovama iz tačaka a), b), c) i d) se međusobno zbrajaju, a ukoliko zbir dana godišnjeg odmora prelazi 35 dana računaje se da radnik ima pravo na 35 radnih dana godišnjeg odmora, kako je propisano članom 17. stav (1) ovog kolektivnog ugovora.

Plaćeno odsustvo

Član 19.

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

1.	sklapanja braka radnika-ce	5 dana
2.	sklapanje 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.	u slučaju smrti unuka, djevova i baka	3 dana

8.	traženje članova porodice nestalih u ratu	5 dana
9.	u slučaju teže bolesti člana užeg domaćinstva	7 dana
10.	u slučaju 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 i sl.)	5 dana
14.	upražnjavanje 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 sa 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, privatnost i dostojanstvo 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 obavljene 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 obavljene rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

- osnovne plaće,

- dijela plaće za radni učinak
- uvećanja plaće u skladu sa članom 31. i 32. ovog ugovora i Pravilnikom o radu.

Radni učinak definiše poslodavac u skladu sa općim propisima, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Član 26.

Osnovna plaća:

Osnovnu plaću čini koeficijent složenosti radnog mjesta pomnožen sa vrijednošću osnovice za puno radno vrijeme.

Elementi za utvrđivanje koeficijenta složenosti radnog mjesta su:

- stručna sprema,
- složenost posla,
- odgovornost i
- drugi elementi utvrđeni pravilnikom o radu.

Član 27.

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

Član 28.

Vrijednost boda utvrđuje poslodavac na bazi materijanih mogućnosti, u dogovoru sa Sindikatom-Sindikalnim odborom preduzeća.

Poslodavac i Sindikat - Sindikalni odbor preduzeća su dužni u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora zaključiti pisani sporazum o dogovorenoj vrijednosti boda za obračun plaće za puno radno vrijeme.

Najniža plaća

Član 29.

Najniža neto plaća se utvrđuje tako što se najniža satnica, a koja ne može biti niža od 2,31 KM, usaglašena između socijalnih partnera, u skladu sa odredbama kolektivnog ugovora, množi sa brojem sati provedenih na radu za pojedini mjesec.

Na utvrđeni iznos dodaju se doprinosi iz plaće i porez na dohodak u skladu sa posebnim zakonima. Poslodavac ne može radniku isplatiti plaću u manjem iznosu utvrđenom u stavu 1. ovog člana za ostvareni puni fond sati rada.

U svim komunalnim preduzećima izvršiti povećanje na način da se:

radnicima sa plaćom u iznosu do 1.000,00 KM poveća plaća za iznos od 100,00 KM (stotinu KM), a radnicima sa plaćom u iznosu preko 1.000,00 KM u iznosu od 80,00 KM (osamdeset KM).

Radni učinak

Član 30.

Radni učinak se utvrđuje Pravilnikom o radu, uvažavajući kriterije za utvrđivanje radnog učinka.

Kriteriji na osnovu kojih se utvrđuje radni učinak radnika su:

1. kvaliteta izvršenih poslova
2. obim obavljenog posla
3. rok izvršenja poslova
4. odnos zaposlenog prema radnim obavezama.

Pravo na povećanje plaće

Član 31.

Osnovna plaća uvećava se za svaku godinu radnog staža za 0,5%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%, bez obzira gdje je radni staž ostvaren.

Član 32.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za:

- otežanih uslova rada, od 10-15%, za vrijeme kada radnik obavlja poslove pri kojim je izložen štetnom uticaju, fizičkom naporu i opasnostima od povređivanja,

- noćnog rada - najmanje 50% od neto satnice,
- prekovremenog rada - najmanje 25% od neto satnice,
- rada u dane praznika, koji su po zakonu državni praznici, 50% od neto satnice,
- rada na dane sedmičnog odmora najmanje 15% od neto satnice.

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

Član 33.

Vrsta poslova i procenat povećanja plaće po osnovu otežanih uslova rada reguliše se općim aktima poslodavca.

Član 34.

Izuzetno, u slučaju da poslodavac, zbog teške finansijske situacije, ne može obezbijediti isplatu plaća, naknada i drugih 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 35.

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 sa rada žene za vrijeme trudnoće u slučaju kada ne može biti raspoređena na druge poslove
- prekida rada koji nije prouzrokovao radnik i
- u drugim slučajevima, što će se urediti Pravilnikom o radu u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

Radnik ima pravo naknade plaće u iznosu od 100% od osnovice za naknadu za vrijeme privremene sprječivosti za rad u slučaju bolesti iz člana 8. Zakona zaštititi stanovništva od zaraznih bolesti (uključujući COVID-19), odnosno kojem je od strane nadležnog organa određena mjera izolacije.

Član 36.

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

Rokovi i razdoblje isplata

Član 37.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec. Period isplate plaće je 30 dana, a utvrđuje se Pravilnikom o radu.

Član 38.

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 39.

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

Član 40.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Visinu regresa i način isplate utvrdit će se pravilnikom o radu.

Član 41.

Radnik ima pravo naknadu troškova prevoza na posao i sa posla, u visini cijene karte javnog saobraćaja koji se primjenjuje na radnikovoj relaciji dolaska i odlaska s posla, ukoliko Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno.

Član 42.

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 43.

Naknada troškova za službeni put isplaćuje se na način propisan zakonom i drugim propisima i uređuje se općim aktima poslodavca.

Član 44.

U slučaju smrti radnika, ili slučaju smrti člana uže porodice, porodica radnika ili radnik, ostvaruju pravo na novčanu pomoć u visini 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 isplatit će se samo jednom zaposlenom članu porodice.

Član 45.

U slučaju teže bolesti radnika ili člana uže porodice radnika, radnik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć u visini tri prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema zadnjem objavljenom statističkom podatku Federalnog zavoda za statistiku, a u skladu sa Uredbom 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. Članom porodice u smislu člana 44. i 45. smatraju se bračni drug, djeca i roditelji radnika.

Način pojedinačne isplate regulisat će se Pravilnikom o radu.

Član 46.

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

IX - IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Član 47.

Radnik je dužan da obavijesti poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna odnosno tehničkom unapređenju koje je ostvario na radu ili u vezi sa 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 48.

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

Član 49.

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

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 sa radom, može smanjiti ili osloboditi obaveze plaćanja naknade za pričinjenu štetu.

XI - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 50.

Ugovor o radu prestaje u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

Član 51.

Prestanak Ugovora o radu otkazom poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka je u slučaju kada je radnik odgovoran za teži prijestup 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.

Prestanak radnog odnosa - radniku se može raskinuti Ugovor o radnom odnosu samo na osnovu pravosnažne disciplinske odluke i to za slučajeve propisane zakonima i Pravilnikom o radu.

U slučaju lakših prijestupa 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 prijestupa 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 prijestup 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 52.

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 53.

Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje Ugovor o radu, m 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 54.

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 obaveza 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 utvrđuje se 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 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 55.

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 56.

Poslodavac je obavezan da omogući nesmetan rad, i djelovanje sindikata, te da osigura prostor i neophodne uslove za njegov rad i djelovanje.

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 za 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 2. ovog člana, te pristup podacima važnim za ostvarenje tog prava.

Sindikalni predstavnik mora svoje pravo iz stava 2. ovog člana ostvarivati tako da se ne šteti uspješnost poslovanja poslodavca.

Na zahtjev poslodavca svaki sindikalni predstavnik, dužan je 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.

XIV - REPREZENTATIVNOST SINDIKATA

Član 57.

Pravo zastupanja svojih članova pred poslodavcem, organima vlasti, udruženjima poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim licima, pravo na; kolektivno pregovaranje i zaključivanje Kolektivnih ugovora, učestvovanje u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti, Udruženja poslodavaca i Sindikata, kao i druga prava u skladu sa zakonom, imaju samo reprezentativni Sindikati.

Član 58.

Samostalni sindikat radnika komunalne privrede Kantona Sarajevo obezbijedit će vlastitu reprezentativnost u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH.

XIV - KOLEKTIVNI UGOVORI

Član 59.

Pravila o postupku kolektivnog pregovaranja se utvrđuju Protokolom, koji potpisuju ugovorne strane.

Protokolom se utvrđuju principi vođenja pregovora, sastav pregovaračkih timova, način vođenja pregovora, rokovi pregovaranja i druga pitanja.

Član 60.

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;
- kad prihvati pregovore, ako se u roku od tri (3) mjeseca, ne postigne dogovor o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora.

Raskid Kolektivnog ugovora vrši se po proceduri otkaza ugovora predviđenom u članu 62. ovog Ugovora.

Član 61.

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 primjenjivaće se još šest (6) mjeseci ali najdalje do isteka roka na koji je potpisan.

Član 62.

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 63.

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

Arbitraža- kolektivni radni spor

Član 64.

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

Član 65.

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 66.

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 67.

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 68.

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, pravilima sindikata o štrajku i ovim ugovorom.

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", br. 26/16 i 89/18) ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa zakonom.

XVII - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 69.

Strane potpisnice ovog Ugovora imenovat će, u roku od 30 dana od dana zaključivanja ovog Ugovora zajedničku komisiju, koja će tumačiti odredbe i pratiti primjenu ovog Ugovora.

Strane potpisnice Ugovora u Komisiju će imenovati po dva predstavnika.

Komisija će se sastajati po potrebi, a najmanje jedanput u tri mjeseca.

Član 70.

Za pitanja koja nisu regulisana ovim Ugovorom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu i drugih zakona, Općeg kolektivnog Ugovora FBiH, Pravilnika o radu i Ugovora o radu.

Član 71.

Ovaj Ugovor zaključuje se na period od 12 (dvanaest) mjeseci.

Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Kantona Sarajevo", a primjenjuje se od 01.01.2022. godine.

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

Član 72.

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

Član 73.

Poslodavci su obavezni uskladiti Pravilnike o radu sa odredbama ovog Ugovora u roku od tri mjeseca od dana njegovog stupanja na snagu.

Član 74.

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

Član 75.

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

Broj 01/22

14. januara 2022. godine

Sarajevo

Samostalni sindikat radnika
komunalne privrede Kantona
Sarajevo
Predsjednik

Broj 02-04-725-6/22

14. januara 2022. godine
Sarajevo
Vlada Kantona Sarajevo
Premijer

Na osnovu člana 26. i 28. stav (2) Zakona o Vladi Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 36/14 - Novi prečišćeni tekst i 37/14 - Ispravka) i člana 12. stav (4) Zakona o ublažavanju negativnih ekonomskih posljedica i uštedama u Kantonu Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 18/20, 46/20 i 19/21), Vlada Kantona Sarajevo, na 59. sjednici održanoj 13.01.2022. godine, donijela je

ODLUKU**O DAVANJU SAGLASNOSTI ZAVODU ZA
PLANIRANJE RAZVOJA KANTONA SARAJEVO ZA
SKLAPANJE UGOVORA O DJELU****I**

Daje se saglasnost direktoru Zavoda za planiranje razvoja Kantona Sarajevo (u daljnjem tekstu: Zavod) za sklapanje ugovora o djelu s 1 (jednim) licem, VSS certificiranim računovođom, za potrebe izrade Godišnjeg obračuna za 2021. godinu.

II

Poslovi koje će obavljati navedeno lice se odnose na izradu Godišnjeg obračuna za 2021. godinu koji sadrži bilans stanja, račun prihoda i rashoda, iskaz o kapitalnim izdacima i finansiranju, godišnji izvještaj o izvršenju budžeta, izvještaje o ostalim finansijskim podacima i posebne podatke o platama i naknadama zaposlenih u Zavodu.

III

Daje se saglasnost direktoru Zavoda da izvrši plaćanje naknade angažovanom licu za izvršeni posao, nakon izrade Godišnjeg obračuna za 2021. godinu sa konta 613900 - Ugovorene i druge posebne usluge na poziciji Zavoda za planiranje razvoja Kantona Sarajevo.

IV

Za realizaciju ove odluke zadužuju se Zavod za planiranje razvoja Kantona Sarajevo i Ministarstvo finansija Kantona Sarajevo, svako u okviru svojih nadležnosti.

V

Ova odluka stupa na snagu danom donošenja i objavit će se u "Službenim novinama Kantona Sarajevo".

Broj 02-04-725-14/22
13. januara 2022. godine
SarajevoPo ovlaštenju premijera
Ministar
Davor Čičić, s. r.

Na osnovu člana 26. i 28. stav (2) Zakona o Vladi Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 36/14 - Novi prečišćeni tekst i 37/14 - Ispravka), Vlada