

Prilog broj 2.
TROŠKOVI RADA
I ADMINISTRIRANJA OPERATORA ZA OIEiEK u 2020.
GODINI

	01.01.2020. - 31.12.2020
MATERIJALNI TROŠKOVI	24.746
Troškovi režijskog materijala	7.906
Ostali troškovi sirovina i materijala	8.269
Utrošeno dizel gorivo	6.994
Utrošeni sitan alat i inventar za izradu učinaka	889
Otpis autoguma	688
TROŠKOVI PLAĆA I OSTALIH LIČNIH PRIMANJA	1.219.144
Bruto plaće zaposlenih koje ulaze u cijenu koštanja učinaka	1.034.957
Dnevnice za službena putovanja u zemlji	488
Troškovi prevoza za službena putovanja u zemlji	450
Troškovi smještaja na službenim putovanjima u zemlji	1.688
Dnevnice za službena putovanja u inostranstvu	165
Troškovi prevoza na službenim putovanjima u inostranstvu	395
Troškovi smještaja na službenim putovanjima u inostranstvu	159
Ostali troškovi službenih putovanja	9
Naknada za ishranu tijekom rada	52.921
Naknada troškova prevoza na posao i sposla	18.821
Regres sa godišnji odmor	12.438
Naknade za odvojeni život	7.307
Naknade za smještaj	4.400
Pomoć i naknade troškova zaposlenima po raznim osnovama	14.155
Ostale isplate, naknade troškova i materijalna prava zaposlenima	52
Kotizacija za seminare, savjetovanja, simpozije	1.033
Troškovi naknada članovima upravnog odbora	58.512
Troškovi naknada po osnovu ugovora fizičkim licima	11.195
TROŠKOVI PROIZVODNIH USLUGA	221.280
Grafičke usluge	367
Usluge rent-a-car prijevoza	640
Troškovi registracije auta	1.404
Usluge održavanja transportnih sredstava	19.973
Usluge održavanje softvera	2.504
Troškovi zakupnina poslovnog prostora	143.663
Troškovi reklame u novinama, časopisima i sl. pisanim medijima	2.633
Troškovi reklame putem panoa, plaketa i sl.	4.441
Usluge sponzorstva u cilju reklame i prezentacije	11.000
Troškovi za usluge zaštite na radu	34.656
AMORTIZACIJA	42.656

NEMATERIJALNI TROŠKOVI	846.942
Troškovi komunalnih usluga	4.188
Troškovi računovodstvenih usluga	17.739
Troškovi advokatskih usluga	36.971
Troškovi notarskih usluga	130
Troškovi procjene, vještačenja i slični troškovi	8.400
Usluge čišćenja prostorija	8.981
Troškovi ostalih neproizvodnih usluga	1.096
Troškovi usluga consultinga	50.000
Troškovi reprezentacije u sopstvenim poslovnim prostorijama	618
Troškovi ugostiteljskih usluga	4.042
Troškovi za poklone date za reprezentaciju	25.473
Troškovi premija osiguranja stalnih sredstava	2.390
Troškovi platnog prometa u zemlji	21.224
Poštanske usluge	1.808
Telefonske usluge	5.879
Usluge telefona i interneta	4.820
Usluge servisiranja web stranice	5.950
OSTALI POREZI NAKNADE I TAKSE	22.467
Posebna naknada za zaštitu od prirodnih i drugih nesreća	2.997
Naknade za vode	2.997
Naknade za invalide	4.348
Ostale posebne naknade/porezi	1.000
Administrativne takse	496
Sudske takse	1.270

Ostale takse	1.434
Ostali porezi, naknade, takse i dr. dažbine na teret pravnog lica	304
Tehnički pregled vozila	348
Članarine strukovnim udruženjima i asocijacijama	4.000
Troškovi oglasa u štampi i drugim medijima	16.800
Sudski i prateći troškovi	587.370
Troškovi pretplate na službena glasila i stručne publikacije	1.000
Ostali nematerijalni troškovi	400
OSTALI RASHODI I GUBICI	32.479
Kazna za privredne presteupe i prekršaje	7.112
Izdaci za humanitarne i kulturne namjene, sportske ciljeve i sl.	17.004
Ostali nepomenuti ostali rashodi	8.363
POREZNI RASHODI I GUBICI	33.185

UKUPNI TROŠKOVI RADA I ADMINISTRIRANJA U 2020. GODINI SU IZNOSILI 2.420.432 KM

(SI-1593/21-F)

UDRUŽENJE POSLODAVACA FEDERACIJE
BOSNE I HERCEGOVINE
I
SINDIKAT RADNIKA TRGOVINE I
USLUŽNIH DJELATNOSTI

1966

Na osnovu člana 137., člana 138. stav 2. i člana 141. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16, 89/18), ugovorne strane

NA STRANI POSLODAVACA: Udruženje poslodavaca Federacije BiH/Grupacija poslodavaca za djelatnost trgovine pri Udruženju poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine, koje zastupa Edin Ibrahimović predsjednik Pregovaračkog tima,

NA STRANI RADNIKA: Sindikat radnika trgovine i uslužnih djelatnosti STBiH, kojeg zastupa predsjednica Mersiha Beširović zaključuju:

U Sarajevu, dana 15.10.2021. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR
O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I
RADNIKA ZA DJELATNOST TRGOVINE U FEDERACIJI
BOSNE I HERCEGOVINE

I. OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obaveze poslodavaca i radnika u kompanijama u djelatnosti trgovine iz važeće Klasifikacije djelatnosti BiH na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine (2010.).

Predmet Ugovora

Član 2.

Ovim ugovorom regulišu se:

- Važenje ovog kolektivnog ugovora;
- Pitanja iz radnih odnosa i pitanja u vezi sa radnim odnosima;
- Način utvrđivanja plaće;
- Utvrđivanje najniže satnice i niže od najniže satnice;
- Način i visina obračuna povećanja plaće po osnovu otežanih uslova rada;
- Naknada plaće:
 - u slučaju smrti radnika i člana uže porodice
 - za vrijeme odsustva sa rada
 - za vrijeme bolesti radnika
 - u periodu rada na terenu
- Način i visina utvrđivanja naknade za službena putovanja;
- Uvjeti i visina naknade plaće zbog odsustva sa rada žene za vrijeme trudnoće u slučaju kad ne može biti raspoređena na druge poslove;
- Pravo na otpremninu;

- Uvjeti za rad Sindikata;
- Postupak kolektivnog pregovaranja i način mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova i otkaz kolektivnog ugovora, i
- druga pitanja od značaja za uređivanje odnosa između poslodavaca i radnika koja ili nisu u cijelosti uređena Zakonom o radu i drugim propisima, odnosno pitanja za koja je Zakon predvidio da će biti uređena kolektivnim ugovorom.

Pravni subjekti na koje se primjenjuje ovaj kolektivni ugovor

Član 3.

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

Zaključivanje kolektivnog ugovora na nivou kompanije

Član 4.

Sindikat i poslodavac mogu zaključiti pojedinačni kolektivni ugovor u kompaniji, u skladu sa Zakonom o radu i ovim kolektivnim ugovorom.

Primjena najpovoljnijeg prava

Član 5.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu, ovim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim u slučajevima utvrđenim u članu 26. ovog kolektivnog ugovora.

II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 6.

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

Član 7.

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

Troškove ljekarskog pregleda iz prethodnog stava snosi kandidat-radnik.

Probni rad

Član 8.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

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

Prijem pripravnika

Član 9.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.

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

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

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

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

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

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

Rad izvan prostorija poslodavca

Član 10.

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

- ukoliko to okolnosti zahtijevaju a kao npr. za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, proglašenog od strane nadležnih institucija, ekonomske situacije i drugih okolnosti koje se nisu mogle predvidjeti niti spriječiti, te ukoliko postoji mogućnost obavljanja tih poslova od kuće u skladu sa Odlukom iz člana 11. ovog ugovora.

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

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

Član 11.

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

III. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Član 12.

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

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

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

Preraspodjela radnog vremena

Član 13.

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

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

Rad u smjenama

Član 14.

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

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

IV. ODMORI I ODSUSTVA

Odmori

Član 15.

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

Godišnji odmor

Član 16.

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

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

Godišnji odmor iz stava 1. ovog člana uvećava se za jedan radni dan za svakih pet godina radnog staža kod tog poslodavca.

Način korištenja godišnjeg odmora

Član 17.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac planom korištenja godišnjih odmora i rješenjem o korištenju godišnjeg odmora.

Prilikom utvrđivanja vremena korištenja godišnjeg odmora poslodavac će, ukoliko to neće remetiti tehnološke i poslovne procese rada, nastojati da uvaži želje radnika u pogledu vremena korištenja godišnjeg odmora.

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

Plaćeno odsustvo

Član 18.

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

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

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

Pod teškom bolešću iz stava 1. ovog člana, podrazumijevaju se sljedeće bolesti: akutna tuberkuloza, maligna oboljenja, endemska nefropatija, hirurška intervencija na srcu i mozgu, sve vrste degenerativnih oboljenja centralnog nervnog sistema, infarkt (srčani i moždani), oboljenje mišićnog sistema, paraliza i druge teške bolesti određene opštim aktima federalnog ministarstva zdravlja, kao i teške povrede.

Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana definiše se Pravilnikom o radu u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

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

Član 19.

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

Naknada iz prethodnog stava ne može biti manja od iznosa koji bi žena ostvarila da je na bolovanju.

Neplaćeno odsustvo

Član 20.

Poslodavac može radniku, na njegov obrazložen zahtjev, odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do tri mjeseca u toku kalendarske godine a u skladu sa pojedinačnim kolektivnim ugovorom i/ili pravilnikom o radu.

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

Za vrijeme neplaćenog odsustva iz prethodnog stava, prava i obaveze radnika iz radno odnosa miruju.

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

V. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 21.

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

Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, educirati se, osposobljavati i usavršavati za rad u okolnostima promjene organizacije rada i promjene tehnologije.

VI. ZAŠTITA RADNIKA

Član 22.

Poslodavac je dužan osigurati sigurne uvjete rada i poduzeti sve potrebne mjere lične i kolektivne zaštite na radu kojima se štiti fizičko i psihičko zdravlje u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu.

Radnik je dužan upotrebljavati sredstva zaštite na radu, te poštivati sve mjere lične i kolektivne zaštite na radu na način kojim se maksimalno štiti njegovo zdravlje i zdravlje i sigurnost ostalih radnika.

Sindikat je dužan poslodavcu pružiti svu potrebnu pomoć i podršku u provođenju mjera lične i kolektivne zaštite na radu.

Član 23.

Radnik ima pravo, bez štetnih posljedica po prava iz radnog odnosa, da odbije da radi ako smatra da mu neposredno prijeti opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene neophodne mjere zaštite na radu, o čemu je dužan bez odlaganja obavijestiti poslodavca i inspekciju rada kantona.

Poslodavac ima pravo da prerasporedi radnika koji je odbio da radi u skladu sa stavom 1. ovog člana, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu, na drugo radno mjesto u skladu sa poslovnim potrebama poslodavca.

Radnik koji je postupio na način iz prethodnog stava ima pravo na naknadu plaće na teret poslodavca za vrijeme prekida rada kao da je radio, ukoliko je nadležni kantonalni inspektor svojim aktom utvrdio da je radnik bio u pravu kada je odbio da radi pod takvim okolnostima, ako radnik nije preraspoređen na drugo radno mjesto.

VII. PLAĆE

Član 24.

Osnovna plaća je novčani iznos koji poslodavac isplaćuje radniku za rad sa punim radnim vremenom, za odgovarajući posao i uz normalne uvjete rada.

Osnovna plaća, kao i dio plaće za radni učinak, uvažavajući prirodu posla, utvrđuje se pravilnikom o radu poslodavca ili drugim internim aktom koji uređuje plaće radnika, kolektivnim ugovorom za privredno društvo ako je isti potpisan u privrednom društvu, odnosno, ugovorom o radu.

Najniža satnica

Član 25.

Potpisnici ovoga kolektivnog ugovora saglasni su da visina najniže satnice prije oporezivanja ne može biti manja od 2,90 KM.

Utvrđeni iznos iz prethodnog stava uvećava se za doprinose iz plaće u skladu sa posebnim zakonima.

Poslodavac može svojom odlukom radnicima kojima je radno vrijeme skraćeno u smislu člana 12. stav 3. ovog kolektivnog ugovora izvršiti umanjenje plaće srazmjerno skraćanju sati, ali ne manje od najniže satnice iz člana 26. ovog kolektivnog ugovora.

Niža od najniže satnice

Član 26.

Samo u izuzetnim slučajevima, može se utvrditi niža od najniže satnice, s tim da satnica prije oporezivanja ne može biti manja od 2,32 KM.

Nižu od najniže satnice iz stava 1. ovog člana poslodavac može utvrditi i isplaćivati za sve radnike isključivo u slučajevima:

- kada isplata najniže satnice može dovesti do gubitka u poslovanju i smanjenja broja radnika odnosno gubitka određenog broja radnih mjesta;
- kada isplata najniže satnice može utjecati na likvidnost i izmirenje obaveza po osnovu doprinosa i javnih prihoda;
- u slučaju elementarne nepogode, proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji proglašenog od strane nadležnih institucija, odnosno u slučaju donošenja odluka od strane nadležnih institucija o ograničenju tržišnog poslovanja, te
- iz drugih razloga koji se, zajednički mogu definirati od strane poslodavca i Sindikata odnosno uposlenika u kompaniji.

Primjena niže od najniže satnice iz stava 1. i 2. ovog člana može trajati najduže šest mjeseci.

Izuzetno rok iz prethodnog stava može se produžavati u slučaju iz stava 2. alineja 3. ovog člana, ali najduže dok traju takve okolnosti.

Izuzetno, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac, kojem je zabranjen rad odlukom nadležnog organa ili kod kojeg je uslijed navedenog stanja prema podacima iz finansijskog izvještaja poslodavca došlo do

pada prihoda iz redovne djelatnosti od najmanje 20 posto u odnosu na mjesec/godinu prije proglašenja stanja prirodne ili druge nesreće, odnosno vanrednog stanja u Federaciji proglašenog od strane nadležnih institucija, može svojom odlukom za određen broj radnika izvršiti umanjenje najniže satnice s tim da niža od najniže satnice prije oporezivanja ne može biti manja od satnice utvrđene u stavu 1. ovog člana.

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

Slučajevi iz prethodnih stavova ovog člana mogu se primjenjivati kako na cijelo društvo tako i na njegove pojedinačne organizacione jedinice.

Plaća

Član 27.

Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, stimulativnog dijela plaće za radni učinak i dodataka na plaću u skladu sa ovim ugovorom.

Utvrđivanje stimulativnog dijela plaće po osnovu radnog učinka (produktivnost, učinkovitost, ostvarenje norme, uštede, inovativnost, radna i tehnološka disciplina, poštivanje mjera zaštite na radu i sl.) biće regulisano kolektivnim ugovorom kod poslodavca i/ili pravilnikom o radu.

Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pismeni obračun plaće, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće uručiti radniku obračun iznosa plaće koju je bio dužan isplatiti.

Član 28.

Podaci o pojedinačnim isplatama plaće nisu javni. Periodi isplate plaće ne mogu biti duži od 30 dana.

Dodaci na plaću

Član 29.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za:

- prekovremeni rad najmanje 25% od neto satnice;
- noćni rad najmanje 25% od neto satnice;
- rad na dan sedmičnog odmora najmanje 15% od neto satnice;
- rad u dane praznika i to za dane:
- Nova godina – 1. januar najmanje 100% od neto satnice
- Dan nezavisnosti BiH - 1. mart najmanje 100% od neto satnice
- Praznik rada – 1. maj najmanje 100% od neto satnice
- Dan državnosti – 25. novembar najmanje 100% od neto satnice

Povećanje plaće kao i rad na sve druge dane praznika i rad na dane drugih praznika reguliše se internim aktom poslodavca.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Član 30.

Osnovna plaća radnika povećava se za za 0,4% za svaku godinu radnog staža kod tog poslodavca sa kojim ima zaključen ugovor o radu u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

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

Član 31.

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

Pravilnikom o radu definirat će se radna mjesta za koja se može primijeniti odredba stav 1. ovoga člana, te propisati visina povećanja osnovne plaće.

Naknade plaće**Član 32.**

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

Radniku pripada naknada plaće u sljedećim slučajevima:

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

Član 33.

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

Član 34.

Radnik koji se nalazi na privremenom prekidu rada zbog zastoja u poslovanju, odnosno zbog drugih okolnosti za koje nije kriv, ima pravo na naknadu plaće u iznosu utvrđenom pojedinačnim kolektivnim ugovorom i/ili pravilnikom o radu a za poslodavca koji nema obavezu donošenja pravilnika o radu, ugovorom o radu.

Kod utvrđivanje naknade iz prethodnog stava satnica ne može biti manja od minimalne satnice utvrđene u članu 26. ovog kolektivnog ugovora.

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

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

Za vrijeme prestanka obveze rada iz stava (3) ovog člana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju odredi poslodavac, s tim da prilikom utvrđivanja plaće najniža satnica prije opozivanja ne može biti niža od najniže satnice iz člana 26. ovog kolektivnog ugovora.

Ostala primanja radnika (naknade koje nemaju karakter plaće)**Član 35.**

Poslodavac je obavezan radniku osigurati ishranu u toku radnog vremena (topli obrok), za dane koje je radnik proveo na radu više od šest sati.

Ukoliko poslodavac ne osigurava ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu 0,7-1,0 posto od prosječne mjesečne neto plaće, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ali najviše do visine neoporezivog dijela u skladu sa važećim propisima.

Naknadu iz prethodnog stava poslodavac je obavezan da uplaćuje na transakcijski ili neki drugi račun radnika sa kojim radnik lično raspolaže.

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

Član 36.

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

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

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

Naknada za rad na terenu (terenski dodatak)**Član 37.**

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

Naknada za prijevoz**Član 38.**

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

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

Otpremnina u slučaju odlaska u penziju**Član 39.**

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju. Visina i način isplate otpremnine utvrđuje se pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Visina otpremnine iz prethodnog stava ne može biti utvrđena u manjem iznosu od tri minimalne plaće u FBiH.

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

Regres za korištenje godišnjeg odmora**Član 40.**

Radnik može ostvariti regres za korištenje godišnjeg odmora do visine neoporezivog dijela, pod uslovom da poslodavac nije prethodnu poslovnu godinu poslova sa gubitkom.

Uvjeti za ostvarivanje prava, visina i način isplate naknade regresa utvrđuje se pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

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

Naknade u slučaju smrti radnika i člana uže porodice i teške invalidnosti radnika**Član 41.**

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

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

Visina naknade u slučaju smrti radnika uslijed nesreće na poslu i teškog profesionalnog oboljenja, u slučaju smrti radnika ili teške invalidnosti radnika koji nisu posljedica nesreće na poslu utvrđuje se pravilnikom o radu, s tim da ne može biti utvrđena u

manjem iznosu od tri minimalne plaće isplaćene u FBiH prema posljednjim objavljenim statističkim podacima.

Uslovi i visina naknade za slučaj smrti člana uže porodice iz stava 2. ovog člana utvrđuje se pravilnikom o radu ili drugim internim aktom poslodavca.

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

Nagrade

Član 42.

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

VIII. NAKNADA ŠTETE

Član 43.

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

Ako je štetu prouzročilo više radnika, štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima, ukoliko nije moguće utvrditi dio štete koju je prouzročio svaki radnik pojedinačno.

U slučaju da nije moguće utvrditi tačan iznos štete, ili bi utvrđivanje tačnog iznosa štete prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina naknade za prouzročenu štetu se može utvrditi i u paušalnom iznosu, prema približnoj procjeni štete.

Ako poslodavac prouzroči štetu radniku, dužan je istu nadoknaditi prema općim propisima obligacionog prava.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Otkaz ugovora o radu

Član 44.

Radnik i poslodavac mogu otkazati ugovor o radu pod uvjetima utvrđenim Zakonom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 45.

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

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

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

Član 46.

Pravilnikom o radu i/ili ugovorom o radu poslodavac može utvrditi otkazni rok koji traje duže od otkaznog roka iz prethodnog člana, maksimalno tri mjeseca kada poslodavac daje otkaz, odnosno mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu.

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

Član 47.

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

X. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Član 48.

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

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

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

Član 49.

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

Član 50.

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

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

Član 51.

Poslodavac je dužan razmotriti mišljenje i prijedloge Sindikata u slučajevima predviđenim Zakonom i ovim kolektivnim ugovorom i o svom stavu obavijestiti Sindikat.

Zaštita sindikalnog povjerenika

Član 52.

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

XI. POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA, ZAKLJUČIVANJA I OTKAZIVANJA KOLEKTIVNIH UGOVORA

Član 53.

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

Postupak kolektivnog pregovaranja pokreće se pismenim putem.

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

Član 54.

Strane kolektivnog ugovora dužne su u dobroj vjeri pregovarati o zaključenju kolektivnog ugovora u vezi pitanja koja mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

Član 55.

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

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

Član 56.

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

- druga strana ne prihvati u roku od 15 dana prijedlog za pregovore o izmjenama i dopunama ovog ugovora, ili u istom roku ne odgovori na pisani zahtjev druge strane za otpočinjanje pregovora;
- ako se u roku od tri mjeseca ne postigne dogovor o izmjenama i dopunama ovog ugovora;
- ukoliko tokom važenja ovog ugovora, dođe do promjene značenja nekog od pojmova iz njegovih odredbi, na osnovu nekog drugog propisa, a druga strana ne prihvati usklađivanje takvih odredbi u roku od 15 dana od dana dostavljanja prijedloga druge strane;
- postoji nemogućnosti njegova ispunjavanja, u cijelosti ili pojedinih odredbi, zbog vanrednih vanjskih događaja ili promijenjenih ekonomskih okolnosti nastalih nakon

sklapanja ovog ugovora, koji se u vrijeme sklapanja ugovora nisu mogli predvidjeti, niti ih je ugovorna strana mogla spriječiti, izbjeći ili otkloniti.

Otkazni rok u slučajevima iz prethodnog stava je 30 dana od dana dostavljanja pismenog otkaza drugoj strani.

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

Član 57.

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

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

XII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Mirovno vijeće

Član 58.

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

Arbitraža

Član 59.

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

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

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Vremensko trajanje kolektivnog ugovora

Član 60.

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na period od godinu dana računajući od dana stupanja na snagu.

Nakon isteka roka važenja iz stava 1. ovog člana ovaj kolektivni ugovor primjenjuje se narednih 60 dana.

Produženje važenja kolektivnog ugovora

Član 61.

Ugovorne strane imaju pravo da pokrenu postupak izmjena i dopuna ovog kolektivnog ugovora najkasnije 30 dana prije njegovog isteka važenja.

Ukoliko ni jedna strana ne pokrene izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora smatrat će se da je njegovo važenje produženo za period na koji je zaključen.

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

Komisija za tumačenje

Član 62.

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

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

Nadzor nad primjenom

Član 63.

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

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

Socijalni mir

Član 64.

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

Član 65.

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

Član 66.

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

Stupanje na snagu

Član 67.

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

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

Broj I-133/21

15. oktobra/listopada 2021.
godine

Na strani poslodavca:
Udruženje poslodavaca
Federacije BiH/

Grupacija poslodavaca za
djelatnost trgovine
Predsjedavajući
pregovaračkog tima
Edin Ibrahimović, s. r.

Broj 91/21

15. oktobra/listopada 2021.
godine

Na strani radnika:
Sindikat ratnika trgovine i
uslužnih djelatnosti STBiH
Predsjednica
Mersiha Beširović, s. r.

(SI-1591/21-F)

JP "KOMUNALNO" D.O.O. BANOVIĆI

1967

Na osnovu člana 23., a u vezi sa članom 35. tačka f) i člana 39. Statuta Javnog preduzeća "Komunalno" d.o.o. Banovići (br. OPU-IP 61/11 od 24.02.2011. godine i broj OPU-IP 142-1/2015 od 18.06.2015. godine), Nadzorni odbor, na svojoj 4. (Četvrtj) Vanrednoj sjednici održanoj dana 18.10.2021. godine, donosi

ODLUKU

O PONIŠTENJU JAVNOG KONKURSA ZA IZBOR I IMENOVANJE DIREKTORA JAVNOG PREDUZEĆA "KOMUNALNO" D.O.O. BANOVIĆI

Član 1.

Nadzorni odbor Javnog preduzeća "Komunalno" d.o.o. Banovići donosi Odluku o poništenju Javnog konkursa za izbor i imenovanje direktora Javnog preduzeća "Komunalno" d.o.o. Banovići (broj 02-114/2021 od 02.09.2021. godine.)

Član 2.

Poništava se javni konkurs za izbor i imenovanje direktora Javnog preduzeća "Komunalno" d.o.o. Banovići objavljen u "Službenim novinama Federacije BiH" (broj 72/21 od 10.09.2021. godine) i dnevnom listu "Oslobođenje" objavljenog dana 07.09.2021. godine i oglasnoj ploči Javnog preduzeća "Komunalno" d.o.o. Banovići objavljenog dana 07.09.2021. godine.