

Na osnovu Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16), Općeg kolektivnog Ugovora za teritoriju Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH" br. 62/16), Reprezentativno Udruženje poslodavaca komunalne privrede u Federaciji BiH i Reprezentativni Samostalni sindikat radnika komunalne privrede u Federaciji BiH, u daljem tekstu: Ugovorne strane, zaključile su

OKVIRNI KOLEKTIVNI UGOVOR

O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I RADNIKA U OBLASTI KOMUNALNE PRIVREDE ZA TERITORIJU FEDERACIJE BiH

I - OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim Okvirnim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) utvrđuju se osnove za zaključenje kolektivnih ugovora između reprezentativnog sindikata i osnivača komunalnog preduzeća, odnosno nosioca državnog kapitala, kao i pojedinačnih ugovora kod poslodavca u oblasti komunalne privrede na teritoriji Federacije BiH, kao i osnove uređenja radnog odnosa, radnog vremena radnika u komunalnoj privredi, odsustva sa rada, plaće i naknade plaće, materijalna prava radnika, kolektivni ugovori, mirno rješavanje radnih sporova i prelazne i završne odredbe.

Član 2.

Ovaj ugovor se primjenjuje na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine i odnosi se na osnivače javnih komunalnih preduzeća i sve poslodavce i njihove radnike iz oblasti komunalne privrede u Federaciji BiH, bez obzira na strukturu kapitala u djelatnostima, koje kao takve budu utvrđene zakonom.

Član 3.

Pojedine odredbe ovog kolektivnog ugovora mogu se razraditi kolektivnim ugovorom na nivou kantona, grada, općina, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Kolektivnim ugovorom kantona, grada, općina, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada, od prava i uslova koji su utvrđeni ovim kolektivnim ugovorom.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu ili drugim zakonima koji definišu radno pravne odnose, Općim kolektivnim ugovorom, ovim ugovorom, kolektivnim ugovorom na nivou kantona, grada, općina, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, primjenjuju se za radnika najpovoljnija prava, osim u slučaju člana 8. Općeg kolektivnog ugovora („Službene novine Federacije BiH”, broj 62/16).

Član 4.

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

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

II- RADNO VRIJEME

Član 5.

Puno radno vrijeme radnika u komunalnoj privredi traje 40 sati sedmično.

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

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 6.

Godišnji odmor radnika traje najmanje 20 radnih dana, a najviše 30 radnih dana.

Član 7.

Kolektivnim ugovorom između reprezentativnog sindikata i osnivača komunalnog preduzeća, odnosno nosioca državnog kapitala, pojedinačnim ugovorom kod poslodavca ili pravilnikom o radu može se utvrditi uvećanje godišnjeg odmora po osnovu dužine radnog staža, uslova rada ili socijalno-zdravstvenog stanja radnika.

Član 8.

Dužina trajanja godišnjeg odmora utvrđuje se na osnovu odluke poslodavca o rasporedu radnog vremena i ugovornom o radu.

Odsustva sa rada

Član 9.

Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeno odsustvo od ukupno 7 radnih dana a razlozi korištenja i dužina trajanja utvrdiće se kolektivnim ugovorom između reprezentativnog sindikata i osnivača komunalnog preduzeća, odnosno nosioca državnog kapitala, pojedinačnim ugovorom kod poslodavca ili pravilnikom o radu.

Član 10.

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 trenutna potreba poslodavca.

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

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

III – PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Plaća

Član 11.

Za obavljeni rad kod poslodavca radniku pripada plaća te ostala primanja u skladu sa Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

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 17. ovog ugovora i pravilnikom o radu.

Član 12.

Osnovna plaća:

Osnovna plaća je novčani iznos koji je poslodavac dužan isplatiti radniku za rad sa punim radnim vremenom i normalnim uvjetima rada za odgovarajući posao u skladu sa posebnim zakonom, granskim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Elementi za utvrđivanje osnovne plaće i dijela plaće po osnovu radnog učinka utvrđuju se kolektivnim ugovorom između reprezentativnog sindikata i osnivača komunalnog preduzeća, odnosno nosioca državnog kapitala, pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu i na osnovu kriterija utvrđenih u članu 15. i 16. ovog ugovora.

Najniža satnica i najniža plaća

Član 13.

Najniža satnica za radnike iz oblasti komunalne privrede u F BiH, ne može biti manja od satnice utvrđene Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine u članu 7. stav 4.

Na utvrđeni iznos dodaju se doprinosi iz plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

Član 14.

Najniža neto plaća se utvrđuje tako što se najniža satnica, usaglašena između socijalnih partnera, u skladu sa odredbama Općeg kolektivnog ugovora, množi sa brojem sati u fondu rada za pojedini mjesec.

Na utvrđeni iznos dodaju se doprinosi iz plaće 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.

Radni učinak

Član 15.

Radni učinak se utvrđuje pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, uvažavajući principe za utvrđivanje radnog učinka i kriterije iz stava 2. ovog člana.

Kriteriji na osnovu kojih se utvrđuje radni učinak radnika su:

kvaliteta izvršenih poslova
obim obavljenog posla
rok izvršenja poslova
odnos zaposlenog prema radnim obavezama.

Pod normalnim radnim učinkom podrazumijeva se izvršenje radnih zadataka na radnom mjestu na koje je radnik raspoređen, a na osnovu plana i programa rada, organizacije posla, te uputa i naloga odgovornih osoba.

Član 16.

Kolektivnim ugovorom između reprezentativnog sindikata i osnivača komunalnog preduzeća mogu se utvrditi grupe složenosti poslova.

Poslodavac je u obavezi da pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu utvrdi koeficijente složenosti poslova za svako radno mjesto.

Poslodavac koji zapošljava manje od 30 radnika ima obavezu da pojedinačnim kolektivnim ugovorom utvrdi koeficijente složenosti poslova za svako radno mjesto.

Kriteriji za utvrđivanje koeficijenata složenosti poslova su potrebna stručna sprema, uslovi rada, složenost posla, odgovornost i dr.

Kriteriji za utvrđivanje složenosti poslova su:

značaj radnog mjesta u poslovanju
potreban stepen obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta
stepen odgovornosti radnog mjesta i dr.

Poslodavac je obavezan da imenuje komisiju za utvrđivanje koeficijenata složenosti poslova čiji član je i predstavnik sindikata.

Uvećanja plaće

Član 17.

Osnovna plaća radnika uvećava se po osnovu:

svake navršene godine radnog staža kod poslodavca sa kojim ima zaključen ugovor o radu za 0,4%,

otežanih uslova rada, od 5-10%, za vrijeme kada radnik obavlja poslove pri kojim je izložen štetnom uticaju, fizičkom naporu i opasnostima od povređivanja,

noćnog rada – najamnije 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.

Zbog specifičnosti komunalnih djelatnosti, kolektivnim ugovorom između osnivača i reprezentativnog sindikata, pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu mogu se utvrditi povoljniji uslovi i procenti uvećanja plaće iz prethodnog stava.

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

Član 18.

Vrsta poslova i procenat povećanja plaće po osnovu otežanih uslova rada reguliše se pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Naknade plaće

Član 19.

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 pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu u skladu sa zakonom i ugovorom.

IV- MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Član 20.

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

Član 21.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Kolektivnim ugovorom na nivou kantona, grada, općina, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu utvrđuje se visina regresa.

Ukoliko nije utvrđena visina regresa u navedenima aktima iz stava 2. ovog člana, 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 22.

Radnik ima pravo na naknadu troškova za prevoz na posao i sa posla, a način isplate i visina naknade će biti regulisani kolektivnim ugovorom koji zaključuju reprezentativni sindikat i osnivač, pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Član 23.

Radnik pri odlasku u penziju/mirovinu ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri prosječne plaće koje su mu isplaćene u posljednja tri mjeseca ili tri prosječne plaće u Federaciji BiH prema posljednjem statističkom podatku, zavisno šta je za radnika povoljnije.

Član 24.

Naknada troškova za službeni put isplaćuje se u skladu sa Uredbom o naknadama troškova za službena putovanja.

Član 25.

U slučaju smrti radnika, ili slučaju smrti člana uže porodice, porodica radnika ili radnik, ostvaruju pravo na materijalnu pomoć u visini stvarnih troškova ukopa, u skladu sa propisima koji uređuju porez na dohodak.

Ukoliko je više članova porodice zaposleno u preduzeću, pravo na pomoć ostvaruje jedan od članova, a što će se regulisati pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu preduzeća.

Član 26.

U slučaju teže bolesti radnika, radnik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć u visini do tri prosječne isplaćene plaće u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Visina naknade i način isplate regulisat će se kolektivnim ugovorom koji zaključuju reprezentativni sindikat i osnivač, pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Težina bolesti se dokazuje na osnovu dijagnoze izdate od strane ovlaštene zdravstvene ustanove.

Član 27.

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

V. - KOLEKTIVNI UGOVORI

Član 28.

Kolektivni ugovori sa reprezentativnim sindikatom radnika komunalne privrede kao i reprezentativnim udruženjem poslodavaca za komunalnu privredu mogu se zaključivati na nivou kantona, grada i općine u skladu sa članom 32. stav 2. i 3. Općeg kolektivnog ugovora.

Pojedinačni kolektivni ugovor zaključuje reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac.

Član 29.

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.

Izmjene i dopune kolektivnog ugovora

Član 30.

Inicijativu za izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora može dati svaka strana.

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

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

Član 31.

Svaka strana potpisnica ima pravo da raskine ovaj kolektivni ugovor, ukoliko druga strana ne prihvati, u roku od 15 dana, prijedlog za pregovore o izmjenama i dopunama ovog 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.

Član 32.

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 33.

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.

VI - MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Kolektivni radni spor

Član 34.

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 važećim propisima.

Arbitraža - kolektivni radni spor

Član 35.

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

Imenovanje arbitražnog vijeća i druga pitanja u vezi s arbitražnim postupkom uređuju se kolektivnim ugovorom između reprezentativnog sindikata i osnivača komunalnog preduzeća, odnosno nosioca državnog kapitala, pojedinačnim ugovorom kod poslodavca ili sporazumom strana.

VII - DJELOVANJE I USLOVI RADA SINDIKATA

Član 36.

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 sa ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim ugovorom.

Radnici imaju pravo organizovati se u sindikat kod poslodavca u skladu sa ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonom, ovim ugovorom i statutom sindikata.

Član 37.

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.

Član 38.

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 39.

Sindikat se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi u skladu sa ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonom, statutom sindikata i ovim ugovorom.

Poslodavac će o svom trošku sindikatu osigurati prostorije i uslove za rad i održavanje sastanka 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 40.

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 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 1. ovog člana, te pristup podacima važnim za ostvaranje 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, 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.

Član 41.

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 pavnog sistema.

Član 42.

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.

VIII - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 43.

Ovaj Ugovor zaključuje se na 18 mjeseci, a smatra se zaključenim kada ga potpišu ugovorne strane.

Stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u „Službenim novinama Federacije BiH“.

Ugovor prestaje da važi istekom roka iz stava 1. ovog člana, a može se primjenjivati najduže 6 mjeseci nakon isteka roka na koji je zaključen.

Ovaj Ugovor može se produžiti sporazumom ugovornih strana najkasnije 30 dana prije isteka roka na koji je Ugovor zaključen.

Član 44.

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

Član 45.

Nadzor nad primejnom ovog ugovora i provedbenih akata vrši nadležna inspekcija rada.

Član 46.

Ovaj ugovor sačinjen je u 2 (dva) istovjetna primjerka, od kojih svaka strana zadržava po jedan.

Član 47.

Stupanjem na snagu ovog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH" br. 48/06 i 75/07).

Broj 354/16
29. septembra/rujna 2016. godine
Sarajevo
Za Reprezentativni Samostalni sindikat
radnika komunalne privrede u Federaciji BiH
Predsjednik
Adem Šerak, s. r.

Broj 224/16
29. septembra/rujna 2016. godine
Sarajevo
Za Reprezentativno Udruženje poslodavaca
komunalne privrede u Federaciji BiH
Predsjednik Upravnog odbora
Selim Babić, s. r.