

legitimim ciljevi koji opravdavaju produženje pritvora. Sud BiH je, ispitujući zakonitost produženja pritvora, dao ocjenu o neophodnosti ove mjere i dao razloge u pogledu apelantovih žalbenih navoda u odnosu na produženje pritvora koji su se zasnivali na postojanju realne opasnosti od apelantovog bjekstva te njegovog uticaja na svjedočke, odnosno eventualne saučesnike.

39. Ustavni sud podsjeća na zaključak Evropskog suda za ljudska prava prema kojem osobe koje se nalaze u pritvoru imaju pravo na "posebnu ažurnost" nadležnih organa u vodenju sudskega postupka (vidi Evropski sud, Tomasi v. France, presuda od 27. augusta 1992. godine, 241-A, stav 84. i Abdoella v. Netherlands, presuda od 25. novembra 1992. godine). Ustavni sud smatra da se, s obzirom na prirodu krivičnog djela kao i složenost i obimnost istrage, ne može zaključiti da su nadležni organi odgovorili postupak. Stoga, Ustavni sud smatra da se produženje pritvora apelantu osporenim rješenjem, u okolnostima ovog slučaja, ne može pripisati neažurnosti sudskega organa.

40. Na osnovu člana 16. stav 1. i stav 4. tač. 4. i 14. i člana 61. st. 1. i 3. Pravila Ustavnog suda, Ustavni sud je odlučio kao u dispozitivu ove odluke.

41. S obzirom na odluku Ustavnog suda u ovom predmetu, nije neophodno posebno razmatrati prijedlog podnosioca zahtjeva za donošenje privremene mjere.

42. Prema članu VI/4. Ustava Bosne i Hercegovine, odluke Ustavnog suda su konačne i obavezujuće.

Predsjednik
Ustavnog suda
Bosne i Hercegovine
Mato Tadić, s. r.

SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA KOMUNALNE PRIVREDE U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

Na temelju članka 112. a sukladno članku 113. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99, 32/00 i 29/03), Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 54/05), Samostalni sindikat radnika komunalne privrede u FBiH i Udrženje poslodavaca komunalne privrede u FBiH, u daljem tekstu: ugovorne strane, zaključile su

KOLEKTIVNI UGOVOR O PRAVIMA I OBVEZAMA POSLODAVACA I UPOSENnika U OBLASTI KOMUNALNE PRIVREDE ZA TERITORIJ FBiH

I - OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze uposlenika i poslodavaca u oblasti komunalne privrede na teritoriju FBiH o sljedećim pitanjima:

opće odredbe, zasnavanje radnog odnosa, probni rad, vježbenici i volonteri, radno vrijeme, odmor i odsustva, obrazovanje, sposobljavanje i usavršavanje za rad, zaštita uposlenika, plaće i naknade plaća, materijalna prava uposlenika, izumi i tehnička unapređenja, naknada štete, prestanak ugovora o radu, učešće uposlenika u odlučivanju, djelovanje sindikata, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i načelo socijalnog mira, pravo uposlenika na štrajk, nadzor i završne odredbe.

Članak 2.

Poslodavac u smislu ovog ugovora je fizička ili pravna osoba koja uposleniku daje posao na temelju Ugovora o radu iz oblasti komunalne privrede u FBiH u djelatnostima:

- opskrba pitkom vodom
- odvođenje i prečišćavanje otpadnih voda
- opskrba prirodnim gasom
- opskrba toplotnom energijom
- obavljanje javnog prijevoza 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
- dekoriranje
- održavanje javnih česmi i fontana, javnih kupatila i javnih nužnika
- održavanje javnih satova

Uposlenik je fizička osoba koja u radnom odnosu osobno obavlja odredene poslove za poslodavca i po tom osnovu ostvaruje prava sukladno zakonu, propisom kantona, općine, ovim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Članak 3.

Ovaj ugovor se primjenjuje na teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine.

Kolektivni ugovor je obvezujući za sve poslodavce iz oblasti komunalne privrede bez obzira na strukturu kapitala a sukladno članku 2. stavak 2. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine i na uposlenike kod tih poslodavaca.

Članak 4.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se neposredno ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u pravilniku o radu i ugovoru o radu.

Članak 5.

Pravilnik o radu i ugovor o radu moraju biti sukladni ovom ugovoru.

Ako bi u pravilniku o radu i ugovoru o radu prava uposlenika bila manja od prava utvrđenih ovim ugovorom, onda se neposredno primjenjuju odredbe ovog ugovora.

Članak 6.

Ugovorne strane dužne su pridržavati se odredaba ovog ugovora i otkloniti sve radnje koje onemogućavaju njegovo izvršenje.

II - ZASNIVANJE RADNOG ODNOŠA

Članak 7.

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

Prilikom popune upražnjenih radnih mjeseta u poduzeću poslodavac će ponuditi zaključivanje Ugovora o radu uposleniku unutar poduzeća koji može obavljati te poslove.

Članak 8.

Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika.

Ugovor o radu između poslodavca i uposlenika zaključuje se na neodredeno i odredeno vrijeme.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i mora sadržavati podatke o:

- naziv i sjedištu poslodavca
- imenu, prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu uposlenika
- trajanju ugovora o radu
- danu otpočinjanja rada
- mjestu rada
- radnom mjestu na kome se uposlenik zapošjava i kratak opis poslova
- dužini i rasporedu radnog vremena
- plaći, dodacima na plaću, naknadama, te periodima isplate
- trajanju godišnjeg odmora
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati uposlenik i poslodavac

- druge podatke u svezi sa uvjetima rada utvrđenim Kolektivnim ugovorom.

Umjesto podataka iz stavka 3. točka 7. do 11. ovog članka, može se, u ugovoru o radu, naznačiti odgovarajući zakon, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, kojim su uredena ta pitanja.

Članak 9.

Ugovor o radu može se zaključiti samo sa uposlenikom koji ispunjava uvjete radnog mesta, za koje se zaključuje ugovor o radu, utvrđene pravilnikom o radu.

Članak 10.

Poslodavac se obvezuje da neće ustupiti poslove iz registrirane djelatnosti poduzeća drugim pravnim ili fizičkim osobama čije bi ustupanje izazvalo pomanjkanje poslova za uposlenike tog poduzeća.

III - PROBNI RAD

Članak 11.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Pravilnikom o radu utvrđuju se radna mjesta za koja se može ugovarati probni rad i vrijeme trajanja probnog rada koji ne može biti dulje od šest mjeseci.

Članak 12.

Uposlenik na probnom radu za poslove na kojima je zaključio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

U slučaju da uposlenik ne zadovolji na probnom radu ugovor o radu se otkazuje uz otkazni rok od 7 dana.

IV - VJEŽBENICI I VOLONTERI

Članak 13.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa vježbenikom.

Vježbenikom se smatra osoba koja prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovala, radi stručnog osposobljavanja za samostalni rad.

Ugovor o radu sa vježbenikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana ako zakonom ili propisom kantona nije drugačije određeno.

Članak 14.

Program osposobljavanja vježbenika za samostalni rad izrađuje komisija od 3 člana, s tim da je jedan od članova komisije mentor vježbeniku i mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i vježbenik.

Sukladno programu iz stavka 1. ovog članka, rad vježbenika prati mentor.

Članak 15.

Prije isteka vježbeničkog staža, vježbenik polaže ispit pred Komisijom iz članka 14. stavak 1. ovog ugovora, o čemu se izdaje uvjerenje.

Volonterski rad

Članak 16.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu, uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja završi školovanje za takvo zanimanje, primiti na stručno osposobljavanje za samostalni rad, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Period volonterskog rada iz stavka 1. ovog članka računa se u vježbenički staž i u radno iskustvo kao uvjet za rad na određenim poslovima.

Volonterski rad iz stavka 1. ovog članka može trajati najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

Ugovor o volonterskom radu zaključuje se u pisanoj formi.

Način i trajanje volonterskog rada i polaganje stručnog ispita uređuje se zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Osobi za vrijeme obavljanja volonterskog rada osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za uposlenike u radnom odnosu i prava na temelju osiguranja za slučaj povrede

na radu i profesionalne bolesti, sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

V - RADNO VRIJEME

Članak 17.

Puno radno vrijeme uposlenika traje 40 sati tjedno.

Poslodavac je obvezan izvršiti analizu radnih mesta sa posebnim uvjetima rada, sukladno Zakonu o zaštiti na radu i utvrditi listu radnih mesta na kojim uposlenici imaju pravo na skraćeno radno vrijeme od 36 sati tjedno.

Analizom se moraju obvezno obuhvatiti sljedeća radna mjesta u komunalnoj privredi:

- iznosači i utovarivači sanitarnih otpadaka
- čistači i perači ulica
- uposlenici na deponijama smeća
- uposlenici u mrtvačnicama i ukopnici
- uposlenici na održavanju vodovodne i kanalizacione mreže
- uposlenici na održavanju mehanizacije za kanalizaciju
- uposlenici na cisternama za kanalizaciju (pročepljena, odvoz fekalija i sličničari)
- uposlenici na održavanju vrelovodne i toplovodne mreže, rukovoditelji postrojenja i kotlova i šamoteri
- uposlenici na izradi i održavanju plinovodne mreže
- uposlenici koji opslužuju klorne stanice
- uposlenici na obavljanju kaflerijskih poslova
- uposlenici koji obavljaju asfalterske poslove
- uposlenici koji rade na postavljanju, demontaži i punjenju akumulatora
- uposlenici koji rade na opsluživanju vozila gorivom i bošisti
- varioci
- lakinjeri

Članak 18.

Za uposlenike u dijelovima procesa rada koji ne iziskuju smjenski rad radni tjedan u pravilu traje 5 radnih dana. Poslodavci će svojom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena.

Članak 19.

Smjenskim radom u smislu odredbi ovog ugovora smatra se rad koji traje 24 sata neprekidno, a odvija se u smjenama.

Poslodavac će svojom odlukom utvrditi raspored radnog vremena, zavisno od potrebe posla, uvjetima rada i mogućnostima organiziranja dolaska i odlaska uposlenika na posao i s posla.

Članak 20.

U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, uposlenik, na zahtjev poslodavca, obvezan je da radi dulje od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati tjedno.

Ako prekovremeni rad uposlenika traje dulje od tri tjedna neprekidno ili više od 10 tjedana tijekom kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac izvješće organ mjerodavan za poslove inspekcije rada kantona.

Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnih uposlenika.

Trudnica, majka odnosno usvojitelj sa djetetom do tri godine života i samohrani roditelj odnosno usvojitelj sa djetetom do šest godina života, može raditi prekovremeno ako da pisano izjavu o dragovoljnem pristanku na takav rad.

Inspekcija rada kantona zabranit će prekovremeni rad uveden suprotno stavcima 1., 2., 3. i 4. ovog članka.

Članak 21.

Ako priroda posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodjeliti tako da tijekom jednog perioda traje dulje, a tijekom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti dulje od 52 sata tjedno, a za sezonske poslove najduže 60 sati tjedno.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugog perioda određenog ovim ugovorom, ne može biti dulje od 40 sati u tjednu.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 22.

Rad u vremenu između 22.00 sata uvečer i 06.00 sati ujutro narednog dana smatra se noćnim radom.

Malodobnim uposlenicima zabranjen je rad noću.

VI - ODMORI I ODSUSTVA

Članak 23.

Uposlenik koji radi u punom radnom vremenu ima svakog radnog dana pravo na odmor (pauzu) od 30 minuta, koja ne može biti na početku i na kraju radnog vremena.

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

Uposlenik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom 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 uposlenika.

Članak 24.

Uposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana, s tim što se kod utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora nedjelje, praznici i drugi neradni dani sukladno zakonu neće uračunavati u dane godišnjeg odmora.

Iznimno, uposlenicima koji rade na poslovima na kojima se uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, imaju pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 30 radnih dana, što se regulira pravilnikom o radu, a sukladno propisima o zaštiti na radu.

Uposlenik koji se prvi put uposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa dulji od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada u trajanju od 18 radnih dana.

Članak 25.

Uposlenicima se godišnji odmor u trajanju od 18 radnih dana uvećava po sljedećim osnovama i to:

- a) PÖ OSNOVU DULJINE 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 4 dana
 - od navršenih 15 do 20 godina staža 6 dana
 - od navršenih 20 do 25 godina staža 8 dana
 - od navršenih 25 do 30 godina staža 10 dana
 - preko 30 godina staža 12 dana
- b) PÖ OSNOVU UVJETA RADA
 - uposlenicima sa skraćenim radnim vremenom i uposlenicima koji rade u smjenama 2 dana

c) PÖ OSNOVU SOCIJALNO-ZDRAVSTVENOG STANJA

- uposlenicima invalidima rada i ratnim vojnim invalidima 2 dana
- uposleniku - majci koja ima dijete/djecu do 7 godina života i samohranom roditelju kod kojeg živi malodobno dijete/djeca 2 dana
- malodobnom uposleniku 4 dana

Članak 26.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela, s tim da se prvi dio koristi u neprekidnom trajanju od 12 radnih dana tijekom kalendarske godine.

Ukoliko uposlenik ne iskoristi cijeli godišnji odmor tijekom jedne kalendarske godine, ima pravo preostali dio godišnjeg odmora iskoristiti najduže do 30. lipnja naredne godine.

Članak 27.

Ukoliko uposleniku prestane radni odnos po odluci poslodavca, omogućit će mu se korištenje godišnjeg odmora u trajanju otkaznog roka srazmjerno vremenu provedenom na radu u tekućoj godini.

Članak 28.

Uposlenik koji nije stekao pravo na godišnji odmor, ima pravo za svaki navršeni mjesec dana rada 1 dan godišnjeg odmora.

Plaćeno odsustvo

Članak 29.

Tijekom kalendarske godine uposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo od ukupno 7 radnih dana u slučaju:

1. sklapanja braka uposlenika-ce 5 dana
2. sklapanje braka djeteta 3 dana
3. smrti roditelja, braće i sestara bračnog druga uposlenika 3 dana
4. rođenja djeteta 5 dana
5. smrti supruge ili djeteta 7 dana
6. smrti roditelja, braće i sestara uposlenika 5 dana
7. u slučaju smrti unuka, djedova i baka 3 dana
8. traženja članova obitelji nestalih u ratu 5 dana
9. u slučaju teže bolesti člana užeg domaćinstva 7 dana
10. u slučaju selidbe 2 dana
11. u slučaju stručnog usavršavanja sukladno potrebama poduzeća 5 dana
12. elementarnih nepogoda (pozar, potres, poplave, snježne lavine, klizišta i sl.) 5 dana
13. upražnjavanje vjerskih, kulturnih, tradicijskih i osobnih potreba. 2 dana

Dragovoljni davatelj krvi ima pravo na dva dana plaćenog odsustva nakon svakog darivanja krvi.

Plaćeno odsustvo iz stavka 1. ovog članka može biti do 7 radnih dana u kalendarskoj godini, ali u slučajevima iz točke 3., 5., 6. i 7. stavak 1. ovog članka uposleniku se ne može uskratiti pravo na korištenje preostalih dana čak i ako je tijekom godine iskoristio svih 7 dana.

Neplaćeno odsustvo

Članak 30.

Poslodavac može uposleniku iznimno na njegov pisani i obrazloženi zahtjev odobriti neplaćeno odsustvo najduže do godinu dana, ukoliko to dozvoljava priroda posla i trenutna potreba poslodavca.

Iznimno, poslodavac je dužan omogućiti uposleniku neplaćeno odsustvo 2 dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, kulturnih, tradicijskih i osobnih potreba.

Za vrijeme odsustva iz stavka 1. i 2. ovog članka prava i obveze uposlenika koja se stječu na radu i po osnovu rada miruju.

VII - OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Članak 31.

Poslodavac je obvezan prilikom promjena ili uvodenja nove tehnologije ili nove organizacije rada omogućiti uposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Članak 32.

Plan i program obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za rad, pri uvodenju nove tehnologije ili nove organizacije rada, donosi poslodavac uz prethodno obavljene konsultacije sa Vijećem uposlenika, odnosno Sindikatom ako u poduzeću nije formirano Vijeće uposlenika.

Prava i obveze između poslodavca i uposlenika koji se upućuje na obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje regulirat će se ugovorom.

VIII - ZAŠTITA UPOSLENIKA

Članak 33.

Poslodavac je dužan uposleniku osigurati zaštitu na radu, primjereno tehničko-tehnološkim i naučnim dostignućima sukladno zakonu i ovom ugovoru.

Poslodavac je dužan osigurati odvijanje procesa rada na način kojim se osigurava zaštitna na radu i zaštita zdravlja uposlenika.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju propisanu odgovarajućim zakonima te poduzimati sve propisane mjere specifične zdravstvene zaštite sa ciljem očuvanja zdravlja uposlenika.

Poslodavac je dužan sukladno propisima dostaviti Sindikatu godišnje izvješće o zaštiti i sigurnosti na radu, koji se šalje inspekciji rada.

Članak 34.

Uposlenik je dužan pridržavati se i primjenjivati propisane mjere o zaštiti i sigurnosti pri radu kod poslodavca te upotrebljavati sva propisana sredstva za sigurnost i zaštitu na radu.

Uposlenik ima pravo odbiti obavljanje poslova radnog mjeseta na kojem postoji opasnost po zdravlje i život uposlenika zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite na radu o čemu je dužan odmah izvestiti nadležnu inspekciju rada.

Zabranjeno je ugovaranje i isplata novčanih naknada uposlenicima koji rade u štetnim i opasnim uvjetima rada kao dodataka za neprimjenjivanje propisanih mjera zaštite na radu.

Članak 35.

Poslodavac je dužan osigurati posebnu zaštitu žena i materinstva te malodobnih uposlenika sukladno Zakonu o radu, a što će se bliže regulirati pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

IX - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Članak 36.

Za obavljeni rad uposlenom kod poslodavca pripada plaća te ostala primanja sukladno zakonu, ovim ugovorom i pravilnikom o radu.

Članak 37.

Plaća se sastoji od osnovne plaće radnog mjeseta na kojem uposlenik radi, uvećanja plaće za radni staž, za rad u otežanim uvjetima rada, po osnovu izvršenja poslova u opsegu i kakvoći koji je veći od uobičajenog i prosječnog (stimulativni dodatak), sukladno pravilniku o radu.

Članak 38.

Sredstva za plaće i druga primanja poslodavac je dužan osigurati i isplatiti uposlenicima.

Plaća iz članka 37. ovog ugovora isplatit će se uposleniku i u slučaju kada poslodavac ostvaruje poslovni gubitak.

Članak 39.

Osnovna plaća uposlenika za puno radno vrijeme i normalan učinak predstavlja najniži iznos plaće koju je poslodavac dužan isplatiti uposleniku na radnom mjestu određene grupe složenosti i normalnih radnih uvjeta.

Članak 40.

Ugovorne strane utvrđuju najnižu osnovnu mjesecnu plaću uposlenika u komunalnoj privredi na osnovu bruto i neto satnice.

Bruto satnica sa doprinosima iz plaće, doprinosima na plaću i porezom na plaću ne može biti manja od 3,07 KM.

Najniža neto satnica ne može biti manja od 1,82 KM.

Najniža neto satnica uskladjuje se tromjesečno sa porastom troškova života.

Uskladišnjanjem neto satnice na način iz prethodnog stavka vrši Komisija iz članka 90. ovog ugovora i o tome u pisanoj formi izvješćuje potpisnike ovog ugovora.

Članak 41.

Neto satnica je temelj za utvrđivanje najniže neto plaće koju poslodavac isplaćuje uposleniku za puno radno vrijeme na poslovima najnižeg stupnja složenosti.

Na temelju najniže neto plaće utvrđene na način iz prethodnog stavka utvrđuje se osnovna neto plaća uposlenika po grupama složenosti, tako što se iznos najniže neto plaće množi sa koeficijentom one grupe u koju je uposlenik raspoređen sukladno pravilniku o radu.

Članak 42.

Za uposlenike u komunalnoj privredi utvrđuju se sljedeći koeficijenti grupa složenosti poslova:

I GRUPA

Obuhvaća poslove nekvalifikovanih uposlenika koji se obavljuju po najjednostavnijem postupku i sa najjednostavnijim

sredstvima rada kao što su poslovi: održavanja higijene poslovnih prostorija i poslovi kurira.

Najniži koeficijent složenosti poslova iz ove grupe iznosi 1,00.

II GRUPA

Obuhvaća poslove nekvalificiranih i polukvalificiranih uposlenika raspoređenih na poslove i to: prikupljanje i utovar komunalnog otpada, uposlenici na deponijama smeća, perači-čistači javnih površina, uposlenici na uklanjanju snijega i leda, održavanje zelenih i rekreativnih površina, uposlenici na obavljanju kafljerijskih usluga, uposlenici na parking prostoru i garažama, poslovi pružanja pogrebnih usluga, poslovi na dekoraciji, pomoći poslovi na uređenju ZOO vrtova, pomoći poslovi na uređenju i čišćenju vodotoka, pomoći poslovi na održavanju vodovodne i kanalizacione mreže, pomoći poslovi na proizvodnji i distribuciji vode, pomoći poslovi na proizvodnji i distribuciji toplice i plina, pomoći poslovi na održavanju toplovodnih i plinovodnih mreža, pomoći poslovi na tržnicama i pijacama, dimnjakački poslovi, pomoći poslovi dezinfekcije, dezinfekcije i deratizacije, poslovi na osiguravanju objekata i zaštite imovine i drugi slični pomoći poslovi u komunalnim djelatnostima.

Najniži koeficijent složenosti poslova iz ove grupe iznosi 1,25.

III GRUPA

Obuhvaća srednje složene poslove kvalificiranih uposlenika u proizvodnji i pružanju komunalnih usluga, uređenju i održavanju komunalnih objekata i poslove rukovanja sredstvima rada, strojevima i postrojenjima kao što su instalateri vodovoda i kanalizacije, grijanja i plinske sustave, elektro instalateri, vozači motornih vozila, rukovatelji gradeviškim strojevima, razni zanatski poslovi na održavanju sredstava rada i komunalnih objekata, dimnjakači, pružanja usluga u javnoj higijeni i ostalim komunalnim djelatnostima.

Najniži koeficijent složenosti poslova iz ove grupe iznosi 2,00.

IV GRUPA

Obuhvaća srednje složene i raznovrsnije poslove srednje stručne spreme vezane za pripremu i praćenje procesa rada uključujući i administrativno-tehničke poslove.

Najniži koeficijent složenosti poslova iz ove grupe iznosi 2,20.

V GRUPA

Obuhvaća složene poslove srednje stručne spreme i visokvalificiranih uposlenika u proizvodnji i pružanju komunalnih usluga uređenju i održavanju komunalnih objekata koji podrazumijevaju odgovarajući stupanj specijalizacije u procesu rada.

Najniži koeficijent složenosti poslova iz ove grupe iznosi 2,90

VI GRUPA

Obuhvaća složene i specijalizirane poslove vezane za organizacijsko, operativno, administrativno i stručno vodenje radnih procesa, složene poslove na pripremi, praćenju i analiziranju procesa rada, poslove rukovanja odgovarajućim organizacijskim dijelovima procesa rada i slično. Za obavljanje ovih poslova potrebna je viša školska spremna.

Najniži koeficijent složenosti poslova iz ove grupe iznosi 3,40.

VII GRUPA

Obuhvaća složene poslove visoke stručne spreme, kao što su poslovi: organizacije, stručnog vođenja, pripreme, analize i kontrole rukovanja procesa rada, pripreme stručnih prijedloga za unapređenje procesa rada i slično.

Najniži koeficijent složenosti poslova iz ove grupe iznosi 3,80.

VIII GRUPA

Obuhvaća naj složenije poslove visoke stručne spreme, magisterija i doktorata u organiziranju procesa rada komunalnih djelatnosti i rukovodnih poslova.

Najniži koeficijent složenosti poslova iz ove grupe iznosi 4,30.

Pravilnikom o radu poduzeća detaljnije se razraduju grupe složenosti poslova s tim da ne mogu biti nepovoljnije od grupe složenosti utvrđenih ovim ugovorom.

Članak 43.

U slučaju da poslodavac ne može osigurati isplatu plaće sukladno članku 42. ovog ugovora, plaće uposlenika utvrđuju se korekcijom vrijednosti koeficijentata grupa složenosti poslova na bazi materijalnih mogućnosti poduzeća, uz suglasnost sindikalne organizacije poduzeću.

Članak 44.

Osnovna plaća se uvećava od 5-20% po osnovu uvjeta rada, za vrijeme kada uposlenik obavlja poslove kojim je izložen većem fizičkom naporu i opasnostima od povredovanja, kao što su:

- čišćenje javnih površina
- čišćenje javnih WC
- odvoz i deponiranje smeća
- odvoz fekalija
- rad u kaflerijama
- iskop raka
- održavanje i rekonstrukcija vodovodne i kanalizacione mreže
- održavanje toplovodne i vrelvodne mreže
- održavanje kotlovske postrojenja i plinske mreže
- asfalterski i slični poslovi
- šalterski poslovi koji se u odnosu na gornje stavove umjesto 5% uvećavaju za 3%

Vrsta poslova i postotak povećanja plaće regulira se Pravilnikom i Ugovorom o radu.

Članak 45.

Upozlenik ima pravo na povećanu osnovnu plaću:

- za noćni rad najmanje 30%
 - za prekovremeni rad najmanje 30%
 - za rad na dane praznika, koji su po Zakonu neradni, najmanje 50%
 - za rad na dane jednog odmora najmanje 20%
- Dodaci iz stavka 1. ovog članka se međusobno ne isključuju.

Članak 46.

Stimulativni i destimulativni dio plaće upozlenih kod poslodavca uredit će se pravilnikom o radu.

Naknade plaće

Članak 47.

Upozleniku za vrijeme korištenja: godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), pripada naknada plaće, što će se urediti pravilnikom o radu sukladno zakonu i ovom ugovoru.

Članak 48.

Osnovna plaća uvećava se za svaku godinu radnog staža za 0,6%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Članak 49.

Poslodavac je obvezan upozleniku osigurati ishranu tijekom radnog vremena (topli obrok).

Ukoliko poslodavac ne osigurava ishranu, upozleniku se isplaćuje mjesecna naknada u iznosu od najmanje 25% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Ukoliko ishranu osigurava poslodavac, vrijednost tog toplog obroka ne može biti niža od 70% vrijednosti iz prethodnog stavka ovog članka.

Članak 50.

Pripravnik koji zaključi Ugovor o radu za obavljanje vežbeničkog staža ima pravo na plaću u iznosu od 80% plaće radnog mesta za koje obavlja vežbenički staž.

Članak 51.

Poslodavac može nagraditi i stimulirati upozlenike povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika kao i po osnovu ostvarenih ušteda racionalizacija i inovacija u procesu rada.

Rokovi i razdoblje isplata

Članak 52.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec. Rok za isplatu plaće je 15-ti dan u mjesecu za prethodni mjesec.

Sredstva za ishranu upozlenima (topli obrok) se isplaćuju do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 53.

Poslodavac je dužan upozleniku prilikom isplate svake plaće uručiti pismeni obračun sa svim elementima obračuna kao i prikaz svih odbitaka za poreze, doprinose, različite vrste kredita, članarina i sl.

Poslodavac je dužan upozleniku uručiti i pismeni obračun bruto i neto plaće sukladno odredbama članka 6. stavak 5. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij FBiH.

Pojedinačne isplate plaća upozlenika su tajne.

X - MATERIJALNA PRAVA UPOZLENIKA

Članak 54.

Upozlenik ima pravo na prijevoz ili naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, sukladno Pravilniku, odnosno Ugovoru o radu.

Članak 55.

Naknada troškova za službeni put u zemlji i inozemstvu isplaćuje se na način propisan zakonom i drugim propisima.

Član 56.

Upozlenik ima pravo na terenski dodatak ako radi izvan mjesta prebivališta, odnosno izvan sjedišta poslodavca dulje od 30 dana u iznosu od 75% od važeće dnevnice ako nisu osigurani smještaj i hrana.

Ukoliko su obezbijedeni smještaj i hrana upozlenik ima pravo na naknadu u iznosu od 40% od iznosa utvrđenog u stavku 1. ovog članka.

Članak 57.

Prilikom odlaska u mirovinu upozlenik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje 3 (tri) prosječne plaće njegovog radnog mesta ili prosječne plaće Federacije prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku ako je to za njega povoljnije.

Članak 58.

Poslodavac će upozleniku isplatiti nagradu za radni staž ostvaren u poduzeću, što će se regulirati Pravilnikom o radu poduzeća, a sukladno materijalnim mogućnostima poduzeća.

Članak 59.

Pravo na novčanu pomoć se ostvaruje u sljedećim slučajevima:

- smrti upozlenika, obitelj ostvaruje pravo na naknadu uobičajenih troškova ukopa i novčanu pomoć u visini četiri prosječne plaće u FBiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku,
- smrti člana uže obitelji upozlenika, upozlenik ostvaruje pravo na pomoć najviše do visine neoporezivog iznosa prosječnih plaća u FBiH koji se isplaćuju u svrhu pomoći.

Ukoliko je više članova uže obitelji uposleno u poduzeću, pravo na pomoć ostvaruje jedan od članova, a što će se regulirati pravilnikom o radu poduzeća.

Članom uže obitelji u smislu odredbi ovog članka smatraju se: bračni drug, djeca i roditelji, kao i unučad bez roditelja koje upozlenik izdržava.

Članak 60.

U slučaju teže bolesti, upozlenik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć u visini od dvije prosječne plaće Federacije prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za

statistiku, a sukladno Uredbi o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaće i Naredbi o listi teških bolesti odnosno teških tjelesnih povreda na osnovu kojih se ostvaruje naknada za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti.

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

Članak 61.

Uposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini najmanje 70% plaće uposlenika ili jedne prosječne neto plaće u FBiH u prethodna tri mjeseca prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, zavisno šta je za uposlenika povoljnije.

XI - IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 62.

Za uposlenika koji u svezi s djelatnošću poduzeća patentira izum ili iskaže interes za tehnička i tehnološka unapređenja pripada nagrada, što će se regulirati posebnim ugovorom između uposlenika i poslodavca, a u tom slučaju izum i patent pripadaju poslodavcu.

XII - NAKNADA ŠTETE

Članak 63.

Uposlenik se ne može oslobođiti obveze naknade prouzrokovane štete osim ako je šteta prouzrokovana za vrijeme obavljanja poslova po naredbi i uputama poslodavca ili druge ovlaštene osobe.

Članak 64.

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

XIII - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 65.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću uposlenika
- sporazumom uposlenika i poslodavca
- kada uposlenik navrši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja odnosno navrši 40 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i uposlenik drugačije ne dogovore
- danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka potpune radne sposobnosti
- otkazom poslodavca odnosno uposlenika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- ako uposlenik bude osudjen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju duljem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne.
- ako uposleniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju od tri mjeseca - početkom primjene te mjere
- odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Otkaz ugovora o radu

Članak 66.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uposleniku uz propisani otkazni rok, ako:

- je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
- uposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obveze iz radnog odnosa.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stavka 1. ovog članka ako se, s obzirom na veličinu, kapacitet i ekonomsko stanje poslodavca i mogućnosti uposlenika, ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli uposlenika na druge poslove ili da ga obrazuje odnosno ospasobi za rad na drugim poslovima.

Članak 67.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uposleniku, bez obvezu poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je uposlenik

odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos uposleniku.

U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pismenog upozorenja uposleniku.

Pismeno upozorenje iz stavka 2. ovog članka sadrži opis prijestupa ili povrede radne obveze za koje se uposlenik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaze ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se takav prijestup ponovi.

Pravilnikom o radu će se utvrditi vrste prijestupa ili povreda radnih obveza iz stavka 1. i 2. ovog članka.

Članak 68.

Uposlenik može otkazati ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od uposlenika da nastavi radni odnos.

U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka uposlenik ima sva prava sukladno zakonu, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

Članak 69.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada uposlenika, obvezan je omogućiti uposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Forma i trajanje otkaznog roka

Članak 70.

Otkaz se daje u pisanoj formi.

Poslodavac je obvezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz uposleniku.

Otkaz se dostavlja uposleniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

Članak 71.

Otkazni rok ne može biti kraći od 7 dana u slučaju da uposlenik otkazuje ugovor o radu. U slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu otkazni rok ne može biti kraći od 14 dana, ni dulji od 6 mjeseci, a dužina otkaznog roka je:

- dva tjedna, ako je uposlenik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno do godinu dana;
- mjesec dana ako je uposlenik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno godinu dana;
- dva mjeseca ako je uposlenik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine;
- tri mjeseca ako je uposlenik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina;
- četiri mjeseca ako je uposlenik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina;
- pet mjeseci ako je uposlenik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno petnaest godina;
- šest mjeseci ako je uposlenik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza uposleniku odnosno poslodavcu.

Otkaz sa ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 72.

Ako uposlenik, na zahtjev poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obvezan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit, može poslodavca obvezati da:

1. vrati uposlenika na posao, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi uposlenik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili
2. isplatiti uposleniku:
- naknadu plaće u visini plaće koju bi uposlenik ostvario da je radio;
- naknadu štete za pretrpljenu štetu;

- otpremnину на коју упосленик има право у складној закону, колективном уговору, правилнику о раду или уговору о раду;
- друге накнаде на које упосленик има право у складној закону, колективном уговору, правилнику о раду или уговору о раду.

Упосленик који osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud doneše privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

Članak 73.

Poslodavac uposleniku može istodobno uz otkaz ugovora predložiti zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz sa ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka uposlenik prihvati ponudu, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takve izmjene ugovora.

Otpremnina

Članak 74.

Upozlenik 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 obveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane upozlenika ima pravo na otpremnину zavisno od duljine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka 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 upozleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Iznimno, umjesto otpremnine iz stavka 2. ovog članka poslodavac i upozlenik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnинe iz stavka 2. i 3. ovog članka utvrđuju se pismenim ugovorom između upozlenika i poslodavca, a rok za zaključivanje ugovora i isplatu otpremnинe ne može biti dulji od tri mjeseca.

XIV - SUDJELOVANJE UPOZLENIKA U ODLUČIVANJU

Članak 75.

Upozlenici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu, Zakonom o vijeću upozlenika i ovim ugovorom.

XV - DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 76.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja upozlenika utvrđenih ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim ugovorom.

Aktivnost sindikalnih predstavnika kod poslodavca ne smije biti sprečavana niti ometana ako djeluju u skladno ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim ugovorom.

Članak 77.

Upozlenici imaju pravo organizirati se u sindikat kod poslodavca u skladno ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonu, ovom ugovoru i Statutu sindikata.

Članak 78.

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

Članak 79.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i prava svakog upozlenika da postane ili ne postane članom sindikata.

Članak 80.

Sindikat se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi u skladno ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonu i ovom ugovoru.

Članak 81.

Poslodavac se obavezuje da će o svom trošku sindikatu osigurati sljedeće uvjete:

- kancelarijske prostorije, te prostorije za održavanje sastanaka prema uvjetima i mogućnostima poslodavca,
- uporabu telefona i telefaksa
- umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštiti prava upozlenika,
- obračun i sakupljanje sindikalne članarine, njeno proslijedivanje na račun sindikata, te obustavu sindikalnih i ostalih kredita.

Članak 82.

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

Poslodavac će predstavniku sindikata u poduzeću omogućiti tri sata tjednog plaćenog odsustva za sindikalne aktivnosti.

Poslodavac će predstavniku sindikata na kantonalnoj razini omogućiti četiri sata tjednog plaćenog odsustva za sindikalne aktivnosti.

Poslodavac će predstavniku sindikata na federalnoj razini omogućiti pet sati tjednog plaćenog odsustva za sindikalne aktivnosti.

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

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

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

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

Članak 83.

Sindikat samostalno određuje svoje sindikalne predstavnike.

Sindikat se obavezuje da će pismenim 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.

Sindikalnim predstavnicima za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja dužnosti, poslodavac ne može otkazati ugovor bez prethodne suglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad.

Članak 84.

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

Poslodavac će na zahtjev sindikata, upozleniku koji je izabran na profesionalnu sindikalnu dužnost, omogućiti mirovanje prava i obveza 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 skladno svom ugovoru o radu.

XVI - MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA I NAČELO SOCIJALNOG MIRA

Mirenje

Članak 85.

U slučaju sporova o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni odnosno otkazivanju ovog ugovora, ili drugog sličnog spora vezanog za ovaj ugovor (kolektivni radni spor), ako strane nisu dogovorile drugi način mirnog rješavanja spora, provodi se postupak mirenja u skladu zakonom.

Mirenje iz stavka 1. ovog članka provodi Mirovno vijeće.

Članak 86.

Mirovno vijeće može biti formirano za teritorij Federacije odnosno za područje kantona.

Mirovno vijeće za teritoriju Federacije sastoji se od tri člana i to:

predstavnika poslodavaca, sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu.

Formiranje Mirovnog vijeća za područje kantona, njegov sastav, način rada i druga pitanja koja se odnose na rad tog mirovnog vijeća utvrđuju se propisom kantona.

Arbitraža

Članak 87.

Rješavanje nastalog radnog spora strane u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži.

U Arbitražno vijeće se imenuje po jedan predstavnik sindikata, poslodavaca i inspekcije rada kantona.

Odluka Arbitražnog vijeća se donosi konsenzusom i obvezujuća je za strane u radnom sporu.

Članak 88.

Za vrijeme primjene i trajanja ovog ugovora strane utvrđuju da će se poštovati načela socijalnog mira.

XVII - PRAVO UPOSLENIKA NA ŠTRAJK

Članak 89.

Ukoliko sindikat ocjeni da se ne ostvaruju prava uposlenika utvrđena zakonom i Kolektivnim ugovorom, stupit će u pregovore sa poslodavcem i zahtijevati poduzimanje odgovarajućih mjera.

Sindikat ima pravo organizirati štrajk sukladno zakonu o štrajku i pravilima o štrajku sindikata, ukoliko sporna pitanja ne budu riješena putem pregovora.

Poslovi koji se ne mogu prekidati za vrijeme trajanja štrajka i koje je sindikat dužan objaviti utvrđuju se Pravilima o štrajku Samostalnog sindikata radnika komunalne privrede u FBiH.

Naknada plaća uposlenicima za vrijeme štrajka utvrđuje se sporazumom između poslodavca i sindikata.

XVIII - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 90.

Strane potpisnice ovog ugovora osnovat 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 imenovat će svog predstavnika i zamjenika.

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

Članak 91.

Svaka strana ovog ugovora ovlaštena je predložiti njegove izmjene i dopune.

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

Strana kojoj je podnesen prijedlog izmjena i dopuna ovog ugovora mora se o prijedlogu izjasniti predlagajući u roku od 30 dana od dana prijema prijedloga.

Prijedlog izmjena i dopuna ovog ugovora, koji je odbijen, ne može se ponoviti prije proteka roka od tri mjeseca od dana prijema izjašnjavanja kojim se prijedlog odbija.

Članak 92.

Kolektivnim ugovorima o pravima i obvezama poslodavaca i uposlenika u oblasti komunalne privrede kantona se ne mogu ugovoriti manja prava nego ona utvrđena ovim ugovorom.

Članak 93.

Poduzeće će, sukladno zakonu, pravilniku o radu i odlukama poslodavca utvrditi pojedina materijalna prava uposlenika, koja nisu predvidena ovim ugovorom (preventivna zdravstvena zaštita, rekreacija i odmor uposlenika, osiguranje uposlenika, stipendiranje djece umrlih uposlenika, pomoći umirovljenicima i sindikatu i sl.).

Članak 94.

Za pitanja koja nisu regulirana ovim ugovorom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu i drugih zakona, Općeg kolektivnog ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu.

Članak 95.

Ovaj ugovor zaključuje se na period od četiri godine, a stupa na snagu osmog dana od dana objave u "Službenim novinama Federacije BiH".

Ugovorne strane su suglasne da će se sve odredbe ovog ugovora primjenjivati do usvajanja izmjena ili dopuna ovog ili zaključivanja novog Ugovora.

Članak 96.

Poduzeća iz oblasti komunalne privrede su obvezna uskladiti pravilnike o radu sa odredbama ovog ugovora u roku od tri mjeseca od dana njegovog stupanja na snagu.

Članak 97.

Nadzor nad primjenom ovog ugovora i provedbenih akata vrši nadležna inspekcijska rada.

Članak 98.

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

Broj 380/06

16. kolovoza 2006. godine

Sarajevo

Samostalni sindikat radnika

komunalne privrede u FBiH

Predsjednik

Rifat Mahmutović, v. r.

Broj 195/06

Udruženje poslodavaca

komunalne privrede u FBiH

Predsjednik Upravnog odbora

Selim Babić, v. r.

Na osnovu člana 112. a u skladu sa članom 113. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99, 32/00 i 29/03), Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 54/05), Samostalni sindikat radnika komunalne privrede u FBiH i Udruženje poslodavaca komunalne privrede u FBiH, u daljem tekstu: ugovorne strane zaključile su:

KOLEKTIVNI UGOVOR

O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I
ZAPOSLENIKA U OBLASTI KOMUNALNE PRIVREDE
ZA TERITORIJU FBiH

I - OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) ureduju se prava i obaveze zaposlenika i poslodavaca u oblasti komunalne privrede na teritoriji FBiH o sljedećim pitanjima:

opće odredbe, zasnivanje radnog odnosa, probni rad, pripravnici i volonteri, radno vrijeme, odmor i odsustva, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, zaštita zaposlenika, plaće i naknade plaća, materijalna prava zaposlenika, izumi i tehnička unapređenja, naknada štete, prestanak ugovora o radu, učešće zaposlenika u odlučivanju, djelovanje sindikata, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i načelo socijalnog mira, pravo zaposlenika na štrajk, nadzor i završne odredbe.

Član 2.

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

- snabdijevanje pitkom vodom
- odvodnje 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