

Na osnovu člana 138. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj: 26/16), člana 32. stav (2) Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, broj: 48/16 i 62/16), člana 28. stav (1) Okvirnog kolektivnog ugovora o pravima o obavezama poslodavaca i radnika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, broj: 76/16 i 79/16) i člana 24. Statuta Općine Kakanj („Službene novine Općine Kakanj“, broj: 4/08), Općinsko vijeće i Sindikalna organizacija JP „Vodokom“ d.o.o. Kakanj *d o n o s i* :

KOLEKTIVNI UGOVOR

o pravima i obavezama poslodavca i radnika komunalnog preduzeća J.P. „VODOKOM“
d.o.o. Kakanj

DIO PRVI-OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obaveze ugovornih strana, kao i prava i obaveze radnika i poslodavaca komunalnog preduzeća J.P. „VODOKOM“ d.o.o. Kakanj, a koja se odnose na: zaključivanje ugovora o radu, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje uz rad, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i odsustva, zaštita radnika, plaće i naknade plaća, izumi i tehnička unapređenja radnika, naknada štete, prestanak ugovora o radu, učešće radnika u odlučivanju, reprezentativnost sindikata kao i druga pitanja bitna za ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa.

Član 2.

Ovaj ugovor se primjenjuje na teritoriji Općine Kakanj i isti je obavezujući za JP „VODOKOM“ d.o.o. Kakanj, a čiji je osnivač Općinsko vijeće Kakanj. Odredbe ovog ugovora primjenjuju se neposredno ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u pravilniku o radu ili ugovoru o radu.

Član 3.

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

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu, Općim kolektivnim ugovorom, Okvirnim kolektivnim ugovorom, pojedinačnim kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim u slučaju člana 8. Općeg kolektivnog ugovora.

Član 4.

Poslodavac u smislu ovog ugovora je pravno lice koje radniku daje posao na osnovu ugovora o radu iz oblasti komunalne privrede u djelatnostima utvrđenim Zakonom o komunalnim djelatnostima Zeničko-dobojskog kantona („Službene novine Zeničko-dobojskog kantona” broj: 17/08).

Pravilnik o radu i ugovor o radu moraju biti u skladu s ovim ugovorom.

DIO DRUGI-ZAKLJUČIVANJE UGOVORA ORADU I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 5.

Ugovor o radu se može zaključiti sa licem koje ispunjava opće i posebne uslove utvrđene Zakonom o radu, ovim ugovorom i pravilnikom o radu.

Ugovor o radu se zaključuje u pisanoj formi i mora sadržavati odredbe utvrđene Zakonom o radu, ovim ugovorom i pravilnikom o radu.

Član 6.

Lice koje je zaključilo ugovor o radu na način i pod uslovima utvrđenim zakonom, ovim ugovorom i pravilnikom o radu, danom stupanja na rad zasniva radni odnos i stiče svojstvo radnika.

Član 7.

Poslodavac donosi odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa na određeno ili neodređeno vrijeme.

Član 8.

Ugovor o radu na određeno vrijeme, odnosno više ugovora o radu na određeno vrijeme može se zaključiti na period do tri godine.

Prekidom ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se vremenski period do 60 dana između dva ugovora o radu kod istog poslodavca.

DIO TREĆI-OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJEI STRUČNO USAVRŠAVANJE

Član 9.

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

Član 10.

Poslodavac može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i stručnousavršavanje za rad.

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

Pravilnikom o radu se ureduju uslovi i način obrazovanja,osposobljavanja i stručnog usavršavanja za rad.

DIO ČETVRTI - RADNO VRIJEME

Član 11.

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

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

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

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

Poslodavac će pravilnikom o radu ili odlukom kada se radi o vanrednim okolnostima, odrediti poslove za koje se može uvesti vrijeme pripravnosti.

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 12.

Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično. Raspored radnog vremena se utvrđuje pravilnikom o radu.

Član 13.

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

Član 14.

Poslodavac će pravilnikom o radu utvrditi sedmični raspored radnog vremena, početak i završetak radnog vremena, kao i rad u smjenama.

DIO PETI - ODMORI I ODSUSTVA

Član 15.

Radnik koji radi sa punim radnim vremenom, odnosno duže od 6 sati dnevno ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od 30 minuta, koje ne može biti na početku i kraju radnog vremena.

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

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

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno. Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako zbog prirode posla mora raditi taj dan, osigurava mu se drugi dan odmor prema dogovoru poslodavca i radnika.

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

Član 16.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od 20, a najduže 30 radnih dana, s tim što se kod utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora privremena spriječenost za rad, praznici, subote, nedjelje i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se

radniku priznaje u staž osiguranja u skladu sa zakonom, neće uračunavati u dane godišnjeg odmora.

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

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

Član 17.

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

- a) Po osnovu dužine radnog staža
 - od navršene 1 do 5 godina staža 1 dan
 - od navršenih 5-10 godina staža 2 dana
 - od navršenih 10 – 15 godina staža 3 dana
 - od navršenih 15-20 godina staža 4 dana
 - od navršenih 20 – 25 godina staža 6 dana
 - od navršenih 25 - 30 godina staža 8 dana
 - preko 30 godina staža 10 dana

- b) Po osnovu uslova rada
 - radnicima sa skraćenim radnim vremenom i radnicima koji rade u smjenama-2 dana

- c) Po osnovu socijalno-zdravstvenog stanja
 - radnicima invalidima rada-ratnim vojnim invalidima-2 dana
 - radniku - majci koja ima dijete/djecu do 7 godina života i samohranom roditelju kod kojeg živi maloljetno dijete/djeca-2 dana.

Član 18.

Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa posla do sedam radnih dana u kalendarskoj godini u slučaju:

- a) sklapanja braka radnika-ce5 dana
- b) sklapanja braka djeteta.....3 dana
- c) smrti roditelja, braće i sestara radnika5 dana
- d) smrti roditelja, braće i sestara bračnog drugaradnika3 dana
- e) rođenja djeteta5 dana
- f) smrti bračnog/vanbračnog druga ili djeteta..... 7 dana
- g) u slučaju smrti unuka, djedova i baka.....3 dana
- h) traženja članova porodice nestalih u ratu..... 5 dana
- i) teže bolesti člana uže porodice7 dana
- j) u slučaju selidbe2 dana
- k) za slučaj stručnog usavršavanja..... 5 dana
- l) elementarnih nepogoda (požar, potres, poplava,snježne lavine klizišta i si.) , 5 dana
- m) upražnjavanja vjerskih, kulturnih, tradicijskih i ličnih.potreba..... 2 dana
- n) za svako dobrovoljno davanje krvi2 dana

U slučajevima iz stava 1. tačke c), d), f), g), m) i n) radniku se ne može uskratiti korištenje plaćenog odsustva ako je u toku godine koristio plaćeno odsustvo u trajanju od 7 (sedam) dana.

Član 19.

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

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

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

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

DIO ŠESTI- ZAŠTITA RADNIKA

Član 20.

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

DIO SEDMI-PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Plaća

Član 21.

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

Član 22.

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 28. i 29. ovog ugovora.

Osnovna plaća

Član 23.

Osnovnu plaću čini umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta, neto satnice i fonda sati u mjesecu.

Elementi za utvrđivanje koeficijenta složenosti radnog mjesta su:

- stručna sprema,
- složenost posla,
- odgovornost i

- drugi elementi utvrđeni pravilnikom o radu.

Član 24.

Poslodavac je obavezan da za radna mjesta sa istim koeficijentom složenosti i istim radnim učinkom isplaćuje istu plaću.

Član 25.

Najniža neto plaća se utvrđuje tako što se najniža neto satnica množi sa brojem radnih sati za mjesec u kojem se isplaćuje plaća.

Poslodavac ne može radniku isplatiti plaću u manjem iznosu od iznosa utvrđenog u stavu 1. ovog člana za ostvareni puni fond sati.

Član 26.

Najnižu neto satnicu utvrđuje Ekonomsko socijalno vijeće u skladu sa odredbama Općeg kolektivnog ugovoraza teritoriju Federacije BiH.

III. Radni učinak

Član 27.

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

Kriteriji za utvrđivanje radnog učinka su:

1. kvalitet izvršenih poslova,
2. obim obavljenog posla,
3. rok izvršenja poslova,
4. odnos 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.

IV. Uvećanje plaće

Član 28.

(1) Radnik ima pravo na uvećanu plaću za:

- a) otežane uslove rada, od 5-10%, za vrijeme kada radnik obavlja poslove pri kojima je izložen štetnom uticaju, fizičkom naporu i opasnostima od povređivanja
- b) noćni rad najmanje 25 % od neto satnice,
- c) prekovremeni rad najmanje 25 % od neto satnice ,
- d) rad u dane državnog praznika najmanje 40 % od neto satnice,

e) rad na dane sedmičnog odmora najmanje 15% od neto satnice.

(2) Satnica iz prethodnog stava ovog člana je satnica radnika iz ugovora o radu prije oporezivanja, a ne sadrži doprinose iz plaće.

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

Član 29.

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

V. Naknada plaće

Član 30.

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

- godišnjeg odmora,
- plaćenog odsustva,
- privremene nesposobnosti za rad,
- 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
- drugim slučajevima, što će se urediti pravilnikom o radu u skladu sa zakonom o radu i ovim ugovorom.

Član 31.

Poslodavac može nagraditi i stimulisati radnike povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika.

VI. Rokovi i razdoblje isplata

Član 32.

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

Član 33.

Poslodavac je dužan radniku prilikom svake isplate plaće uručiti pisani obračun plaće sa svim elementima obračuna kao i prikaz svih odbitaka kao što su: porezi, doprinosi, različite vrste kredita, članarina i slično. Pojedinačne plaće radnika nisu javne.

DIO OSMI-MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Član 34.

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

Član 35.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini 50% od prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH u posljednja tri mjeseca prije isplate, prema posljednim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 36.

Radnik ima pravo na naknadu troškova za prevoz na posao i sa posla, a način isplate i visina naknade će biti regulisani pravilnikom o radu.

Član 37.

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

Član 38.

Prilikom odlaska u penziju/mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri njegove prosječne plaće u posljednja tri mjeseca njegovog rada ili tri prosječne plaće u Federaciji BiH i prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku ako je to za radnika povoljnije.

Član 39.

U slučaju smrti radnika ili u slučaju smrti člana uže porodice radnik, porodica radnika ili radnik, ostvaruju pravo na novčanu pomoć u visini stvarnih troškova sahrane, a najviše do iznosa tri prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH za prethodna tri mjeseca, prije donošenja rješenja o isplati naknade prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

Ukoliko je kod istog poslodavca zaposleno više članova uže porodice, novčana pomoć iz stava 1. ovog člana će se isplatiti samo jednom zaposlenom članu porodice.

Član 40.

U slučaju teže bolesti radnika ili člana uže porodice radnika, radnik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć u visini tri prosječne plaće u Federaciji BiH, prema zadnjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, a u skladu sa Naredbom 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 osnovu dijagnoze izdate od strane ovlaštene zdravstvene ustanove.

Način pojedinačne isplate regulisat će se pravilnikom o radu.

Član 41.

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

DIO DEVETI- IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Član 42.

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

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

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

Ako poslodavac primjeni tehničko unapređenje odnosno tehničko rješenje ostvareno racionalizacijom, odnosno novatorskim rješenjem obavezan je radniku isplatiti naknadu koja se utvrđuje pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

DIO DESETI-NAKNADA ŠTETE

Član 43.

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Član 44.

Poslodavac ne može, bez izvršne sudske odluke ili bez saglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Saglasnost radnika iz stava 1. ovog člana ne može se dati prije nastanka potraživanja.

DIO JEDANAESTI-PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 45.

Ugovor o radu prestaje u slučajevima utvrđenim članom 94. Zakona o radu.

Član 46.

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

U slučaju učinjenih lakših prijestupa i lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

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

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

Član 47.

Otkaz, ugovora o radu se daje u pisanoj formi.

Poslodavac i radnik su obavezni u pisanoj formi obrazložiti otkaz ugovora o radu.

Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu kojem radnik otkazuje ugovor o radu uz obavezno osiguranje dokaza da je otkaz dostavljen.

Član 48.

Otkazni rok ne može biti kraći od 7 (sedam) dana ni duži od mjesec dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, a u slučaju da Poslodavac otkazuje ugovor o radu otkazni rok ne može biti kraći od 14 (četnaest) dana, ni duži od tri mjeseca.

Poslodavac pravilnikom o radu utvrđuje trajanje otkaznog roka zavisno od dužine radnog odnosa radnika kod poslodavca.

Član 49.

Radnik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu

od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana utvrđuje se pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, s tim da se ne može utvrditi u manjem iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, a najviše do šest prosječnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

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

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stava (1) i (2) ovog člana, utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca, a rok za zaključivanje ugovora o radu ne može biti duži od tri mjeseca.

DIO DVANAESTI-UČESTVOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Član 50.

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.

DIO TRINAESTI-DJELOVANJE I RAD SINDIKATA

Član 51.

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

DIO ČETRINAESTI-REPREZENTATIVNOST SINDIKATA

Član 52.

Pravo na zastupanje svih članova pred poslodavcem, organima vlast i, udruženjima poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim licima, pravo na; kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora, učestvovanje u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti, udruženja poslodavaca i sindikata, kao i druga prava u skladu sa zakonom, imaju samo reprezentativni sindikati.

Član 53.

Samostalni sindikat radnika komunalne privrede Zeničko-dobojskog kantona obezbjedit će vlastitu reprezentativnost u skladu sa Zakonom o radu i Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH.

DIO PETNAESTI- KOLEKTIVNI UGOVORI

Član 54.

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

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

Član 55.

Svaka strana kolektivnog ugovora ima pravo predložiti njegove izmjene i dopune.

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

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

- ne prihvati, u roku od 15 dana, prijedlog za pregovore o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora;

- ne odgovori u roku od 15 dana na pisani zahtjev druge strane za otpočinjanje pregovora;

- kad prihvati pregovore, ako se u roku od tri mjeseca, ne postigne dogovor o izmjenama i dopunama

kolektivnog ugovora.

Raskid kolektivnog ugovora vrši se prema proceduri otkaza ugovora predviđenim članom 55. i 56. ovog ugovora.

Član 56.

Svaka ugovorna strana može otkazati ugovor.

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

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

Član 57.

Ugovorne strane mogu sporazumno raskinuti ovaj ugovor u bilo koje vrijeme.

Sporazumom iz stava 1. ovog člana regulišu se pitanja: važenje i primjena kolektivnog ugovora, rokovi za otpočinjanje i trajanje pregovora za potpisivanje novog ugovora.

DIO ŠESNAESTI- MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Kolektivni radni spor

Član 58.

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

II. Arbitraža-kolektivni radni spor

Član 59.

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

Član 60.

Arbitražu sprovodi Arbitražno vijeće.

Sporazumom o sprovođenju arbitraže, strane u sporu obavezno određuju broj članova arbitražnog vijeća od kojih svaka strana imenuje jednak broj predstavnika strana u sporu i jednog zajedničkog predstavnika, te rok za završetak arbitraže kao i druga pitanja vezana za rješavanje konkretnog radnog spora.

Član 61.

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

Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

DIO SEDAMNAEST-ŠTRAJK

Član 62.

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

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

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

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

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

Član 63.

Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organizovanja i učestvovanja u štrajku ako je štrajk organizovan u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata i ovim ugovorom.

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

Ako se radnik ponaša suprotno članu 156. stav 2. Zakona o radu ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz u skladu sa zakonom.

DIO OSAMNAESTI-PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 64.

Ugovorne strane će u roku od 30 dana od dana zaključivanja ovog ugovora, imenovati zajedničku komisiju od šest članova koja će tumačiti odredbe i pratiti primjenu ovog ugovora.

Strane potpisnice ovog ugovora će u komisiju iz stava

1. ovog člana imenovati po tri predstavnika.

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

Član 65.

Na pitanja koja nisu regulisana ovim ugovorom primjenjivat će se odredbe Zakona u radu. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH, Okvirnog kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika iz oblasti komunalne privrede za teritoriju F BiH, pravilnika o radu i ugovora o radu.

Član 66.

Ovaj ugovor zaključuje se na 12 (dvanaest) mjeseci. Ukoliko se ovaj ugovor ne produži, nakon isteka roka iz stava 1. ovog člana, isti se može primjenjivati najduže šest mjeseci nakon isteka roka na koji je zaključen.

Član 67.

Ovaj ugovor stupa na snagu danom objavljivanja u "Službenim novinama Općine Kakanj".

Član 68.

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

Član 69.

Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu u roku od dva mjeseca od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

Član 70.

Ovaj ugovor je sačinjen u šest (6) primjeraka od kojih svaka strana zadržava po tri (3) primjerka.

Za Sindikalnu organizaciju
Kakanj
J.P. "VODOKOM" d.o.o. Kakanj

Općinsko Vijeće