

Godina VII - Broj 53, Nedjelja, 24 decembra/prosinca 2000.godine

Na osnovu čl. 111. i 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99 i 32/2000), člana 1. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 19/2000), Samostalni sindikat radnika hemije i nemetala Federacije Bosne i Hercegovine i Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, zaključuju

## KOLEKTIVNI UGOVOR

### O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I ZAPOSLENIKA U DJELATNOSTIMA HEMIJE I NEMETALA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

#### 1. OPĆE ODREDBE

##### Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ugovor) u skladu sa Zakonom o radu i Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH (u daljem tekstu: Opći kolektivni ugovor) i drugim zakonskim propisima uređuju se prava i obaveze iz rada i po osnovu rada zaposlenika u djelatnostima hemije i nemetala, kao i prava i obaveze ugovornih strana, uslovi za rad sindikata, te način mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova.

##### Član 2.

Ugovorne strane saglasne su da se ovaj ugovor primjenjuje u svim privrednim društvima sa državnim odnosno većinskim državnim kapitalom u djelatnostima hemije i nemetala, na teritoriji Federacije BiH.

##### Član 3.

Zaposlenik u smislu ovog ugovora je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu.

Član 4.

Za sva pitanja koja nisu uređena ovim ugovorom primjenjuje se zakon.

Član 5.

Pravilnicima o radu koje prema Zakonu o radu donosi poslodavac, kao ni ugovorima o radu za pitanja koja su regulisana ovim ugovorom ne može se utvrditi manji nivo prava i obaveza za zaposlenika od nivoa utvrđenog ovim ugovorom.

## 2. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 6.

Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika u skladu sa Zakonom o radu.

Član 7.

Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno ili određeno vrijeme u skladu sa Zakonom o radu.

Član 8.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku uvid u akte kojim se uređuju prava i obaveze iz radnog odnosa.

Član 9.

Ugovor o radu, pored podataka utvrđenih Zakonom o radu, mora da sadrži i podatke o:

stručnoj spremi;

posebnim specijalističkim znanjima;

radnom iskustvu;

posebnim uslovima rada za određena radna mjesta (otežani, opasni);

obezbjeđenju sredstava i mjerama zaštite na radu;

postupku zaštite prava zaposlenika iz radnog odnosa;

probnom radu i stručnom ispitu za određena radna mjesta;

drugim uslovima utvrđenim pravilnikom o radu i drugim aktima.

Kao posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa ne mogu se odrediti starost i pol. osim u slučajevima kada je to posebnim propisima utvrđeno.

### 3. PROBNI RAD

#### Član 10.

Ako je pravilnikom o radu i ugovorom o radu za određene poslove predviđen probni rad kao uslov za zasnivanje ranog odnosa, poslodavac je dužan odrediti stručno lice ili tijelo koje će pratiti i ocijeniti rad zaposlenika.

#### Član 11.

Probni rad može trajati najduže:

šest mjeseci za zaposlenike sa VI i VII stepenom stručne spreme;

tri mjeseca za zaposlenike sa III, IV i V stepenom stručne spreme;

jedan mjesec za ostale zaposlenike.

#### Član 12.

Po završetku probnog rada stručno lice ili tijelo iz člana 10. dužno je zaposleniku i poslodavcu saopćiti ocjenu o stručnim sposobnostima, kao i radnoj disciplini zaposlenika.

Ukoliko do isteka roka probnog rada, a najduže sedam dana po isteku toga roka stručno lice ili tijelo ne saopćiti svoju ocjenu, smatra se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

#### Član 13.

Probni rad se može produžiti za vrijeme opravdane odsutnosti zaposlenika s posla (bolest, povreda na radu bez krivnje zaposlenika i sl.).

### 4. PRIJEM PRIPRAVNIKA

#### Član 14.

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže na godinu dana, zavisno od stepena stručne spreme pripravnika.

#### Član 15.

Pripravnički staž može se utvrditi u trajanju do godinu dana i to:

šest mjeseci za pripravnike sa III, IV i V stepenom stručne spreme;

devet mjeseci za pripravnike sa VI stepenom stručne spreme;

godinu dana za pripravnike sa VII stepenom stručne spreme.

#### Član 16.

Osposobljavanje pripravnika i polaganje stručnog ispita vrši se po programu koji utvrđuje poslodavac u skladu sa pravilnikom o radu.

#### Član 17.

Po završetku pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom ili licem koje odredi poslodavac.

#### Član 18.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom koji položi stručni ispit.

#### Član 19.

Trajanje pripravničkog staža produžava se za vrijeme opravdane odsutnosti sa rada (bolest, služenje vojnog roka, i sl.).

## 5. VOLONTERSKI RAD

### Član 20.

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

Ugovor o volonterskom radu zaključuju se u pismenoj formi, i može trajati najduže godinu dana.

## 6. RADNO VRIJEME

### Član 21.

Puno radno vrijeme zaposlenika traje 40 sati sedmično.

### Član 22.

Za zaposlenike u dijelovima procesa rada za koje nije organizovan rad u smjenama radna sedmica traje pet radnih dana.

Poslodavac će svojom odlukom uz konsultacije sa Sindikatom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu i raspored radnog vremena.

### Član 23.

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

prva smjena traje od 07,00 - 15,00 sati;

druga smjena traje od 15,00 - 23,00 sata;

treća smjena traje od 23,00 - 07,00 sati narednog dana.

#### Član 24.

Pravilnikom o radu utvrdit će se poslovi na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih uticaja, kao i trajanje radnog vremena na navedenim poslovima, u skladu sa Zakonom o radu i Zakonom o zaštiti na radu.

#### Član 25.

Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 minuta.

Vrijeme korištenja odmora iz stava 1. ovog člana utvrdit će se pravilnikom o radu.

### 7. ODMORI I ODSUSTVA

#### Član 26.

Zaposlenik u toku kalendarske godine ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

## Član 27.

Zaposlenik koji radi na izuzetno teškim poslovima na kojima se, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi od štetnih uticaja ima pravo na godišnji odmor u trajanju do 45 radnih dana, što će se bliže urediti pravilnikom o radu.

## Član 28.

Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Ako zaposlenik nije stekao pravo u smislu stava 1. ovog člana ima pravo na najmanje dva dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

## Član 29.

Ako je rad organizovan u pet radnih dana u sedmici, pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora subota se ne uračunava kao radni dan.

## Član 30.

Godišnji odmor duži od 18 radnih dana uvećava se u skladu sa sljedećim kriterijima i mjerilima:

1. Na osnovu dužine radnog staža:

do 5 godina 2 dana

od 5 do 10 godina 3 dana



od 10 do 15 godina 4 dana

od 15 do 20 godina 6 dana

od 20 do 25 godina 8 dana

od 25 do 40 godina 10 dana.

2. Na osnovu uslova rada:

za rad u smjenama 2 dana

za otežane uslove rada (rad u neuslovnim prostorijama i sl.) 2 dana.

3. Na osnovu složenosti poslova:

za najslabije poslove VI i VII stepen stručne spreml 3 dana

za slabije poslove III, IV i stepen stručne spreml 2 dana

za ostale poslove 1 dan.

4. Na osnovu socijalnih i zdravstvenih uslova:

- roditeljima ili starateljima hendikepiranog djeteta 1 dan

- invalidima rada ili rata 2 dana.

### Član 31.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac u skladu sa potrebama procesa rada i mogućnostima kvalitetnog odmora.

Zaposleniku se 30 dana prije korištenja godišnjeg odmora uručuje rješenje o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

### Član 32.

Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije korištenja tog dana odmora.

### Član 33.

Zaposlenik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo), do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slučaju:

zaključenja braka            5 radnih dana

rođenja djeteta 5 radnih dana

zaključenja braka djeteta 2 radna dana

smrti člana uže porodice 5 radnih dana

smrti člana šire porodice 2 radna dana

teške bolesti člana uže porodice 5 radnih dana

selidbe 2 radna dana

dobrovoljnog davanja krvi 2 radna dana

polaganje ispita 3 radna dana

otklanjanja posljedica oštećenja objekata za stanovanje od elementarnih nepogoda 3 radna dana;

učestvovanja na kulturnim i sportskim manifestacijama 3 radna dana;

Izuzetno u slučaju smrti člana uže porodice, zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo iako je u kalendarskoj godini već iskoristio sedam radnih dana plaćenog odsustva.

Pravilnikom o radu mogu se utvrditi i drugi slučajevi plaćenog odsustva.

#### Član 34.

Za vrijeme stručnog ili općeg obrazovanja i osposobljavanja zaposlenika (škole, seminari, kursevi) zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju koje će se utvrditi pravilnikom o radu.

#### Član 35.

Poslodavac može zaposleniku odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u slučaju:

angažovanja u okviru međunarodne naučno-tehničke, kulturne, prosvjetne, zdravstvene, socijalne i druge saradnje;

obrazovanja i stručnog usavršavanja u zemlji i inostranstvu koje traje najduže jednu godinu;

učestvovanja u društvenim, kulturnim, sportskim i drugim, javnim manifestacijama u zemlji i inostranstvu;

učestvovanja u radu međunarodnih organizacija i agencija;

njege teško oboljelog člana uže porodice.

Pravilnikom o radu mogu se utvrditi i drugi slučajevi neplaćenog odsustva.

Za vrijeme neplaćenog odsustva zaposleniku miruju prava iz radnog odnosa.

## 8. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

### Član 36.

U slučaju povrede na radu i profesionalne bolesti poslodavac je dužan obezbijediti besplatnu zdravstvenu zaštitu, odnosno platiti troškove liječenja zaposlenika.

Poslodavac je dužan periodično organizovati besplatne sistematske liječničke preglede za sve zaposlenike koji rade u otežanim uslovima rada (rad pod zemljom, rad u neuslovnim prostorijama, kao i rad na visini).

Zaposlenik je dužan brinuti se o vlastitom zdravlju i sigurnosti, kao i o zdravlju i sigurnosti drugih zaposlenika.

Poslodavac je dužan donijeti pravilnik o zaštiti na radu u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu.

#### Član 37.

Maloljetnik ne može raditi na teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, niti na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom uticati na njegov život i zdravlje, moral i razvoj s obzirom na njegove psihofizičke osobine.

Inspektor rada kantona zabranit će rad maloljetnika na poslovima u smislu stava 1. ovog člana.

#### Član 38.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinom trudnoći, osim ako zaposlena žena zahtijeva određena prava predviđena zakonom i drugim propisom radi zaštite trudnoće.

#### Član 39.

Po isteku prava na plaćeno porođajno odsustvo utvrđeno Zakonom o radu jedan od roditelja može odsustvovati sa rada do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.

Za vrijeme odsustva sa rada u smislu stava 1. ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa miruju.

#### Član 40.

Zaposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

U slučajevima i za vrijeme iz stava 1. ovog člana poslodavac ne može zaposleniku otkazati ugovor o radu koji je zaključen u skladu sa Zakonom o radu i na određeno vrijeme.

## 9. PLAĆE I NAKNADE

### Član 41.

Podaci o plaćama po odredbama kolektivnih i tarifnih ugovora su javni.

Podaci o pojedinačnim isplatama su tajni.

Plaće se obavezno obračunavaju u bruto iznosu.

Bez saglasnosti zaposlenika, poslodavac ne može uvesti nijedan doprinos, po bilo čijem nalogu, izuzev onih koji su utvrđeni Zakonom o porezima i doprinosima na plaću.

Zaposleniku se isplaćuje iznos plaće po odbitku obaveznih doprinosa, ali mu se u obračunu daju podaci o svim odbicima, računajući i one na koje je on dao saglasnost (sindikalna članarina, kredit, kasa uzajamne pomoći i sl.).

### Član 42.

Najniža plaća zaposlenika iznosi 60% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Najniža plaća je osnovica za obračun osnovne plaće zaposlenika.

Najniža plaća se obavezno usklađuje sa rastom indeksa troškova života kad njegova vrijednost poraste tromjesečno najmanje 5%.

### Član 43.

Svi poslovi, prema kriteriju stepena stručne spreme, razvrstavaju se u osam grupa, a odnos između najnižeg i najvišeg koeficijenta složenosti poslova utvrđuje se u omjeru 1:4.

poslovi (rukovodni) za koje se traži VII stepen stručne spreme koeficijent 4

poslovi za koje se traži VII st.str.spr. 3,5

poslovi za koje se traži VI st.str.spr. 3

poslovi za koje se traži V st.str.spr. 2,7

poslovi za koje se traži IV st.str.spr. 2,5

poslovi za koje se traži III st.str.spr. 2

poslovi za koje se traži II st.str.spr. 1,5

ostali poslovi 1.

Član 44.

Zaposleniku se uvećava osnovna plaća po osnovu slijedećih otežanih uslova rada (buka, vlaga, prašina, mračne prostorije, rad pri obojenoj svjetlosti, teški fizički napori, rad pri agresivnim materijama, rad pri velikoj toploti i dr.) i za rad gdje je zakonom propisana primjena sredstava zaštitne na radu:

za rad u navedenim uslovima duži od 50% radnog vremena (prosječno u mjesecu) 1%

za rad u trajanju od 25-50% radnog vremena 0,7%

za rad u trajanju ispod 25% radnog vremena 0,5%

#### Član 45.

Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju i to:

prilikom odlaska u invalidsku penziju u iznosu od najmanje 4 prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku;

prilikom odlaska u starosnu penziju u iznosu od najmanje 3 prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

#### Član 46.

Zaposlenik koji radi na neodređeno vrijeme ima pravo na otpremninu u slučaju kad mu 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 zaposlenika zavisno od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa istim poslodavcem, s tim da se otpremnina ne može utvrditi u iznosu manjem od 1/2 mjesečne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

#### Član 47.

Zaposlenik ima pravo na ishranu u toku rada.

Ukoliko ishrana nije obezbijeđena kod poslodavca, zaposleniku se obezbjeđuje mjesečna naknada u iznosu od najmanje 25% prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku ili se zaposleniku u tom iznosu obezbjeđuje davanje u naturi.



#### Član 48.

Zaposleniku pripada pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja-dnevnica.

Dnevnica za službeno putovanje u zemlji iznosi 10% od prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Putni troškovi, kao i troškovi noćenja obračunavaju se i isplaćuju prema plaćenom hotelskom računu, osim hotela "de luxe" kategorije.

Dnevnica za službeni put u inostranstvo isplaćuje se na način propisan za organe uprave.

Dnevnica za službeni put iz st. 2. i 3. ovog člana umanjuje se najviše za 30% ako je obezbijedena samo besplatna hrana.

Naknada za topli obrok i dnevnica međusobno se isključuju.

#### Član 49.

Naknada za rad na terenu - terenski dodatak utvrđuje se u jednakom iznosu za sve zaposlenike zavisno od mjesta boravka na terenu (smještaj, ishrana i dr.), s tim da ne može biti manja od 75% utvrđenog iznosa dnevnice.

Pod radom na terenu iz stava 1. ovog člana podrazumijevaju se poslovi koji se po svojoj prirodi izvode na terenu, van mjesta zaposlenja i u trajanju dužem od 30 dana neprekidno.

Naknada za topli obrok i dnevnica međusobno se isključuju.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Član 50.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u skladu s pravilnikom o radu odnosno ugovorom o radu.

Član 51.

Poslodavac je dužan u slučaju stečaja ili likvidacije privrednog društva izvršiti obaveze prema zaposleniku nastale do dana kada je raspisan stečaj ili likvidacija, u skladu sa zakonom.

Član 52.

Zaposleniku pripada regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od najmanje 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Vrijeme i način isplate regresa utvrđuje se pravilnikom o radu.

## 10. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 53.

Zaposlenik i poslodavac mogu otkazati ugovor o radu pod uslovima utvrđenim zakonom, ovim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposlenik i poslodavac imaju pravo i obavezu na otkazni rok utvrđen u ugovoru o radu.

Otkazni rok ne može biti kraći od 14 dana, niti duži od šest mjeseci.

Poslodavac je dužan zaposleniku omogućiti plaćeno odsustvo sa rada u trajanju dva sata dnevno ili jedan dan u radnoj sedmici, radi traženja novog posla u vrijeme trajanja otkaznog roka.

Član 54.

Zaposlenik i poslodavac mogu se dogovoriti da zaposleniku prestane radni odnos bez otkaznog roka.

Član 55.

Zaposlenik ima pravo na zaštitu pred nadležnim sudom, ukoliko smatra da su prilikom otkaza ugovora o radu povrijeđena njegova prava.

Sindikata je dužan da stane u zaštitu zaposlenika koji je njegov član, ukoliko smatra da su povrijeđena prava zaposlenika od strane poslodavca.

## 11. DJELOVANJE SINDIKATA

Član 56.

Radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih prava i interesa, zaposlenici imaju pravo organizovati sindikalnu organizaciju ili drugi oblik sindikalnog organizovanja kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad i sindikalno organizovanje zaposlenika.

Sindikata se obavezuje da će svoje aktivnosti provoditi, a poslodavac iste respektovati u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama, zakonom, ovim ugovorom i statutom sindikata.

Član 57.

Poslodavac se obavezuje da će prema svojim mogućnostima uvažavati potrebe sindikata u vezi sa:

prostorom za rad za održavanje sastanaka sindikalne organizacije i njenih organa;

korištenjem telefona, telefaksa, aparata za umnožavanje, kao i drugih tehničkih sredstava nužnih za provođenje sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava zaposlenika;

obračunom i doznačavanjem sindikalne članarine;

naknadom plaće sindikalnom povjereniku za vrijeme provedeno u obavljanju sindikalnih aktivnosti.

#### Član 58.

Sindikalni povjerenik obavlja svoje aktivnosti u radnom vremenu i prima naknadu plaće u skladu sa ovim ugovorom i ugovorom o radu.

#### Član 59.

Poslodavac će obezbijediti naknadu plaće sindikalnom povjereniku za vrijeme najviše do sedam radnih dana u kalendarskoj godini provedenih na obrazovanju i osposobljavanju za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

#### Član 60.

Poslodavac se obavezuje da će osigurati provođenje svih prava iz područja sindikalnog organizovanja zaposlenika utvrđenih ratifikovanim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim ugovorom.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika od poslodavca ne smije biti spriječavana niti ometana ako djeluje u skladu s ratifikovanim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim ugovorom.

## Član 61.

Poslodavac je dužan omogućiti odsustvo sa rada sindikalnom povjereniku i drugom sindikalnom predstavniku zbog obavljanja sindikalnih aktivnosti i zbog prisustva sindikalnim sastancima, kongresima, konferencijama, seminarima, sindikalnim skolkolama i drugim oblicima osposobljavanja u zemlji i inostranstvu.

Odsustvo predstavnika sindikata iz stava 1. ovog člana odobriće se na osnovu zvaničnog pismenog poziva organa sindikata čiji je član.

## Član 62.

Poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji deluju u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika zabranjuje se:

1. miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje sindikatom;
2. zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontrolisanja takvog sindikata.

Sindikatu koji djeluje u sopstveno ime ili putem bilo kojeg lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje udruženjem poslodavaca.

## Član 63.

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

Poslodavac će na zahtjev sindikata zaposleniku koji je izabran na profesionalnu sindikalnu dužnost omogućiti mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa za vrijeme dok obavlja tu profesionalnu dužnost.

## 12. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

### Član 64.

U cilju rješavanja sporova nastalih između ugovornih strana koji se ne mogu riješiti međusobnim dogovorima, osniva se mirovno vijeće.

### Član 65.

Svaka ugovorna strana imenuje po dva člana, a petog člana, koji je ujedno i predsjednik vijeća imenuju sporazumno iz reda istaknutih naučnih i stručnih djelatnika i uglednih građana, koji nisu zaposleni ni kod jedne ugovorne strane.

Postupak za rješavanje spora počinje uz ispunjenje uslova iz stava 1. ovog člana, na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

### Član 66.

Svaki sporazum koji ugovorne strane postignu, mora biti u pismenoj formi i potpisan od strane ovlaštenih potpisnika ugovornih strana.

### Član 67.

U slučaju da se ugovorne strane ni putem mirovnog vijeća ne sporazumiju o pitanjima iz ovog ugovora ili o pitanjima izmjena i dopuna istog, rješavanje spora se povjerava arbitražnom vijeću, kao samostalnom organu za rješavanje sporova.

### Član 68.

Arbitražno vijeće se formira na prijedlog ugovornih strana.

Svaka ugovorna strana imenuje isti broj arbitara, koji imaju zamjenike, a predsjednika i zamjenika predsjednika imenuju sporazumno, iz reda istaknutih naučnih i stručnih djelatnika i uglednih građana, koji nisu zaposleni ni kod jedne ugovorne strane.

Član 69.

Odluka arbitraže je konačna.

Član 70.

Postupak i rad arbitražnog vijeća regulirat će se posebnim aktom, koji će donijeti ugovorne strane.

13. STRAJK

Član 71.

Ukoliko sindikat ocijeni da se ne ostvaruju prava zaposlenika utvrđena zakonom i ovim ugovorom, iskoristiće svoje pravo i nakon neuspjelih pregovora sa poslodavcem organizovati i voditi strajk.

Strajk se najavljuje poslodavcu u pismenoj formi, najkasnije deset dana prije početka strajka.

Sindikata će voditi strajk prema odredbama Zakona o radu, Zakona o strajku, Pravilima sindikata o organiziranju i vođenju strajka i odredbama ovog ugovora.

Član 72.

U privrednim društvmima, u kojima se zbog tehnološke specifičnosti ne može potpuno obustaviti rad poslodavac zajedno sa sindikatom određuje poslove i izvršioce koji ne mogu odsustvovati sa rada zbog trajka.

Broj ovih zaposlenika ne može biti veći od 15% ukupnog broja zaposlenika, članova sindikata kod tog poslodavca.

Član 73.

Sindikat može organizovati trajk upozorenja sa trajanjem od najduže dva sata.

Odluku o stupanju u trajk upozorenja donosi Samostalni sindikat radnika hemije i nemetala Federacije BiH, odnosno povjereništvo ili organ zavisno od nivoa organizovanja sindikata.

#### 14. EKONOMSKO-SOCIJALNO VIJEĆE

Član 74.

U cilju ostvarivanja ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa zaposlenika i poslodavaca, te primjene ovog ugovora i usklađivanja sa mjerama ekonomske i socijalne politike formirat će se Ekonomsko-socijalno vijeće, u skladu sa Zakonom o radu.

#### 15. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 75.

Zaštitu prava po ovom ugovoru imaju prvenstveno zaposlenici i članovi sindikata u djelatnosti hemije i nemetala u Federaciji BiH.

Sva prava i obaveze vijeća zaposlenika do stupanja na snagu posebnog zakona o ovim vijećima i obrazovanju istih u privrednim društvmima ima sindikat.



#### Član 76.

Mišljenja i prijedlozi sindikata, kao i prigovori i žalbe zaposlenika ne mogu se razmatrati i o njima odlučivati bez prisustva ovlaštenog predstavnika sindikata.

#### Član 77.

Ovaj ugovor smatra se zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

#### Član 78.

Ovaj ugovor važi godinu dana od dana početka njegove primjene.

#### Član 79.

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

Inicijativa se drugoj ugovornoj strani podnosi u pismenoj formi a ugovorna strana kojoj je upućena, dužna je na inicijativu odgovoriti u roku od 15 dana.

Izmjene i dopune ovog ugovora vrše se na način na koji je i donesen.

#### Član 80.

Odmah po zaključenju ovog ugovora, a najkasnije u roku od 15 dana po potpisivanju ugovorne strane će imenovati zajedničku komisiju od četiri člana od kojih svaka ugovorna strana imenuje po dva člana sa zadatkom praćenja, sprovođenja i tumačenja ovog ugovora.

Svaka od ugovornih strana za rješavanje zajedničkih problema može pokrenuti postupak pred ovom komisijom.

Član 81.

Sve nesporazume ili namjere nesprovođenja ovog ugovora, ugovorne strane kao problem mogu iznijeti pred drugu ugovornu stranu, komisiju iz člana 80. ovog ugovora, mirovno ili arbitražno vijeće, odnosno nadležni sud. Prethodno će problem pokušati riješiti dogovorno.

Član 82.

Ovaj ugovor objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH" i stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

Broj 28/00 1. decembra 2000. godine Sarajevo

SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA HEMIJE I NEMETALA Predsjednik Midhat Ćabaćkić, s. r.

Broj 13-02-3498-9/99 1. decembra 2000. godine Sarajevo

FEDERALNO MINISTARSTVO ENERGIJE, RUDARSTVA I INDUSTRIJE Ministar Mirsad Salkić, s. r.