

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 19/00), Samostalni sindikat radnika nafte i petrohemijske u Federaciji Bosne i Hercegovine i Vlada Federacije Bosne i Hercegovine zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

O PRAVIMA I OBAVEZAMA POSLODAVACA I ZAPOSLENIKA U OBLASTI NAFTNE I PETROHEMIJSKE PRIVREDE U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

I - OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ugovor) u skladu sa Zakonom o radu, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH (u daljem tekstu: opći kolektivni ugovor) i drugim zakonskim propisima uređuju se 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, na teritoriji Federacije BiH.

Član 3.

Odredbe ovog ugovora ne odnose se na poslodavce i zaposlenike sa posebnim ovlaštenjima, čija su prava i obaveze utvrđeni posebnim ugovorom.

Član 4.

Ovaj ugovor primjenjuje se na sve zaposlenike koji su u vrijeme zaključivanja ovog ugovora bili ili naknadno postali članovi Sindikata potpisnika ovog ugovora.

Član 5.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se neposredno ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima poslodavca.

Opći akti poslodavca moraju biti u skladu s ovim ugovorom.

Član 6.

Ako bi u općem aktu poslodavca pojedino pravo zaposlenika bilo manje od prava koja proizilaze iz ovog ugovora, neposredno se primjenjuju odredbe ovog ugovora.

Zakonom i ovim ugovorom utvrđeni nivo prava po izričitom dogovoru ugovornih strana može se mijenjati samo u slučaju više sile ili vanrednih okolnosti, koje objektivno postoje i ne zavise od volje ugovornih strana.

II - ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 7.

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

Poslodavac neće zasnivati radni odnos sa novim zaposlenikom ako unutar privrednog društva postoje zaposlenici koji mogu obavljati te poslove.

Član 8.

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

Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno ili određeno vrijeme.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj ili usmenoj formi.

Ugovor o radu u pismenoj formi sadrži, naročito, podatke o:

1. nazivu i sjedištu poslodavca;
2. imenu, prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu zaposlenika;
3. trajanju ugovora o radu;
4. danu otpočinjanja rada;
5. mjestu rada;
6. radnom mjestu na kome se zaposlenik zapošljava;

7. dužini i rasporedu radnog vremena;
8. plaći, dodacima na plaću, naknadama, te periodu isplate;
9. trajanju godišnjeg odmora;
10. otkaznim rokovima u vezi s uslovima rada utvrđenim ugovorom.

Član 9.

Prije zaključivanja ugovora o radu sa novim zaposlenikom obavezno je utvrditi njegovo zdravstveno stanje upućivanjem na ljekarski pregled.

Troškove ljekarskog pregleda snosi poslodavac.

Član 10.

Poslodavac se obavezuje da neće ustupiti poslove drugim pravnim ili fizičkim licima čije bi ustupanje izazvalo pomanjkanje poslova za zaposlenike tog privrednog društva.

III - PROBNI RAD

Član 11.

Pri zaključivanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Pravilnikom o radu utvrđuju se radna mjesta za koje se može ugovoriti probni rad i trajanje probnog rada koji ne može biti duži od šest mjeseci.

Član 12.

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

U slučaju da zaposlenik ne zadovolji na probnom radu ugovor o radu se otkazuje u roku od sedam dana.

IV - PRIPRAVNICI

Član 13.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu s pripravnikom.

Prispravnikom se smatra lice koje prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovalo, radi stručnog osposobljavanja za samostalni rad.

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana.

Član 14.

Pripravnički staž traje:

osam mjeseci za pripravnike sa srednjom stručnom spremom ili srednjom
školskom spremom (III i IV stepen);

deset mjeseci za pripravnike sa višom stručnom spremom ili višom školskom
spremom (V i VI stepen);

dvanaest mjeseci za pripravnike sa visokom stručnom spremom (VII stepen).

Član 15.

Program osposobljavanja pripravnika za samostalni rad izrađuje komisija od 3 člana.

Jedan od članova komisije je mentor pripravniku i mora imati najmanje isti stepen stručne spreme kao i pripravnik.

V - RADNO VRIJEME

Član 16.

Puno radno vrijeme zaposlenika traje 40 sati sedmično.

Član 17.

Za zaposlenike u dijelovima procesa rada za koje nije organizovan rad u smjenama, radna sedmica traje 5 radnih dana.

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

Član 18.

Rad 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 19.

U slučaju višele sile (požar, zemljotres, poplava) iznenadno povećanje obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, zaposlenik na zahtjev poslodavca, obavezan je da radi dužee od punog radnog vremena (prekovremeni rad), najviše 10 sati sedmično.

Ako prekovremeni rad zaposlenika traje dužee od tri sedmice neprekidno ili dužee od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac je dužan obavijestiti organ nadležan za poslove inspekcije rada kantona.

Zaposlenik može dobrovoljno, na zahtjev poslodavca raditi prekovremeno i to u trajanju od još najviše deset sati sedmično.

Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnih zaposlenika.

Trudnica, majka, odnosno usvojlac sa djetetom do 3 godine života i samohrani roditelj odnosno usvojlac sa djetetom do šest godina života, može raditi prekovremeno ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Član 20.

Ako priroda posla zahtijeva puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje dužee, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti dužee od 52 sata sedmično.

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

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

Član 21.

Rad u vremenu između 22,00 i 06,00 sati narednog dana smatra se noćnim radom. ženama i maloljetnim zaposlenicima zabranjen je rad noću.

VI - ODMORI I ODSUSTVA

Član 22.

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

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

Zaposlenik ima pravo na sedmični odmor od najmanje 24 sata neprekidno. Ako zbog prirode posla mora raditi taj dan, odredit će mu se drugi dan odmora dogovorom između poslodavca i zaposlenika.

Član 23.

Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana, a najviše do 30 radnih dana, s tim da se kod utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju praznici i neradni dani utvrđeni zakonom, subote i period privremene nesposobnosti za rad.

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.

Član 24.

Zaposlenicima se godišnji odmor u trajanju od 18 radnih dana uvećava:

a) Na osnovu dužine radnog staža

do 5 godina staža 1 dan;

od 5 do 10 godina staža 2 dana;

od 10 do 15 godina staža 4 dana;

od 15 do 20 godina staža 6 dana;

od 20 do 25 godina staža 8 dana;

od 25 do 30 godina staža 10 dana;

preko 30 godina staža 12 dana.

b) Na osnovu uslova rada zaposlenicima sa skraćenim radnim vremenom i zaposlenicima koji rade u smjenama 2 dana.

c) Na osnovu socijalno-zdravstvenog stanja

zaposlenicima invalidima rada i ratnim vojnim invalidima 2 dana;

zaposleniku - majci koja ima dijete do 7 godina života i samohranom roditelju kod kojeg živi maloljetno dijete 2 dana;

zaposleniku mlađem od 18 godina 4 dana.

d) Za sve ostale zaposlenike 1 dan.

Član 25.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela. Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku jedne kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

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

Član 26.

Ukoliko zaposleniku prestane radni odnos po odluci poslodavca, omogućit će mu se korištenje godišnjeg odmora u trajanju otkaznog roka.

Član 27.

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

VII - PLAĆENO ODSUSTVO

Član 28.

Tokom kalendarske godine zaposlenik ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo) do 7 radnih dana u slučaju:

1. zaključenja braka 5 dana;
2. rođenja djeteta 5 dana;
3. smrti supruga-ge i djeteta 7 dana;
4. smrt roditelja, braće i sestara 5 dana;
5. smrti unuka, deda i nana 3 dana;

6. traženja članova porodice nestalih u ratu 5 dana;
7. teške bolesti člana uže porodice i domaćinstva 7 dana;
8. selidbe 2 dana;
9. stručnog usavršavanja 5 dana.

Dobrovoljni davalac krvi ima pravo na dva dana plaćenog odsustva, nakon svakog davanja krvi.

Izuzetno, u slučaju smrti i teške bolesti člana uže porodice, zaposlenik ima pravo koristiti plaćeno odsustvo iako je već iskoristio 7 dana plaćenog odsustva u tekućoj godini.

Član 29.

Poslodavac može u jednoj kalendarskoj godini odobriti zaposleniku plaćeno odsustvo u trajanju dužem od sedam radnih dana, a najviše trideset radnih dana, za potrebe stručnog i općeg obrazovanja, te osposobljavanja ili usavršavanja.

Period plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu, u smislu prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

VIII - NEPLAĆENO ODSUSTVO

Član 30.

Poslodavac može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) do trideset dana, tokom jedne kalendarske godine, u ovim slučajevima:

njege člana uže porodice;

gradnje ili popravka kuće ili stana;

liječenja na vlastiti trošak;

obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak;

u drugim opravdanim slučajevima.

Neplaćeno odsustvo duže od trideset dana, tokom jedne kalendarske godine, može se odobriti zaposleniku na njegov zahtjev posebnom odlukom poslodavca.

Za vrijeme neplaćenog odsustva, prava i obaveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.

IX - OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 31.

Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja nove tehnologije ili nove organizacije rada omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za te promjene.

Član 32.

Poslodavac je obavezan da donese pravilnik o obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju za rad.

Pravilnikom će se bliže regulisati međusobna prava i obaveze poslodavca i zaposlenika.

X - ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Član 33.

Zaposlenik ima pravo na zaštitu na radu, primjerenu tehničko-tehnološkim i naučnim dostignućima u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Poslodavac je dužan osigurati odvijanje procesa rada na način kojim se obezbjeđuje zaštita na radu i zaštita zdravlja zaposlenika.

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

Poslodavac je dužan izvještavati sindikat o zaštiti i sigurnosti na radu.

Član 34.

Zaposlenik je dužan da se pridržava propisanih mjera o zaštiti na radu kod poslodavca, te upotreblja sva propisana sredstva za zaštitu na radu.

Zaposlenik nije dužan obavljati poslove radnog mjesta na kojem postoji opasnost po zdravlje i život, zbog neprovedenih mjera zaštite na radu, o čemu je dužan obavijestiti poslodavca.

Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih naknada zaposlenicima koji rade u opasnim i teškim uslovima rada, kao dodatka za neprimjenu pravila i sredstava za rad na radu.

Član 35.

Poslodavac je dužan obezbijediti posebnu zaštitu žena i materinstva te maloljetnih zaposlenika u skladu sa Zakonom o radu, što će se bliže regulisati pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

XI - PLAĆE

Član 36.

Za obavljeni rad, zaposleniku kod poslodavca pripada plaća, te ostala primanja u skladu sa zakonom, ovim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 37.

Plaća se sastoji od osnovne plaće utvrđene po osnovu složenosti poslova i normalnih uslova rada na tim poslovima, povećanja plaće na osnovu radnog staža, teških uslova rada, izvršenja poslova u obimu i kvalitetu koji je veći od uobičajenog i prosječnog.

Poslodavac može zaposleniku isplatiti i posebnu stimulativnu naknadu na plaću.

Član 38.

Osnovna plaća zaposlenika za puno radno vrijeme i normalan učinak predstavlja najniži iznos plaće koju je poslodavac dužan isplatiti zaposleniku na radnom mjestu određene grupe složenosti i normalnih uslova rada.

Član 39.

Najniža plaća je osnovica za obračun osnovne plaće zaposlenika.

Najniža plaća zaposlenika iznosi 65 % prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Najniže plaće se obavezno usklađuju sa rastom indeksa troškova života kad njegova vrijednost poraste tromjesečno najmanje 5%.

Član 40.

Osnovna plaća zaposlenika utvrđuje se po grupama složenosti poslova, tako što se najniža plaća množi s koeficijentom one grupe u koju je zaposlenik raspoređen

u skladu s pravilnikom o radu, u kojem će se utvrditi i detaljnije razraditi grupe složenosti poslova.

Član 41.

Zaposleniku se uvećava osnovna plaća po osnovu uslova rada, kako slijedi:

1. za teške fizičke napore, te nepovoljne meteorološke uslove (snijeg, kiša) od 3-6%;
2. za izloženost buci, prašini, neugodnim i štetnim parama, opasnosti od profesionalnih oboljenja od 3-5%;
3. za povećanu opasnost od povreda na radu i nesretnih slučajeva od 5-8%.

Uvećanja osnovne plaće po osnovu ovog člana bliže će se regulisati pravilnikom o radu odnosno ugovorom o radu

Član 42.

Zaposlenik ima pravo na slijedeće dodatke na plaću:

noćni rad 30%;

prekovremeni rad 50%;

rad u dane državnih praznika 50%;

za rad na dane sedmičnog odmora 30%.

Dodaci iz stava 1. ovog člana međusobno se ne isključuju.

Član 43.

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

Član 44.

Stimulativni dodatak na plaću zaposlenika kod poslodavca uredit će se posebnom odlukom poslodavca.

XII- NAKNADA PLAĆE

Član 45.

Zaposleniku za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) pripada naknada plaće, što će se urediti pravilnikom o radu, u skladu sa ovim ugovorom i zakonom.

Član 46.

Zaposlenik ima pravo na ishranu u toku rada.

Ukoliko ishrana nije obezbjeđena kod poslodavca, zaposleniku se obezbjeđuje mjesečna naknada u iznosu najmanje 25% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 47.

Plaća pripravnika iznosi 80% od najniže plaće onog radnog mjesta za koje obavlja pripravnički staž.

Član 48.

Ovim ugovorom se utvrđuje i pravo na punu plaću po osnovu solidarnosti za invalide koji zbog invalidnosti ostvaruju manju plaću, a čekaju prekvalifikaciju, nalaze se na prekvalifikaciji ili rade skraćeno radno vrijeme.

XIII - PERIODI ISPLATE PLAĆE

Član 49.

Plaća se isplaćuje do 10. u tekućem mjesecu za prethodni mjesec.

Naknada za ishranu (topli obrok) isplaćuje se do 5. u tekućem mjesecu za prethodni mjesec.

Član 50.

Poslodavac je dužan zaposleniku prilikom isplate plaće uručiti pisani obračun sa svim elementima obračuna kao i prikaz svih odbitaka za poreze, doprinose, različite vrste kredita, članarina i slično.

Pojedinačne isplate plaća zaposlenika su tajne.

Član 51.

Zaposlenik ima pravo naknade troškova prevoza na posao i sa posla u visini troškova prevoza javnim saobraćajem.

Naknade za ove namjene se isplaćuje unaprijed, najkasnije posljednji dan u mjesecu za naredni mjesec.

Član 52.

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 obezbjeđena samo besplatna hrana.

Član 53.

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 dnevnicu međusobno se isključuju.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Član 54.

Prilikom odlaska u penziju zaposlenik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri prosječne plaće njegovog radnog mjesta ili prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za zaposlenika povoljnije.

Član 55.

Poslodavac može, u skladu sa mogućnostima, zaposleniku isplatiti jubilarnu nagradu za radni staž ostvaren kod poslodavca i to:

za 10 godina jednu prosječnu plaću na nivou poslodavca - pravnog lica;

za 20 godina dvije prosječne plaće na nivou poslodavca - pravnog lica;

za 30 godina tri prosječne plaće na nivou poslodavca - pravnog lica isplaćene u prethodnom mjesecu.

Kao rad kod poslodavca priznaje se i rad proveden kod poslodavca koji je pravni prednik.

Član 56.

Zaposlenik ili njegova porodica imaju pravo na pomoć u slučaju:

smrti zaposlenika u iznosu od tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku;

smrti člana u□e porodice zaposlenika po dvije prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku;

nastanka te□ke invalidnosti u iznosu dvije prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku;

smrti penzionisanog zaposlenika u iznosu jedne prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku;

otklanjanja □tetnih posljedica nastalih od elementarnih nepogoda na stambenom objektu zaposlenika u iznosu jedne prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 57.

Tro□kove sahrane za umrlag zaposlenika snosi poslodavac.

Član 58.

Zaposleniku pripada regres za kori□tenje godi□njeg odmora u visini 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.

XIV - IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Član 59.

Za zaposlenika koji u vezi sa djelatnošću kod poslodavca patentira izum ili iskaže interes za tehnička i tehnološka unapređenja pripada nagrada, što će se regulisati posebnim ugovorom između zaposlenika i poslodavca i u tom slučaju izum i patent pripada poslodavcu.

XV - NAKNADA ŠTETE

Član 60.

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

XVI - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 61.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću zaposlenika;
2. sporazumom zaposlenika i poslodavca;
3. kada zaposlenik navrši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, odnosno navrši 40 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposlenik drugačije ne dogovore;
4. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
5. otkazom poslodavca, odnosno zaposlenika;
6. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
7. ako zaposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
8. ako zaposleniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
9. odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Član 62.

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

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

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

Član 63.

Zaposlenik i poslodavac se mogu dogovoriti da zaposleniku prestane radni odnos prije isteka vremena na koje zaključen ugovor o radu ili bez otkaznog roka.

Član 64.

Zaposlenik 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 obaveze iz ugovora o radu od strane zaposlenika, ima pravo na otpremninu.

Visina otpremnine iznosi jednu polovinu prosječne plaće zaposlenika u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Način, uslovi i rokovi isplate otpremnine u slučaju otkaza o radu, utvrđuju se pismenim ugovorom između zaposlenika i poslodavca.

XVII - UČEŠĆE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU

Član 65.

Zaposlenici imaju pravo učestvovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom o radu i ovim ugovorom.

XVIII - DJELOVANJE SINDIKATA

Član 66.

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

Poslodac 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 67.

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

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

korištenjem telefona, telefaksa, aparata za umnožavanje, automobila, 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 68.

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

Član 69.

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

Član 70.

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 kod poslodavca ne smije biti sprječavana niti ometana ako djeluje u skladu sa ratifikovanim konvencijama međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim ugovorom.

Član 71.

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 okolama i drugim oblicima osposobljavanja u zemlji i inostranstvu.

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

Član 72.

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

1. mijenjanje 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 mijenjanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje udruženjem poslodavaca.

Član 73.

Povreda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti, te služenog 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.

XIX - MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 74.

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

Član 75.

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 76.

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

Član 77.

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 78.

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 79.

Odluka arbitraže je konačna.

Član 80.

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

XX - STRAJK

Član 81.

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

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

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

Član 82.

U privrednim društva, 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 83.

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

Odluku o stupanju u trajk upozorenja donosi Samostalni sindikat nafte i petrohemijske u Federaciji BiH, odnosno povjereništvo ili organ zavisno od nivoa organizovanja sindikata.

XXI - EKONOMSKO-SOCIJALNO VIJEĆE

Član 84.

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.

XXII - ZAVRŠNE ODREDBE

Član 85.

Zaštitu prava po ovom ugovoru imaju prvenstveno zaposlenici i članovi sindikata u naftnoj i petrohemijskoj privredi u Federaciji BiH.

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

Član 86.

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

Član 87.

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

Član 88.

Ovaj ugovor važi i godinu dana od dana početka njegove primjene.

Član 89.

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 90.

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 91.

Sve nesporazume ili namjere nesprovođenja ovog ugovora, ugovorne strane kao problem mogu iznijeti pred drugu ugovornu stranu, komisiju iz člana 90. ovog ugovora, mirovno ili arbitražno vijeće, odnosno nadležni sud. Prethodno će problem pokušati riješiti dogovorno.

Član 92.

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

Broj 01-12-2000 27. oktobra 2000. godine Sarajevo

Broj 13-02-3498-5/99 27. oktobra 2000. godine Sarajevo

Samostalni Sindikat radnika nafte i petrohemije u Federaciji BiH Predsjednik
Hrustem Malićević, s. r.

Federalno ministarstvo energije, rudarstva i industrije Ministar Mirsad Salkić, s. r.