

545

Na osnovu člana 137. stav 1., člana 138. stav 3. i člana 182. stav 1. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16) i članova 32. i 37. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 62/16), Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja Federacije Bosne i Hercegovine Kantonalni odbor Bosansko – podrinjskog kantona Goražde (u daljem tekstu: Sindikat), kao predstavnik radnika, i Vlada Bosansko – podrinjskog kantona Goražde (u daljem tekstu: Vlada), kao predstavnik poslodavca, zaključuju:

**Kolektivni ugovor
za djelatnost osnovnog odgoja i obrazovanja u
Bosansko- podrinjskom kantonu Goražde**

I - OPĆE ODREDBE

**Član 1.
(Predmet)**

Ovim Kolektivnim ugovorom za djelatnost osnovnog odgoja i obrazovanja (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) reguliše se zasnivanje radnog odnosa, zaključivanje ugovora o radu, dužina i raspored radnog vremena, plaće i druge naknade iz radnog odnosa, periodi isplate plaća i naknada, odsustvovanje sa rada i odmori, prestanak ugovora o radu, rješavanje sporova iz radnog odnosa i druga pitanja iz radnog odnosa i po osnovu rada u svim javnim ustanovama u kojima se obavlja djelatnost osnovnog odgoja i obrazovanja i na području Bosansko - podrinjskog kantona Goražde (u daljem tekstu: osnovna škola).

**Član 2.
(Primjena najpovoljnijeg prava)**

- (1) Pravilnikom o radu osnovne škole ili drugim pravnim aktima ne mogu se utvrditi manja prava radnika od prava koja su utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno zakonima, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu osnovne škole ili drugim pravnim aktima, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

**Član 3.
(Primjena drugih propisa)**

Sva pitanja iz radnog odnosa koja nisu uređena Zakonom o radu, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH i ovim Kolektivnim ugovorom definisat će se aktima osnovne škole.

**Član 4.
(Ravnopravnost spolova)**

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora odnose se podjednako na lica muškog i ženskog spola, bez obzira na rod imenice upotrijebljen u tekstu ovog Kolektivnog ugovora.

Član 5.

(Načela primjene Kolektivnog ugovora)

- (1) Ugovorne strane saglasne su da će se zalagati i rukovoditi:
 - a) načelom primjene u dobroj vjeri;
 - b) načelom promocije socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
 - c) načelom mirnog rješavanja sporova.
- (2) Polazeći od konvencije 87. i 98. Međunarodne organizacije rada, ugovorne strane su saglasne da će uvažavati općedruštvenu važnost sindikata i sindikalnog rada zbog:
 - a) veće vjerodostojnosti socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
 - b) većeg stepena društvene stabilnosti, odgovornosti i kompetentnosti socijalnih partnera;
 - c) razvijanja načela uzajamnosti i odgovornosti radnika za unapređenje prava iz radnog odnosa;
 - d) većeg uključivanja svih radnika u odlučivanju o uvjetima svog rada i života i
 - e) jačanja demokratske kulture i svijesti o zajedničkoj odgovornosti za opće dobro.
- (3) Radi podsticanja i zaštite slobodnog i nesmetanog sindikalnog organizovanja i djelovanja, ugovorne strane će se zajednički zauzimati za ostvarivanja povoljnog normativnog okvira, u skladu sa međunarodnim standardima i komparativnim iskustvima.

Član 6.

(Definicije pojmova korištenih u Kolektivnom ugovoru)

Pojmovi korišteni u ovom Kolektivnom ugovoru imaju sljedeće značenje:

- a) „poslodavac“ u smislu ovog Kolektivnog ugovora je Vlada i ustanove sa svojim osnivačem;
- b) „radno mjesto“ je pozicija utvrđena nastavnim planom i programom, pedagoškim standardima i normativima, aktom ustanove (pravilnik o radu i pravilnik o sistematizaciji radnih mjesta) na koje se postavlja radnik za vršenje poslova utvrđenih za to radno mjesto ;
- c) „platni razred“ predstavlja razvrstavanje radnih mjesta utvrđenih pravilnikom o radu i pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta ustanove u određene pozicije radi određivanja iznosa osnovne plaće radnika;
- d) „koeficijent“ predstavlja brojčanu vrijednost koja se iskazuje arapskim brojevima za svaku poziciju radnog mjesta, koje su razvrstane u platne razrede ustanove, i služi za utvrđivanje visine osnovne plaće i
- e) „osnovica za obračun plaće“ predstavlja novčani iznos u konvertibilnim markama (u daljem tekstu: KM), koji se koristi za određivanje osnovne plaće.

II - RADNI ODNOS

Član 7.

(Lica koja zasnivaju radni odnos u osnovnim školama i zabrana diskriminacije)

- (1) U osnovnim školama radni odnos zasnivaju direktori, pomoćnici direktora, nastavnici, stručni saradnici, saradnici i radnici za obavljanje drugih poslova osnovne djelatnosti osnovne škole, tehničkih i pomoćno-tehničkih poslova (u daljem tekstu: radnik) u skladu sa propisanim općim i posebnim uvjetima: (stručna sprema, stručni ispit, posebna specijalistička znanja, radno iskustvo, psihofizičke sposobnosti i drugi uvjeti).
- (2) Radnik iz stava (1) ovog člana ostvaruje prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonima, podzakonskim aktima, ovim Kolektivnim ugovorom sa općim aktima osnovne škole i ugovorom o radu.
- (3) Radnik kao i lice koje traži zaposlenje u osnovnoj školi se ne može stavljati u neravnopravan ili nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko opredjeljenje, nacionalnu pripadnost, socijalni status, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i zdravstveni status koji zadovoljava uvjete za rad u osnovnim školama.
- (4) Svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz stava (3) ovog člana predstavlja diskriminaciju.
- (5) Kriterije o načinu bodovanja kandidata prilikom zasnivanja radnog odnosa nastavnika, stručnih saradnika u osnovnim i školama na području Bosansko – podrinjskog kantona Goražde (u daljem tekstu: provedbeni akti/propisi), donosi nadležno ministarstvo uz obaveznu konsultaciju s nadležnim organima reprezentativnih sindikata osnovnih i srednjih škola.

Član 8.

(Način obavljanja rada)

Rad radnika u osnovnim školama obavlja se u skladu sa zakonom i podzakonskim aktima kojima se regulira osnovno obrazovanje, nastavnim planovima i programima, pedagoškim standardima i normativima koji se primjenjuju za rad osnovnih škola i općim aktima škole, čije utvrđivanje će se vršiti uz obaveznu konsultaciju sa nadležnim organima reprezentativnih sindikata osnovnih škola.

Član 9.

(Utvrdjivanje poslodavca)

Poslodavac u smislu ovog ugovora je osnovna škola, sa kojom radnik zaključuje ugovor o radu i zasniva radni odnos te, na osnovu ugovora o radu, obavlja određene poslove i zadatke, a poslodavac mu isplaćuje plaću i naknade plaće te izvršava druge obaveze iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom, općim aktima škole i ugovorom o radu.

Član 10.

(Zdravstvena sposobnost)

- (1) Ugovor o radu u osnovnoj školi može zaključiti lice koje ima opću zdravstvenu sposobnost utvrđenu od nadležne zdravstvene ustanove i koje ispunjava posebne uvjete za obavljanje odgovarajućih poslova.
- (2) Lice koje boluje od zarazne ili duševne bolesti ili je prema nalazu stručnog ljekara postalo ovisnik o alkoholu ili drogama, ne može raditi u osnovnoj školi.
- (3) Ako se u toku školske godine ustanovi da je nastavnik ili drugi radnik škole obolio od zarazne bolesti ili ima ozbiljne psihičke poremećaje, da je alkoholičar ili narkoman, ili ima ozbiljne poremećaje u ponašanju, bit će udaljen iz procesa rada i upućen na liječenje.

Član 11.

(Način prijema radnika u radni odnos)

- (1) Prijem radnika u radni odnos u osnovnoj školi vrši se na osnovu javnog konkursa/oglasa, koji se objavljuje u sredstvima javnog informisanja.
- (2) Za prijem u radni odnos nastavnika, stručnih saradnika i saradnika, osnovna škola obavezno raspisuje konkurs, a za ostale radnike oglas.
- (3) Rok za podnošenje prijava po konkursu/oglas ne može biti kraći od 8 (osam) niti duži od 15 (petnaest) dana.

Član 12.

(Sadržaj javnog konkursa/oglasa)

Javni konkurs/oglas mora da sadrži opće i posebne uvjete koji su zakonom, nastavnim planom i programom, pedagoškim standardima i normativima, općim aktima osnovne škole utvrđeni za to radno mjesto, kao i trajanje radnog odnosa.

Član 13.

(Izbor kandidata)

Izbor kandidata po raspisanom konkursu/oglasu vrši se u skladu sa provedbenim aktima/propisima iz člana 7. stav (5) ovog Kolektivnog ugovora.

Član 14.

(Probni rad)

- (1) Poslodavac može ugovoriti probni rad u trajanju od tri mjeseca, a otkazni rok traje najmanje sedam dana.
- (2) Za vrijeme trajanja probnog rada radnika iz stava 1. ovog člana, školski odbor osnovne škole imenuje stručnu komisiju od tri člana, od kojih dva člana predlaže direktor, a jednog člana predlaže reprezentativni sindikat osnovne škole.

Član 15.

(Trajanje probnog rada)

Ako poslodavac osnovne škole nakon isteka trajanja probnog rada, a u roku od osam dana nakon dostave mišljenja od strane stručne komisije iz člana 14. ovog Kolektivnog ugovora, ne donese odluku o prestanku radnog odnosa, smatra se da je radnik zadovoljio

na probnom radu i radni odnos radnika traje do isteka vremena o trajanju radnog odnosa navedenog u konkursu, odnosno oglasu.

Član 16.

(Prestanak radnog odnosa nakon isteka probnog rada)

Za radnika koji na probnom radu ne zadovolji poslodavac osnovne škole donijet će odluku o prestanku radnog odnosa.

Član 17.

(Odsustvo za vrijeme probnog rada)

Radniku u osnovnoj školi koji je za vrijeme trajanja probnog rada određeni vremenski period iz opravdanih razloga utvrđenih zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom bio odsutan sa rada, probni rad se produžava za isti vremenski period.

Član 18.

(Ponovni konkurs/oglas)

Ako se na konkurs/oglas, ne javi nijedan kandidat koji ispunjava postavljene uvjete, donijet će se odluka o objavljivanju novog konkursa/oglasa, ukoliko i dalje postoji potreba za prijemom radnika u radni odnos.

Član 19.

(Zasnivanje radnog odnosa)

- (1) Radni odnos u osnovnoj školi zasniva se potpisivanjem ugovora o radu između radnika i poslodavca, danom otpočinjanja rada/stupanja na rad radnika u skladu sa ugovorom o radu.
- (2) Poslodavac je dužan radniku dostaviti dokaz u pisanoj formi, kojim potvrđuje da ga je prijavio na obavezno osiguranje u roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.

Član 20.

(Sadržaj ugovora o radu)

Ugovor o radu, pored svih elemenata utvrđenih Zakonom o radu, podzakonskim aktima, ovim Kolektivnim ugovorom i općim aktom ustanove osnovnog odgoja i obrazovanja, sadrži poslove i zadatke na koje se angažuje radnik: opis poslova i zadataka, norma časova, obaveze koje proističu za radnika iz radnog odnosa u pogledu stručnog usavršavanja, unapređivanja svoga rada i druga pitanja u skladu sa odgovarajućim pedagoškim standardima i normativima.

Član 21.

(Zaključivanje ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu u osnovnoj školi se zaključuje u pisanoj formi na neodređeno ili određeno vrijeme, u skladu sa Zakonom o radu.
- (2) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti u sljedećim slučajevima:

- a) radi obavljanja poslova za koje osnovna škola ima stvarne potrebe u tekućoj školskoj godini, a takvi poslovi neće trajati duže od tri godine,
 - b) radi zamjene privremeno odsutnog radnika do njegovog povratka na rad,
 - c) za poslove koje su obavljala zaposlena lica u školi, a kojima prema odredbama Zakona o radu i Zakona o osnovnoj školi, miruju prava i obaveze iz radnog odnosa do povratka sa dužnosti i
 - d) u drugim slučajevima zavisno od potreba škole, uz prethodnu saglasnost resornog Ministarstva.
- (3) Prijem u radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme vrši se u skladu sa Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju („Službene novine Bosansko-podrinjskog kantona Goražde” broj: 5/16), odredbama ovog Kolektivnog ugovora i drugim provedbenim aktima/propisima.

Član 22.

(Privremeni i povremeni poslovi)

- (1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova zaključuje se ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova pod uvjetom da ti poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.
- (2) Ugovor iz stava 1. ovog člana se zaključuje u pisanoj formi i sadrži vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao, uz obaveznu pismenu saglasnost resornog Ministarstva.
- (3) Privremenim i povremenim poslovima smatraju se:
- a) prevod strane stručne i druge literature,
 - b) usluge izdavanja školskog lista,
 - c) izrada i realizacija školskih projekata,
 - d) izvođenje pripremne i instruktivne nastave za obrazovanje odraslih,
 - e) izvođenje nastave na kursovima i seminarima,
 - f) održavanje stručnih seminara i predavanja,
 - g) rad na otklanjanju i okončanju zastoja dijela procesa rada,
 - h) izrada stručnih elaborata,
 - i) realizacija programa mentora za osposobljavanje pripravnika,
 - j) plaćanje intelektualnih usluga i autorskih honorara,
 - k) planiranje i realizacija projekata koji su odobreni od drugih pravnih subjekata, donatora, ili su odobreni putem javnih poziva,
 - l) održavanje informatičke opreme (Hardware i Software),
 - m) realizacija projekata javne, kulturne i sportske djelatnosti i
 - n) drugi privremeni i povremeni poslovi predviđeni pravilnikom o radu ustanove.

Član 23.

(Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad)

- (1) Pripravnik je lice koje prvi put zasniva radni odnos u školi u zanimanju za koje se školovalo, radi stručnog osposobljavanja za samostalni rad.
- (2) Stručno osposobljavanje za samostalan odgojno-obrazovni rad lica angažovanih na poslovima nastavnika i stručnog saradnika iz stava (1) ovog člana traje devet mjeseci, a najviše dvije godine neposrednog odgojno-obrazovnog rada, odnosno rada u osnovnoj školi, a stručnom ispitu dužni su pristupiti u prvom terminu određenom za polaganje stručnog ispita.
- (3) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku, prestaje radni odnos u školi.
- (4) Stručno osposobljavanje za samostalan rad na poslovima sekretara škole, bibliotekara, i drugih radnika traje dvanaest mjeseci.
- (5) U toku osposobljavanja za samostalan odgojno-obrazovni rad licima iz stava (1), (2) i (4) ovog člana, za puno radno vrijeme, pripada plata u iznosu 80% plaće radnog mjesta za koje se osposobljavaju.

Član 24.

(Osposobljavanje volontera za samostalan rad)

- (1) Škola može primiti lice na stručno usavršavanje za osposobljavanje za samostalan rad bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad) u skladu sa zakonom.
- (2) Nastavničko vijeće škole utvrđuje program osposobljavanja za samostalan rad i imenuje mentora.
- (3) Verifikovanje nastave nastavnika, stručnog saradnika i saradnika za vrijeme osposobljavanja za samostalan odgojno-obrazovni rad vrši mentor.
- (4) Do momenta sticanja uvjeta za samostalan odgojno-obrazovni rad, nastavnik, stručni saradnik ili saradnik radi po instrukcijama i pod nadzorom mentora.
- (5) Stručni ispit se polaže pred stručnom komisijom koju imenuje Ministarstvo.

III - ZAŠTITA NA RADU

Član 25.

(Zaštita na radu)

Osnovna škola je dužna osigurati takve uvjete i mjere lične i kolektivne zaštite kojima se štiti psihofizičko zdravlje te lična i kolektivna sigurnost svih radnika, u skladu sa zakonom i važećim propisima o sigurnosti i zdravlju na radu.

Član 26.

(Oprema za rad posebnih kategorija radnika)

- (1) Posebnim kategorijama radnika angažiranim u hemijskom laboratoriju, odnosno laboratorijima za biologiju i fiziku, prostorima za sport i na otvorenom, poslodavac je dužan osigurati odgovarajuću zaštitnu opremu propisanu zakonom, podzakonskim aktima i pedagoškim standardima i normativima.
- (2) Prilikom stupanja radnika na rad, direktor, kao predstavnik poslodavca, je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima radnim odnosima, sigurnošću i zdravljem na radu i organizacijom rada.

Član 27.

(Sistematski pregled i osiguranje radnika)

- (1) Poslodavac je dužan obezbijediti provođenje obaveznog zakonom predviđenog sistematskog pregleda najmanje jednom godišnje.
- (2) Poslodavac je obavezan da sve radnike osigura kod osiguravajućeg društva od posljedica povrede na radu, dolasku na posao i odlasku s posla, za slučaj smrti usljed nesreće na radu, invalidnosti i sl. u skladu sa zakonskim propisima.

IV ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Član 28.

(Poštovanje osobe)

- (1) Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u vezi sa obavljanjem poslova svog radnog mjesta.
- (2) Privatnost i zaštita dostojanstva radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, saradnika i osoba s kojima radnik redovno dolazi u kontakt u obavljanju svojih poslova.
- (3) U ostvarivanju ovog prava, strane ovog Kolektivnog ugovora obavezuju se promovisati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva radnika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojima se takvi odnosi narušavaju, opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionisati.

Član 29.

(Zabrana uznemiravanja)

- (1) Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika.
- (2) Uznemiravanje je svako ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje radnika.
- (3) Uznemiravanjem iz stava (1) ovog člana smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik direktno ili indirektno stavlja u nepovoljniji položaj od drugog radnika na osnovu rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obaveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.
- (4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe radnika smatra se namjerno ili nehatno ponašanje koje uključuje ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, uvrede, prijetnje, psovke, omalovažavanje, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad i sl.

(6) Насилје на основу пола је било које djело које наноси физичку, psihiчку, seksualnu или ekonomsku штету или патњу, као и пријетње takvim djelima које озбиљно сputavaju лица у њиховим правима и слободама на принципу равноправности полова на раду или у везу са радом.

(7) Mobing представља специфичну форму нефизичког uznemiravanja на радном мјесту које подразумева понављање радњи којима једно или више лица psihiчки зlostavlja и понижава друго лице, а чија је сврха или последица угрожавање његовог угледа, чasti, dostojanstva, integriteta, degradacija радних uvjeta или професионалног статуса.

Član 30.

(Obaveze poslodavca u zaštiti dostojanstva radnika)

- (1) Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 радника дужан је, уз saglasnost sindikalnog povjerenika, imenovati osobu ovlaštenu od poslodavca за примaње и рјешавање притужби vezaniх за заштиту dostojanstva (у daljem tekstu: ovlaštena osoba).
- (2) U svrhu stvaranja klime tolerancije, razumijevanja и uvažavanja dostojanstva osobe радника, poslodavac će voditi posebnu brigu о информисању радника о заштити dostojanstva те о edukaciji ovlaštenih osoba.

Član 31.

(Postupak zaštite dostojanstva)

- (1) Postupak zaštite dostojanstva радника pokreće се podnošenjem pisane притужбе poslodavcu или ovlaštenoj osobi u roku od 15 dana od dana saznanja за diskriminaciju и mobing.
- (2) U slučaju neželjenog ponašanja, радник се може obratiti poslodavcu или ovlaštenoj osobi.
- (3) Poslodavac је дужан о svakoj притужби о povреди dostojanstva радника obavijestiti ovlaštenu osobu.
- (4) Ovlaštena osoba је дужна primati и рјешавати притужбе u vezi са заштитом dostojanstva радника.
- (5) Izuzetno od stava (3) ovog člana, poslodavac će primati и рјешавати притужбе u vezi са заштитом dostojanstvom радника ako:
 - a) је ovlaštena osoba odsutna,
 - b) се radi о притужби same ovlaštene osobe,
 - c) радник određen за рјешавање притужби притужбу не riješi u propisanom roku или ako то ovlaštena osoba izričito zatraži od poslodavca.
- (6) Ovlaštena osoba је дужна, zavisno od prirode и težine povrede, odmah, а najkasnije u roku od 15 dana od dostave притужбе, istu ispitati, о čemu се sastavlja zapisnik koji potpisuju радник и ovlaštena osoba. Ukoliko poslodavac или ovlaštena osoba u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva за заштиту не udovolji tom zahtjevu, радник može u roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.
- (7) U provođenju postupka, ovlaštena osoba mora preduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju, radi sprečavanja nastavka uznemiravanja или spolnog uznemiravanja ako utvrdi да оно postoji.

Član 32.

(Mjere u postupku zaštite dostojanstva)

(1) Ako ovlaštena osoba utvrdi da postoji neželjeno ponašanje, poslodavcu, zavisno od svakog pojedinog slučaja, predlaže preduzimanje mjera kao što su:

- a) usmeno upozorenje radnika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
- b) pisano upozorenje radnika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
- c) promjene u organizaciji rada, kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost radnika koji je uznemiravan i radnika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
- d) mjere u skladu sa podzakonskim aktima i Pravilnikom o radu.

(2) Ako poslodavac ne provede predložene mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je preduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u roku od 30 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

V - RADNO VRIJEME

Član 33.

(Radno vrijeme)

- (1) Puno radno vrijeme radnika u osnovnim školama traje 40 sati sedmično, u pravilu, u petodnevnoj radnoj sedmici.
- (2) Peti oktobar, Svjetski dan nastavnika, obilježava se u školama kao radni nenastavni dan uz prigodan program.

Član 34.

(Rad radnika u odgojno-obrazovnom radu)

- (1) U okviru 40-satne radne sedmice radnici koji učestvuju u neposrednom odgojno-obrazovnom radu u ustanovi osnovnog obrazovanja, imaju propisanu normu časova sedmično u skladu sa važećim pedagoškim standardima, vrijeme potrebno za pripremu nastave, vannastavne aktivnosti, vrijeme potrebno za prisustvovanje sjednicama stručnih organa, konsultacije sa učenicima i njihovim roditeljima, kolektivno i individualno usavršavanje, vođenje pedagoške dokumentacije i ostale poslove vezane za odgojno-obrazovni rad, utvrđene pedagoškim standardima i normativima i općim aktima osnovne škole.

- (2) Dnevno opterećenje nastavnika ne može biti duže od šest časova, niti kraće od dva časa neposrednog odgojno-obrazovnog rada sa učenicima.

Član 35.

(Prekovremeni rad)

- (1) U slučaju iznenadnog povećanja obima poslova ili kada se do određenog roka moraju izvršiti neki poslovi, a koje nije moguće izvršiti u redovnom radnom vremenu, radnik je obavezan na zahtjev direktora raditi duže od punog radnog vremena, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

- (2) Nastavnik u okviru 40-satne radne sedmice može imati najviše 25 časova svih vrsta i oblika neposrednog odgojno-obrazovnog rada koji se ostvaruju u osnovnoj školi.
- (3) Izuzetno, nastavnik može, najduže za jedno polugodište, pod uvjetima utvrđenim pravilima škole, imati do 30 časova sedmično neposrednog odgojno-obrazovnog rada sa učenicima uz prethodnu saglasnost Ministarstva.
- (4) Prekovremeni rad u neposrednom odgojno-obrazovnom radu uvodi se u sljedećim slučajevima:
- a) povećanje fonda nastavnih sati, koji je nastao promjenom plana upisa ili povećanja sati, koji je uvjetovan promjenom nastavnog plana,
 - b) zamjena iznenadno odsutnog nastavnika,
 - c) zamjena nastavnika koji se nalazi na službenom putu,
 - d) nadoknada nastavnih sati za nastavnike koji koriste plaćeno odsustvo,
 - e) nedostatak nastavnika određenog profila do, u toku i nakon provođenja konkursne procedure i
 - f) u slučaju više sile (požar, potres, poplava).
- (5) Direktor je obavezan da, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti ministra, radniku koji realizuje prekovremeni rad izda rješenje kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada te način isplate uvećanja plaće za prekovremeni rad.
- (6) U prekovremeni rad održanog nastavnog sata, u skladu sa nedjeljnim zaduženjem, obračunava se i pripadajuća količina vremena stručno-metodičke pripreme.
- (7) Prekovremeni rad za ostale radnike rješava se u skladu sa zakonom, općim aktima ustanove i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (8) Osnov za izračunavanje sata prekovremenog rada predstavlja proizvod koeficijenta platnog razreda radnika i osnovice za obračun plaće podijeljen sa prosječnim brojem sati mjesečno. Dobijena vrijednost prekovremenog sata uvećava se prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora.
- (9) Uvećanje plaće za prekovremeni rad isplaćuje se mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec.
- (10) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada.

VI - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Član 36.

(Načela za utvrđivanje visine plaće)

- (1) Pri određivanju iznosa plaća i naknada za radnike u osnovnim školama poštivat će se načelo – ista plaća za isto radno mjesto.
- (2) Prema načelu iz prethodnog stava ovog člana, radnici koji obavljaju poslove istog radnog mjesta, odnosno iste ili slične poslove imaju pravo na istu osnovnu plaću po vrsti i stepenu stručne spreme.

Član 37.

(Budžetsko osiguranje sredstava za plaće i naknade)

Finansijska sredstva za plaće i naknade i druga primanja radnika, predviđena ovim Kolektivnim ugovorom, planiraju se i osiguravaju u Budžetu Kantona, odnosno osnivača.

Član 38.

(Određivanje plaće prema radnom mjestu)

Radnik ima pravo na plaću koja odgovara radnom mjestu na koje je izabran.

Član 39.

(Osnovna plaća)

- (1) Osnovna plaća je najniži iznos koji se radniku mora isplatiti za rad na poslovima pripadajućeg platnog razreda za puno radno vrijeme i normalne uvjete i rezultate rada.
- (2) Osnovna plaća za puno radno vrijeme, normalne uvjete rada i rezultate rada radnika čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda u koji je postavljen radnik, umnožen sa utvrđenom osnovicom za plaću.
- (3) Pored osnovne plaće, radnicima pripadaju i dodaci na plaću (naknade i druga primanja), u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (4) Ukoliko radnik radi sa nepunim radnim vremenom, u skladu sa posebnim zakonom ili drugim propisima, osnovna plaća odredit će se srazmjerno vremenu provedenom na radu.

Član 40.

(Koeficijent složenosti za obračun plaće)

- (1) Koeficijenti složenosti poslova radnika utvrđuju se posebnim aktom kojim se definišu platni razredi i pripadajući koeficijenti.
- (2) Koeficijenti odgovarajućeg platnog razreda su sastavni dio akta iz prethodnog stava i ne mogu biti manji od plaća službenika organa uprave iste stručne spreme i približne složenosti poslova.
- (3) Koeficijente, kao polazni osnov za obračun plaće, utvrđuju sporazumno reprezentativni Sindikat i Ministarstvo uz saglasnost Vlade.
- (4) Koeficijenti platnih razreda definisat će se posebnim aktom u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora.

Član 41.

(Osnovica za obračun plaće)

- (1) Osnovicu za obračun plaće utvrđuje Vlada uz prethodno mišljenje reprezentativnog Sindikata.
- (2) Dogovorena osnovica za obračun plaća je ista za sve budžetske korisnike.

- (3) Ukoliko se ne postigne dogovor oko utvrđivanja osnovice za obračun plaće za naredni period, na snazi ostaje dogovorena utvrđena osnovica iz prethodnog perioda. Ovako utvrđena osnovica primjenjuje se za naredni period ili do postizanja novog sporazuma.
- (4) U slučaju povećanja troškova života ili inflacije za najmanje 5%, strane Ugovora se obavezuju da će pristupiti usaglašavanju osnovice za obračun plaće za radnike u osnovnim školama.

Član 42.

(Najniža plaća)

Najniža plaća radnika u osnovnim školama utvrđuje se u rasponu od 50% do 70% prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu, s tim da ista ne može biti manja od plaće isplaćene za juni 2016.godine.

Član 43.

(Minuli rad)

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

Član 44.

(Razvrstavanje u platne razrede - platni razredi)

- (1) Složenost poslova i učinak na određenom radnom mjestu utvrđuje se platnim razredima, a u skladu sa članom 6. stav c ovog Ugovora.
- (2) Prilikom utvrđivanja platnih razreda, obavezno se vodi računa o opisu posla, složenosti, odgovornosti i stručnoj spremi za odgovarajući platni razred.
- (3) Po osnovu stručne spremlje, isti platni razred može imati različite koeficijente složenosti.

Član 45.

(Napredovanje u struci - uvećanje po osnovu ocjene rada)

Radnici u osnovnim školama na radnom mjestu nastavnika, stručnih saradnika i saradnika te radnika u administrativno-fnansijskoj službi napreduju u skladu sa pravilnikom koji donosi Ministarstvo, uz učešće reprezentativnog sindikata.

Član 46.

(Naknada plaće u vrijeme vanrednih okolnosti)

Radnik u osnovnoj školi ima pravo naknade plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv, usljed više sile i objektivnih okolnosti koje su uticale na prekid odgojno-obrazovnog rada, odnosno nastave.

Član 47.

(Naknada plaće u posebnim slučajevima)

Radniku u osnovnoj školi, pored slučajeva propisanih Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom, pripada naknada njegove plaće i u slučajevima:

1. obrazovanja i stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili prekvalifikacije u skladu sa potrebama osnovne škole;
2. privremene nesposobnosti za rad;
3. porodijskog odsustva.

Član 48.

(Dodatak za posebne uvjete rada - otežani uvjeti rada)

- (1) Radniku u osnovnoj školi priznaje se pravo na poseban dodatak na plaću po osnovu otežanih uvjeta rada.
- (2) Otežanim uvjetima za rad se smatraju:
 - rad u kombinovanom odjeljenju sa dva ili više razreda ukoliko su odjeljenja formirana u skladu sa Pedagoškim standardima i normativima (priznaje se dodatak do 10%),
 - rad u područnim školama (priznaje se dodatak do 5%),
 - rukovodiocima škola koje u svom sastavu imaju organizovane područne škole (priznaje se do dodatak do 5%),
 - za rad u redovnim odjeljenjima razredne nastave u koja su uključena djeca sa posebnim potrebama, a koja su kategorisana i koja rade po individualiziranom nastavnom planu i program u skladu sa Pravilnikom koji reguliše ovu oblast priznaje se dodatak 5% na osnovnu plaću ako nije obezbijeđen asistent.
- (3) Dodaci iz stava 2. ovog člana međusobno se ne isključuju.

Član 49.

(Dodatak za privremeno obavljanje posla)

Radniku u osnovnoj školi priznaje se pravo na naknadu za privremeno obavljanje posla i to:

- za rad nastavnika mentora sa pripravnikom priznaje se pravo na 20 prekovremenih nastavnih sati
- nastavnik razredne nastave koji pored svojih redovnih poslova zamjenjuje drugog nastavnika razredne nastave mjesec dana i duže nema pravo na uvećanje za prekovremeni rad, već mu se osnovna plaća uvećava 70%.

Član 50.

(Uvećanje plaće)

- (1) U izuzetnim slučajevima i okolnostima, uz saglasnost Ministarstva, plaća radnika uvećava se za:
 - a) rad noću – od 25% do 35% neto satnice;
 - b) rad subotom i nedjeljom - od 15% do 30% neto satnice;
 - c) rad u dane državnih praznika - od 40% do 50% neto satnice;
 - d) prekovremeni rad - od 25% do 50% neto satnice.
- (2) Neto satnica iz prethodnog stava utvrđuje se tako da se osnovna plata radnika podijeli sa brojem radnih sati u mjesecu za koji se osnovna plata uvećava po osnovima iz stava 1. ovog člana.
- (3) Dodaci iz stava 1. ovog člana međusobno se ne isključuju.

Član 51.

(Isplata plaće)

- (1) Plaća radnika isplaćuje se u periodu koji ne može biti duži od 30 dana.
- (2) Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu.
- (3) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pismeni obračun plaće.
- (4) Ako poslodavac ne isplati plaću u roku iz stava 1. ovog člana ili je ne isplati u cijelosti, dužan je radniku, do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, u pisanoj formi uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti.

Član 52.

(Nagrade)

- (1) Za natprosječne rezultate rada, odnosno naročite uspjehe u radu, u osnovnim školama poslodavac može radniku isplatiti nagradu u novcu u skladu sa mogućnostima Budžeta Kantona, i to u iznosu od 20% do 30% njegove prosječne plaće isplaćene za posljednja tri mjeseca.
- (2) Nagradu iz stava 1. ovog člana poslodavac može radniku isplaćivati, u pravilu, jednom godišnje i to povodom obilježavanja 5. oktobra, Svjetskog dana nastavnika, u skladu sa uvjetima i načinom dodjele nagrade, kako je to regulirano općim aktom osnovne škole, a uz saglasnost Ministarstva.

Član 53.

(Regres za godišnji odmor)

- (1) Radnik u osnovnoj školi ima pravo na naknadu na ime regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 50% visine prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu.
- (2) U pravilu, isplatu regresa poslodavac je dužan izvršiti do 31.08. tekuće godine, a najkasnije do 31.12. tekuće godine.
- (3) Radnik koji radi u više škola ima pravo na isplatu regresa u svakoj školi shodno vremenu provedenom na radu.

Član 54.

(Otpremnina)

- (1) Radnik u osnovnoj školi kojem je, saglasno zakonu i ovom Kolektivnom ugovoru, bez njegove krivice prestao radni odnos otkazom ugovora o radu zaključenog na neodređeno vrijeme i koji ima najmanje dvije godine rada u obrazovanju, ima pravo na otpremninu, i to:
 - a) za radni staž do 10 godina, naknada iznosi tri neto plaće radnika;
 - b) za radni staž od 10 do 20 godina, naknada iznosi pet neto plaća radnika;
 - c) za radni staž preko 20 godina, naknada iznosi šest neto plaća radnika.
- (2) Otpremnina iz stava 1. ovoga člana ne odnosi se na radnika kojem je prestao radni odnos, zaključen na neodređeno vrijeme, zbog kršenja obaveza iz radnoga odnosa.
- (3) Poslodavac ima obavezu isplatiti otpremninu iz stava 1. ovog člana do posljednjeg dana rada radnika u osnovnoj školi.

Član 55.

(Otpremnina prilikom odlaska u penziju)

- (1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od šest njegovih plaća isplaćenih u prethodnih šest mjeseci ili šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.
- (2) Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine iz stava 1. ovog člana na dan prestanka radnog odnosa radnika koji odlazi u penziju.

Član 56.

(Naknada za prevoz)

Radniku kojem nije organizovan prevoz na posao i s posla pripada naknada za prevoz u visini i na način koji će biti utvrđen posebnim propisom Kantona i uz konsultacije sa reprezentativnim sindikatom.

Član 57.

(Troškovi službenog putovanja)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu za troškove službenoga putovanja na području Bosne i Hercegovine, kao i za putovanja u inostranstvo, na koje se upućuje radi obavljanja službenog zadatka.
- (2) Službenim putovanjem smatra se individualno i kolektivno putovanje na području Bosne i Hercegovine, kao i putovanje u inostranstvo, na koje se radnik upućuje da obavi određeni službeni zadatak (posao), a po nalogu direktora obrazovne ustanove.
- (3) Individualnim putovanjem smatra se odlazak na stručno usavršavanje, seminar i druge poslove po nalogu direktora.
- (4) Kolektivnim putovanjem se smatra odlazak na ekskurzije, kulturno-historijske posjete i druge obaveze u realizaciji godišnjeg plana i programa rada osnovne škole.
- (5) Pravo i visina dnevnica i drugih troškova službenog putovanja i način njihovog obračuna i isplate uređuju se odgovarajućim propisima Vlade Kantona.

Član 58.

(Naknada za ishranu)

- (1) Radnik ima pravo na novčanu naknadu za ishranu za vrijeme rada (topli obrok) samo za dane prisustva na poslu.
- (2) Ukoliko poslodavac ne osigura ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu od 0,8 do 1% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, prije donošenja budžeta Kantona za narednu godinu.
- (3) Visina naknada iz stava (2) ovog člana ne može biti niža od iznosa isplaćenog za juni 2016. godine, odnosno ne može biti veća od 1% prosječne neto plaće u FBiH prema posljednjem objavljenom statističkom podatku prije donošenja budžeta.
- (4) Radnik koji radi u više škola ima pravo na ishranu u svakoj školi shodno vremenu provedenom na radu.

Član 59.

(Drugi vidovi naknade)

- (1) Radnik ili članovi njegove uže porodice imaju pravo na jednokratnu novčanu pomoć u slučaju smrti radnika ili njegovog člana uže porodice:
 - a) U slučaju smrti radnika, članovima njegove uže porodice se isplaćuje jednokratna novčana pomoć u visini od dvije do četiri prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu. U slučaju smrti člana uže porodice, radnik ima pravo na isti iznos naknade, kako je definisano ovim stavom.
 - b) Naknada iz stava (1), alineja a. ovog člana će se isplatiti u navedenom rasponu u skladu sa finansijskim mogućnostima Kantona, pod uvjetom da su živjeli sa radnikom u zajedničkom domaćinstvu, te roditelji (otac, mika, očuh, maćeha i posvojitelj) bez obzira da li žive u zajedničkom domaćinstvu sa radnikom. Ukoliko je više radnika ili članova uže porodice zaposleno na istom nivou vlasti (Kanton), naknada iz stava (1), alineja a. ovog člana isplatit će se ili jednom od njih ili na jednake dijelove svima, ukoliko isti to budu tražili.
 - c) U slučaju teške bolesti i invalidnosti radnika, koja nije rezultat povrede na radu i profesionalnog oboljenja, radnik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć za odsustvo sa posla zbog bolesti u visini od jedne do tri prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu.
- a) Naknada iz stava (1), alineja c. ovog člana će se isplatiti u navedenom rasponu u skladu sa finansijskim mogućnostima Kantona.
- b) Pod teškom bolesti iz stava (1), alineja c. ovog člana smatra se bolest koja je kao takva označena u odgovarajućim propisima Federalnog ministarstva zdravlja i drugih nadležnih institucija iz oblasti zdravstva.
- c) U slučaju hroničnih i teških bolesti, neizlječivih bolesti, bolesti koje traju više od jednog mjeseca, u smislu stava (1), alineja c. ovog člana, radniku se isplaćuje jednokratna novčana pomoć jedanput za vrijeme trajanja te bolesti.
- (2) Poslodavac može, u skladu sa finansijskim mogućnostima Kantona, posebnim aktom odrediti pravo na naknadu u slučaju pokrivanja troškova operacije, nabavke medicinskih pomagala ili lijekova, otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda.
- (3) Članom uže porodice zaposlenika u osnovnoj školi u smislu stava 1. ovog člana smatraju se osobe definisane članom 53. stav (2) Zakona o radu i propisima Kantona.
- (4) Naknade iz stava (1) ovog člana ne mogu biti utvrđene u iznosu nižem niti višem od iznosa koji se isplaćivao do juna 2016. godine.

VI - PRESTANAK UGOVORA O RADU / RADNOG ODNOSA

Član 60.

(Otkazni rok)

- (1) Radni odnos radnika u osnovnoj školi prestaje u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim zakonom i općim aktima škole.

- (2) Radnik kome se otkazuje ugovor o radu u skladu sa Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom, ima pravo na otkazni rok, zavisno od godina penzijskog staža, kako slijedi:
- a) od 1 do 10 godina penzijskog staža - 1 mjesec,
 - b) od 10 do 20 godina penzijskog staža - 2 mjeseca,
 - c) preko 20 godina penzijskog staža - 3 mjeseca.
- (3) U slučaju da radnik daje otkaz poslodavcu, otkazni rok ne može trajati duže od trideset dana.

Član 61.

(Produženje ugovora o radu)

- (1) Kad radnik koji je u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu (nastavnik, stručni saradnik i saradnik) navrši 65 godina života ili 40 godina staža osiguranja, poslodavac može, uz pismeni pristanak radnika, radi dovršenja neophodnih poslova i kontinuiteta odgojno-obrazovnog procesa ili iz drugih opravdanih razloga, donijeti rješenje o zadržavanju radnika na radu u osnovnoj školi za određeno vrijeme, koje se utvrđuje posebnim ugovorom o radu, ali najduže do završetka tekuće školske godine.
- (2) Ako radnik u kalendarskoj godini puni 40 godina staža osiguranja, a ima 65 godina života, ima pravo da ostane na poslovima i radnim zadacima dok u toj godini ne napuni 40 godina staža osiguranja.

Povrede radnih obaveza

Član 62.

(Lakše povrede radnih obaveza radnika)

Lakše povrede radnih obaveza radnika su:

- a) neblagovremen dolazak na posao i odlazak sa posla prije isteka radnog vremena ili neopravdano odsustvo s posla za vrijeme kada je obavezna prisutnost,
- b) obavljanje privatnog posla za vrijeme rada,
- c) neblagovremeno i neuredno vođenje dokumentacije i evidencije,
- d) nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka,
- e) neobavješćavanje poslodavca o propustima u vezi sa zaštitom na radu,
- f) prikrivanje manje materijalne štete,
- g) nedolično ponašanje prema ostalim zaposlenim (svađa, uvreda i dr.),
- h) odbijanje prijema roditelja učenika i odbijanje da se roditelju omogući uvid u ocjene njegovog djeteta.

Član 63.

(Teže povrede radnih obaveza radnika)

Teže povrede radne obaveze radnika su:

- a) sve lakše povrede iz člana 60. ovog Kolektivnog ugovora, a koje se u toku jedne školske godine ponavljaju tri i više puta,
- b) dolazak na rad u pripiatom ili pijanom stanju, upotreba alkohola ili drugih opojnih sredstava,

- c) podsticanje učenika na korištenje droge ili alkohola, omogućavanje nabavke ili upotrebe, davanje, kao i neprijavljivanje nabavke ili upotrebe droge ili alkohola,
- d) nošenje oružja u ustanovi ili krugu ustanove,
- e) bilo kakva vrsta neovlaštenih radnji na školskom dnevniku ili drugom dokumentu ili javnoj ispravi koji pripada školi ili koji škola izdaje učeniku (iznošenje, sakrivanje, oštećenje i uništenje školske dokumentacije, brisanje, prepravljanje i dopisivanje podataka),
- f) naplaćivanje privatnih časova učenicima škole u kojoj je nastavnik zaposlen, a radi ocjenjivanja, odnosno polaganja ispita,
- g) pravljenje diskriminacije učenika po bilo kom osnovu,
- h) činjenje (ili nečinjenje) kojim se sprečava ili onemogućava ostvarivanje prava djeteta, učenika ili drugog zaposlenog,
- i) izvršenje krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom,
- j) neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno izvršavanje poslova ili naloga direktora u toku rada,
- k) neizvršavanje minimuma procesa rada za vrijeme štrajka,
- l) nezakonito raspolaganje sredstvima, školskim prostorom, opremom i imovinom ustanove,
- m) davanje lažnih podataka i izjava.

Član 64.

(Način utvrđivanja povrede radnih obaveza)

- (1) Prijavu zbog činjenja povreda radnih obaveza iz prethodnih članova Kolektivnog ugovora podnosi direktor.
- (2) Prijava iz stava (1) ovog člana podnosi se disciplinskoj komisiji, koju sačinjavaju dva predstavnika nastavničkog vijeća, sindikalni povjerenik i jedan član kojeg bira školski odbor iz reda nenastavnog osoblja.
- (3) Disciplinska komisija provodi postupak u kojem utvrđuje osnovanost ili neosnovanost prijave iz stava (1) ovog člana.
- (4) Disciplinska komisija odluke donosi većinom glasova prisutnih članova i dostavlja ih školskom odboru na dalje postupanje, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (5) Detalji disciplinskog postupka detaljnije će se urediti pravilnikom o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti radnika.

Član 65.

(Prestanak radnog odnosa)

- (1) Radnik u osnovnoj školi kome je otkazan ugovor o radu ostat će na poslu do isteka otkaznog roka, ukoliko zakonom ili ovim Kolektivnim ugovorom nije drugačije utvrđeno.
- (2) O prestanku radnog odnosa radnika u osnovnoj školi nadležni organ ustanove donosi odluku o otkazu ugovora o radu.
- (3) Na pismenu molbu radnika, a uz saglasnost poslodavca, radni odnos u osnovnoj školi može prestati i prije isteka otkaznog roka utvrđenog zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 66.

(Isplata potraživanja radniku nakon otkaza ugovora o radu)

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću i druge naknade iz radnog odnosa sa svim povećanjima, kao i sva potraživanja na osnovu pravosnažnih sudskih presuda, u skladu sa Zakonom o izvršnom postupku FBiH, koja mu pripadaju do dana koji je odlukom o otkazu ugovora o radu, odnosno ugovorom o radu, utvrđen kao dan prestanka radnog odnosa.

VII - STRUČNO USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Član 67.

(Obaveza poslodavca za stručno usavršavanje radnika)

U cilju unapređivanja odgojno-obrazovnog rada, poslodavac radniku u toku radnog odnosa u osnovnoj školi može da organizira i osigurava dalje obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje za rad u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima osnovne škole.

Član 68.

(Prava radnika u slučaju stručnog usavršavanja)

Poslodavac, u skladu sa svojim potrebama, može radnika uputiti na stručno usavršavanje, školovanje ili specijalizaciju, kao i prisustvo organiziranim seminarima, savjetovanjima, kursovima i drugim vidovima stručnog usavršavanja i obuke potrebne za rad na radnom mjestu, a u tom je slučaju dužan da osigura potrebne uvjete, plaćanje troškova u visini cijene koja se utvrdi za određene oblike, odnosno programe edukacije, plaćeno odsustvo sa rada, odsustvo za pripremu i eventualno polaganje ispita, kao i stručnu zamjenu.

Član 69.

(Obaveza poslodavca za praćenje rada radnika)

- (1) Poslodavac u osnovnoj školi organizira praćenje rada radnika i postizanje rezultata u radu i vrši ocjenjivanje, na način i po postupku kako je to propisano zakonima, podzakonskim aktima i općim aktima škole.
- (2) Izvještaj o uže stručnom i svjetodavnom nadzoru od strane Pedagoškog zavoda na rad nastavnika i općem stručnom nadzoru na rad ustanove, obavezno se prezentira na prvoj sjednici nastavničkog vijeća.
- (3) Izvještaj o uvidu u rad pojedinog nastavnika dostavlja se predmetnom nastavniku.

Član 70.

(Utvrđivanje vremena za napredovanje radnika u slučaju utvrđivanja odgovornosti)

- (1) U slučajevima kada je protiv radnika pokrenut postupak za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede radne obaveze iz ugovora o radu ili je zbog toga udaljen sa rada,

zaustavlja se računanje vremena za napredovanje radnika, dok traje postupak za utvrđivanja odgovornosti.

- (2) Ukoliko nakon provedenog postupka za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede radne obaveze iz ugovora o radu radnik bude oslobođen od odgovornosti ili teška povreda radne obaveze bude prekvalifikovana u lahku povredu dužnosti, vrijeme zaustavljanja računa se u vrijeme napredovanja radnika u viši platni razred.

VIII - ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA

Član 71.

(Obaveze u slučaju viška radnika)

- (1) Zbog uvođenja novog nastavnog plana i programa, smanjenja broja učenika, organizacijskih promjena i objektivnih okolnosti nastalih u osnovnoj školi, poslodavac može utvrditi da je prestala potreba za određenim brojem radnika koji imaju radni odnos na neodređeno radno vrijeme.
- (2) U slučaju iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan:
 - a) blagovremeno analizirati, utvrditi i predložiti program dodatnog obrazovanja u skladu sa potrebama novog nastavnog plana i programa, u cilju sprečavanja nastanka viška radnika;
 - b) tri mjeseca prije preduzimanja aktivnosti na rješavanju viška radnika informisati sve zaposlene o nastalom višku ;
 - c) Status radnika u školama za čijim radom je potpuno ili djelimično prestala potreba u odnosu na ugovor o radu na neodređeno vrijeme koji su zaključili sa poslodavcem bit će definisan pravilnikom koji donosi Ministarstvo.
- (3) Poslodavac uz konsultaciju sa reprezentativnim sindikatom u osnovnoj školi utvrđuje listu radnika za čijim radom je djelimično ili potpuno prestala potreba i javno je objavljuju, a poslodavac tu listu, najkasnije do 05. 07. tekuće godine, dostavlja nadležnom Ministarstvu za obrazovanje u Kantonu radi provođenja postupka zbrinjavanja radnika sa liste.
- (4) Kantonalno Ministarstvo iz stava (3) ovog člana dužno je najkasnije do 20.07. tekuće godine za narednu školsku godinu utvrditi zajedničku listu radnika za čijim radom je djelimično ili potpuno prestala potreba u svim osnovnim školama na nivou Kantona, a sve u skladu sa važećim procedurama i pravilnicima.

Član 72.

(Plan i program zbrinjavanja viška radnika)

- (1) Nadležni organ za obrazovanje u kantonu dužan je donijeti, uz konsultacije sa reprezentativnim sindikatima, plan i program ili drugi akt o kojim se regulira zbrinjavanje viška radnika na nivou Kantona.
- (2) Planom i programom ili drugim provedbenim aktima zbrinjavanja viška radnika za čijim radom je djelimično ili potpuno prestala potreba u osnovnim školama, moraju se predvidjeti i rokovi za realizaciju.
- (3) Konačni plan i program zbrinjavanja radnika za čijim je radom prestala potreba upućuje se na Vladu Bosansko-podrinjskog kantona Goražde kao informacija.

Član 73.

(Kriteriji za iskazivanje viška radnika)

- (1) Kriteriji na osnovu kojih se iskazuje djelimični ili potpuni prestanak potrebe za radom radnika, kao i redoslijed na listi radnika za čijim radom je prestala potreba definiše se posebnim kriterijima.
- (2) Kriteriji će se utvrditi Pravilnikom koji donosi Ministarstvo uz mišljenje sindikata.
- (3) Do donošenja kriterija iz stava (2) ovog člana primjenjivat će se važeći Protokol o međusobnoj saradnji potpisan od strane direktora škola i Ministarstva.
- (4) Kriteriji iz stava 1. ovog člana razrađuju se bodovnim sistemom plana i programa zbrinjavanja viška radnika.
- (5) Kao poseban kriterij ne može se utvrditi: spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, trudnoća, jezik, vjera, političko i drugo mišljenje, nacionalna pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasa, boja kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.
- (6) Radnik za čijim radom je djelimično ili u cijelosti prestala potreba ima prednost pri zapošljavanju, što se utvrđuje Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju, pravilnikom ili provedbenim propisom za prijem radnika.
- (7) Ministarstvo će, u konsultaciji sa reprezentativnim sindikatima, osnovati radno tijelo koje će evidentirati, predložiti i pratiti realizaciju zbrinjavanja viška radnika u skladu sa planom i programom iz člana 72. ovog Kolektivnog ugovora.

Član 74.

(Zabrana prijema drugog lica)

- (1) Osnovna škola ne može primati u radni odnos na istim poslovima i zadacima drugo lice dok je na listi evidentirano lice sa istim kvalifikacijama i uvjetima tog radnog mjesta.
- (2) Ako se u roku od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu zbog proglašenja radnika tehnološkim viškom ukaže potreba za zapošljavanjem radnika sa istom stručnom spremom ili na istom radnom mjestu, poslodavac je dužan prije zapošljavanja drugih lica ponuditi zaposlenje radniku kojem je radni odnos prestao zbog proglašenja tehnološkim viškom.

Član 75.

(Načini zbrinjavanja viška radnika)

Planom i programom zbrinjavanja viška radnika utvrđuju se načini zbrinjavanja radnika:

- a) zapošljavanjem i angažovanjem radnika na druge poslove u osnovnoj školi;
- b) angažovanjem radnika na poslove i zadatke koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi u drugoj odgojno-obrazovnoj ustanovi;
- c) raspoređivanjem radnika kod drugog pravnog lica, odnosno omogućavanje putem internih oglasa premještaja u druga pravna lica koja su finansirana iz Budžeta Bosansko-podrinjskog kantona Goražde;
- d) obavezom prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika;
- e) drugim načinima zbrinjavanja viška radnika.

Član 76.

(Prekvalifikacija viška radnika)

- (1) U slučajevima kada se višak radnika rješava prekvalifikacijom, radnik može odbiti prekvalifikaciju ako je ona predviđena za niži stepen stručne spremlje od one koju radnik ima.
- (2) Prema radniku koji svojom krivicom prekine proces prekvalifikacije, odnosno dokvalifikacije, poslodavac nema obavezu daljeg rješavanja njegovog statusa.

Član 77.

(Angažovanje viška radnika kod drugog poslodavca)

U slučaju kada se radnik, koji je utvrđen kao višak, angažuje kod drugog pravnog lica, koje nije škola, na poslovima i zadacima za koje ispunjava uvjete, može zasnovati radni odnos bez prethodno objavljenog konkursa, odnosno oglasa ukoliko se poslodavac i drugo pravno lice o tome dogovore.

Član 78.

(Otkaz ugovora o radu viška radnika)

- (1) Radnik, koji programom i planom rješavanja viška radnika i sa liste iz člana 69. ovog Kolektivnog ugovora u predviđenim rokovima ne bude raspoređen na druge poslove i zadatke ili ne zasnjuje radni odnos u drugoj odgojno-obrazovnoj ustanovi ili kod drugog pravnog lica, ili na drugi način ne osigura zaposlenje, može dobiti otkaz ugovora o radu, s tim da radnik ima pravo na otkazni rok u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Radnik kome se po planu i programu zbrinjavanja viška radnika ponudi odgovarajući radni angažman, a on ga odbije, briše se sa liste.
- (3) Otkazni rok za lica iz stava 1. ovog člana teče od isteka posljednjeg dana roka utvrđenog programom i planom rješavanja viška radnika, s tim da se u osnovnu školu ne može zaposliti narednu jednu godinu drugo lice koje ima isti profil i stepen stručne spremlje, osim lica iz prethodnog stava ovog člana, ukoliko je to lice ostalo nezaposleno.

IX - ODMORI I ODSUSTVA

Član 79.

(Utvrdjivanje odmora i odsustva)

- (1) Odmori i odsustva uređuju se Zakonom o radu, Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju i drugim podzakonskim aktima iz ove oblasti.

(2) Radnik koji radi puno radno vrijeme ili duže od 6 (šest) sati dnevno ima pravo na odmor u toku dana u trajanju od 30 (trideset) minuta i koristi ga u skladu sa rasporedom koji odredi poslodavac, a ne na štetu odvijanja odgojno-obrazovanog procesa.

(3) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 48 sati neprekidno i to su u pravilu dani subota nedjelja.

(4) Ako radnik radi na dan sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u toku naredne sedmice.

(5) Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor.

(6) Radnik u osnovnoj školi koji učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom radu godišnji odmor koristi u pravilu tokom ljetnjog raspusta u skladu sa Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju.

(7) Radnik osnovne škole izvan neposrednog odgojno-obrazovnog procesa ostvaruje pravo na godišnji odmor u skladu sa Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju i Zakonom o radu.

(8) Radnik se ne može odreći godišnjeg odmora, niti mu se može uskratiti pravo na godišnji odmor niti mu izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Član 80.

(Prava radnika u slučaju prekidanja korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Radniku se može dogoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja veoma važnih ili neodgodivih službenih poslova, na osnovu odluke direktora.
- (2) Radniku kome je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Troškovima iz stava (3) ovog člana smatraju se putni i drugi stvarni troškovi koji se dokazuju odgovarajućim dokazima.

Član 81.

(Vrijeme obavljanja nenastavnog rada nastavnika)

Radnik u osnovnoj školi koji učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom radu koristi radno vrijeme kada učenici nemaju redovnu nastavu, prvenstveno za kolektivno i individualno stručno usavršavanje koje je propisano zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima škole, odnosno utvrđeno posebnim programom stručnog usavršavanja koji se donosi u osnovnoj školi za tu godinu. Nastavnici u ovo vrijeme rade na poslovima predviđenim godišnjim planom i programom, odnosno rade na sređivanju pedagoške dokumentacije, planiranju i programiranju nastave za naredni period, pisanju godišnjih i polugodišnjih izvještaja, realizaciji programa instruktivne nastave, obavljaju razredne, dopunske, popravne, i prijemne ispite i druge poslove po nalogu direktora u skladu sa stručnom spremom i za to vrijeme im pripada plaća i naknada plaće u skladu sa pedagoškim standardima.

Član 82.

(Plaćeno odsustvo sa rada)

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini na način kako je to regulisano Zakonom o radu u sljedećim slučajevima:
 - a) sklapanje braka..... 5 radnih dana
 - b) porođaj supruge5 radnih dana
 - c) sklapanje braka djeteta radnika..... 2 radna dana
 - d) smrti člana uže porodice..... 5 radnih dana
 - e) otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda.....3 radna dana

- f) aktivno sudjelovanje na sportskim, kulturnim i drugim stručnim i naučnim manifestacijama po odobrenju direktora do..... 5 radnih dana
- g) selidba i izgradnja vlastite stambene kuće - stana..... 2 radna dana
- h) regulisanje prava na penziju..... 2 radna dana
- i) teška bolest člana uže porodice..... 2 radna dana
- j) u slučaju rastave braka..... 2 radna dana
- k) u drugim sličnim slučajevima, što se određuje općim aktima škole.
- (2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada za:
- a) dobrovoljno darivanje krvi..... 1 radni dan
- b) za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba..... 2 radna dana
- (3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u trajanju do dva radna dana za pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uvjete za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.
- (4) Radnik koji je upućen od poslodavca na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju koje se utvrdi općim aktom škole.
- (5) Radnik koji koristi plaćeno odsustvo u smislu ovog člana, za dane koje koristi dobija naknadu plaće i nije dužan da nadoknađuje izgubljene časove. Za vrijeme korištenja odsustva iz slučajeva definisanih ovim članom direktor je dužan da organizuje adekvatnu zamjenu.
- (6) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, radnik koji je u toku kalendarske godine već iskoristio sedam dana odsustva po nekom od osnova iz ovog člana, ima pravo na plaćeno odsustvo od dodatna tri dana.
- (7) Članovi uže porodice u smislu stava (1) ovog člana utvrđeni su Zakonom o radu.

Član 83.

(Neplaćeno odsustvo sa rada)

- (1) Osnovna škola uz saglasnost Ministarstva može odobriti radniku odsustvovanje sa rada bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u slučajevima:
- a) za stručno usavršavanje i obrazovanje u inostranstvu ili za naučno-istraživački rad u zemlji, do dvije godine;
- b) radi spajanja porodice, njege teško oboljelog člana uže porodice, odnosno domaćinstva, u trajanju najdužem do jedne godine;
- c) radi učestvovanja u radu specijaliziranih institucija u zemlji i inostranstvu, u trajanju najduže do jedne godine;
- d) radi učešća radnika u kulturnim, sindikalnim i sportskim aktivnostima.
- (2) Odsustvo sa rada u osnovnoj školi u slučajevima iz stava (1) ovog člana poslodavac će odobriti radniku samo pod uvjetom da se odsustvom ne ometa normalno odvijanje nastavnog procesa, odnosno odgojno-obrazovnog rada u školi.
- (3) Općim aktima osnovne škole mogu se utvrditi i drugi slučajevi i uvjeti korištenja neplaćenog odsustva.

X - NAKNADA ŠTETE / ODGOVORNOST ZA ŠTETU

Član 84.

(Obaveza poslodavca za nadoknadu štete)

Osnovna škola obavezna je nadoknaditi štetu radniku koju on pretrpi na poslu ili u vezi sa poslom, po općim propisima o odgovornosti za štetu.

Član 85.

(Obaveze radnika za nadoknadu štete)

- (1) Radnik u osnovnoj školi dužan je nadoknaditi štetu koju prouzroči pri radu namjerno ili iz krajnje nepažnje.
- (2) Ako je štetu prouzrokovalo više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.
- (3) Poslodavac rješenjem utvrđuje visinu, način i nadoknadu štete.
- (4) U slučaju kada visinu štete nije moguće utvrditi ili bi utvrđivanje štete prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, šteta se može utvrditi i u paušalnom iznosu.
- (5) Način utvrđivanja paušalnog iznosa štete i organ koju tu naknadu utvrđuje, kao i druga pitanja u vezi sa ovom naknadom regulišu se pravilnikom o radu osnovne škole.
- (6) U slučaju kada radnik odbije da nadoknadi štetu utvrđenu rješenjem iz stava (3) ovog člana, poslodavac može pokrenuti postupak za naknadu štete pred nadležnim sudom.

Član 86.

(Olakšice radniku za nadoknadu štete)

- (1) Ako je šteta nastala na stvari, poslodavac može, na zahtjev radnika, dozvoliti da se naknada štete nadoknadi u određenom roku uspostavom prijašnjeg stanja na stvari o trošku radnika.
- (2) Poslodavac može iznos štete umanjiti ili se može oprostiti nadoknada štete u zavisnosti od imovinskog stanja radnika i njegovog odnosa prema radu.
- (3) Poslodavac može, u zavisnosti od visine štete, a na zahtjev radnika, dopustiti i plaćanje nadoknade štete u ratama, što se utvrđuje rješenjem.

XI - ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Član 87.

(Obaveze poslodavca za upoznavanje radnika o pravima i obavezama)

- (1) Poslodavac je obavezan da upozna radnika o načinu ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti radnika u školama.
- (2) Poslodavac je obavezan da radniku dostavi u pisanom obliku odluke, rješenja ili druge akte o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, najkasnije u roku od 15 dana od dana njihovog donošenja.
- (3) Prilikom razmatranja prigovora radnika na odluke i akte iz radnog odnosa i po osnovu rada, poslodavac je dužan razmotriti mišljenje reprezentativnog sindikata.

Član 88.

(Zaštita prava radnika usljed godina staža i bolesti)

- (1) Radniku ne može prestati radni odnos bez njegove krivice ukoliko mu nedostaje do 5 godina do ostvarenja uvjeta za penziju.
- (2) Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), poslodavac mu je dužan u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.
- (3) U slučaju smanjene radne sposobnosti zbog profesionalne bolesti, povrede na radu i invaliditeta radnika, osigurava se adekvatan posao bez smanjenja plaće koju je ostvarivao prije nastupanja navedene okolnosti.
- (4) Radniku koji je radio skraćeno radno vrijeme zbog razloga navedenih u stavu (1) ovog člana, isplaćuje se plaća koju bi ostvario za radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen.

Član 89.

(Transparentnost ocjenjivanja i napredovanja radnika)

- (1) Ocjene o radu i napredovanju radnika koje donosi nadležni organ dostavljaju se radnicima.
- (2) Radnik ima pravo prigovora na rješenje o ocjenama o radu i napredovanju u skladu sa važećim propisima.

XII - UVJETI ZA RAD SINDIKATA I ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Član 90.

(Organizovanje i djelovanje sindikata)

- (1) Poslodavac u osnovnoj školi svojim djelovanjem i aktivnostima ne može ograničavati niti onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da se učlani u sindikat.
- (2) Sindikat djeluje u skladu sa statutom sindikata, koji mora biti usklađen sa pozitivnim zakonskim propisima.

Član 91.

(Sindikalni povjerenici)

Sindikalnim povjerenicima, u smislu ovog Kolektivnog ugovora, smatraju se sljedeća lica: predsjednik sindikalnog odbora za sindikalnu organizaciju, predsjednik kantonalnog odbora za kantonalnu organizaciju i predsjednik glavnog odbora sindikata.

Član 92.

(Prava sindikata i sindikalnih povjerenika)

- (1) Mišljenje i prijedloge sindikata poslodavac je dužan razmotriti. Prilikom razmatranja ovih mišljenja i prijedloga na organima upravljanja osnovne škole (školskog odbora), poslodavac je dužan pozvati ovlaštenog predstavnika sindikata koji tom prilikom ima pravo diskusije bez prava odlučivanja.
- (2) Žalbe radnika - člana sindikata ne mogu se razmatrati i o njima se ne može odlučivati bez njegovog prisustva ili prisustva ovlaštenog predstavnika sindikata.
- (3) Poslodavac je dužan primiti i saslušati ovlaštenog predstavnika sindikata kada on to zatraži ili po dogovoru. Istovremeno, i ovlašteni predstavnik sindikata dužan je odazvati se pozivu poslodavca kada on to zatraži ili po dogovoru.
- (4) Poslodavac u osnovnoj školi je dužan da za rad sindikata osigura sljedeće uvjete:
 - a) odgovarajući prostor za sastanke sindikata i stavljanje postojeće opreme za rad na korištenje potrebnih radi održavanja sastanaka;
 - b) predsjedniku i članu sindikalnog odbora škole poslodavac će, uz naknadu plaće, omogućiti odsustvo sa rada do tri dana u toku jedne kalendarske godine za sindikalne aktivnosti;
 - c) članu Kantonalnog odbora, članu Glavnog odbora i njegovih tijela, poslodavac će uz naknadu plaće omogućiti odsustvo ukupno do 8 dana u toku jedne kalendarske godine za sve sindikalne aktivnosti na svim nivoima;
 - d) nesmetanu podjelu novina, letaka, brošura i drugog informativnog materijala sindikata, kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama i drugim mjestima.
- (5) Članovi sindikata u školi imaju pravo održati sindikalni sastanak najmanje jednom u mjesec dana u radno vrijeme, vodeći računa da se sastanci organizuju u vrijeme i na način koji ne remeti rad škole.
- (6) Ovlaštenom Kantonalnom predstavniku sindikata rukovodilac škole je dužan omogućiti pristup školskim prostorijama, iako navedeni predstavnik nije zaposlenik te škole, radi obavljanja sindikalne aktivnosti.

Član 93.

(Uplata sindikalne članarine)

Poslodavac je dužan osigurati da nadležna finansijska služba vrši obračun i naplatu sindikalne članarine iz plaće radnika članova sindikata, a uz osiguranu pisanu saglasnost te je uplaćuje na račun sindikata u skladu sa uputama sindikata.

Član 94.

(Djelovanje Sindikata)

Sindikat se obavezuje da će djelovati u skladu sa Ustavom, konvencijama MOR-a, zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 95.

(Obavijest o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika)

Sindikat se obavezuje da će u pisanoj formi obavijestiti nadležno Ministarstvo pravde i Ministarstvo za obrazovanje o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Član 96.

(Profesionalno obavljanje funkcije u sindikatu)

- (1) Nadležni organ reprezentativnog sindikata može odlučiti da se određene funkcije u sindikatu na kantonalnom i federalnom nivou organiziranja mogu obavljati profesionalno.
- (2) Radniku koji je u radnom odnosu u osnovnoj školi, nakon izbora na profesionalnu funkciju za predsjednika Kantonalnog odbora ili Glavnog odbora sindikata, prava i obaveza iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju najduže četiri godine od dana izbora, odnosno imenovanja, uz saglasnosti Ministarstva obrazovanja.
- (3) Nakon isteka mandata radnika iz stava (1) ovog člana, poslodavac ga je dužan vratiti na poslove koje je obavljao u osnovnoj školi prije izbora na funkciju ili na poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi.
- (4) Za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcije u sindikatu radniku pripada plaća u visini plaće koju bi imao da je radio na svom radnom mjestu, koju u bruto iznosu isplaćuje Vlada Kantona na račun Kantonalnog odbora.
- (5) Vlada Kantona će mjesečno isplaćivati bruto iznos plaće po zahtjevu reprezentativnih sindikata, koji na kantonalnom nivou imaju više od 500 članova.

Član 97.

(Zaštita sindikalnih povjerenika)

Sindikalnim povjerenicima definisana su prava članom 103. Zakona o radu.

Član 98.

(Učešće sindikata u radu organa upravljanja)

Rukovodeći i upravni organi osnovne škole dužni su blagovremeno obavijestiti sindikalnog povjerenika o sjednicama organa u osnovnoj školi i omogućiti mu učešće bez prava odlučivanja na svim sjednicama te razmotriti prijedloge i stavove reprezentativnog sindikata o pitanjima koja se raspravljaju.

Član 99.

(Prava i obaveze sindikalnog povjerenika u osnovnoj školi)

- (1) Sindikalni povjerenik u osnovnoj školi ima pravo i obavezu:
 - a) sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uvjeta rada;
 - b) biti informisan o promjenama bitnim za sigurnost i zdravlje radnika;
 - c) osposobljavati se i obrazovati za izvršavanje poslova vezanih za zaštitu na radu;
 - d) pozvati inspektora zaštite na radu kad za to postoje razlozi;
 - e) tražiti od poslodavca i radnika da poštuju mjere zaštite na radu;

- f) biti konsultiran u pripremi i izradi radnog materijala, prednacrt, nacrt i prijedloga propisa i akata iz oblasti radnopravnih odnosa radnika i drugih akata od značaja za ekonomski i socijalni položaj radnika.
- (2) Ako sindikalni povjerenik prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u vezi s tom dužnosti, doživi povredu, takva se povreda smatra povredom na radu i sindikalni povjerenik u tom slučaju ostvaruje prava kao i radnik koji je doživio povredu na radu.

Član 100.

(Obaveze vlade za kvalitetan socijalni dijalog)

Vlada Kantona i njena resorna ministarstva konsultovat će reprezentativni sindikat prilikom izrade nacrt i prijedloga zakona i drugih propisa i akata koji utiču na radnopravni, socijalni, profesionalni i materijalni položaj radnika u osnovnim školama i obrazovnoj djelatnosti, zatražiti prijedlog i mišljenje.

XIII - RJEŠAVANJE SPOROVA

Član 101.

(Mirovno vijeće)

- (1) Kolektivne radne sporove koji se nisu mogli riješiti pregovaranjem potpisnika ovog Kolektivnog ugovora rješava mirovno vijeće u postupku mirenja, u skladu sa Zakonom o radu, odgovarajućim propisima Kantona i ovim Ugovorom.
- (2) Mirovno vijeće broji tri člana, od kojih strane u sporu, odnosno potpisnici ovog Ugovora imenuju po jednog člana, a trećeg člana, koji je ujedno i predsjednik Mirovnog vijeća, strane imenuju sporazumno sa liste članova za mirovno vijeće kod Ministarstva za rad, ukoliko to nije u suprotnosti sa važećim propisima koji tretiraju ovu oblast.
- (3) Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora, koji su stranke u sporu, prijedlog mirovnog vijeća mogu prihvatiti ili odbiti, o čemu su dužni da u roku od 8 dana pismeno obavijeste jedna drugu.
- (4) Ako stranke u sporu prihvate prijedlog mirovnog vijeća, tada prijedlog ima pravnu snagu i djelovanje ovog Kolektivnog ugovora.

Član 102.

(Arbitražno vijeće)

- (1) Stranke u sporu mogu se sporazumjeti da rješavanje kolektivnog radnog spora povjere arbitraži na način kako je to regulisano Zakonom o radu.
- (2) Ako strane u sporu prihvate arbitražu u smislu stava (1) ovog člana, formira se arbitražno vijeće.
- (3) Svaka strana u sporu imenuje isti broj arbitara.
- (4) Strane u sporu sporazumno biraju predsjednika arbitražnog vijeća.
- (5) Predsjednika arbitražnog vijeća iz stava (4) ovog člana utvrđuju potpisnici Kolektivnog ugovora u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

- (6) Potpisnici Kolektivnog ugovora će donijeti poslovnik o radu arbitražnog vijeća, kojim će se bliže urediti način rada i finansiranja arbitražnog vijeća.

Član 103.

(Obavezujuće odluke arbitražnog vijeća)

- (1) Protiv arbitražne odluke žalba nije dozvoljena.
- (2) Odluka arbitražnog vijeća je konačna i ima pravnu snagu i dejstvo Kolektivnog ugovora.

XIV - ŠTRAJK

Član 104.

(Pravo na štrajk)

Radnici u osnovnim školama radi zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih interesa, koji se ne mogu riješiti putem pregovora sa poslodavcima niti drugim mjerama, na poziv sindikata, ostvaruju pravo na štrajk pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom o štrajku.

Član 105.

(Prava radnika učesnika u štrajku)

- (1) Radnik koji je učestvovao u štrajku, organizovanom u skladu sa Zakonom o štrajku i ovim Kolektivnim ugovorom, ima pravo na nadoknadu njegove plaće za vrijeme provedeno u školi.
- (2) Nakon završetka štrajka, poslodavac je dužan, uz sporazum sa sindikatom, organizovati nadoknadu radnih sati provedenih u štrajku, a takav rad se ne može smatrati prekovremenim radom.
- (3) Niko ne smije prisiliti radnika da učestvuje u štrajku mimo njegove volje, niti se smije radnik staviti u nepovoljan položaj zbog učešća ili neučešća u štrajku.

Član 106.

(Zaštita radnika u zakonito organizovanom štrajku)

Zakonito organizovanje štrajka i učešće u štrajku u skladu sa zakonom i odredbama ovog Kolektivnog ugovora ne predstavlja povredu radne dužnosti.

Član 107.

(Poslovi koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka)

- (1) Poslovi koji predstavljaju minimum procesa rada u svim osnovnim školama, koje su učesnici u štrajku dužni obavljati za vrijeme trajanja štrajka pa do okončanja ili prekida štrajka, su sljedeći:
 - a) pomoćnik direktora, sekretar i drugo administrativno osoblje rade hitne i neophodne poslove;
 - b) tehničko osoblje (rukovaoci sistema centralnog grijanja) rade redovne poslove utvrđene pravilnikom o sistematizaciji poslova i radnih zadataka;

- c) radnici na održavanju čistoće, minimalno dva radnika i domar škole, rade redovne poslove predviđene za to radno mjesto;
- d) nastavno osoblje i stručni saradnici rade administrativno-tehničke poslove, rade na sređivanju pedagoške dokumentacije, provode aktivnosti na individualnom i kolektivnom usavršavanju, te obavljaju individualni savjetodavni pedagoško-psihološki rad sa učenicima;
- e) u okviru minimuma radnih zadataka za vrijeme trajanja štrajka zaposleni su dužni raditi u školi u vremenu od 08:00 do 14:00;
- f) u toku organizacije i provođenja štrajka, poslodavac je dužan da se pridržava odredaba Zakona o štrajku, Zakona o radu, Pravila Sindikata o štrajku;
- g) svi poslovi izvođenja nastave, ocjenjivanja i zaključivanja ocjena za učenike završnih razreda osnovne škole ne mogu se prekidati.

- (2) Štrajkački odbori u osnovnim školama dužni su poslove iz stava (1) ovog člana objaviti najkasnije na dan najave štrajka, odnosno najkasnije deset dana prije početka štrajka.

Član 108.

(Prekid i završetak štrajka)

Nadležni organ sindikata, na prijedlog štrajkačkog odbora, donosi odluku o prekidu, odnosno završetku štrajka.

XV - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 109.

(Zaključivanje i objavljivanje Kolektivnog ugovora)

- (1) Ovaj se Kolektivni ugovor smatra zaključenim kada ga u istovjetnom primjerku potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.
- (2) Ovaj Kolektivni ugovor važi i primjenjuje se na području Bosansko-podrinjskog kantona Goražde.
Ovaj Kolektivni ugovor, nakon zaključivanja, će se objaviti u prvom narednom broju „Službenih novina Bosansko-podrinjskog Kantona Goražde“.
- (3) Ministarstvo se obavezuje da će ovaj Kolektivni ugovor uputiti na objavu najkasnije u roku (7) sedam dana od dana potpisivanja.

Član 110.

(Period važenja Kolektivnog ugovora)

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor zaključuje se na period od jedne godine od momenta potpisivanja.
- (2) Kolektivni ugovor se može produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka važenja tog Ugovora.

Član 111.

(Pristupanje Kolektivnom ugovoru)

Ovom Kolektivnom ugovoru mogu pristupiti, kao potpisnici ugovora, ovlašteni predstavnici Vlade, Ministarstva i reprezentativnog Sindikata osnovnog obrazovanja Kantonalni odbor Bosanko-podrinjskog Kantona Goražde.

Član 112.

(Komisija za tumačenje Kolektivnog ugovora)

- (1) Potpisnici Ugovora će, u roku od 30 dana od stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora, za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Kolektivnog ugovora imenovati zajedničku komisiju, koja je stavljena od po dva predstavnika potpisnika Kolektivnog ugovora.
- (2) Komisija iz stava (1) ovog člana obavezna je dati tumačenje odredaba ovog Ugovora u roku od 30 dana od dana prijema zahtjeva.
- (3) Potpisnici Kolektivnog ugovora će donijeti poslovnik o radu komisije, kojim će se bliže urediti način rada i finansiranja komisije.

Član 113.

(Postupak za izmjene i dopune i otkaz Kolektivnog ugovora)

- (1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora najkasnije do 60 dana prije njegovog isteka.
- (2) Ukoliko se promijene okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja ovog Kolektivnog ugovora, zbog kojih se odredbe ovog Ugovora ne bi mogle primijeniti ili bi njihova primjena bila znatno otežana, ugovorne strane su saglasne da neće jednostrano raskinuti ili prekršiti odredbe ovog Kolektivnog ugovora, nego će drugoj strani predložiti izmjene ili dopune.
- (3) Inicijativa za izmjenu i dopunu ovog Kolektivnog ugovora podnosi se u pisanoj formi, a strana kojoj je upućena inicijativa dužna je odgovoriti, odnosno izjasniti se o tome, u roku od 15 dana od dana prijema inicijative.
- (4) Strana koja je pokrenula izmjene i dopune kolektivnog ugovora uz inicijativu dostavlja i prijedlog izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora.
- (5) Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se na način na koji je i donesen.
- (6) Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Kolektivni ugovor samo ako druga strana ne prihvati proces pregovaranja izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora.

Član 114.

(Nadzor)

- (1) Nadzor nad primjenom ovog Kolektivnog ugovora obavlja kantonalni inspektor rada.
- (2) Radnik, sindikat i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspeksijskog nadzora.

Član 115.

(Usklađivanje pravilnika o radu)

Osnovne škole dužne su uskladiti pravilnike o radu i druge opće akte sa ovim Kolektivnim ugovorom u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora.

Član 116.

(Broj primjeraka)

Ovaj je Kolektivni ugovor potpisan u pet istovjetnih primjeraka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po dva, a jedan primjerak se dostavlja nadležnom Kantonalnom ministarstvu za rad.

Član 117.

(Objavljivanje i stupanje na snagu Kolektivnog ugovora)

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom objavljivanja u "Službenim novinama Bosansko-podrinjskog Kantona Goražde".

za

**SAMOSTALNI SINDIKAT OSNOVNOG
OBRAZOVANJA I ODGOJA FEDERACIJE BOSNE I
HERCEGOVINE KANTONALNI ODBOR
BOSANSKO-PODRINJSKOG KANTONA GORAŽDE**

za

**MINISTARSTVO ZA OBRAZOVANJE,
MLADE, NAUKU, KULTURU I SPORT
BOSANSKO - PODRINJSKOG
KANTONA GORAŽDE**

PREDSJEDNIK

Ekrem Karauzović

MINISTAR

Đani Žuga, prof.

Broj: 02-195-1/17
Goražde, dana 02.06. 2017. godine



Broj: 10-496-2/17
Goražde, dana 02.06. 2017. godine