

Na temelju članka 111. i 112. Zakona o radu F BiH («Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine», broj 43/99 i 32/00), Vlada Hercegbosanske županije i Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja BiH-Kantonalni odbor Kantona 10, *z a k l j u č u j u*

KOLEKTIVNI UGOVOR za djelatnost osnovnog obrazovanja

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom za djelatnost osnovnog obrazovanja i odgoja (u daljnjem tekstu: Ugovor) regulira se zasnivanje radnog odnosa, sklapanje ugovora o radu, dužina i raspored radnog vremena, plaće i druge naknade iz radnog odnosa, razdoblja isplate plaća i naknada, odsustvovanje s rada i odmori, prestanak ugovora o radu, rješavanje sporova iz radnog odnosa i druga pitanja iz radnog odnosa temeljem rada uposlenika u osnovnim školama i njima sličnim odgojno-obrazovnim ustanovama kao što su: redovite osnovne škole, osnovne umjetničke škole, osnovne glazbene škole, specijalne osnovne škole, osnovne škole za obrazovanje odraslih i druge škole osnovnog obrazovanja i odgoja (u daljnjem tekstu: osnovne škole).

Članak 2.

Ravnatelj osnovne škole i drugi organi upravljanja i rukovođenja osigurat će sudjelovanje Sindikata u pripremi i izradi prednacrti i nacrti općih akata koji reguliraju oblast radno-pravnih odnosa uposlenika u osnovnoj školi, a posebice Pravilnika o radu.

Općima aktima osnovne škole ne mogu se utvrditi manja prava uposlenika od onih koja se utvrđena Ugovorom.

Članak 3.

O svim pitanjima iz radnog odnosa koja nisu uređena Zakonom o radu i ovim Ugovorom, primjenjuje se Opći kolektivni ugovor za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine, do donošenja Općeg kolektivnog ugovora Hercegbosanske županije.

II. RADNI ODNOSI

1. Sklapanje Ugovora o radu

Članak 4.

Radni odnos zasniva se sklapanjem Ugovora o radu između poslodavca i uposlenika.

Uposlenik u smislu ovog Ugovora je: učitelj, nastavnik, profesor, pedagog, psiholog, knjižničar, administrativni djelatnik, rizničar, knjigovođa, šef računovodstva, kućni majstor, domar, vozač, tajnik, kuhar-servirka, te drugi kvalificirani djelatnici, teklići, i drugi nekvalificirani djelatnici.

Poslodavac u smislu ovog Ugovora je osnovna škola kod koje je uposlenik u radnom odnosu.

Sklapanje Ugovora o radu obavlja se sukladno Zakonu o radu, ovom Ugovoru i Pravilniku o radu.

Članak 5.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim uposlenikom donosi školski odbor osnovne škole uz suglasnost resornog ministarstva.

Osnovna škola će zasnivati radni odnos s novim uposlenikom u slučajevima kada u osnovnoj školi nema uposlenika na čekanju posla, koji, pored općih, ispunjavaju i posebne uvjete za obavljanje poslova za koje se zasniva radni odnos s novim uposlenikom.

Članak 6.

Ugovor o radu s odabranom osobom, budućim uposlenikom, može se sklopiti:

- na neodređeno radno vrijeme s punim i nepunim radnim vremenom;
- na određeno vrijeme s punim i nepunim radnim vremenom;
- na neodređeno vrijeme uz probni rad;
- s pripravnikom;
- sa stranim državljaninom pod uvjetima utvrđenim zakonom.

Članak 7.

Uposlenik u osnovnoj školi prima se u radni odnos na temelju javnog natječaja, odnosno oglasa, koji se objavljuje u sredstvima javnog informiranja.

Rok za podnošenje prijave po natječaju ne može biti kraći od osam niti dulji od petnaest dana, a za oglas sedam do dvanaest dana.

Izbor prijavljenih na natječaj mora se obaviti najkasnije u roku od petnaest dana od isteka roka za natječaj, odnosno od isteka roka za oglas.

Odluku o izboru kandidata donosi ravnatelj na prijedlog školskog odbora.

Članak 8.

Javni natječaj mora sadržavati opće i posebne uvjete koji su utvrđeni za to radno mjesto, trajanje radnog odnosa, trajanje probnog rada ukoliko je predviđen.

Članak 9.

Ako se na natječaj, odnosno oglas, ne javi niti jedan kandidat koji ispunjava uvjete, a poslovi ne trpe odgodu, školski odbor će ovlastiti ravnatelja da ugovorom o djelu može uposliti djelatnika koji ispunjava uvjete, najduže na tri mjeseca.

Nakon isteka ovoga roka, ako i dalje postoji potreba za ovim radnim mjestom, školski odbor će raspisati novi natječaj najmanje 30 dana prije isteka Ugovora o djelu.

Članak 10.

Prije sklapanja ugovora o radu s novim uposlenikom školski odbor škole dužan mu je dostaviti odluku ravnatelja o izboru kandidata.

Odluka o izboru kandidata treba sadržavati:

- ime kandidata s kojim se sklapa ugovor o radu;
- poslove i opis radnog mjesta koje bi kandidat trebao obavljati;
- vrijeme na koje se zasniva radni odnos;
- dan početka rada na temelju ugovora o radu.

Članak 11.

Kandidatu koju nije primljen u radni odnos daje se pisana obavijest koja obvezno mora sadržavati podatke o kandidatu koji je primljen u radni odnos i pouku o pravnom lijeku.

Kandidat koji nije primljen u radni odnos ima pravo uvida u natječajni materijal i može podnijeti prigovor školskom odboru u roku od sedam dana od dana prijema obavijesti.

Prigovor na obavijest iz stavka 2. ovog članka zadržava izvršenje odluke o izboru kandidata.

Školski odbor dužan je o prigovoru iz prethodnog stavka ovoga članka odlučiti u roku od osam dana od dana isteka roka za podnošenje prigovora.

Odluka donijeta po prigovoru je konačna.

Članak 12.

Ugovor o radu može se sklopiti s osobom koja ispunjava opće uvjete predviđene zakonom, podzakonskim aktima, kao i posebne uvjete predviđene zakonom, ovim Ugovorom i Pravilnikom o sistematizaciji poslova.

Članak 13.

Prije sklapanja ugovora o radu s novim uposlenikom obvezno je utvrditi njegovo zdravstveno stanje upućivanjem kod nadležne zdravstvene ustanove.

Uposlenik u osnovnoj školi koji tijekom radnog odnosa oboli od zarazne ili duševne bolesti ne može obavljati odgojno-obrazovni rad sve dok traju takve okolnosti, odnosno dok uposlenik ne pribavi uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti.

Članak 14.

Rad uposlenika u osnovnim školama zasniva se na zakonu i podzakonskim aktima kojima se regulira osnovno obrazovanje, nastavnim planovima i programima, pedagoškim standardima i normativima koji se primjenjuju za rad osnovnih škola.

Članak 15.

Uposlenici ostvaruju prava iz radnog odnosa sukladno zakonu, podzakonskim aktima, ovom Ugovoru i općima aktima osnovne škole, u pogledu osnovice za plaću i koeficijenta odgovarajućeg platnog razreda na isti način kao i ostali korisnici Proračuna.

2. Probni rad

Članak 16.

Prije sklapanja Ugovora o radu s novim uposlenikom osnovna škola može tražiti ugovaranje probnog rada u najduljem trajanju od šest mjeseci.

Članak 17.

Ukoliko je ugovoren probni rad s uposlenikom, uposlenik na probnome radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti na poslovima za koje je sklopio Ugovor.

Ocjenu stručnih i radnih sposobnosti uposlenika na probnom radu koji ne sudjeluje u odgojno-obrazovnom procesu daje ovlaštena komisija u sastavu od tri člana.

U slučaju da uposlenik ne zadovolji na probnom radu, taj se ugovor otkazuje uz otkazni rok od osam dana.

Članak 18.

Uposleniku koji je za vrijeme trajanja probnog rada bio odsutan s rada iz opravdanih razloga utvrđenih zakonom i ovim Ugovorom, probni rad se produžava za dio vremena za koje je uposlenik bio odsutan.

3. Ugovor o radu

Članak 19.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno i određeno vrijeme.

Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se sklopiti na razdoblje dulje od dvije godine.

Ako uposlenik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme s istom osnovnom školom, odnosno izričito ili prešutno sklopi s njom uzastopno ugovor o radu na određeno vrijeme, na razdoblje dulje od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, ako je to u interesu poslodavca.

Članak 20.

Ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme za obavljanje izvanrednih ili privremenih poslova ili poslova čiji se opseg privremeno

povećao, a koji nisu trajnijeg karaktera, kao i radi zamjene privremeno odsutnog uposlenika.

Članak 21.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu u pisanom obliku sadrži podatke o:

1. nazivu i sjedištu poslodavca;
2. imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu uposlenika;
3. trajanju ugovora o radu;
4. danu početka rada;
5. mjestu rada;
6. radnome mjestu na koje se uposlenik upošljava i kratak opis poslova;
7. duljini i rasporedu radnog vremena;
8. plaći, dodacima na plaću, naknadama, te razdobljima isplate;
9. trajanju godišnjeg odmora;
10. otkaznim rokovima kojih su se dužni pridržavati uposlenik i poslodavac;
11. opisu poslova i zadataka, normi sati, obveza koje proističu za uposlenika iz radnog odnosa u pogledu stručnog usavršavanja i osposobljavanja te i unapređivanja svoga rada sukladno odgovarajućim pedagoškim standardima i normativima.

Članak 22.

Umjesto podataka iz stavka 2. točke 7.-11. prethodnog članka, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, Kolektivni ugovor ili odredbe Pravilnika o radu.

4. Pripravnik

Članak 23.

Sklapanje ugovora o radu s pripravnikom vršit će se prema važećim zakonskim propisima.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put upošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

Radni odnos s pripravnikom zasniva se ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Pripravnicima se do položenog stručnog ispita umanjuje plaća za 10 %.

Članak 24.

Pripravnički staž traje:

- šest mjeseci za pripravnike sa završenom osnovnom stručnom spremom ili srednjom školskom spremom (III., IV. stupanj);
- dvanaest mjeseci za pripravnike sa završenom višom i visokom stručnom spremom (VI., VII. stupanj).

Ukoliko je pripravnik za vrijeme pripravničkog staža na bolovanju koje traje dulje od trideset dana, pripravnički staž se produljuje za vrijeme trajanja bolovanja o čemu se sastavlja aneks ugovora o radu s pripravnikom.

Članak 25.

Pripravnik u odgojno-obrazovnom radu u školi pripravnički staž i polaganje ispita osposobljenosti obavlja temeljem Pravilnika o polaganju stručnog ispita profesora, stručnih suradnika, odgojitelja i suradnika u nastavi osnovnih škola i domova učenika, te učitelja i stručnih suradnika u osnovnoj školi, koji je propisalo resorno Ministarstvo.

Pripravnik koje ne obavlja odgojno-obrazovni rad u školi osposobljava se za samostalan rad po Programu osposobljavanja pripravnika koji izrađuje Komisija od tri člana, s tim da je jedan od članova ujedno i mentor pripravnika.

Mentora i članove Komisije iz prethodnog stavka imenuje osoba ovlaštena za sklapanje ugovora o radu s pripravnikom.

Rad pripravnika za vrijeme pripravničkog staža u skladu s programom iz stavka 1. ovoga članka prati njegov mentor.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit u skladu sa zakonom, propisom Županije ili Pravilnikom o radu.

III. ZAŠTITA NA RADU

Članak 26.

Osnovna škola je dužna osigurati takve uvjete i mjere osobne i kolektivne zaštite kojima se štiti psihofizičko zdravlje, te osobna i

kolektivna sigurnost svih uposlenika i učenika, sukladno zakonu i važećim propisima o zaštiti na radu.

Članak 27.

Posebnim kategorijama uposlenika poslodavac je dužan osigurati odgovarajuću opremu propisanu zakonom, podzakonskim aktima i pedagoškim standardima i normativima.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 28.

Radno vrijeme uposlenika u osnovnim školama traje 40 sati, u pravilu, petodnevnom radnom tjednu, od ponedjeljka do petka.

Subota je, u pravilu, neradni dan.

Članak 29.

U okviru 40- satnog radnog tjedna raspored radnog vremena uposlenika i korištenje dnevnog i tjednog odmora, utvrđuje se općima aktima osnovne škole donesenim sukladno nastavnom planu i programu, pedagoškim standardima, normativima i ovim Ugovorom.

U postupku donošenja općih akata škole, poslodavac će razmotriti sugestije i primjedbe Sindikata.

Članak 30.

U okviru 40- satnog radnog tjedna uposlenici koji izravno sudjeluju u obrazovno-odgojnom radu imaju propisanu normu nastavnih sati tjedno, vrijeme potrebno za pripremu nastave, izvannastavne aktivnosti, vrijeme potrebno za prisustvovanje sjednicama stručnih organa, konzultacije s učenicima i njihovim roditeljima, kolektivno i individualno usavršavanje, vođenje pedagoške dokumentacije i ostale poslove vezane za odgojno-obrazovni rad, utvrđene pedagoškim standardima, normativima i općima aktima osnovne škole.

V. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I NAGRADE UPOSLENICIMA

Članak 31.

Osnovna plaća je produkt vrijednosti boda od 115,00 KM i visine koeficijenta, a primjenjivat će se od 1. 5. 2006. godine

Članak 32.

Vlada Hercegbosanske županije neće mijenjati visinu osnovice plaće i ostalih davanja na plaću bez suglasnosti sa Sindikatom.

Članak 33.

Vrednovanje poslova uposlenika utvrđuje se određivanjem koeficijenta koji se množi s osnovicom i tako utvrđuje osnovna plaća.

NK djelatnik.....	2,70
PK djelatnik.....	2,90
KV djelatnik.....	3,70
SSS djelatnik.....	4,00
VŠS, učitelj razredne nastave i stručni suradnik SSS (s preko 25 godina radnog staža).....	5,10
VSS djelatnik.....	5,88

NK djelatnicima s koeficijentom 2,7 neto plaća ne može biti niža od zakonom propisane najniže osnovice za uplatu doprinosa.

Članak 34.

U okviru djelatnog odnosa, nastavno osoblje, stručni suradnici i ravnatelj mogu napredovati u struci.

Uposleniku koji dobije zvanje mentora sukladno Pravilniku o ocjenjivanju, napredovanju i stručnom usavršavanju nastavnika, profesora i stručnih suradnika u osnovnom i srednjem školstvu, plaća se uvećava za 5 %, a savjetniku za 10 %.

Otežani uvjeti rada

Članak 35.

Uposlenik u osnovnoj školi ima pravo na uvećanu osnovnu plaću po osnovu otežanih uvjeta rada koji su regulirani općim aktom škole, a u slučajevima:

- rad noću – najmanje 50 % na osnovnu plaću;
- rad u dane tjednog odmora- najmanje 20 % na osnovu plaću;
- rad u dane državnih praznika- najmanje 50 % na osnovnu plaću;
- prekovremeni rad – najmanje 30 % na osnovnu plaću;
- rad u dane blagdana koji se po zakonu ne rade – najmanje 50 % na osnovnu plaću;
- rad u preko 10 odgojno-obrazovnih programa – 5% na osnovnu plaću;
- neposredni odgojno-obrazovni rad u kombiniranim razrednim odjelima razredne i predmetne nastave (za dva razreda razredne nastave) – 5 % na osnovnu plaću; (za četiri razreda razredne nastave) –10 % na osnovu plaću;
- s teškoćama u razvoju u posebnim odgojno-obrazovnim skupinama pri redovitoj osnovnoj školi – 10% na osnovu plaću;
- neposredni odgojno-obrazovni rad s učenicima s teškoćama u razvoju u posebnim odgojno-obrazovnim ustanovama – 10 % na osnovnu plaću;
- rad u redovnom odjelu s učenicima koji pohađaju nastavu po prilagođenom planu i programu-5 % na osnovu plaću.

Dodaci stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Članak 36.

Osnovna plaća se uvećava za svaku godinu radnog staža za 0,5 % s tim da ukupna povećanja ne mogu biti veća od 20 %.

Regres

Članak 37.

Uposleniku pripada naknada za korištenje godišnjeg odmora (regres) u visini od 400,00 KM.

Naknade za ishranu u tijeku rada

Članak 38.

Uposlenik ima pravo na naknadu za ishranu u tijeku rada (topli obrok) u visini od 10,00 KM. od 1. 5. 2006. godine

Naknada za topli obrok se prima za sve dane osim za dana provedene na godišnjem odmoru (po rješenju).

Uposlenik koji radi u više škola ima pravo na naknadu za topli obrok samo u jednoj od tih škola.

Jubilarne i druge nagrade

Članak 39.

Uposleniku za vjernost u službi na poslovima odgoja i obrazovanja i drugim poslovima u osnovnom obrazovanju dodjeljuje se jubilarna nagrada i to:

- za 10 navršenih godina rada- jedna prosječna plaća korisnika proračuna Hercegbosanske županije;
- za 20 navršenih godina rada – dvije prosječne plaće korisnika proračuna Hercegbosanske županije;
- za 30 navršenih godina rada- tri prosječne plaće korisnika proračuna Hercegbosanske županije;
- za 35 navršenih godina rada – četiri prosječne plaće korisnika proračuna Hercegbosanske županije.

Pravo na jednu od jubilarnih nagrada iz stavka 1. ovog članka imaju djelatnici osnovnih škola koji imaju kontinuitet rada u školstvu na području Hercegbosanske županije kao i djelatnici koji su radni staž u školstvu ostvarili izvan Županije te zbog ratnih djelovanja i preseljenja nastavili rad u školstvu na prostoru Hercegbosanske županije.

Prekidom se ne smatra period rata, ali isti ne ulazi u ukupni staž za stjecanje prava na jubilarnu nagradu.

Prekidom se smatra svako zapošljavanje kod drugog poslodavca i radni staž za stjecanje prava na jubilarnu nagradu započinje od dana zapošljavanja u školstvu Hercegbosanske županije.

Jubilarne nagrade se isplaćuju od 1. rujna 2003. godine te se ne mogu isplaćivati retroaktivno.

Zahtjev za jubilarnu nagradu podnosi se poslodavcu najkasnije u roku od mjesec od dana stjecanja prava na jednu od jubilarnih nagrada.

Članak 40.

Uposleniku se može za božićne blagdane isplatiti naknada u visini 70 % prosječne mjesečne plaće u Hercegbosanskoj županiji, ako su za to osigurana sredstva svim korisnicima Proračuna Hercegbosanske županije.

Ostali prihodi

Članak 41.

Uposleniku u osnovnoj školi, pored slučajeva propisanih Zakonom o radu i ovim Ugovorom, pripada naknada plaće u slučajevima:

- usavršavanja i stručnog osposobljavanja, ako je u interesu škole i po odluci školskog odbora;
- prekvalifikacija u skladu s potrebama osnovne škole;
- stručnih izleta i ekskurzija;
- prisustvovanje seminarima i skupovima sindikata;
- 8 dana izostanka s posla godišnje za članove Županijskog odbora Sindikata za obavljanje sindikalnih poslova, a zamjenu na radnom mjestu za te dane dužan je organizirati ravnatelj škole.

Članak 42.

Uposlenik u osnovnoj školi ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje uposlenik nije kriv, uslijed više sile i objektivnih okolnosti koje su utjecale na prekid odgojno-obrazovnog rada, odnosno nastave, po odluci Vlade Hercegbosanske županije.

Otpremnina

Članak 43.

Uposlenik kojemu prestaje radni odnos zbog odlaska u mirovinu ima pravo na otpremninu u visini trostrukog iznosa svoje plaće koju je imao u mjesecu u kojem je ostvario pravo na mirovinu, ili u visini trostrukog

iznosa plaće po radniku u gospodarstvu Federacije BiH, koja je utvrđena u prethodna tri mjeseca, ako je to za uposlenika povoljnije.

Ukoliko uposlenik kojemu prestaje radni odnos iz razloga navedenih u prethodnim stavku nije ostvario pravo niti na jednu jubilarnu nagradu iz članka 39. Kolektivnog ugovora isplatit će mu se još tri prosječne plaće korisnika proračuna Hercegbosanske županije.

Članak 44.

Uposlenik koji je s poslodavcem zaključio ugovor na neodređeno vrijeme, u kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu, bez njegove krivice, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u visini od 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćene uposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku godinu rada kod tog poslodavca.

Otpremnina se isplaćuje najkasnije posljednji dan rada kod poslodavca.

Naknada za prijevoz

Članak 45.

Uposleniku čije je mjesto stanovanja u Hercegbosanskoj županiji udaljeno od radnog mjesta više od 3 km, ima pravo na naknadu troškova u visini prijevoza sredstvima javnog prijevoza.

Drugi vidovi naknade

Članak 46.

Uposlenik ili njegova uža obitelj imaju pravo na jednokratnu novčanu pomoć u visini najmanje tri prosječne plaće u Hercegbosanskoj županiji u slučaju: smrti uposlenika ili člana uže obitelji, nastanka teškog invaliditeta uposlenika, teške bolesti uposlenika, troškova operacije, lijekova radi otklanjanja posljedica i u drugim slučajevima predviđenim općim aktima osnovne škole.

Članom uže obitelji, u smislu stavka 1. ovoga članka, smatraju se: supružnici odnosno izvanbračni supružnici, djeca (rođena u braku i van braka, posvojena, pastorčad i djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojitelj.

Kao osnovica za utvrđivanja prava iz stavka 1. ovoga članka uzima se prosječna plaća u županijskim tijelima uprave za posljednji mjesec prije stjecanja prava na naknadu.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 47.

Ako je uposlenik odsutan s rada zbog bolovanja duže od 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 80 % od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego što je započelo bolovanje, s tim da ne može biti manja od minimalne plaće.

Naknada u 100 %-tnom iznosu osnovne plaće pripada uposleniku sukladno propisima iz zdravstvenog osiguranja.

VI. PRESTANAK UGOVORA O RADU /RADNOG ODNOSA

Članak 48.

Radni odnos uposlenika u osnovnoj školi prestaje u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim zakonom i općima aktima škole.

Uposlenik kome se otkazuje ugovor o radu sukladno Zakonu o radu i ovom Ugovoru, ima pravo na otkazni rok, ovisno o godinama mirovinskog staža, kako slijedi:

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| - do 5 godina mirovinskog staža | 1 mjesec |
| - od 5 – 10 godina mirovinskog staža | 2 mjeseca |
| - od 10-20- godina mirovinskog staža | 4 mjeseca |
| - preko 20 godina mirovinskog staža | 6 mjeseci. |

Uposlenik koji ima najmanje 30 godina mirovinskog staža, ne može biti proglašen tehnološkim viškom.

Članak 49.

Kada uposlenik navršši 65 godina života, poslodavac može uz pisani pristanak uposlenika, zbog dovršenja neophodnih poslova i kontinuiteta odgojno-obrazovnog procesa ili iz drugih opravdanih razloga, donijeti rješenje o zadržavanju uposlenika na radu u osnovnoj školi za određeno vrijeme koje se utvrđuje posebnim ugovorom o radu, ali najduže do završetka tekuće školske godine.

Članak 50.

Uposlenik u osnovnoj školi koji je dobio otkaz, ostat će na poslu do isteka otkaznog roka, ukoliko zakonom ili ovim Ugovorom nije drugačije utvrđeno.

Članak 51.

O prestanku radnog odnosa uposlenika u osnovnoj školi, nadležni organ ustanove donosi rješenje.

Rješenje iz stavka 1. ovog članka donijet će se najkasnije u roku od sedam dana od dana kada su nastupile okolnosti koje su razlog za prestanak radnog odnosa.

Prestanak radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu ne može nastupiti dok se ne ispune svi zakonski uvjeti za pokretanje postupka za umirovljenja.

Članak 52.

Na pisanu zamolbu uposlenika, a uz suglasnost poslodavca, radni odnos u osnovnoj školi može prestati i prije istka otkaznog roka utvrđenog zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 53.

Poslodavac je dužan uposleniku isplatiti plaću i druge naknade iz radnog odnosa sa svim povećanjima koja mu pripadaju do dana koji je, rješenjem o prestanku radnog odnosa, odnosno ugovorom o radu, utvrđen kao dan prestanka radnog odnosa.

VII. STRUČNO USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 54.

U svrhu unaprjeđenja odgojno-obrazovnog rada poslodavac uposleniku u tijeku radnog odnosa u osnovnoj školi organizira i osigurava dalje usavršavanje i osposobljavanje u radu sukladno zakonu, podzakonskim aktima i općima aktima osnovne škole.

Članak 55.

Poslodavac može uposlenika uputiti na stručno usavršavanje, osposobljavanje, kao i prisustvo organiziranim seminarima i tečajevima, a tada je dužan osigurati potrebne uvjete (plaćanje troškova, plaćeno odsustvo s rada, odsustvo za pripremu i eventualno polaganje ispita).

Članak 56.

Poslodavac i nadležne institucije organiziraju praćenje rada uposlenika i postizanje rezultata u radu i vrše ocjenjivanje na način i po postupku kako je to propisano zakonima, podzakonskim aktima i općima aktima škole.

Uposlenici koji su u tijeku nastavne godine radili manje od šest mjeseci, ne ocjenjuju se za tu godinu, bez obzira na razloge.

Članak 57.

U slučajevima kad je protiv uposlenika pokrenut postupak za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede dužnosti ili je udaljen s dužnosti, zaustavlja se računanje vremena za unaprjeđivanje uposlenika, dok traje postupak za utvrđivanje odgovornosti.

Ukoliko nakon provedenog postupka za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede dužnosti uposlenik bude oslobođen odgovornosti, vrijeme zaustavljanja računa se za vrijeme unaprjeđivanja uposlenika u viši platni razred.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Članak 58.

Uposlenik u osnovnoj školi koji sudjeluje izravno u odgojno-obrazovnom radu, godišnji odmor koristi tijekom ljetnog raspusta u trajanju koje ne može biti manje od 30 radnih dana.

Ostali uposlenici u osnovnoj školi koriste godišnji odmor sukladno zakonu i općim aktima škole, s tim da njihovo korištenje godišnjeg odmora ne može remetiti odvijanje odgojno-obrazovnog procesa.

Članak 59.

Uposlenik u osnovnoj školi koji sudjeluje izravno u odgojno-obrazovnom radu, koristi zimski raspust prvenstveno za kolektivno i individualno stručno usavršavanje, koje je propisano zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima škole, odnosno utvrđeno posebnim programom stručnog usavršavanja, koji donosi osnovna škola za tu godinu.

Članak 60.

Uposlenik ima pravo na plaćeno odsustvovanje s rada do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini na način kako je to regulirano Zakonom o radu.

Izuzetno, u slučaju smrti člana uže obitelji, odnosno kućanstva, uposlenik koji je u tijeku kalendarske godine već iskoristi sedam dana odsustvovanja po drugoj osnovi propisanoj Zakonom o radu, ima pravo na plaćeno odsustvo i više od sedam dana.

Članak 61.

Osnovna škola –poslodavac može odobriti uposleniku odsustvovanje s rada bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u slučajevima:

- stručnog usavršavanja i osposobljavanja u inozemstvu ili znanstveno-istraživačkog rada u zemlji, do jedne godine;
- zbog njege teško oboljelog člana uže obitelji, odnosno kućanstva, u trajanju najduže do jedne godine;
- zbog sudjelovanja u radu specijaliziranih institucija u zemlji i inozemstvu, u trajanju najduže do jedne godine;
- zbog sudjelovanja uposlenika u kulturnim i športskim aktivnostima.

Dopust s rada u osnovnoj školi u slučajevima iz stavka 1. ovoga članka poslodavac će odobriti uposleniku samo pod uvjetom da se odsustvom ne ometa normalo odvijanje nastavnog procesa, odnosno odgojno-obrazovnog rada u školi.

Općim aktima osnovne škole mogu se utvrditi i drugi slučajevi i uvjeti korištenja neplaćenog odsustva.

IX. NAKNADA ŠTETE/ODGOVORNOST ZA ŠTETU

Članak 62.

Osnovna škola obvezna je nadoknaditi štetu uposleniku koju on pretrpi na poslu ili u svezi s poslom, po općim propisima o odgovornosti za štetu.

Članak 63.

Uposlenik u osnovnoj školi dužan je nadoknaditi štetu koju prouzrokuje pri radu namjerno ili iz krajnje nepažnje.

Poslodavac rješenjem utvrđuje visinu, način i nadoknadu štete.

U slučajevima kada visinu štete nije moguće utvrditi ili bi utvrđivanje štete prouzročilo nesrazmjerne troškove, šteta se može utvrditi i u paušalnom iznosu.

U slučaju kada uposlenik odbije nadoknaditi štetu utvrđenu rješenjem iz stavka 2. ovog članka, poslodavac može pokrenuti postupak za naknadu štete pred nadležnom sudom.

Članak 64.

Ako je šteta nastala na stvari, poslodavac može na zahtjev uposlenika dozvoliti da se naknada štete nadoknadi u određenom roku uspostavom prijašnjeg stanja na stvari o trošku uposlenika.

Poslodavac može iznos štete umanjiti ili se može osloboditi plaćanja štete u ovisnosti od imovinskog stanja uposlenika i njegovog odnosa prema radu.

Poslodavac može, u ovisnosti od visine štete, a na zahtjev uposlenika, dopustiti i plaćanje nadoknade štete u obrocima, što se utvrđuje rješenjem.

X. ZAŠTITA PRAVA

Članak 65.

Poslodavac je obvezan odluke i akte o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti uposlenika u ustanovama osnovnog obrazovanja dostaviti u pisanom obliku s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku najkasnije u roku od 15 dana od dana donošenja.

Članak 66.

Prilikom razmatranja prigovora uposlenika na odluke i akte iz radnog odnosa i po osnovi rada, poslodavac je dužan razmotriti mišljenje odgovarajućeg sindikata, ako je uposlenik tražio zaštitu svojih prava posredstvom sindikata.

XI. UVJETI ZA RAD SINDIKATA I ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Članak 67.

Poslodavac svojim djelovanjem i aktivnostima ne može ograničavati niti onemogućavati sindikalni radi, sindikalno organiziranje i pravo uposlenika da se učlani u sindikat.

Sindikato djeluje sukladno sindikalnim pravilima.

Članak 68.

Mišljenje ili prijedlog sindikata, ukoliko su iz oblasti i djelokruga rada sindikata, poslodavac je dužan razmotriti uz obveznu nazočnost predstavnika sindikata.

Poslodavac je dužan, ukoliko su zahtjevi sindikata opravdani, a u skladu s vlastitim mogućnostima, za rad sindikata osigurati bez naknade sljedeće uvjete:

- prostor za rad sindikata, ukoliko postoji mogućnost u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
- nesmetano korištenje telefona, telefaksa, i drugih tehničkih sredstava;
- nesmetanu slobodu podjele tiska sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama i drugim mjestima.

Članak 69.

Poslodavac je dužan omogućiti da nadležna financijska služba u osnovnoj školi vrši obračun i naplatu sindikalne članarine putem platnih lista članova sindikata i doznači je u korist naznačenog žiro računa sindikata.

Članak 70.

Sindikata se obvezuje da će djelovati sukladno Ustavu, konvencijama MOR-a, zakonu i ovom Ugovoru.

Članak 71.

Tijela upravljanja Sindikata mogu odlučiti da se određene dužnosti u Sindikatu na županijskoj i federalnoj razini organiziranja mogu obavljati profesionalno.

Dužnost sindikata je obavijestiti poslodavca o izboru i imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 72.

Nakon isteka profesionalnog mandata uposlenika iz članka 71. ovoga Ugovora, poslodavac je dužan vratiti uposlenika na poslove koje je obavljao u osnovnoj školi prije izbora na dužnost ili na poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi.

Članak 73.

Rukovodeći i upravni organi osnovne škole dužni su blagovremeno obavijestiti sindikalnog povjerenika o sjednicama organa u osnovnoj školi i omogućiti mu sudjelovanje na sjednicama kada se raspravlja o pravima i položaju uposlenika u školi, te razmotriti prijedloge i stavove sindikata o pitanjima koja se raspravljaju.

Ravnatelj osnovne škole dužan je primiti i saslušati sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i dati na uvid sve dokumente iz djelokruga rada Sindikata.

Članak 74.

U osnovnoj školi, sindikalni povjerenik ima pravo:

- sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uvjeta rada,
- biti informiran o promjenama bitnim za sigurnost i zdravlje uposlenika;
- osposobljavati se i usavršavati za izvršavanje poslova vezanih za zaštitu na radu;
- biti nazočan kod inspekcijskih pregleda, vezanih za utvrđivanje radnih uvjeta;
- stavljati primjedbe na nalaz i mišljenje inspektora;
- tražiti od uposlenika da poštuju mjere zaštite na radu.

XII. RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 75.

Kolektivne radne sporove, koji se nisu mogli riješiti pregovaranjem potpisnika ovog Ugovora, rješava Mirovno vijeće u postupku mirenja, sukladno Zakonu o radu.

Potpisnici ovog Ugovora prijedlog Mirovnog vijeća mogu prihvatiti ili odbiti, o čemu su dužne u roku od tri dana pismeno obavijestiti nadležne organe.

Ako strane u sporu prihvate prijedlog Mirovnog vijeća, tada prijedlog ima pravnu snagu ovog Ugovora.

Članak 76.

Stane u sporu mogu se sporazumjeti da rješavanje kolektivnog radnog spora povjere arbitraži na način kako je to regulirano Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

Arbitražu u smislu stavka 1. ovoga članka provodi Arbitražno vijeće, koje ima neparan broj članova, a čine ga najmanje tri arbitra.

Svaki arbitar može imati zamjenika.

Arbitražno vijeće bira predsjednika vijeća.

Svaka strana u sporu imenuje isti broj arbitara, odnosno njihovih zamjenika sa šire liste istaknutih i priznatih znanstvenih i stručnih javnih osoba i uposlenika u oblasti obrazovanja, a jednog arbitra imenuje sporazumno.

Listu arbitara iz stavka 5. ovoga članka utvrđuju potpisnici ovog Ugovora u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Potpisnici ovog Ugovora mogu donijeti Poslovnik o radu Arbitražnog vijeća.

Članak 77.

Rad Arbitražnog vijeća je javan.

Za rad Arbitražnog vijeća strane u sporu dužne su osigurati dokumentacijsko-tehničke uvjete.

Članak 78.

Odluka Arbitražnog vijeća je konačna i ima pravnu snagu Ugovora.

XIII. ŠTRAJK

Članak 79.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora i njegove primjene, uposlenici, odnosno Sindikat, neće štrajkati zbog pitanja koja su njime uređena i koja se provode.

Uposlenici u osnovnim školama zbog zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih interesa, koji se ne mogu riješiti putem pregovora s poslodavcima, niti drugim mjerama, na poziv sindikata mogu ostvariti pravo na štrajk pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom o štrajku i ovim Ugovorom.

Članak 80.

Uposleniku koji je sudjelovao u štrajku, organiziranom sukladno zakonu i ovom Ugovoru za razdoblje trajanja štrajka pripada pravo na puni iznos njegove plaće, ukoliko se u potpunosti nadoknade radni dani provedeni u štrajku.

Nitko ne smije biti prisiljen sudjelovati u štrajku mimo njegove volje, niti se smije staviti u nepovoljniji položaj zbog sudjelovanja u štrajku.

Članak 81.

Štrajk se može organizirati i kao štrajk upozorenja.

Štrajk upozorenja može trajati najviše 2 sata.

Članak 82.

Uposlenik koji ne poštuje odredbe Zakona o štrajku, Zakona o radu i ovog Ugovora, te odluke Štrajkačkog odbora, neće imati zaštitu sindikata ako nadležni organ osnovne škole pokrene postupak za utvrđivanje njegove odgovornosti zbog radnji učinjenih tijekom štrajka.

XIV. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 83.

Ovaj Ugovor smatra se sklopljenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Ovaj Ugovor će se primjenjivati na teritoriju Hercegbosanske županije.

Članak 84.

Ovaj Ugovor se zaključuje za 2006. godinu

Članak 85.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora potpisnici će imenovati po dva predstavnika potpisnika u zajedničku komisiju, u roku od 30 dana od dana potpisivanja.

Na zahtjev jedne od ugovorenih strana, komisija iz stavka 1. ovoga članka, obvezna je dati tumačenje odredaba ovog ugovora u roku od osam dana od dana prijema zahtjeva.

Članak 86.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Ukoliko se promijene okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključenja ovog ugovora, zbog kojih se odredbe ne bi mogle primijeniti ili bi njihova primjena bila znatno otežana, ugovorne strane su suglasne da neće jednostrano raskinuti ili prekršiti odredbe ovog Ugovora, nego će drugoj strani predložiti izmjene ili dopune.

Inicijativa za izmjenu i dopunu ovog ugovora podnosi se u pisanoj formi, a strana kojoj je upućena inicijativa dužna je odgovoriti odnosno očitovati se o tome, u roku od 15 dana od dana prijema.

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

Ovaj Ugovor može se pisano otkazati s otkaznim rokom od 15 dana ukoliko jedna od ugovornih strana ne poštuje odredbe Ugovora s tim da je nezadovoljna strana dužna predložiti novo rješenje.

Članak 87.

Osnovne škole dužne su uskladiti pravilnike o radu i druge opće akte sa Zakonom o radu i ovim Ugovorom u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

Članak 88.

Na pitanja koja nisu regulirana ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Općeg kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu i drugih općih akata osnovne škole te konvencije MOR-a koje je ratificirala BiH.

Članak 89.

Ovaj Ugovor odnosi se samo na članove Sindikata.

Članak 90.

Vlada Hercegbosanske županije i Sindikat pristupit će najkasnije 1. prosinca 2006. godine pregovorima o uvjetima za potpisivanje Kolektivnog ugovora za novu 2007. godinu.

Članak 91.

Ovaj Ugovor stupa na snagu osmog dana od objavljivanja u «Narodnim novinama Hercegbosanske županije», a primjenjivat će se od 1. siječnja 2006. godine, osim odredbi definiranih u člancima 31., 38. i 45. koji se primjenjuju od 1. 5. 2006. godine.

Za Vladu Hercegbosanske županije
ministar znanosti, prosvjete,
kulture i športa

 Marin Ivić

za Sindikat
DOPREDSJEDNIK SINDIKATA

 Filip Čelar

Broj:06-01-38-663/06.
 Datum:23. kolovoza 2006. godine

Broj: _____
 Datum: _____