

Na temelju članka 138. Zakona o radu FBiH ("Službene novine FBiH", broj:26/16.) Vlada Hercegbosanske županije i Neovisni sindikat djelatnika srednjih škola Hercegbosanske županije, dana 12. srpnja 2017. godine zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR za djelatnost srednjeg obrazovanja

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Strane Kolektivnog ugovora za djelatnost srednjeg obrazovanja su Vlada Hercegbosanske županije i Neovisni sindikat djelatnika srednjih škola Hercegbosanske županije.

(2) Ovaj Ugovor polazi od činjenice da je srednje obrazovanje integralni dio jedinstvenog sustava obrazovanja i od posebnog je javnog značenja.

Članak 2.

(1) Ovim Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja (u daljem 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, odsustvo s rada i odmori, prestanak ugovora o radu, zbrinjavanje viška uposlenika, rješavanje sporova iz radnog odnosa i druga pitanja iz radnog odnosa temeljem rada uposlenika u gimnazijama, srednjim umjetničkim školama, srednjim tehničkim i srodnim školama, srednjim stručnim školama, specijalnim srednjim školama i domovima učenika koje su javne ustanove u Hercegbosanskoj županiji (u daljnjem tekstu: srednja škola).

Članak 3.

(1) Pravilnikom o radu srednje škole ne mogu se utvrditi manja prava uposlenika od prava koja su utvrđena Zakonom o radu FBiH i Zakon o radu HBŽ.

(2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim Ugovorom, Zakonima o radu ili općim aktima srednje škole, primjenjuje se za djelatnika najpovoljnije pravo.

(3) Ministarstvo znanosti, prosvjete, kulture i športa Hercegbosanske županije (u daljnjem tekstu: Ministarstvo) obvezuje se, prije izrade nacрта i prijedloga zakona i drugih propisa i akata koji utječu na radno – pravni, socijalni, profesionalni i materijalni položaj uposlenika u školi, zatražiti prijedloge i mišljenje Sindikata koji je potpisnik ovog Ugovora.

Članak 4.

(1) Ugovorne strane suglasne su u primjeni Ugovora zalagati se i rukovoditi: načelom primjene u dobroj vjeri; načelom promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja i načelom mirnog rješavanja sporova.

Članak 5.

(1) O svim pitanjima iz radnog odnosa koja nisu uređena Zakonima o radu i ovim Ugovorom, primjenjuje se Opći kolektivni ugovor za prostor Federacije Bosne i Hercegovine.

II. RADNI ODNOSI

1. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Članak 6.

- (1) Radni odnos zasniva se stupanjem na rad uposlenika na temelju Ugovora o radu između poslodavca i uposlenika.
- (2) Sklapanje Ugovora o radu obavlja se sukladno Zakonu o radu, ovom Ugovoru i Pravilniku o radu.
- (3) Ugovor o radu na neodređeno radno vrijeme može se sklopiti s osobom koja ispunjava opće uvjete predviđene zakonom, pod zakonskim aktima, kao i posebne uvjete predviđene Zakonom o srednjem školstvu („Narodne novine Hercegbosanske županije“, broj:12/04.i12/08.) ovim Ugovorom i Pravilnikom o sistematizaciji poslova.
- (4) Ako se na natječaj, odnosno oglas, ne javi niti jedan kandidat koji ispunjava uvjete iz stavka 3. ovog članka, ravnatelj škole može sklopiti ugovor o radu do kraja nastavne godine sa osobom koja nema odgovarajuću stručnu spremu sukladno Zakonu o srednjem školstvu („Narodne novine Hercegbosanske županije“, broj: 12/04. i 12/08.) i podzakonskim aktima.

Članak 7.

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim uposlenikom donosi Školski odbor srednje škole uz prethodnu suglasnost Ministarstva znanosti, prosvjete, kulture i športa.
- (2) Prilikom stupanja na rad poslodavac kod kojega uposlenik zasniva radni odnos mora omogućiti uposleniku upoznavanje s odredbama općih akata srednje škole, kojima se utvrđuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa.

Članak 8.

- (1) Ugovor o radu s odabranom osobom, budućim uposlenikom može se sklopiti:
 - na neodređeno radno vrijeme s punim i ne punim radnim vremenom,
 - na određeno vrijeme s punim i nepunim radnim vremenom,
- (2) Ugovor o radu se zaključuje u pisanoj formi.

Članak 9.

- (1) Poslodavac je dužan uposleniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopije prijave na obvezno osiguranje u roku od 15 dana od zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svake promjene osiguranja koja se odnosi na uposlenika.

Članak 10.

- (1) Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u srednjoškolskim ustanovama obvezno je potrebe za uposlenikom objaviti javnim natječajem.
- (2) Rok za podnošenje prijave po natječaju ne može biti kraći od 8 niti dulji od 15 dana, a za oglas ne kraći od 7 dana a niti dulji od 12 dana.
- (3) Izbor prijavljenih kandidata na natječaj mora se obaviti najkasnije u roku od 15 dana od isteka roka za natječaj, odnosno od isteka roka za oglas.
- (4) Odluku o izboru kandidata donosi Školski odbor, na prijedlog ravnatelja Škole, uz prethodno utvrđene kriterije.

Članak 11.

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

Članak 12.

(1) Odluku o izboru kandidata donosi školski odbor, na prijedlog ravnatelja.

(2) 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.

Članak 13.

(1) Kandidatu koji nije primljen u radni odnos dostavlja se pisana obavijest koja obvezno mora sadržavati podatke o kandidatu koji je primljen u radni odnos i pouku o pravnom lijeku.

(2) Kandidat koji nije primljen u radni odnos ima pravo uvida u natječajni materijal sukladno Zakonu o slobodi pristupa informacijama BiH i može podnijeti prigovor školskom odboru na Odluku o prijemu u roku od osam dana od dana prijema obavijesti.

(3) Prigovor na obavijest iz stavka 1. ovog članka zadržava izvršenje odluke o izboru kandidata.

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

(5) Odluka koja je donijeta po prigovoru je konačna.

Članak 14.

(1) Prije sklapanja ugovora o radu uposlenik je dužan pribaviti uvjerenje o radnoj sposobnosti kod nadležne zdravstvene ustanove.

(2) Uposlenik u srednjoj 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 15.

(1) Rad uposlenika u srednjim školama zasniva se na Zakonu o srednjem školstvu („Narodne novine Hercegbosanske županije“, broj:12/04.i12/08.) i podzakonskim aktima, nastavnim planovima i programima, pedagoškim standardima i normativima za srednje škole i općim aktima za srednje škole.

Članak 16.

(1) Uposlenici ostvaruju prava iz radnog odnosa sukladno zakonu, ovom Ugovoru i općim aktima srednje škole, u pogledu osnovice za plaću na isti način kao i ostali korisnici Proračuna Hercegbosanske županije.

2. PROBNI RAD

Članak 17.

(1) Prije sklapanja Ugovora o radu s novim uposlenikom koji nije u neposredno odgojno obrazovnom procesu poslodavac može tražiti ugovaranje probnog rada u najdužem trajanju od šest mjeseci.

Članak 18.

(1) Ukoliko je ugovoren probni rad s uposlenikom iz članka 17. ovog Ugovora, uposlenik na probnome radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti na poslovima za koje je sklopio Ugovor.

(2) Ocjenu stručnih i radnih sposobnosti uposlenika na probnom radu koji ne sudjeluje u odgojno-obrazovnom procesu daje Povjerenstvo sastavljeno od dva člana školskog odbora i ravnatelja škole.

(3) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren otkazni rok je 7 dana.

(4) Uposleniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada prestaje radni odnos s danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

3. UGOVOR O RADU

Članak 19.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno i određeno vrijeme u skladu sa Zakonom o radu.

(2) Ugovor na neodređeno radno vrijeme može se sklopiti samo s uposlenikom koji ispunjava uvjete po Zakonu o srednjem školstvu nakon položenog stručnog ispita.

(3) Ako uposlenik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme s istom srednjom školom, odnosno izričito ili prešutno sklopi s njom uzastopno ugovore o radu na određeno vrijeme, na razdoblje dulje od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 20.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) 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. trajanje godišnjega 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 stručnoga usavršavanja i osposobljavanja te i unapređivanja svoga rada sukladno ugovarajućim pedagoškim standardima i normativima za srednje škole.

4. VJEŽBENICI

Članak 21

- (1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu s vježbenikom.
- (2) Status vježbenika ima osoba koja se prvi put upošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.
- (3) Sklapanje ugovora o radu sa vježbenikom vršit će se prema važećim zakonskim propisima.
- (4) Radni odnos s vježbenikom zasniva se ugovorom o radu na određeno vrijeme, a najduže na jednu godinu ako zakonom nije drugačije određeno.
- (5) Ukoliko nastavu izvodi osoba koja nema potrebnu propisanu stručnu spremu za rad u nastavi, osnovna plaća umanjuje joj se za 20% od završene stručne spreme koju osoba trenutno ima.
- (6) Ukoliko nastavu izvodi osoba koja ima potrebnu propisanu stručnu spremu za rad u nastavi, ali nema položen stručni ispit za rad u nastavi osnovna plaća umanjuje joj se za 10% od završene stručne spreme koju osoba trenutno ima.

Članak 22

- (1) Vježbenički staži staž traje sukladno Zakonu o srednjem školstvu i Pravilniku o polaganju stručnog ispita profesora, stručnih suradnika, odgojitelja i suradnika u nastavi srednjih škola i domova učenika.
- (2) Ukoliko je vježbenik za vrijeme vježbeničkog staža na bolovanju koje traje dulje od trideset dana, vježbenički staž se produljuje za vrijeme trajanja bolovanja o čemu se sastavlja aneks ugovora o radu s vježbenikom.

Članak 23

- (1) Vježbenik u odgojno-obrazovnom radu u školi vježbenički staž i polaganje ispita osposobljenosti obavlja temeljem Pravilnika o polaganju stručnog ispita profesora, stručnih suradnika, odgojitelja i suradnika u nastavi srednjih škola i domova učenika, koji je propisalo Ministarstvo.
- (2) Rad vježbenika za vrijeme vježbeničkog staža u skladu s programom iz stavka 1. ovoga članka prati njegov mentor.
- (3) Nakon završenog vježbeničkog staža, vježbenik polaže stručni ispit u skladu sa zakonom, propisom Županije ili pravilnikom o radu.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 24.

- (1) Škola može osobama bez radnog iskustva omogućiti osposobljavanje i bez zasnivanja radnog odnosa pri čemu sklapa ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa u pisanoj formi.
- (2) Stručno osposobljavanje iz stavka 1. ovog članka može trajati najduže godinu dana.
- (3) Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stavka 1. iz ovoga članka računa se u vježbenički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju.
- (4) Poslodavac dostavlja kopiju ugovora iz stavka 3. ovoga članka nadležnoj službi za zapošljavanje, u roku od 8 dana od dana potpisivanja Ugovora.

III. RADNO VRIJEME

Članak 25.

- (1) Puno radno vrijeme uposlenika u srednjim školama iznosi 40 sati, ako zakonom ili ugovorom o radu, ili drugim ugovorom nije određeno u kraćem trajanju.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 dana u tjednu, u pravilu od ponedjeljka do petka, osim za rad u nepunom radnom vremenu koje može biti raspoređeno i na manje od 5 radnih dana.
- (3) Subota je, u pravilu, neradni dan.
- (4) Uposlenik ima pravo na neprekidni 48-satni tjedni odmor.

Članak 26.

- (1) U okviru 40-satnog radnog tjedna raspored radnog vremena uposlenika i korištenje dnevnog i tjednog odmora, utvrđuje se općim aktima srednje škole donesenim sukladno nastavnom planu i programu, pedagoškim standardima normativima i Pravilnikom o normi neposredno odgojnog rada u srednjim školama.

Članak 27.

- (1) 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 i normativima, Pravilnikom o normi i općim aktima srednje škole.
- (2) Uposlenik koji izravno sudjeluje u odgojno-obrazovnom radu u srednjoj školi u tijeku radnog vremena može imati u pravilu, najviše šest sati nastave neprekidno.

Članak 28.

- (1) Uposlenici koji rade s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i uposlenici s punim radnim vremenom glede dnevnog odmora, tjednog odmora i trajanja godišnjeg odmora.
- (2) Uposlenik koji radi s nepunim radnim vremenom ostvaruje pravo na plaću, mirovinski staž, naknadu za vrijeme bolovanja i naknadu za godišnji odmor razmjerno radnom vremenu na koje je zasnovao radni odnos.
- (3) Razdoblje rada s nepunim radnim vremenom jednako je razdoblju rada s punim radnim vremenom glede prava na otkazni rok i otpremninu prigodom redovitog otkaza.

Članak 29.

- (1) Prekovremeni rad je rad duži od punog radnog vremena.
- (2) Ravnatelj je dužan uposleniku izdati pisani nalog za prekovremeni rad kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada, te način isplate uvećanja plaće za prekovremeni rad.
- (3) Uvećanje plaće za prekovremeni rad isplaćuje se mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec.
- (4) U slučaju više sile i iznenadnog povećanja obujma posla, kao i drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, uposlenik koji ne sudjeluje u neposredno odgojnom radu je, na zahtjev poslodavca, obvezan raditi duže od punog radnog vremena, a najviše 8 sati tjedno.
- (5) Nije dozvoljen prekovremeni rad kategorijama uposlenika, koji je propisao Zakon o radu F BiH.
- (6) Vrijednost prekovremenog nastavnog sata nastavnika obračunava se kao honorarni sat i isplaćuje se mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec.

Članak 30.

- (1) Rad u vremenu između 22.00h uvečer i 6.00h ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.
- (2) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjena smjena tako da uposlenik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.
- (3) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim uposlenicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu sa prirodom posla koji obavljaju.
- (4) Uposlenicima koji rade noću poslodavac je dužan osigurati periodične liječničke preglede najmanje jednom u dvije godine.
- (5) Ako se na liječničkom pregledu iz stavka (4) ovoga članka utvrdi da uposleniku prijete nastanak invalidnosti zbog rada noću, poslodavac mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje istih ili drugih poslova izvan noćnog rada, ukoliko takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda uposlenika na druge poslove.

IV. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

Osnovna plaća

Članak 31.

- (1) Plaću uposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
- (2) Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za prethodni mjesec, a periodi isplate ne mogu biti duži od trideset dana.
- (3) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan uposleniku uručiti pisani obračun plaće.

Članak 32

- (1) Sukladno odredbama Zakona o srednjem školstvu, radna mjesta uposlenih u srednjim školama utvrđuju se kao:
 - radna mjesta I. vrste za koji je opći uvjet visoka stručna sprema
 - radna mjesta II. vrste za koji je opći uvjet viša stručna sprema
 - radna mjesta III. vrste za koji je opći uvjet srednja stručna sprema
 - radna mjesta IV. vrste za koji je opći uvjet niža stručna sprema
- (2) Nazivi pojedinih radnih mjesta i stručni uvjeti za raspored na radna mjesta utvrđuju se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada u srednjoj školi, a tjedna norma rada svih uposlenika Pravilnikom o normi rada nastavnika i drugih djelatnika u srednjoškolskoj ustanovi.

Članak 33.

- (1) Uposlenici u srednjim školama na području HBŽ razvrstavaju se u jedanaest platnih razreda i za svaki platni razred utvrđuju se koeficijenti sukladno Odluci o utvrđivanju platnih razreda i koeficijenata za plaće uposlenika u srednjim školama HBŽ („Narodne novine Hercegbosanske županije“, broj: 6/08.):

I.	platni razred 3,20
II.	platni razred 2,90
III.	platni razred 2,80
IV.	platni razred 2,55
V.	platni razred 2,40
VI.	platni razred 2,20
VII.	platni razred 2,00

VIII.	platni razred 1,85
IX.	platni razred 1,65
X.	platni razred 1,40
XI.	platni razred 1,30

a) Poslovi visoke stručne spreme

U prvi platni razred razvrstavaju se radna mjesta:

- ravnatelj srednje škole

U drugi platni razred razvrstavaju se radna mjesta:

- pomoćnik ravnatelja srednje škole

U treći platni razred razvrstavaju se radna mjesta

- Profesor (nastavnik) u nastavi
- Profesor (nastavnik) stručno teorijske nastave
- Profesor (nastavnik) praktične nastave
- Profesor (nastavnik) koordinator praktične nastave
- Stručni suradnik (pedagog, pedagog- psiholog)
- Diplomirani knjižničar

U četvrti platni razred razvrstavaju se radna mjesta

- tajnik škole
- financijski računovođa
- službenik za javne nabave

b) Poslovi više stručne spreme

U peti razred razvrstavaju se radna mjesta:

- nastavnik stručne teoretske nastave (verificirani za izvođenje NPP)
- nastavnik praktične nastave (verificirani za izvođenje NPP)
- nastavnik koordinator praktične nastave

U šesti platni razred razvrstavaju se radna mjesta:

- tajnik škole
- viši referent za financijsko-računovodstvene i administrativne poslove
- administrativni voditelj obrazovanja odraslih

U sedmi platni razred razvrstavaju se radna mjesta:

- suradnik u nastavi (VKV verificiran za izvođenje NPP)
- suradnik u praktičnoj nastavi (VKV verificiran za izvođenje NPP)
- suradnik koordinator praktične nastave VKV.

c) Poslovi srednje stručne spreme

U osmi platni razred razvrstavaju se poslovi:

- tajnik administrator,
- referent za financijsko-računovodstvene poslove,
- kućni majstor, domar VKV

U deveti platni razred razvrstavaju se poslovi:

- KV djelatnik
- domar kućni majstor
- ložač centralnog grijanja
- ložač domar.

d) Poslovi niže stručne spreme:

U deseti platni razred razvrstavaju se radna mjesta:

- kućepazitelj-portir
- noćni čuvar
- pomoćni ložač domar

U jedanaesti platni razred razvrstavaju se radna mjesta:

- spremačica (uposlenica na održavanju čistoće)

Članak 34.

(1) Sukladno Pravilniku o ocjenjivanju, napredovanju i stručnom usavršavanju nastavnika, profesora i stručnih suradnika u osnovnim i srednjim školama stjecanjem zvanja mentora istom se uvećava plaća za 5% a stjecanjem zvanja savjetnika za 20%.

Članak 35.

(1) Osnovna plaća je najniži iznos koji se uposleniku mora uplatiti za rad na poslovima pripadajućeg platnog razreda za puno radno vrijeme i normalne uvjete i rezultate rada.

(2) Osnovnu plaću uposlenika u srednjoj školi čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je uposlenik raspoređen i osnove za plaću, uvećan za 0,5% za svaku godinu radnog staža.

(3) Povećanje plaće po osnovu radnog staža obračunava se u onom mjesecu kada uposlenik navršši punu godinu rada, a ne na dan 31.12. tekuće godine.

Članak 36.

(1) Osnovicu za plaću uposlenika određuje Vlada HBŽ i jedinstvena je za sve korisnike proračuna.

(2) Najniža plaća određuje se na osnovu najniže cijene rada koju donosi Vlada Federacije BiH ili Vlada HBŽ, a ne može biti manja od najniže plaće u Federaciji BiH.

Članak 37.

(1) Uposlenik u srednjoj školi ima pravo na povećanje na plaću u slučajevima :

- rad noću – 25 % neto satnice;
- rad u dane tjednog odmora- 15 % neto satnice;
- rad u dane državnih praznika- 40 % neto satnice;
- rad u dane blagdana koji se po zakonu ne rade – 40% neto satnice
- prekovremeni rad – 25% neto satnice
- rad u odjeljenjima sa posebnim potrebama pri redovnim srednjim školama - 10 % neto satnice;
- rad s djecom sa posebnim potrebama koji su integrirani u redovni razredni odjel - 5% neto satnice, ukoliko u razredu nije angažiran asistent u nastavi za djecu s posebnim potrebama,
- certificiranom računovođi – 10%.

Članak 38.

(1) Tjedna norma neposrednog odgojno-obrazovnog rada s učenicima može se umanjiti svim uposlenicima na sljedeći način:

30-35 godina staža umanjuje se za 2 sata,

35-40 godina radnog staža ili 60-65 godina života umanjuje se za 4 sata.

(2) poslenici koji ispunjavaju uvjet iz stavka 1 ovoga članka dužni su prije početka nastavne godine pismeno se izjasniti žele li koristiti navedeno umanjnje norme.

(3) Uposleniku koji se pismeno izjasni za korištenje umanjenja norme iz stavka 1 ovoga članka, a ostvaruje i honorarne sate, u obračun honorarnih sati neće ulaziti sati koje koristi kao umanjnje iz stavka 1 ovoga članka.

Članak 39.

(1) Prekovremeni nastavni sat je sat iznad propisane nastavne norme (honorarni sat).

(2) Honorarni sat isplaćuje se sukladno Odluci o utvrđivanju vrijednosti honorarnog sata u osnovnim i srednjim školama HBŽ.

(3) Mentorstvo na maturi regulirat će se posebnim Pravilnikom kojega će donijeti Ministarstvo na prijedlog Sindikata.

Članak 40.

(1) Uposleniku u srednjoj školi, pored slučajeva propisanih zakonom o radu i ovim ugovorom, pripada naknada plaće u slučajevima:

- obrazovanja i stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili prekvalifikacije ako je to u interesu škole.
- stručnih izleta i ekskurzija sukladno odgovornosti i složenosti;
- istraživačkih radova i znanstvenih savjetovanja ukoliko je to u interesu škole,
- sudjelovanja na seminarima i skupovima sindikata,
- privremene nesposobnosti za rad, odnosno profesionalnog oboljenja;
- porodijskog odsustva.
- poslijediplomskog studija ako je isti u skladu s potrebama škole, što će biti regulirano posebnom odlukom.

Naknada za ishranu

Članak 41.

(1) Uposlenik ima pravo na naknadu za ishranu tijekom rada (topli obrok) u visini iznosa koji primaju svi korisnici Proračuna u HBŽ.

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

(3) Naknada za ishranu se ne isplaćuje u sljedećim slučajevima:

- kada je uposleni upućen na godišnji odmor
- za vrijeme državnih, federalnih, županijskih praznika i vjerskih blagdana
- kada je uposlenik na službenom putu a pripada mu dnevica.
- kada je djelatnik na bolovanju.

Dnevnice i naknada troškova putovanja

Članak 42.

- (1) Uposleniku koji je upućen na službeni put u zemlji i u inozemstvo pripada naknada troškova za odlazak na službeno putovanje sukladno propisima Vlade Hercegbosanske županije
- (2) Ukoliko je uposleniku iz stavka 1. ovog članka osigurana naknada za troškove službenog putovanja od strane Agencije ili organizatora službenog putovanja, istome ne pripada naknada troškova službenog puta od strane poslodavca, za svako putovanje kojeg odobri ravnatelj srednje škole.

Naknada za prijevoz na posao i sa posla – putni troškovi

Članak 43.

- (1) Putni troškovi djelatnicima srednjih škola obračunavati će se i isplaćivati sukladno Uredbi Vlade HBŽ o naknadama i drugim materijalnim pravima iz radnog odnosa službenika.
- (2) Uposleniku s nepunim radnim vremenom pripada naknada troškova prijevoza u jednakom iznosu kao da radi puno radno vrijeme.

Regres za godišnji odmor

Članak 44.

- (1) Uposleniku u srednjoj školi pripada pravo na regres na ime korištenja godišnjeg odmora u visini do 50% prosječne plaće Federacije BiH, sukladno Odluci Vlade Hercegbosanske županije, pod uvjetom da poslodavac nije prethodnu godinu završio sa gubitkom.

Jubilarna nagrada

Članak 45.

- (1) Uposleniku se za rad u obrazovnim ustanovama HBŽ, na poslovima odgoja i obrazovanja se isplaćuje jubilara nagrada sukladno Uredbi o naknadama i drugim materijalnim pravima iz radnog odnosa i to:
 - za 10 navršenih godina radnog staža, u visini jedne prosječno isplaćene plaće u F BiH u posljednja tri mjeseca prema statističkim podacima objavljenim u Službenim novinama BiH;
 - za 20 navršenih godina radnog staža, visini jedne i pol prosječno isplaćene plaće u F BiH u posljednja tri mjeseca prema statističkim podacima objavljenim u Službenim novinama BiH;
 - za 30 navršenih godina radnog staža, u visini od dvije prosječno isplaćene plaće u F BiH u posljednja tri mjeseca prema statističkim podacima objavljenim u Službenim novinama BiH;
 - za 35 navršenih godina radnog staža, u visini dvije i pol prosječno isplaćene plaće u F BiH u posljednja tri mjeseca prema statističkim podacima objavljenim u Službenim novinama BiH;
- (2) Prekidom radnog odnosa se ne smatra period rata (31.12. 1991. – 22.12. 1995.) ali isti ne ulazi u ukupni staž za stjecanje prava na jubilaru nagradu, izuzev osoba koje su ostvarile prvo po čl. 143 ZOR-u.

Nagrade za učenike i profesore

Članak 46.

Ministarstvo će uz suradnju sa Sindikatom donijeti posebni pravilnik o nagrađivanju učenika i profesora koji postižu nadprosječne rezultate što se dokazuje sudjelovanjem na županijskim, federalnim i državnim natjecanjima.

Otpremnine

Članak 47.

Uposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u iznosu od pet prosječnih neto plaće djelatnika isplaćene u prethodna pet mjeseci ili pet prosječno isplaćenih neto plaća u Federaciji Bosne i Hercegovine u prethodnih pet mjeseci prema statističkim podacima objavljenim u Službenim novinama Federacije Bosne i Hercegovine, ako je to za radnika povoljnije

Članak 48.

- (1) Uposlenik koji ostvaruje uvjete za odlazak u mirovinu od 1. rujna do kraja kalendarske godine ostaje u redovitom radnom odnosu do kraja kalendarske godine.
- (2) Odjava uposlenika će se izvršiti prvoga radnog dana u novoj kalendarskoj godini.
- (3) Uposlenik koji ostvaruje uvjete za odlazak u mirovinu od 1. travnja tekuće godine ostaje u redovitom radnom odnosu do dana 20. srpnja tekuće godine i isti je dužan iskoristiti sva svoja prava iz radnog odnosa do navedenog datuma.

Pomoć u slučaju smrti ili teške invalidnosti odnosno bolesti

Članak 49.

Poslodavac je dužan isplatiti novčanu naknadu uposleniku ili članu njegove uže obitelji u slučaju smrti ili teške invalidnosti djelatnika ili člana uže obitelji sukladno Uredbi Vlade HBŽ o naknadama i drugim davanjima.

Članak 50.

- (1) Uposlenicima u srednjim školama bit će isplaćena božićnica, ako stanje proračuna to dozvoljava.
- (2) Visina božićnice bit će kao i za ostale korisnike Proračuna

Članak 51.

- (1) Djetetu uposlenika mlađem od 13 godina pripada pravo na dar u prigodi dana Svetog Nikole ili Nove godine, ako stanje proračuna to dozvoljava
- (2) Visina dara za djecu bit će kao i za ostale korisnike Proračuna.

V. ZAŠTITA DJELATNIKA

Članak 52.

- (1) Djelatnici imaju pravo i obvezu koristiti sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim važećim propisima.
- (2) Djelatnik ima pravo odbiti rad ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu.
- (3) Djelatnik koji odbije raditi iz razloga navedenih u stavku 2. ovoga članka ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.
- (4) Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, djelatnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu.

Liječnički pregled djelatnika

Članak 53.

- (1) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova, rukovoditelj može uputiti djelatnika na liječnički pregled.
- (2) U istom slučaju stavka 1. ovoga članka djelatnik može od poslodavca zatražiti liječnički pregled
- (3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 1. i 2. ovoga članka snosi poslodavac
- (4) Obveza je poslodavca da za sve uposlenike u srednjoškolskim ustanovama osigura sistematski liječnički pregled svake tri godine.

Zaštita žena i materinstva

Članak 54.

- (1) Uposlenici imaju pravo na posebnu zaštitu sukladno Zakonom o radu
- (2) Poslodavac ne može odbiti uposliti ženu zbog njezine trudnoće ili za vrijeme trudnoće i za korištenja porođajnog odsustva otkazati ugovor o rad, niti otkazati prava koja ima po ovom Ugovoru
- (3) Ako poslodavac nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje uposlenici u smislu stavka 2. ovoga članka, žena ima pravo na dopust sa rada uz naknadu plaće.
- (4) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu stavka 2. ovog članka
- (5) Uposlenici ima pravo na naknadu osnovne plaće sukladno Odluci Skupštine HBŽ.

Porodajni dopust

Članak 55.

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porodajni dopust u trajanju od jedne godine neprekidno.
- (2) Porodajni dopust može započeti 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
- (3) Žena može koristiti i kraći porodajni dopust, ali ne kraći od 42 dana poslije porođaja.
- (4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porodajni dopust može koristiti i djelatnik – otac djeteta, ako se roditelji tako dogovore.
- (5) Djelatnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stavka 1. ovoga članka i u slučaju smrti majke ili ako majka napusti dijete.

(6) Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog dopusta, žena ima pravo produžiti porođajni dopust za onoliko vremena koliko je, prema nalazu liječnika, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja odnosno od smrti djeteta, a za koje joj vrijeme pripadaju sva prava po osnovu porođajnog dopusta.

Rad sa polovinom radnog vremena nakon isteka porođajnog dopusta

Članak 56.

(1) Majka sa troje ili više djece ili sa blizancima ima pravo nakon navršene jedne godine života djeteta raditi pola radnog vremena do navršene tri godine života djeteta, ako propisom županije nije predviđeno duže trajanje ovog prava.

(2) Pravo iz stavka 1. ovog članka može koristiti i otac djeteta, ako majka djeteta za to vremenom radi puno radno vrijeme.

(3) Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena do 3 godine života djeteta ukoliko je utvrđeno prema nalazu nadležne ustanove da je dijete sa posebnim potrebama.

(3) Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja.

(4) Ministarstvo rada će regulirati naknadu plaće za roditelje koji koriste prava iz stavaka 1. 2. i 3. ovoga članka.

(5) Uposlenici mogu koristiti i druga prava koja nisu navedena u ovom Ugovoru, a u skladu sa zakonom o radu F BiH ili županijskim zakonima.

Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja

Članak 57.

(1) Djelatniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je učinio teži prijestup ili težu povredu radne obveze iz ugovora o radu.

(2) Pod istim uvjetima iz stavka 1. ovoga članka djelatniku ne može prestati ugovor o radu koje je zaključen na određeno vrijeme, a ugovor o radu na određeno vrijeme neće se smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

(3) Djelatnik koji je bio privremeno spriječen za rad do 6 mjeseci, a za kojega se nakon liječenja utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

(4) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik iz stavka 1. ovoga članka, nakon 6 mjeseci ne može rasporediti na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, ukoliko postoji u Pravilniku o radu srednje škole slobodno radno mjesto

(5) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stavaka 3. i 4. ovoga članka, poslodavac može, nakon provedenih konzultacija sa vijećem uposlenika i sindikatom, otkazati djelatniku ugovor o radu.

Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnošću

Članak 58.

(1) U slučaju kada tijekom radnog vijeka djelatnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti zbog:

- profesionalnog oboljenja
- ozljede na radu

srednjoškolska ustanova je dužna sukladno Rješenju o procjeni radne sposobnosti djelatniku ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje.

(2) Ukoliko se djelatniku ne mogu ponuditi novi poslovi u smislu stavka 1. ovog članka poslodavac može, samo uz raniju suglasnost vijeća uposlenika, odnosno sindikata otkazati ugovor o radu djelatniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost.

(3) Ukoliko vijeće uposlenika, odnosno sindikat uskrati suglasnost iz stavka 2. ovoga članka rješavanje spora izvodi se iz prava o Zakona o radu, kao i pravo na naknade i otpremnine predviđene ugovorom o radu ili Zakonom o radu F BiH.

VI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 59.

(1) Ugovor o radu prestaje i propisanim odredbama Zakona o radu F BiH i Zakonom o radu HBŽ.

(2) Sporazum o prestanku Ugovora o radu mora biti u pisanoj formi.

Otkaz ugovora o radu

Članak 60.

(1) Poslodavac može otkazati djelatniku ugovor o radu, a kako je to utvrđeno Zakonom o radu F BiH.

(2) Poslodavac prije otkaza o radu mora ponuditi djelatniku radno mjesto sličnog profila ili drugo radno mjesto ili prekvalifikaciju i dokvalifikaciju za rad na drugim poslovima.

(3) Poslodavac ne može u razdoblju od jedne godine uposliti djelatnika sa istim kvalifikacijama i istim stupnjem stručne spreme prije no što ponudi uposlenje djelatnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

(4) Neopravdani razlozi za otkaz propisani su Zakonom o radu F BiH.

(5) Otkazni rok i otkaz bez poštivanja otkaznog roka propisuju se ugovorom o radu, Zakonom o radu HBŽ ili Zakonom o radu F BiH.

(6) Prava djelatnika u slučaju nezakonitog otkaza utvrđuju se Zakonom o radu HBŽ ili Zakonom o radu F BiH.

Članak 61.

(1) Djelatnik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojemu poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obveze iz radnoga odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane uposlenika, ima pravo na otpremninu.

(2) Otpremnina ne može biti manja od iznosa 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćene u protekla tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod istoga poslodavca.

(3) Maksimalna otpremnina ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih uposleniku

u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(4) Iznos otpremnine poslodavac i uposlenik mogu i samostalno dogovoriti ili uz pomoć sindikata škole.

(5) Ministarstvo i Sindikat se obvezuju da će u roku od 90 dana od dana potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora izraditi Pravilnik o zbrinjavanju viška radnika.

VIII. STRUČNO USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 62.

(1) U svrhu unaprjeđenja odgojno obrazovnog rada poslodavac uposleniku tijekom radnog odnosa u srednjoj školi osigurava daljnje usavršavanje i osposobljavanje o radu sukladno zakonu, podzakonskim aktima i općim aktima srednje škole.

(2) Stručno usavršavanje provodi se prema Pravilniku o stručnom usavršavanju i napredovanju nastavnika u srednjim školama ili dogovorom između poslodavca i nastavnika, odnosno nastavnika i nadležnog ministarstva Vlade HBŽ.

(3) Ministarstvo i Sindikat se obvezuju da će u roku od 60 dana od dana potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora izraditi Pravilnik o stručnom usavršavanju i napredovanju nastavnika u srednjim školama.

Članak 63.

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

(2) Ukoliko je organizirano natjecanje učenika, nastavnici su dužni planirati natjecanje i voditi djecu na natjecanjima.

Članak 64.

(1) U slučajevima kada 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.

(2) Ukoliko nakon provedenog postupka za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede dužnosti uposlenik bude oslobođen od odgovornosti, vrijeme zaustavljanja dodaje se u vrijeme unaprjeđivanja uposlenika.

IX. ODMORI I DOPUSTI

Godišnji odmor

Članak 65.

(1) Uposlenik u srednjoj školi uposlen na neodređeno radno vrijeme, a koji sudjeluje izravno u odgojno obrazovnom radu godišnji odmor koristi tijekom ljetnog raspusta u trajanju od trideset radnih dana.

(2) Izuzetno, uposlenik iz stavka 1. ovog članka može koristiti godišnji odmor u trajanju od trideset radnih dana i u drugom periodu godine (uposlenici na bolovanju, porodiljnom odsustvu, uposlenici pred odlazak u mirovinu).

(3) Ostali uposlenici u srednjoj školi koriste godišnji odmor sukladno zakonu i općim aktima škole. S tim da njihovo korištenje godišnjeg odmora ne može remetiti odvijanje odgojno obrazovnog procesa.

(4) Djelatnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od petnaest

dana stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

(5) Ako djelatnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stavka 3. ovoga članka ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

(6) Uposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti se uposleniku može uskratiti pravo na godišnji odmor.

Zimski raspust

Članak 66.

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

Plaćeni dopust

Članak 67.

(1) Uposlenik ima pravo na plaćeni dopust s rada do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini na način kako je to regulirano Zakonom o radu.

(2) Dobrovoljni davatelj krvi za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog dopusta.

(3) Uposlenik ima pravo na plaćeni dopust u slučajevima propisanim Zakonom o radu F BiH:

Neplaćeni dopust

Članak 68.

(1) Školski odbor srednje škole može odobriti uposleniku odsustvo s rada bez naknade plaće (neplaćeni dopust) 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 obrazovnih institucija u zemlji i inozemstvu, u trajanju najduže do jedne godine;

- zbog sudjelovanja uposlenika u kulturnim i športskim aktivnostima.

(2) Dopust s rada u srednjoj školi u slučajevima iz stavka 1. ovog članka poslodavac će odobriti uposleniku samo pod uvjetom da se odsustvom ne ometa normalno odvijanje nastavnog procesa, odnosno odgojno-obrazovnog rada u školi.

X. NAKNADA ŠTETE I ODGOVORNOST ZA ŠTETU

Članak 69.

(1) Uposlenik u srednjoj školi dužan je nadoknaditi štetu koju prouzrokuje pri radu namjerno ili iz krajnje nepažnje.

(2) Poslodavac rješenjem utvrđuje visinu, način i nadoknadu štete.

(3) U slučaju kada visinu štete nije moguće utvrditi ili bi utvrđivanje štete prouzročilo nerazmjerne troškove, šteta se može utvrditi i u paušalnom iznosu.

(4) U slučaju kada uposlenik odbije nadoknaditi štetu utvrđenu rješenjem iz stavka 2. ovog

članka, poslodavac može pokrenuti postupak za naknadu štete pred nadležnim sudom.

Članak 70.

- (1) 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.
- (2) Poslodavac može iznos štete umanjiti ili se može osloboditi plaćanja štete u ovisnosti od imovinskog stanja uposlenika i njegovog odnosa prema radu.
- (3) Poslodavac može, u ovisnosti od visine štete, a na zahtjev uposlenika, dopustiti i plaćanje nadoknade štete u obrocima, što se utvrđuje rješenjem.

XI. ZAŠTITA PRAVA UPOSLENIKA

Članak 71.

- (1) Uposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko od prava iz radnog odnosa može u roku od trideset dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja povrede prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od trideset dana od dana podnošenja zahtjeva zaštitnog prava uposlenika ne udovolji tom zahtjevu, uposlenik može u daljnjem roku od devedeset dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.
- (3) Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju u roku od tri godine od dana nastanka obveze.

Članak 72.

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

XII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA I ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Reprezentativnost sindikata

Članak 73.

- (1) Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 30% uposlenih od ukupnog broja uposlenih kod poslodavca, a čiju reprezentativnost utvrđuje Županijsko ministarstvo rada
- (2) Sindikat kojemu je utvrđena reprezentativnost ima prava:
 - zastupati svoje članove pred poslodavcem, organima vlasti i drugim institucijama odnosno pravnim licima
 - kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore
 - sudjelovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti ili drugih sindikata
 - na druga prava u skladu sa zakonom
- (3) Sindikat se obvezuje na djelovanje sukladno Ustavu, konvencijama MOR-a, zakonu i ovom Ugovoru.

Članak 74.

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

(2) Sindikat djeluje sukladno sindikalnim pravilima.

Članak 75.

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

- prostor i opremu za rad i održavanje sastanaka sindikata;
- nesmetanu podjelu tiska, letaka, brošura i drugog informativnog materijala sindikata, kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama i drugim mjestima.

Članak 76.

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

(2) Poslodavac je dužan na zahtjev sindikata izdati potvrdu o broju uposlenih ili drugu potvrdu i podatak bitan za rad sindikata.

Članak 77.

U srednjoj školi, sindikalni povjerenik ima pravo:

- sudjelovati u planiranju mjera za unaprjeđivanje 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.

Članak 78.

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

(2) Dužnost sindikata je obavijestiti poslodavca o izboru i imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika iz stavka 1. ovog članka.

(3) Plaću osoba koji dužnosti u Sindikatu na županijskoj i federalnoj razini obavljaju profesionalno snosi sindikat.

Članak 79.

Nakon isteka profesionalnog mandata uposlenika iz članka 78. ovog Ugovora, poslodavac je dužan vratiti uposlenika na poslove koje je obavljao u srednjoj školi prije izbora na funkciju ili na poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi.

XIII. KOLEKTIVNI UGOVOR

Članak 80.

- (1) Reprezentativni sindikat zaključuje granski kolektivni ugovor na području jedne ili više županija.
- (2) Reprezentativni sindikat dužan je surađivati i sa drugim sindikatima radi izražavanja interesa.

Članak 81.

- (1) Sve strane u kolektivnom pregovaranju dužne su pregovore voditi u dobroj vjeri i poduzeti razumne napore u cilju zaključivanja kolektivnog ugovora.
- (2) Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnog ugovora pokreće se na osnovu pisane inicijative jedne od strana.
- (3) Ako se tijekom pregovora, u roku od 60 dana, ne postigne suglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora, sudionicu mogu oformiti arbitražu za rješavanje spornih pitanja.

Članak 82.

- (1) Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanoj formi.
- (2) Kolektivni ugovor se zaključuje za period do dana 31. kolovoza 2018. godine, a isti može važiti najduže tri godine od dana potpisivanja.
- (3) Kolektivni ugovor prestaje važiti istekom roka iz stavka 2. ovoga članka.
- (4) Kolektivni ugovor može se produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile, a najkasnije 30 dana prije isteka važenja ugovora.
- (5) Na izmjene i dopune kolektivnih ugovora primjenjuju se odredbe koje važe i za njihovo donošenje

Članak 83.

- (1) Kolektivni ugovor objavljuje se u Narodnim novima Hercegbosanske županije.
- (2) Strane kolektivnog ugovora kao i djelatnici koji ostvaruju prava iz tog ugovora mogu pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora.

XIV. RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Članak 84.

- (1) Kolektivne radne sporove, koji se nisu mogli riješiti pregovaranjem potpisnika ovog Ugovora, rješava Mirovno vijeće u postupku mirenja, sukladno Zakonu o radu.
- (2) Potpisnici ovog Ugovora prijedlog Mirovnog vijeća mogu prihvatiti ili odbiti, o čemu su dužne u roku od tri dana pismeno obavijestiti nadležne organe.
- (3) Ako strane u sporu prihvate prijedlog Mirovnog vijeća, tada prijedlog ima pravnu snagu ovog Ugovora.
- (4) Mirovno vijeće sastoji se od tri člana: predstavnika sindikata, predstavnika poslodavca i predstavnika kojega izaberu obje strane.

Članak 85.

(1) Strane u sporu mogu se sporazumjeti da rješavanje kolektivnog radnog spora povjere arbitraži na način kako je to regulirano Zakonom o radu, Zakonom o štrajku i ovim Ugovorom.

(2) Arbitražna odluka ima pravnu snagu Kolektivnog ugovora.

XV. ŠTRAJK

Članak 86.

(1) Za vrijeme važenja ovoga Ugovora i njegove primjene, uposlenici, odnosno sindikat, neće štrajkati zbog pitanja koja su njime uređena i koja se provode.

(2) Uposlenici u srednjim školama zbog zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih interesa, koja 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 87.

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

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

(3) Za vrijeme trajanja štrajka pa do okončanja ili prekida štrajka ovim Kolektivnom ugovorom sporazumno Sindikat i poslodavac utvrđuju minimum radnih obveza u svim procesima rada škole i to:

1. ravnatelj škole radi svoje redovite poslove u predviđenom radnom vremenu;
2. pomoćnik ravnatelja, tajnik, blagajnik i drugo administrativno osoblje rade hitne i neophodne poslove sa strankama;
3. tehničko osoblje (portiri, noćni čuvari, rukovatelji sustavom centralnog grijanja) rade redovite poslove utvrđene pravilnikom o sistematizaciji poslova i radnih zadataka;
4. uposlenici na održavanju čistoće, minimalno 2 radnika i domar škole, rade redovite poslove predviđene za to radno mjesto;
5. nastavno osoblje i stručni suradnici rade administrativno-tehničke poslove, rade na sređivanju pedagoške dokumentacije, provode aktivnosti na individualnom i kolektivnom usavršavanju, provode konzultacije s učenicima za izradu maturalnih radova te obavljaju individualni savjetodavni pedagoško-psihološki rad s učenicima;
6. poslovi smještaja, nadzora i neophodne edukacije i rehabilitacije u školama za učenike s poteškoćama u razvoju;
7. u okviru minimuma radnih zadataka za vrijeme trajanja štrajka uposlenici su obvezni boraviti u školi u vremenu od 9,00 do 13,00, a sindikalni odbor (štrajkački odbor) u svojstvu dežurne ekipe u vremenu od 8,00 do 15,00 sati;
8. tijekom organizacije i provođenja štrajka, poslodavac je obvezan pridržavati se odredaba Zakona o štrajku, Zakona o radu, Pravila Sindikata o štrajku usklađenih sa Zakonom o štrajku i ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 88.

- (1) Štrajk se može organizirati i kao štrajk upozorenja.
- (2) Štrajk upozorenja može trajati najviše 2 sata.

Članak 89.

- (1) 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 srednje škole pokrene postupak za utvrđivanje njegove odgovornosti zbog radnji učinjenih tijekom štrajka.

XVI. ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 90.

- (1) Ovaj Ugovor smatra se zaključenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.
- (2) Ovaj Ugovor će se primjenjivati za prostor Hercegbosanske županije.

Članak 91.

- (1) Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora potpisnici će imenovati po dva predstavnika potpisnika u zajedničku Povjerenstvo, u roku od 30 dana od dana potpisivanja.
- (2) Na zahtjev jedne od ugovorenih strana, komisija iz stavka 1. ovog članka, obvezna je dati tumačenje odredaba ovog ugovora u roku od osam dana od dana prijema zahtjeva.

Članak 92.

- (1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) Izmjene i dopune ovog Ugovora vrše se na način na koji je i donesen.
- (5) Ovaj Ugovor može se pisano otkazati s otkaznim rokom od tri mjeseca s tim da je nezadovoljna strana dužna predložiti novo rješenje.

Članak 93.

Ovaj ugovor stupa na snagu danom obostranog potpisivanja, a objavit će se u „Narodnim novinama Hercegbosanske županije“.

Broj: 06-01-38-3-1320/17.

Livno, 12. srpnja 2017. godine

Za Vladu Hercegbosanske županije – Ministar znanosti, prosvjete, kulture i športa

Petar Galić

Broj:464-75/17.

Livno, 12. srpnja 2017. godine

Za Nezavisni sindikat djelatnika srednjih škola Hercegbosanske županije - Predsjednik

Ladislav Kutleša