

Temeljem članka 138. stavka 3. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16), i članka 85. i 95. Statuta Samostalnog sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja Hercegbosanske županije, Samostalni sindikat osnovnog odgoja i obrazovanja, Kantonalni odbor Kantona 10 s utvrđenom reprezentativnosti po Rješenju, broj: 09-01-34-57.5/16 od 20. ožujka 2017. godine (u daljem tekstu: Sindikat) kao predstavnik uposlenika i Vlada Hercegbosanske županije koju zastupa ministar Petar Galić kao predstavnik poslodavca, zaključili su dana 21. prosinca 2017. godine u Livnu

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DJELATNOST OSNOVNOG ODGOJA I OBRAZOVANJA U HERCEGBOSANSKOJ ŽUPANIJI

I - OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Strane Kolektivnog ugovora

(1) Kolektivni ugovor za djelatnost osnovnoga odgoja i obrazovanja u Hercegbosanskoj županiji (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) zaključuju Vlada HBŽ i Sindikat.

(2) Kolektivni ugovor obvezuje strane koje su ga zaključile, te sve strane koje naknadno pristupe Kolektivnom ugovoru.

(3) Strane koje su zaključile Kolektivni ugovor moraju se brinuti za izvršavanje i poštivanje njegovih odredbi u cijelosti.

(4) Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze i druga pitanja iz radnog odnosa, odnosno iz rada i po osnovu rada između uposlenika i poslodavca u osnovnim školama i njima sličnim odgojno-obrazovnim javnim ustanovama kao što su: redovite osnovne škole, specijalne osnovne škole, osnovne glazbene škole, osnovne umjetničke škole, osnovne škole za obrazovanje odraslih i druge škole osnovnog obrazovanja i odgoja (u daljem tekstu: Osnovna škola) na teritoriji Hercegbosanske županije.

Članak 2.

Gramatička terminologija

Gramatička terminologija uporabe muškoga i ženskoga roda za pojmove u ovom Ugovoru uključuje oba roda.

Članak 3.

Pojam radnika i poslodavca

(1) Uposlenik u smislu ovog Kolektivnog ugovora je uposlenik uposlen na temelju ugovora o radu: učitelj, nastavnik, profesor, stručni suradnik (primarna djelatnost) administrativni radnik, financijski radnik, blagajnik, računovođa, kućni majstor, domar, ložičar, vozač, tajnik, IT stručnjak, kuhar-servirka, te drugi kvalificirani radnici, spremačica i drugi nekvalificirani radnici (sekundarna djelatnost) sukladno Pravilniku o radu osnovne škole.

(2) Poslodavac u smislu ovog Kolektivnog ugovora je Osnovna škola u kojoj je uposlenik u radnom odnosu i obavlja određene poslove i zadatke i Ministarstvo znanosti, prosvjete, kulture i športa Hercegbosanske županije (u daljem tekstu: Ministarstvo) u skladu sa svojim nadležnostima.

Članak 4.

Načela primjene Kolektivnog ugovora

- (1) Ugovorne strane suglasne su zalagati se i rukovoditi:
- načelom primjene u dobroj vjeri,
 - načelom promoviranja socijalnoga partnerstva i kolektivnog pregovaranja,
 - načelom mirnoga rješavanja sporova,
- (2) Polazeći od konvencije 87. i 98. Međunarodne organizacije rada, potpisnici su suglasni da će uvažavati općedruštvenu važnost sindikata i sindikalnog rada zbog:
- veće vjerodostojnosti socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
 - većeg stupnja društvene stabilnosti, odgovornosti i kompetentnosti socijalnih partnera;
 - razvijanja načela uzajamnosti i odgovornosti radnika za unaprjeđenje prava iz radnog odnosa;
 - većeg uključivanja svih radnika u odlučivanje o uvjetima svoga rada i života i
 - jačanja demokratske kulture i svijesti o zajedničkoj odgovornosti za opće dobro.
- (3) Radi poticanja i zaštite slobodnoga i neometanog sindikalnog organiziranja i djelovanja, potpisnici Kolektivnog ugovora će se zajednički zauzimati za ostvarivanje povoljnog normativnog okvira u skladu s međunarodnim standardima i usporednim iskustvima.

Članak 5.

Sadržaj Kolektivnog ugovora

- (1) Ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuju se prava i obveze potpisnika ovog Kolektivnog ugovora.
- (2) Ovim Kolektivnim ugovorom se uređuju: radni odnos, radno vrijeme, odmori i odsutnosti, plaće, naknade plaće i nagrade; zaštita prava radnika; stručno usavršavanje i osposobljavanje za rad; prestanak ugovora o radu; zbrinjavanje viška radnika, djelovanje i uvjeti rada sindikata; mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova; minimum poslova; štrajk; kolektivno pregovaranje; tumačenje i praćenje primjene kolektivnog ugovora kao i druga pitanja u vezi s pravima, obvezama i odgovornostima uposlenika i poslodavaca koja nisu regulirana Zakonom o radu i Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine.
- (3) Odredbe ovoga Kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno i obavezno.

Članak 6.

Primjena najpovoljnijega prava

- (1) Općim aktima Osnovne škole ne mogu se utvrditi manja prava uposlenika od prava koja su utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) U svim pitanjima iz radnog odnosa koja nisu uređena Zakonom o radu (u daljem tekstu: Zakon) i ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuje se Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine.
- (3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim Kolektivnim ugovorom, Općim aktima Osnovne škole ili ugovorom o radu, primjenjuje se za uposlenika najpovoljnije pravo.

II - RADNI ODNOS

Članak 7.

Zasnivanje radnog odnosa

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnoga odnosa s novim uposlenikom donosi Školski odbor Osnovne škole, uz prethodnu suglasnost Ministarstva.
- (2) Radni odnos u Osnovnoj školi zasniva stupanjem uposlenika na rad na temelju zaključenog ugovora o radu između poslodavca i uposlenika nakon prethodno provedenog postupka prijema putem natječaja ili oglasa.

(3) Prilikom stupanja na rad poslodavac kod kojega uposlenik zasniva radni odnos mora omogućiti radniku upoznavanje s odredbama općih akata Osnovne škole, kojima se utvrđuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa.

Članak 8.

Uvjeti

(1) Ugovor o radu u Osnovnoj školi može zaključiti osoba koja pored općih uvjeta ispunjava posebne uvjete propisane Zakonom o osnovnom školstvu („Narodne novine Hercegbosanske županije“, broj: 12/04. i 12/08.) i podzakonskim aktima.

(2) Ako se na natječaj, odnosno oglas, ne javi niti jedan kandidat koji ispunjava uvjete iz stavka 1. ovog članka, a javi se kandidat koji ne ispunjava uvjete iz stavka 1. ovog članka, ravnatelj škole može sklopiti ugovor o radu do kraja nastavne godine sa kandidatom koja nema odgovarajuću stručnu spremu.

(3) 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.

(4) Uposlenik u Osnovnoj školi koji tijekom trajanja ugovora o radu oboli od zarazne ili duševne bolesti ne može obavljati odgojno-obrazovni rad te se, dok traju takve okolnosti, odnosno dok radnik ne pribavi uvjerenje odgovarajuće zdravstvene ustanove o zdravstvenoj sposobnosti, radnik nalazi na bolovanju sukladno zakonu.

(5) Rad uposlenika u Osnovnoj školi zasniva se na Zakonu o osnovnom školstvu i podzakonskim aktima kojima se regulira osnovno obrazovanje, nastavnim planovima i programima, Pedagoškim standardima i normativima za osnovne škole i Općim aktima Osnovne škole.

(6) U slučaju da iz bilo kojih razloga budu ugrožena prava djeteta na obrazovanje koji proizlaze iz općih načela obrazovanja članka 4. i 5. Okvirnog zakona o osnovnom i srednjem obrazovanju u Bosni i Hercegovini ("Službeni glasnik BiH", broj: 18/03), županijske i općinske institucije dužne su poduzeti sve neophodne mjere u okviru svoje nadležnosti na ocuvanju prava koje će najviše koristiti interesu djeteta.

Članak 9.

Natječaj/oglas

(1) Uposlenik u Osnovnoj školi zasniva radni odnos zaključivanjem ugovora o radu temeljem javnog natječaja, odnosno oglasa, koji se objavljuje u sredstvima javnog informiranja.

Rok za prijavu na natječaj/oglas ne može biti kraći od 8 dana od dana objave.

(2) Odluku o prijemu u radni odnos donosi Školski odbor Škole na prijedlog ravnatelja, a na osnovu prethodno utvrđenih kriterija za prijem djelatnika u radni odnos.

(3) Kandidatu koji je sudjelovao u natječajnoj proceduri dostavlja se pismena obavijest o rezultatima natječaja s poukom o pravnom lijeku.

(4) Kandidat koji nije primljen u radni odnos ima pravo podnošenja prigovora školskom odboru Osnovne škole u roku od (8) osam dana od dana prijema obavijesti iz stavka 3. ovog članka.

(5) Prigovor kandidata izjavljen u roku utvrđenom u stavku 4. ovog članka zadržava izvršenje odluke o izboru kandidata.

(6) Školski odbor Osnovne škole dužan je o prigovoru iz prethodnog stavka ovog članka odlučiti u roku od (8) osam dana od dana podnošenja prigovora.

(7) Odluka Školskog odbora koju je donio po prigovoru kandidata je konačna.

Članak 10.

Ugovor o radu

- (1) Ugovor o radu se zaključuje u pisanoj formi.
- (2) Ugovor o radu se može zaključiti na neodređeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom.
- (3) Ugovor o radu se može zaključiti na određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom.
- (4) Ugovor o radu na određeno se zaključuje :
 - radi zamjene uposlenika koji je odsutan, na bolovanju i sl., a najduže do godinu dana,
 - do okončanja natječajne procedure, a najduže do tri mjeseca,
 - sa vježbenikom radi stručnog osposobljavanja,
 - drugim slučajevima u skladu sa zakonom.
- (5) Ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.
- (6) Poslodavac je dužan uposleniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopije prijave na obvezno osiguranje u roku od 15 dana od dana početka rada, kao i sve promjene osiguranja koja se tiču radnika.

Članak 11.

Sadržaj ugovora o radu

- (1) Danom početka rada odnosno stupanja na rad sukladno ugovoru o radu uposlenik zasniva radni odnos u Osnovnoj školi.
- (2) Zaključeni ugovor o radu sadrži sljedeće podatke: naziv i sjedište poslodavca, ime i prezime, te prebivalište odnosno boravište uposlenika, trajanje ugovora o radu, dan otpočinjanja rada, mjesto rada, radno mjesto, kratak opis poslova radnog mjesta, dužina i raspored radnog vremena, plaći, dodatcima na plaću, naknadama, trajanju godišnjeg odmora, otkaznim rokovima i druge podatke kojim se u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom uređuje radno pravni status uposlenika kod poslodavca.
- (3) Poslodavac ne može prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati osobne podatke uposlenika trećim licima osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa.

Članak 12.

Vježbenici

- (1) Osoba koja prvi put zasniva radni odnos u neposrednom odgojno-obrazovnom radu prima se u radni odnos u Osnovnu školu u svojstvu vježbenika na određeno vrijeme, radi osposobljavanja za samostalan odgojno obrazovni rad.
- (2) Za vrijeme trajanja vježbeničkog staža vježbenik je u radnom odnosu na određeno vrijeme. Vježbenički staž vježbenika traje najmanje nastavnu godinu, a ne može biti duži od godinu dana.
- (3) Vježbenički staž temeljem ugovora o radu radi osposobljavanja za samostalan odgojno obrazovni rad traje onoliko vremena koliko je to propisano zakonom ili drugim zakonskim ili podzakonskim propisom županije.
- (4) Ukoliko nastavu izvodi osoba koja ima potrebnu propisanu stručnu spremu za rad u nastavi, a nije položio stručni ispit za rad u nastavi osnovna plaća umanjuje joj se za 10% od završene stručne spreme koju osoba trenutno ima.
- (5) Istekom vježbeničkog staža, vježbenik je ispunio uvjet i stekao pravo za polaganje stručnoga ispita o čemu mu Osnovna škola izdaje uvjerenje.
- (6) Vježbenik polaže stručni ispit sukladno važećim propisima o polaganju stručnog ispita.

Probni rad

Članak 13.

Prije sklapanja Ugovora o radu s uposlenikom koji ne sudjeluje neposredno u odgojno obrazovnom radu poslodavaca može tražiti ugovaranje probnog rada u najkraćem trajanju od šest mjeseci.

Članak 14.

(1) Ukoliko je ugovoren probni rad iz članka 13. Kolektivnog 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 radu daje ravnatelj Osnovne škole. U slučaju da uposlenik ne zadovolji na probnom radu, taj se ugovor otkazuje uz otkazni rok od osam dana.

Članak 15.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

(1) Škola može osobama bez radnog iskustva omogućiti osposobljavanje i bez zasnivanja radnog odnosa pri čemu se 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 računa se u vježbenički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad.

(4) Poslodavac dostavlja kopiju Ugovora iz stavka 1. ovog članka nadležnoj službi za zapošljavanje u roku (8) od osam dana od dana potpisivanja ugovora.

Članak 16.

Otkazni rok

(1) Uposlenik, s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u Osnovnoj školi, kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu bez krivice uposlenika u skladu sa Zakonom o radu i ovim Ugovorom, ima pravo na otkazni rok sukladno Zakonu o radu Federacije Bosne i Hercegovine.

III – RADNO VRIJEME

Članak 17.

Radno vrijeme

(1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je uposlenik, prema ugovoru o radu, obvezan obavljati poslove za poslodavca.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je uposlenik pripravan odazvati se po pozivu poslodavca.

(3) Puno radno vrijeme radnika u Osnovnoj školi iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

(4) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.

(5) Tjedno radno vrijeme uposlenika i raspored radnog vremena, odnosno početak i završetak radnog vremena utvrđuje poslodavac sukladno Općim aktima Osnovne škole, Zakonu, nastavnom planu i programu, Pedagoškim standardima i Pravilnikom o normi neposredno odgojno obrazovnog rada.

(6) Uposlenik koji radi u neposrednom odgojno obrazovnom procesu može imati najviše šest sati odgojno obrazovnog rada u kontinuitetu.

Članak 18.

Prekovremeni rad

(1) U slučaju neophodne potrebe, uposlenik je obavezan na zahtjev poslodavca raditi duže od punog radnog vremena u tjednu, a najviše do 8 (osam) sati tjedno.

(2) Neophodne potrebe u smislu prethodnog stavka ovog članka su:

- požar,
- poplava,
- potres,
- iznenadno povećanje opsega posla,
- drugi slučajevi neophodne potrebe.

(3) Uposlenik koji neposredno sudjeluje u odgojno obrazovnom radu obavezan je na zahtjev poslodavca raditi duže od nastavne norme u tjednu, a najviše do 4 nastavna sata tjedno.

(4) Prekovremeni rad za uposlenike koji neposredno sudjeluju u odgojno obrazovnom procesu uvodi se u sljedećim slučajevima:

- povećanja fonda nastavnih sati koji je nastao promjenom plana upisa ili povećanjem broja sati koje je nastalo promjenom nastavnog plana,
- zamjene iznenadno odsutnog nastavnika,
- zamjene nastavnika koji se nalazi na službenom putu,
- nadoknade nastavnih sati za nastavnike koji koriste plaćenu odsutnost,
- nedostatka nastavnika određenog profila u tijeku i nakon provođenja natječajne procedure.

(4) Ravnatelj Osnovne škole je obavezan uposleniku koji realizira prekovremeni rad izdati rješenje kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada, te način isplate uvećanja plaće za prekovremeni rad, sukladno Odluci Vlade Hercegbosanske županije o visini honorarnog sata.

(5) Prekovremeni rad za ostale radnike rješava se sukladno zakonu, Pravilniku o radu i ovom Kolektivnom ugovoru.

(6) Uvećanje plaće uposleniku za prekovremeni rad isplaćuje se mjesečno uz isplatu njegove plaće za mjesec u kojem je prekovremeni rad realizirao.

Članak 19.

Noćni rad

(1) Noćni rad smatra se radom u vremenu od 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana za koje uposlenik ostvaruje pravo na uvećanu osnovnu plaću sukladno odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

(2) Uposlenicima koji rade noću poslodavac je dužan osigurati periodične liječničke preglede najmanje jednom u godini.

Članak 20.

Skraćeno radno vrijeme

(1) Poslodavac je dužan na radnom mjestu s posebnim uvjetima rada, u skladu sa zakonom o zaštiti na radu, izvršiti skraćivanje radnog vremena.

(2) Skraćivanje radnog vremena u smislu stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan izvršiti u okviru Pravilnika o radu i ugovora o radu, sukladno članku 37. stavku 3. Zakona o radu.

(3) Uposlenik koji radi skraćeno radno vrijeme izjednačen je u pravima s uposlenikom s punim radnim vremenom.

IV – ODMORI I ODSUTNOSTI

Članak 21.

Odmor tijekom radnog dana

(1) Uposlenik koji radi puno radno vrijeme ili duže od 6 (šest) sati dnevno ima pravo na odmor tijekom radnog dana u trajanju od 30 (trideset) minuta, a koristi ga sukladno rasporedu koji odredi poslodavac.

(2) Izuzetno, na zahtjev uposlenika poslodavac može odobriti odmor tijekom radnog dana u trajanju od 1 (jednog) sata za jedan radni dan tjedno.

(3) Vrijeme odmora tijekom radnog dana ne uračunava se u radno vrijeme.

(4) Odmor tijekom radnog dana u smislu stavka 1. ovog članka ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

(5) Način i korištenje odmora iz stavka 1. i 2. ovog članka uređuje se Općim aktom osnovne škole i ugovorom o radu.

Članak 22.

Dnevni i tjedni odmor

(1) Između dva uzastopna radna dana uposlenik ima pravo na odmor (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

(2) Uposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

(3) Dani tjednog odmora su u pravilu subota i nedjelja.

(4) Ako uposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se jedan dan tijekom narednoga tjedna.

(5) Uposleniku se ne može uskratiti pravo na odmor tijekom rada, dnevni odmor i tjedni odmor.

Članak 23.

Godišnji odmor

(1) Uposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor.

(2) Uposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva uzastopna radna odnosa duži od 15 (petnaest) dana, ostvaruje pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnoga rada.

(3) Odsutnost s rada zbog privremene spriječenosti za rad, porodiljne i druge odsutnosti koje nije uvjetovano voljom uposlenika, ne smatra se prekidom u smislu stavka 2. ovog članka.

(4) Uposlenik u Osnovnoj školi, koji sudjeluje neposredno u odgojno-obrazovnom radu i ima ugovor na neodređeno radno vrijeme, godišnji odmor koristi u pravilu tijekom ljetnog raspusta u trajanju od 30 radnih dana.

(5) Izuzetno, uposlenik iz stavka 4. ovog članka može koristiti godišnji odmor i u drugom periodu godine (uposlenici na bolovanju, porodiljnom odsustvu, pred odlazak u mirovinu).

(6) Uposlenik Osnovne škole koji ne sudjeluje izravno u neposredno odgojno obrazovnom radu, ostvaruje pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, s tim da godišnji odmor ne može trajati duže od 30 radnih dana.

Članak 24.

Trajanje godišnjeg odmora

(1) Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog Zakonom o radu, za uposlenike izvan neposrednog odgojno obrazovnog rada uvećava se po osnovu:

- dužine radnog staža,
- stručne spreme i grupe složenosti poslova,
- posebnih uvjeta rada,
- posebnih zdravstvenih i socijalnih uvjeta.

(2) Godišnji odmor duži od 20 radnih dana utvrđuje se sukladno sljedećim kriterijima i mjerilima:

A. Temeljem dužine radnog staža:

- za svakih pet godina radnog staža.....1 radni dan

B. Prema stručnoj spremi i složenosti poslova:

- uposlenik koji obavlja poslove VSS i VŠS sprema..... 3 radna dana
- uposlenik koji obavlja poslove SSS, VKV i KV..... 2 radna dana
- ostali uposlenici1 radni dan

C. Temeljem uvjeta rada:

- za otežane uvjete rada..... 3 radna dana
- rad u smjenama i u neradne dane.....2 radna dana

D. Temeljem socijalnih i zdravstvenih uvjeta:

- roditelj ili staratelj s djetetom do sedam godina starosti za svako takvo dijete.....1 radni dan
- samohrani roditelj ili staratelj s dvoje i više djece do sedam godina starosti2 radna dana
- samohrani roditelj ili staratelj s hendikepiranim djetetom.....3 radna dana
- invalid.....3 radna dana
- Ukupan broj dana godišnjeg odmora na osnovu gore navedenih kriterija nemože prijeći 30 dana

(3) Uposlenike ima pravo tijekom kalendarske godine koristiti jedan dan godišnjeg odmora prema vlastitoj potrebi, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja Osnovne škole najmanje tri dana prije dana kada bi koristio ovo pravo.

(4) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se subote i nedjelje, vrijeme privremene spriječenosti za rad, praznici koji se po zakonu ne rade kao i drugo vrijeme odsutnosti s rada koje se uposleniku priznaje u staž osiguranja.

(5) Uposlenik koji nije stekao pravo na godišnji odmor, odnosno koji nema šest mjeseci neprekidnog rada, ima pravo na najmanje jedan radni dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

Članak 25.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

(1) Uposlenik Osnovne škole koji ne sudjeluje izravno u neposredno odgojno obrazovnom radu može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

(2) Ako uposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio godišnjeg odmora koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja naredne godine.

(3) Uposlenik koji ne iskoristi prvi dio godišnjeg odmora u smislu stavka 2. ovog članka, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.

Članak 26.

Plan godišnjeg odmora

(1) Poslodavac utvrđuje plan korištenja godišnjeg odmora, uzimajući u obzir potrebe posla i opravdane razloge uposlenika.

(2) Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti uposlenike o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja najmanje 15 (petnaest) dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 27.

Prekid godišnjeg odmora

(1) Uposleniku se može prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja veoma važnih ili neodgodivih službenih poslova, po odluci ravnatelja Osnovne škole.

(2) Uposleniku kojem je prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 28.

Zaštita prava na godišnji odmor

(1) Uposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

(2) Uposleniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim kada uposleniku prestaje ugovor o radu, a uposlenik nije iskoristio pripadajući godišnji odmor krivicom poslodavca.

Članak 29.

Plaćena odsutnost

(1) Uposlenik ima pravo na plaćenu odsutnost od ukupno sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima: sklapanje braka, porođaj supruge, smrt užeg člana obitelji, selidba i izgradnja vlastite stambene kuće – stana, dragovoljno darivanje krvi i za teške bolesti užeg člana obitelji.

(2) Uposlenik koji koristi plaćenu odsutnost u smislu ovog članka ostvaruje naknadu plaće i nije dužan da nadoknađuje izgubljene sate.

(3) Za vrijeme korištenja odsutnosti, iz slučajeva definiranih ovim člankom, ravnatelj je dužan organizirati primjerenu zamjenu, a ako zamjenu nije moguće osigurati, uposlenik će nadoknaditi sate, ali mu se onda plaća svaki sat nadoknade.

(4) Uposleniku se vrijeme plaćene odsutnosti, u smislu sticanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, smatra vremenom provedenim na radu.

Članak 30.

Neplaćena odsutnost

(1) Poslodavac odobrava uposleniku, na njegov pisani zahtjev, uz suglasnost Ministarstva, odsutnost s posla bez naknade plaće (neplaćena odsutnost) u sljedećim slučajevima:

- za stručno usavršavanje i obrazovanje u inozemstvu ili za znanstveno-istraživački rad u zemlji, ukoliko je u interesu poslodavca ili za potrebe radnog mjesta, do jedne godine;
- radi njege teško oboljelog člana uže obitelji, odnosno domaćinstva, u trajanju najduže do jedne godine;
- radi sudjelovanja u radu specijaliziranih institucija u zemlji i inozemstvu, ukoliko je u interesu poslodavca, u trajanju najduže do jedne godine;
- radi sudjelovanja radnika u kulturnim, vjerskim, športskim aktivnostima, sindikalnim, i drugim aktivnostima za period njihovog trajanja, a najduže do 30 dana.

(2) Odsutnost s rada u slučajevima iz stavka 1. ovog članka poslodavac će odobriti, uz suglasnost Ministarstva, uposleniku samo pod uvjetom da se odsutnošću ne ometa normalno odvijanje nastavnog procesa, odnosno odgojno-obrazovnog rada u Osnovnoj školi.

(3) Uposleniku pripada pravo na odsustvo s posla do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljenja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba u skladu s godišnjim kalendarom rada, s tim da se odsustvo od dva radna dana koristi uz nadoknadu plaće – plaćeno odsustvo.

(4) Za vrijeme odsutnosti u smislu ovog članka prava i obaveze uposlenika koji se ostvaruju na radu i temeljem rada, miruju.

Članak 31. **Zaštita žena**

(1) Poslodavac ne može odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće.

(2) Poslodavac ne može za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljne odsutnosti te za vrijeme korištenja prava na rad s polovinom punog radnog vremena nakon isteka porodiljne odsutnosti odnosno rada s polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta kao i korištenja prava na odsutnost radi dojenja, otkazati ugovor o radu ženi uposleniku.

(3) Majka sa troje ili više djece ili sa blizancima ima pravo nakon navršene jedne godine života djeteta raditi godinu dana na pola radnog vremena (20-satni radni tjedan) o čemu je ravnatelj škole obavezan izdati Rješenje računajući rad u nastavi u neposrednom odgojno-obrazovnom radu na pola nastavnih sati plus najviše 2 (dva) sata sukladno mogućnostima organizacije, a temeljem Pravilnika o normi.

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

(5) 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.

(6) Prava za vrijeme porodiljne odsutnosti, prava supružnika te prava roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju kao i prava usvojitelja djeteta ostvaruju se sukladno zakonu.

(7) Ukoliko uposlenik škole usvaja dijete mlađe od pet (5) godina života, prije donošenja rješenja o zasnivanju usvojenja, uposlenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od šest mjeseci u svrhu prilagodbe djeteta na obitelj usvojitelja.

Članak 32.

Uposlenik s promijenjenom radnom sposobnosti

(1) Poslodavac je dužan uposleniku kod kojeg je utvrđena smanjena odnosno promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje.

(2) Ukoliko se uposleniku ne mogu ponuditi novi poslovi u smislu stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na prekvalifikaciju i dokvalifikaciju ako postoji mogućnost rasporeda uposlenika na druge poslove.

(3) Ukoliko se uposleniku s promijenjenom radnom sposobnosti ne može ponuditi novi ugovor iz stavka 1. i 2. ovog članka, poslodavac može uposleniku s promijenjenom radnom sposobnosti otkazati ugovor o radu.

(4) U slučaju otkazivanja ugovora o radu radniku s promijenjenom radnom sposobnošću, uposlenik ima pravo na otpremninu sukladno članku 51. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 33.

Sistematski pregledi

(1) Uposlenici osnovnih škola moraju se obvezno liječnički pregledati svake tri godine sukladno Zakonu o osnovnom školstvu i Odluci Ministarstva.

(2) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 1. ovog članka snosi Ministarstvo.

V – PLAĆE, NAKNADE PLAĆE, NAKNADE I NAGRADE

Članak 34.

Osnovna plaća

- (1) Plaća uposlenika u Osnovnoj školi utvrđuje se ovim Ugovorom.
- (2) Plaću uposlenika čini bruto osnovna plaća i dodaci na plaću.
- (3) Osnovnu plaću uposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova i stručne spreme radnog mjesta na koje je uposlenik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za minuli radni staž.
- (4) Dodatci na osnovnu plaću su dodatci dodaci za posebne uvjete rada i uvećanja plaće.
- (5) Uposlenik ima pravo izabrati banku preko koje će se isplaćivati plaća.
- (6) Pored osnovne plaće i dodataka na plaću, uposlenicima pripada pravo na naknade, nagrade i druga primanja sukladno zakonu, ovom Kolektivnom ugovoru i Odlukama Vlade HBŽ.
- (7) Akti iz stavka 6. ovog članka ne mogu se mjenjati bez mišljenja Sindikata.

Članak 35.

Osnovica za plaću

- (1) Osnovicu za plaću uposlenika određuje Vlada HBŽ i jedinstvena je za sve korisnike proračuna.
- (2) Prilikom usuglašavanja osnovice za plaću uposlenika Osnovne škole po proceduri iz prethodnog stavka, strane ovog Kolektivnog ugovora će voditi računa da uposlenik Osnovne škole ne bude u nepovoljnijem položaju od ostalih korisnika Proračuna HBŽ.
- (3) U slučaju povećanja troškova života ili inflacije, strane ovog Kolektivnog ugovora se obvezuju pristupiti usuglašavanju osnovice za obračun plaće uposlenika u Osnovnoj školi.

Članak 36.

Minuli staž

Uposleniku u Osnovnoj školi osnovna plaća uvećava se za svaku započetu godinu mirovinskog staža za 0,5%.

Članak 37.

Koeficijenti za obračun plaće

- (1) Vrednovanje poslova uposlenika u Osnovnoj školi se utvrđuje određivanjem koeficijenata koji se množe s osnovicom i tako utvrđuje osnovna plaća.
- (2) Uposlenici u Osnovnoj školi na području Hercegbosanske županije razvrstavaju se u deset platnih razreda sukladno Odluci o utvrđivanju platnih razreda i koeficijenata za plaće uposlenika u osnovnim školama („Narodne novine Hercegbosanske županije, broj: 6/08.):

I.	platni razred 3,20
II.	platni razred 2,90
III.	platni razred 2,60
IV.	platni razred 2,55
V.	platni razred 2,40
VI.	platni razred 2,20
VII.	platni razred 1,85
VIII.	platni razred 1,65
IX.	platni razred 1,40
X.	platni razred 1,30

a.) Za uposlenike visoke školske spreme

U I platni razred razvrstavaju se radna mjesta:

– ravnatelj osnovne škole

U II platni razred razvrstavaju se radna mjesta:

– pomoćnik ravnatelja osnovne škole

U III platni razred razvrstavaju se radna mjesta:

– profesor (učitelj) u nastavi,

– profesor (učitelj) razredne i predmetne nastave, stručni suradnik (logoped, pedagog, psiholog, defektolog, knjižničar).

U IV platni razred razvrstavaju se radna mjesta:

– tajnik škole,

– financijski računovođa.

b.) Za uposlenike više školske spreme

U V platni razred razvrstavaju se radna mjesta:

– učitelj razredne nastave,

– učitelj predmetne nastave,

– učitelj srednje učiteljske škole, srednje glazbene i srednje umjetničke škole (kojima je prema Zakonu i Pravilniku o stručnoj spremi priznat samostalni rad i zatečeni su na radnim mjestima),

– stručni suradnik- knjižničar.

U VI platni razred razvrstavaju se radna mjesta:

– tajnik škole,

– viši samostalni referent za financijsko- računovodstvene i administrativne poslove.

c.) Za uposlenike srednje školske spreme

U VII platni razred razvrstavaju se radna mjesta:

– administrativni djelatnik - tajnik,

– viši referent za financijsko- računovodstvene i administrativne poslove,

– VKV djelatnik - kućni majstor, domar

U VIII platni razred razvrstavaju se radna mjesta:

– KV djelatnik,

– domar - kućni majstor,

– ložač centralnog grijanja,

– ložač - domar.

d.) Za uposlenike niže školske spreme

U IX platni razred razvrstavaju se radna mjesta:

– kućepazitelj portir,

– noćni čuvar,

– pomoćni ložač-domar.

U X platni razred razvrstavaju se radna mjesta:

-spremačica (djelatnica na održavanju čistoće).

Članak 38.

(1) Tjedna norma neposrednog odgojno-obrazovnog rada s učenicima može se umanjiti svim uposlecima 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) Uposlenici koji ispunjavaju uvjet iz stavka 1 ovoga članka dužni su prije početka nastavne godine pismeno se izjasniti žele li koristiti navedeno umanjene norme.

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

Članak 39. **Uvećanje plaće**

(1) Uposlenik u osnovnoj školi ima pravo na uvećanu osnovnu plaću po osnovu otežanih uvjeta rada

- 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
- neposredni odgojno-obrazovni rad u kombiniranim razrednim odjelima razredne i predmetne nastave djelatnicima koji rade punu normu u tim odjelima kako slijedi:
 - za dva razreda – 5 % neto satnice,
 - za tri razreda – 7,5 % neto satnice,
 - za četiri razreda – 10 % neto satnice,
 - za pet razreda – 12,5% neto satnice.
- s teškoćama u razvoju u posebnim odgojno-obrazovnim skupinama pri redovitoj osnovnoj školi djelatnicima koji rade punu normu u tim odjelima – 10% na osnovnu 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 učiteljima i nastavnicima za obavljene rad sukladno broju održanih nastavnih sati u tim odjelima - 5 % na osnovnu plaću,
- certificirani računovođa – 10 % na osnovnu plaću.

Naknada iz alineje 9. stavka 1. ovog članka pripada uposleniku samo u slučaju da u redovni odjel s učenicima koji pohađaju nastavu po prilagođenom planu i programu nije uključen asistent u nastavi.

(2) Dodatci iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 40. **Napredovanje**

(1) Uposlenici napreduju prema iskazanoj stručnoj sposobnosti, uspjehu u radu i godinama staža, te u okviru djelatnog odnosa, nastavno osoblje i stručni suradnici mogu napredovati u struci.

(2) Uposleniku koji sukladno Pravilniku o ocjenjivanju, napredovanju i stručnom usavršavanju nastavnika, profesora i stručnih suradnika u osnovnim i srednjim školama stekne zvanja mentora plaća se uvećava za 5% a uposlenik koji stekne zvanje savjetnika plaća se uvećava za 20%.

(3) Bliže odredbe i kriterije o napredovanju utvrđuju se Pravilnikom o ocjenjivanju, napredovanju i stjecanju stručnih zvanja nastavnika i stručnih suradnika Osnovne škole, koji donosi Ministar.

Članak 41. **Naknada plaće**

(1) Uposlenik u Osnovnoj školi ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv, usljed više sile i objektivnih okolnosti koje su utjecale na prekid odgojno-obrazovnog rada, odnosno prekid rada Osnovne škole.

(2) Uposlenik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario kao da je radio.

(3) Uposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad sukladno propisu koji regulira ovu oblast na razini županije.

(4) Uposleniku u Osnovnoj školi, pored slučajeva iz stavka 1., 2., i 3. ovog članka, pripada, naknada njegove plaće i za vrijeme:

- obrazovanja i stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili prekvalifikacije sukladno potrebama Osnovne škole i rada škole, uz prethodno dobivenu suglasnost Ministarstva,
- stručnih izleta i ekskurzija,
- istraživačkih radova i znanstvenih savjetovanja,
- sudjelovanje na seminarima i skupovima sindikata,
- profesionalnog oboljenja,
- blagdana koji po zakonu nisu radni,
- porodiljne odsutnosti u trajanju od godinu dana,
- sudjelovanje na kulturnim, vjerskim, sindikalnim i športskim događajima od županijskog i šireg značaja, uz prethodnu suglasnost ravnatelja škole.

(5) Uposlenik ima pravo na naknadu plaće i u drugim slučajevima propisanim zakonom.

(6) 5. listopada, Svjetski dan nastavnika, obilježava se u Osnovnoj školi kao radni nenastavni dan uz prigodan program, uz prethodnu suglasnost Ministarstva.

Članak 42. **Zaštita plaće i naknade plaće**

(1) Poslodavac ne može bez izvršne sudske odluke ili bez suglasnosti uposlenika, svoje potraživanje prema njemu naplaćivati uskraćivanjem plaće ili nekog dijela plaće odnosno uskraćivanjem naknade plaće ili dijela naknade plaće.

(2) Suglasnost uposlenika u smislu stavka 1. ovog članka ne može se dati prije nastanka potraživanja.

(3) Plaća ili naknada plaće uposlenika može se prisilno obustaviti sukladno propisu kojim se regulira izvršni postupak.

Članak 43. **Naknada za ishranu tijekom rada**

(1) Uposlenik ima pravo na naknadu za ishranu (topli obrok) za sve radne dane provedene na poslu osim dana provedenih na godišnjem odmoru u visini iznosa koji primaju svi korisnici Proračuna HBŽ, a sukladno Uredbi o naknadama i drugim materijalnim pravima iz radnog odnosa službenika u HBŽ („Narodne novine HBŽ“, broj: 12/03. i 3/10., u daljem tekstu: Uredba).

(2) Pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka, ne ostvaruje se u slučaju odsutnosti s posla (službeni put, plaćena odsutnost, odsutnost zbog bolesti i slično), osim u slučaju dragovoljnih darivatelja krvi.

Članak 44. **Naknada za prijevoz na posao i s posla**

(1) Putni troškovi djelatnicima osnovnih škola obračunavati će se i isplaćivati sukladno Uredbi.

(2) Uposleniku koji radi s nepunim radnim vremenom pripada pravo na naknadu troškova prijevoza za dane kada je radio.

(3) Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se zajedno s plaćom uposlenika i iskazuje se kao posebna stavka na obračunskoj listi.

Članak 45.

Naknada troškova službenog putovanja

(1) Uposleniku koji je upućen na službeno putovanje u zemlji i inozemstvo pripada naknada troškova sukladno Uredbi.

Članak 46.

Naknada za korištenje godišnjeg odmora (regres)

(1) Uposlenik Osnovne škole ima pravo na naknadu za korištenje godišnjeg odmora (regres) sukladno Uredbi.

Članak 47.

Naknada za slučaj smrti uposlenika

(1) U slučaju smrti uposlenika ili člana njegove uže obitelji isplaćuje se jednokratna novčana pomoć sukladno Uredbi.

(2) Ukoliko dva ili više uposlenika kod korisnika županijskog proračuna polažu pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka po istome slučaju, pravo na troškove iz stavka 1. ovog članka ostvaruje jedan član obitelji po njihovom dogovoru.

Članak 48.

Naknada za invalidnost i bolest

(1) U slučaju nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti radnika, ili člana njegove uže obitelji, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć sukladno Uredbi.

Članak 49.

(1) Pod članom uže obitelji iz članka 47. i 48. ovog Kolektivnog ugovora, podrazumijevaju se sljedeći:

- a. suprug(a) u braku ili izvan braka, ako žive u zajedničkom kućanstvu;
- b. djeca rođena u braku, izvan braka, zakonito usvojena ili pastorčad do 18, odnosno do 26 godina starosti, ako se nalaze na redovitom školovanju i nisu u radnom odnosu, a djeca nesposobna za rad, bez obzira na starosnu dob, ako žive u zajedničkom kućanstvu;
- c. roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i posvojitelj).

Članak 50.

Jubilarna nagrada

(1) Uposlenik Osnovne škole ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidan rad u ustanovama osnovnog obrazovanja sukladno Uredbi.

Članak 51.

Otpremnina za odlazak u mirovinu

(1) Uposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u iznosu od pet prosječnih neto plaće uposlenika 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 52. **Božićnica**

(1) Uposlenicima u osnovnim školama bit će isplaćena božićnica, ako stanje proračuna to dozvoljava.

(2) Visina božićnice bit će kao i za ostale korisnike proračuna.

Članak 53. **Statusne promjene poslodavca**

(3) U slučaju statusne promjene poslodavca, odnosno promjene poslodavca sukladno zakonu (spajanja, pripajanja, podjele i dr.), svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca, uz pisanu suglasnost uposlenika, prenose se na novog poslodavca – pravnog sljednika.

VI – ZAŠTITA PRAVA

Članak 54.

(1) Poslodavac je obavezan odluke i akte o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti uposlenika u Osnovnoj školi dostavi uposleniku u pisanom obliku s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, u roku utvrđenom zakonom.

(2) Na odluke iz prethodnog stavka uposlenik ima pravo prigovora u roku od (8) osam dana od dana prijema odluke.

(3) Prigovor uposlenika odlaže izvršenje odluke poslodavca.

Članak 55.

(1) U slučaju smanjene radne sposobnosti uposlenika zbog profesionalne bolesti, povrede na radu i invaliditeta uposlenika, sukladno Rješenju komisije za procjenu radne sposobnosti, uposlenik se raspoređuje na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi ukoliko je isto predviđeno Pravilnikom o radu Osnovne škole.

VII – STRUČNO USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 56.

(1) Poslodavac je dužan omogućiti uposleniku, tijekom radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad:

- upućivanjem na stručno osposobljavanje i usavršavanje,
- upućivanjem na školovanje ili specijalizaciju,
- nazočnost organiziranim seminarima i edukacijama.

(2) Poslodavac može uputiti uposleniku na stručno usavršavanje, školovanje ili specijalizaciju, kao i sudjelovanje na organiziranim seminarima, savjetovanjima, edukacijama i drugim vidovima stručnog usavršavanja i obuke potrebne za rad na radnom mjestu, u kom slučaju je dužan osigurati potrebne uvjete, plaćanje troškova u visini cijene koja se utvrdi za određene oblike, odnosno programe edukacije, plaćena odsutnost s rada, odsutnost za pripremu i polaganje ispita, kao i stručnu zamjenu.

(3) Na zahtjev poslodavca uposlenik je dužan, sukladno svojim sposobnostima, obrazovati se u skladu s potrebama rada odnosno osposobljavati se i usavršavati za rad o trošku poslodavca.

VIII– PRESTANAK UGOVORA O RADU/RADNOG ODNOSA

Članak 57.

Otkaz poslodavca

(1) Radni odnos uposleniku u Osnovnoj školi prestaje u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim zakonom, ovim Ugovorom i Pravilnikom o radu Osnovne škole.

(2) Uposleniku u Osnovnoj školi prestaje radni odnos :

1. smrću uposlenika,
2. sporazumom između ravnatelja škole i uposlenika,
3. kad uposlenik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i uposlenik drugačije ne dogovore, uz suglasnost Ministarstva
4. kada se na temelju evidencija utvrdi da radni odnos uposlenika traje 40 godina, ako se poslodavac i uposlenik drugačije ne dogovore, uz suglasnost Ministarstva
5. danom dostave pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog gubitka radne sposobnosti,
6. otkazom ugovora o radu,
7. istekom vremena na koji je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme,
8. ako uposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne,
9. ako uposleniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju duljem od tri mjeseca – početkom primjene te mjere,
10. pravomoćnom odlukom mjerodavnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

(3) Uposleniku kojemu se otkazuje ugovor o radu sukladno Zakonu o radu i ovom Kolektivnom ugovoru, ima pravo na otkazni rok ovisno o godinama mirovinskoga staža

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

Članak 58.

Otkaz radnika

(1) U slučaju kada uposlenik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najduže jedan mjesec.

(2) Za vrijeme trajanja otkaznog roka uposlenik je u radnom odnosu kod poslodavca.

Članak 59.

Forma otkaza

(1) Otkaz se daje u pisanoj formi.

(2) Ukoliko otkaz daje poslodavac dužan je u pisanoj formi, obrazložiti otkaz.

Članak 60.

Sporazum o prestanku radnog odnosa

(1) Uposlenik i poslodavac se mogu sporazumjeti da radni odnos prestane i prije isteka otkaznog roka utvrđenog zakonom i ovim Ugovorom.

(2) O dogovoru uposlenika i poslodavca u smislu stavka 1. ovog članka zaključuje se sporazum u pisanoj formi.

Članak 61.

(1) Uposlenik koji ostvaruje uvjete za odlazak u mirovinu od 1. 9. do kraja kalendarske godine ostaje neodjavljen (u redovitom radnom odnosu) do kraja kalendarske godine.

(2) Odjava uposlenika će se izvršiti prvog radnog dana u novoj kalendarskoj godini.

(3) Uposlenik koji ostvaruje uvjete za odlazak u mirovinu od 1. 4. tekuće godine ostaje neodjavljen (u redovitom radnom odnosu) do kraja mjeseca srpnja tekuće godine.

(4) Odjava uposlenika će se izvršiti 1.kolovoza tekuće godine i isti je dužan iskoristiti sva svoja prava iz radnog odnosa do navedenog datuma.

IX – UVJETI ZA RAD SINDIKATA I ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA PRAVA, OBVEZE I OVLASTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA

Članak 62.

Obavijest o izboru sindikalnog povjerenika

(1) Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika.

(2) Sindikalnim povjerenicima u smislu ovog Ugovora smatraju se sljedeće osobe:

- povjerenik sindikalne podružnice,
- predsjednik Županijskog odbora sindikata,
- predsjednik Sindikata osnovnog obrazovanja FBiH i članovi upravnog odbora.

(3) Sindikalni povjerenik je dužan pred poslodavcem predstaviti se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Članak 63.

(1) Poslodavac, 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 i sindikalnim pravilima.

Članak 64.

Prava sindikalnog povjerenika i uvjeti rada

(1) Mišljenje i prijedlog sindikata, poslodavac je dužan razmatrati uz obveznu nazočnost predstavnika sindikata.

(2) Poslodavac je obvezan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika.

(3) Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku, omogućiti pristup radnim mjestima radnika, radi utvrđivanja uvjeta rada.

Članak 65.

(1) Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik, ne smije biti spriječen ili ometan u obavljanju svoje dužnosti ako djeluje sukladno zakonu i ovom Ugovoru.

(2) Poslodavac može, ukoliko je u njegovoj mogućnosti, bez naknade osigurati za rad Sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju i opremu za rad Sindikata i prostoriju za održavanje sastanaka Sindikata;
- pravo na uporabu telefona, telefaksa, fotokopirnog stroja i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti:
- pristup internetu,
- korištenje poštanskih usluga,
- izdavanje sindikalnog glasnika i slobodnog sindikalnog oglašavanja,

- nesmetanu distribuciju novina, letaka, brošura, peticija i drugog informativnog materijala Sindikata, kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama i drugim mjestima u redovitim aktivnostima i u vrijeme štrajka.

Članak 66.

(1) Članovi sindikata u Osnovnoj školi imaju pravo održati sindikalni sastanak jednom u mjesec dana u radno vrijeme, vodeći računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne remeti rad Osnovne škole.

Članak 67.

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

Članak 68.

(1) Sindikat se obvezuje da će djelovati sukladno Ustavu, zakonu i ovom Ugovoru.

Članak 69.

(1) Tijelo sindikata može odlučiti da se određene funkcije u Sindikatu na županijskoj razini organiziranja mogu obavljati profesionalno.

(2) Uposleniku koji je u radnom odnosu u Osnovnoj školi, nakon izbora za sindikalnog povjerenika, izvršit će se dopuna osnovnog ugovora o radu, kojim će se precizirati vrijeme predviđeno za obavljanje te funkcije.

Članak 70.

(1) Sindikalni povjerenik koji profesionalno obavlja dužnost u Sindikatu, ima pravo da se nakon isteka mandata, ako ne bude ponovno imenovan, vratiti na svoje radno mjesto.

(2) Prava i obveze u smislu stavka 1. ovog članka utvrđuju se u pisanom obliku između Sindikata i poslodavca.

Članak 71.

(1) 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.

(2) Ravnatelj Osnovne škole obavezan je primiti i saslušati sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i učiniti mu dostupnim informacije sukladno Zakonu o slobodi pristupa informacijama.

Članak 72.

U Osnovnoj školi sindikalni povjerenik ima pravo i obvezu:

- sudjelovati u planiranju mjera za unaprjeđivanje uvjeta rada;
- biti informiran o promjenama bitnim za sigurnost i zdravlje radnika;
- osposobljavati se i obrazovati za izvršavanje poslova u svezi sa zaštitom na radu;
- pozvati inspektora zaštite na radu kada za to postoje razlozi;
- biti nazočan kod inspeksijskih pregleda koji se odnose na djelokrug djelovanja sindikata;
- staviti primjedbe na nalaz i mišljenje inspektora rada, zaštite na radu, ukoliko nije imenovan povjerenik uposlenika za zaštitu na radu;
- tražiti od uposlenika poštivanje mjera zaštite na radu.

Članak 73.

(1) Povreda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti, te službenog puta u svezi s tom dužnosti, smatra se povredom na radu.

(2) Povjerenik sindikalne podružnice i članovi županijskog odbora imaju pravo na plaćeno odsustvo od osam dana po poslovima sindikata.

X – MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 74.

Mirenje

(1) Ako nastane kolektivni radni spor koji se nije mogao riješiti pregovaranjem i koji bi mogao dovesti do štrajka, provest će se postupak mirenja, sukladno Zakonu o radu i Zakonu o štrajku.

(2) U koliko Vlada HBŽ ne formira Mirovno vijeće u roku od sedam (7) dana od dana najave spora (štrajka) smatrat će se da mirenje nije uspjelo.

Članak 75.

Arbitražno rješavanje radnih sporova

Ugovorne strane mogu dogovoriti da rješavanje kolektivnog radnog spora povjere arbitraži na način kako je to regulirano Zakonom o radu.

Članak 76.

Sastav Arbitražnog vijeća

(1) Arbitražu provodi arbitražno vijeće koje ima neparan broj članova, i to ugovorene strane biraju isti broj arbitara, a jednog arbitra sporazumno iz reda istaknutih, znanstvenih i stručnih osoba zaposlenih u oblasti obrazovanja.

(2) Svaki arbitar mora imati zamjenika.

(3) Arbitražno vijeće bira predsjednika vijeća prostom većinom ukupnog broja članova vijeća.

(4) Listu arbitara iz stavka 1. ovog članka utvrđuju potpisnici Kolektivnog ugovora u roku od 15 dana od dana njegovog potpisivanja.

(5) Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora donose poslovnik o radu arbitražnog vijeća.

Članak 77.

Rad arbitražnog vijeća

(1) Rad arbitražnog vijeća je javan.

(2) Za rad arbitražnog vijeća strane u sporu dužne su osigurati dokumentacijsko-tehničke uvjete.

(3) Troškovi za rad arbitražnog vijeća plaćaju strane u sporu.

Članak 78.

Odluka

(1) Odluka arbitražnog vijeća je konačna i ima pravnu snagu i učinak Kolektivnog ugovora.

XI – ŠTRAJK

Članak 79.

(1) Za vrijeme važenja ovog Kolektivnog ugovora i njegove primjene, uposlenici, odnosno sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Kolektivnim ugovorom uređena i koja se provode.

(2) Uposlenici u Osnovnoj školi, radi zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih interesa, koji se ne mogu riješiti putem pregovora s poslodavcem niti drugim mjerama, na poziv Sindikata mogu ostvariti pravo na štrajk pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom o štrajku, Zakonom o radu, Pravilima Sindikata o štrajku usklađenim sa Zakonom o štrajku i ovim Ugovorom.

(3) Odricanje od prava na štrajk iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja, te za slučaj spora oko izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora.

(4) Sindikat ima pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima uz najavu prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

(5) Uposlenici u Osnovnoj školi mogu održati štrajk upozorenja u trajanju od 60 minuta, a o istom su dužni upoznati ravnatelja Osnovne škole dan prije održavanja štrajka upozorenja.

(6) Uposlenik u Osnovnoj školi koji sudjeluje u štrajku ne može biti u nepovoljnijem položaju u odnosu na druge uposlenike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku.

Članak 80.

Donošenje odluke o štrajku

(1) Pri organiziranju i provođenju štrajka Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

(2) Štrajk se mora najaviti poslodavcu u roku utvrđenom Zakonom o štrajku.

(3) Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

(4) Odluku o štrajku donosi nadležno tijelo Sindikata sukladno Statutom i Pravilima sindikata o štrajku.

Članak 81.

Poslovi koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka

(1) 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, referent za plan i analizu, 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. poslovi smještaja i prehrane učenika u učeničkim domovima se vrše redovito;
6. 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;
7. poslovi smještaja, nadzora i neophodne edukacije i rehabilitacije u školama za učenike s poteškoćama u razvoju;

8. 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;
9. 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.

(2) Sindikat je obvezan, najkasnije na dan najave štrajka, objaviti poslove iz stavka 1. ovog članka.

Članak 82.

Prava sudionika štrajka

- (1) Uposleniku koji je sudjelovao u štrajku, organiziranom sukladno Zakonu o štrajku i ovom Kolektivnom ugovoru, nakon nadoknade nastavnih sati ili radnih dana provedenih u štrajku, pripada pravo na naknadu njegove plaće i ostalih naknada, prema nadoknađenim radnim satima i danima.
- (2) Ukoliko štrajk u osnovnim školama nije organiziran sukladno Zakonu o štrajku i ovom Kolektivnom ugovoru, uposleniku iz stavka 1. ovog članka ne pripada pravo na naknadu plaće i ostalih naknada nakon nadoknađenih radnih sati i dana.

Članak 83.

- (1) Županijski odbor Sindikata donosi Odluku o prekidu, odnosno završetku štrajka, na prijedlog štrajkačkog odbora.
- (2) Ukoliko u vrijeme štrajka nastupi stanje „više sile” – elementarna nepogoda, štrajk se prekida, te se nastavlja po prestanku više sile.

XII - POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I ZAKLJUČIVANJA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 84.

Promijenjene okolnosti

Ako zbog promijenjenih okolnosti, koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja ovog Kolektivnog ugovora, pojedine odredbe ovog Ugovora ne bi mogle biti primijenjene ili bi njihova primjena bila bitno otežana, strane potpisnice obvezuju se da neće jednostrano raskinuti ili prekršiti ovaj Kolektivni ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjene.

Članak 85.

Postupak pregovaranja

- (1) Postupak pregovaranja i zaključivanja kolektivnog ugovora može pokrenuti svaka ugovorna strana utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Postupak iz stavka 1. ovog članka pokreće se pisanim putem.

Članak 86.

(1) Strana koja je pokrenula postupak za kolektivno pregovaranje i zaključivanja kolektivnog ugovora utvrđuje prijedlog kolektivnog ugovora i dostavlja ga drugoj strani.

Članak 87.

(1) Postupak i rokovi za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora utvrđuju se protokolom o vođenju pregovora koji utvrđuju potpisnice ugovora.

Članak 88.
Izmjene Ugovora

- (1) Inicijativu za izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora može dati svaka strana.
- (2) Inicijativa se podnosi u pisanoj formi, a strana kojoj je upućena dužna je na inicijativu odgovoriti u roku od 15 dana od dana prijema inicijative.
- (3) Izmjene i dopune ovog Ugovora vrše se na način i po postupku predviđenom za njegovo donošenje.

XIII – TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 89.
Osnivanje i ovlasti povjerenstva za tumačenje

- (1) Za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora, ugovorne strane odnosno potpisnici ovog Kolektivnog ugovora osnivaju zajedničko povjerenstvo.
- (2) U povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka ugovorne strane imenovat će po dva predstavnika i njihove zamjenike.
- (3) Povjerenstvo za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora:
 - daje tumačenje odredaba ovog Kolektivnog ugovora ;
 - prati izvršavanje i izvješćuje obje strane o provedbi i kršenju Kolektivnog ugovora ;
 - daje prijedloge ugovornim stranama za izmjenu spornih članaka Kolektivnog ugovora.
- (4) Na pismeni zahtjev jedne od ugovornih strana, povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka, obvezno je dati tumačenje odredaba ovog Kolektivnog ugovora u pisanoj formi u roku od (8) osam dana od dana prijema zahtjeva za tumačenje.
- (5) Tumačenja povjerenstva za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora imaju pravnu snagu i učinak kolektivnog ugovora.
- (6) Strane potpisnice se obvezuju imenovati članove povjerenstva iz stavka 2. ovog članka u roku od 15 dana od dana potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 90.
Način rada povjerenstva za tumačenje

- (1) Povjerenstvo donosi poslovnik o radu.
- (2) Povjerenstvo donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.
- (3) Ako se povjerenstvo ne može složiti oko tumačenja odredbi ovog Kolektivnog ugovora tumačenje će se povjeriti neutralnom stručnjaku.
- (4) O izboru neutralnog stručnjaka i određivanju roka u kojem se treba donijeti odluka, sporazumjet će se članovi povjerenstva.
- (5) Tumačenje neutralnog stručnjaka povjerenstvo je obvezno prihvatiti kao svoje tumačenje.
- (6) Tumačenje u smislu stavka 5. ovog članka ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora i dostavlja se objema stranama.

Članak 91.
Rokovi za tumačenje

- (1) Na pismeni zahtjev jedne od ugovornih strana povjerenstvo za tumačenje je obvezno dati tumačenje odredaba ovog Kolektivnog ugovora u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva.
- (2) Neutralni stručnjak obvezan je dati tumačenje u smislu članka 90. stavka 4. Kolektivnog ugovora najkasnije u roku od 8 dana od dana prijema zahtjeva povjerenstva.

XIV – PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 92.

Zaključivanje ugovora

(1) Ovaj Kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada ga u istovjetnom primjerku potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 93.

Teritorijalno važenje ugovora

(1) Ovaj Kolektivni ugovor važi i primjenjuje se na području Hercegbosanske županije.
(2) Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora obvezuju se da će se na svaka druga pitanja iz radnog odnosa koja nisu uređena ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjivati odredbe Zakona o radu, Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH i Konvencije MOR-a koje su ratificirane od strane BiH.

Članak 94.

Nadzor nad primjenom ugovora

(1) Nadzor nad primjenom ovog Kolektivnog ugovora obavlja županijski prosvjetni inspektor.
(2) Sindikat i Poslodavac mogu zahtijevati od županijskog inspektora rada provođenje inspekcijskog nadzora.

Članak 95.

Vremensko važenje ugovora

(1) Ovaj Ugovor zaključuje se na period od godinu dana od dana potpisivanja istoga, a isti može važiti najduže tri godine od dana potpisivanja.
(2) Svaka strana može pokrenuti postupak za izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora, ali ga ne može jednostrano otkazati u periodu iz stavka 1. ovog članka.
(3) Ovaj Kolektivni ugovor se može produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka njegovog važenja na period ne duži od tri godine.

Članak 96.

Neisplaćena potraživanja

Način izmirivanja neisplaćenih potraživanja radnika nastalih do stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora bit će sporazumno regulirana.

Članak 97.

Obveznost primjene i pristupanje ugovoru

(1) Ovaj Kolektivni ugovor je obvezujući za strane koje su ga potpisale, kao i za strane koje mu naknadno pristupe.
(2) Pristupanje u smislu stavka 1. ovog članka podrazumijeva suglasnost u pisanom obliku obje strane potpisnice ovog Kolektivnog ugovora.
(3) Sporove u svezi s primjenom ovog Kolektivnog ugovora koji nisu riješeni arbitražom, rješavat će nadležni sud u BiH.

Članak 98.

Usklađivanje akata

Osnovne škole dužne su uskladiti Pravilnike o radu s ovim Kolektivnim ugovorom u roku od 120 dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

Članak 99.

U periodu primjene ovog Kolektivnog ugovora, ukoliko dođe do promjene načina obračuna plaća kod službenika u tijelima uprave, ugovorne strane su suglasne da će se u roku 8 dana pristupiti dogovaranju oko primjene novoga načina obračuna plaća u Osnovnoj školi.

Članak 100.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu i primjenjuje se danom potpisivanja, a objavit će se u « Narodnim novinama Hercegbosanske županije ».

Broj: 06-01-38-3523/17.

Livno, 21. prosinca 2017. godine

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

Petar Galić

Broj: 001-12/17.

Livno, 21. prosinca 2017. godine

Za Samostalni sindikat osnovnog odgoja i obrazovanja, Kantonalni odbor Kantona 10 -

Predsjednik

Ante Klišanin