

zasnivanje radnog odnosa, zaključivanje ugovora o radu, dužina i raspored radnog vremena, plaće i druge naknade iz radnog odnosa, periodi isplate plaća i naknada, odsustvovanje sa rada i odmori, prestanak ugovora o radu, rješavanje sporova iz radnog odnosa i druga pitanja iz radnog odnosa i po osnovu rada u svim javnim ustanovama u kojima se obavlja srednjoškolska djelatnost na području Unsko-sanskog kantona (u daljnjem tekstu: Ustanova).

**o imenovanju člana privremenog
Školskog odbora JU OŠ „Liskovac“ Cazin**

Za članove privremenog Školskog odbora JU OŠ „Liskovac“ Cazin, na period od 90 dana, imenuju se:

1. MiskiĆ Enesa – ispred osnivača, predsjednik,
2. Bajraktarević Medo – ispred zaposlenika škole,
3. MiskiĆ Alaga – ispred zaposlenika škole,
4. Porčić Alma – ispred lokalne zajednice,
5. Lulić Irfan – ispred roditelja.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja i objavit će se u „Službenom glasniku Unsko-sanskog kantona“.

PREMIJER KANTONA

Bihać

Nijaz Hušić, MA

|||||

721.

Na osnovu člana 137. stav 1., člana 138. stav 3. i 4. i člana 182. stav 1. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16, 89/18), Sindikat srednjeg i visokog obrazovanja, odgoja, nauke i kulture Federacije Bosne i Hercegovine Kantonalni odbor Unsko-sanskog kantona (Sindikat), kao predstavnik radnika, i Vlada Unsko-sanskog kantona (Vlada) kao predstavnik poslodavca zaključuju

Kolektivni ugovor za djelatnost srednjeg obrazovanja za teritorij Unsko-sanskog kantona

I. OPĆE ODREDBE

(Predmet)

Ovim Kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor) reguliše se

(Primjena najpovoljnijeg prava)

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

(Primjena drugih propisa)

Sva pitanja iz radnog odnosa koja nisu uređena Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH i ovim Kolektivnim ugovorom definisat će se Pravilnikom o radu ustanove uz mišljenje Ministarstva obrazovanja, nauke, kulture i sporta Unsko-sanskog kantona i konsultacije sa reprezentativnim Sindikatom.

II. RADNI ODNOS

(Zasnivanje radnog odnosa)

- (1) U ustanovama radni odnos zasnivaju profesori/nastavnici, odgajatelji, stručni saradnici, saradnici i radnici za obavljanje drugih poslova osnovne djelatnosti i tehničkih i pomoćno-tehničkih poslova (u daljnjem tekstu: radnik) u skladu sa propisanim opštim i posebnim uslovima (stručna sprema, stručni ispit, posebna specijalistička znanja, radno iskustvo, psihofizičke sposobnosti i drugi uslovi).
- (2) Radnik iz stava (1) ovog člana ostvaruje prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonima, podzakonskim aktima, ovim Kolektivnim ugovorom sa propisanim opštim aktima

osnovne škole, predškolske ustanove i ugovorom o radu.

(3) Radnik, kao i lice koje traži zaposlenje u ustanovi, ne može se stavljati u neravnopravan ili nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko opredjeljenje, nacionalnu pripadnost, socijalni status, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama, članstvo ili nečlanstvo u sindikatu i zdravstveni status koji zadovoljava uslove za rad u ustanovama.

(4) Svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz stava (3) ovog člana predstavlja diskriminaciju i kršenje Kolektivnog ugovora.

(5) Pravilnik o proceduri sa metodologijom i kriterijima za prijem radnika u Ustanove (u daljnjem tekstu: provedbeni akti/propisi) donosi nadležno Ministarstvo/organ uz obaveznu konsultaciju i pisanu saglasnost reprezentativnog Sindikata.

(6) Radnik koji je imenovan na funkciju direktora ustanove i ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme u ustanovi, na njegov će zahtjev ugovor o radu mirovati do prestanka mandata.

(7) Zahtjev iz stava (6) ovog člana direktor podnosi upravnom/školskom odboru u roku od 30 dana od imenovanja na funkciju direktora ustanove.

(8) Radnik iz stava (6) ovog člana ima se pravo vratiti na rad u ustanovu/školu u kojoj je prethodno radio, ako podnese pismeni zahtjev za povratak na te poslove u roku od 30 dana od dana prestanka obavljanja poslova direktora, u protivnom mu prestaje radni odnos.

(9) Ako je za sticanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, radniku iz stava (6) ovog člana, nakon povratka na rad, period mirovanja ugovora o radu ubraja se u neprekinuto trajanje radnog odnosa.

(10) Radnika iz stava (6) ovog člana do povratka na poslove za koje mu ugovor o radu miruje zamjenjuju lica u radnom odnosu koji se zasniva isključivo na određeno vrijeme.

(11) Na prava i obaveze radnika iz stava (6) ovog člana primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i važećih kolektivnih ugovora, kojima se uređuju prava i obaveze iz radnog odnosa, a koje nisu utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 5.

(Utvrdjivanje radnog odnosa)

Rad radnika u ustanovama obavlja se u skladu sa zakonom i podzakonskim aktima kojima se regulira srednje obrazovanje, nastavnim planovima i programima, pedagoškim standardima i normativima koji se primjenjuju za rad srednjoškolskih ustanova i opštim aktima škole, ustanove, čije utvrđivanje će se vršiti uz obavezno pribavljeno mišljenje reprezentativnog Sindikata u skladu sa Zakonom o radu.

Član 6.

(Definiranje poslodavca)

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

Član 7.

(Zdravstvena sposobnost)

(1) Ugovor o radu u ustanovi može zaključiti lice koje ima opštu zdravstvenu sposobnost utvrđenu od nadležne zdravstvene ustanove i koje ispunjava posebne uvjete za obavljanje odgovarajućih poslova.

(2) Radnik u ustanovi koji u toku radnog odnosa oboli od zarazne ili duševne bolesti ne može obavljati odgojno-obrazovni rad sve dok traju takve okolnosti, odnosno dok radnik ne pribavi uvjerenje odgovarajuće zdravstvene ustanove o zdravstvenoj sposobnosti.

Član 8.

(Način zasnivanja radnog odnosa)

(1) Radni odnos u ustanovi zasniva se na osnovu javnog konkursa/oglasa, koji se objavljuje u najmanje jednim dnevnom / sedmičnim novinama koji se distribuiraju na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine ili Unsko-sanskog kantona, na internet stranici Službe za zapošljavanje Unsko-sanskog kantona i na službenoj web stranici Ministarstva obrazovanja, nauke, kulture i sporta Unsko-sanskog kantona.

(2) Za prijem u radni odnos profesora/nastavnika, odgajatelja, stručnih saradnika i saradnika, ustanova obavezno raspisuje interni konkurs, a po potrebi i javni konkurs, dok za ostale radnike raspisuje oglas.

(3) Rok za podnošenje prijava po konkursu/oglasu ne može biti kraći od 8 (osam) niti duži od 15 (petnaest) dana.

Član 9.

(Sadržaj javnog konkursa/oglasa)

Javni konkurs/oglas mora da sadrži opće i posebne uslove koji su zakonom, nastavnim planom i programom, pedagoškim standardima i normativima, općim aktima ustanove utvrđeni za to radno mjesto, trajanje radnog odnosa i trajanje probnog rada ukoliko je predviđen opštim aktima ustanove. Interni konkurs se provodi prema Pravilniku za interni konkurs, a koji donosi ministar uz konsultacije sa Sindikatom.

Član 10.

(Izbor kandidata)

(1) Izbor kandidata po raspisanom konkursu/oglasu vrši se u skladu sa provedbenim aktima/propisima iz člana 4. stav (5) ovog Kolektivnog ugovora.

(2) Izbor između kandidata koji ispunjavaju uslove konkursa/oglasa, vrši se na osnovu dokumentacije koju je kandidat dužan dostaviti.

(3) Izbor kandidata prijavljenih na konkurs/oglas, mora se izvršiti najkasnije u roku od 15 dana od dana isteka roka za konkurs, odnosno u roku od osam dana od isteka roka za oglas.

Član 11.

(Obavijest o rezultatima konkursa/oglasa)

(1) Kandidatu koji nije primljen u radni odnos daje se pisana obavijest, uz odluku o prijemu, koja obavezno mora da sadrži podatke o kandidatu koji je primljen u radni odnos, razloge zbog kojih kandidat nije primljen u radni odnos i pouku o pravnom lijeku.

(2) Kandidat koji nije primljen u radni odnos ima pravo uvida u konkursni materijal i može podnijeti prigovor školskom/upravnom odboru ustanove u roku od sedam dana od dana prijema obavijesti.

(3) Prigovor na obavijest iz stava (1) ovog člana sadržava izvršenje odluke o izboru kandidata.

(4) Školski/upravni odbor Ustanove dužan je o prigovoru iz prethodnog stava (3) ovog člana odlučiti u roku od 15 dana od dana isteka roka za podnošenje prigovora.

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

Član 12.

(Ponovni konkurs/oglas)

(1) Ako se na konkurs/oglas ne javi nijedan kandidat koji ispunjava postavljene uslove, donijet će se odluka o objavljivanju novog konkursa/oglasa, ukoliko i dalje postoji potreba za prijemom u radni odnos, najdalje u roku od 30 dana.

(2) Ukoliko se na ponovljenom konkursu/oglasu ne bude mogao izabrati kandidat koji ispunjava uslove za izvođenje odgojno-obrazovnog procesa određenog predmeta, odgojno-obrazovna ustanova može primiti privremeno za određeni period lice koje ispunjava uslove u pogledu profila i stručne spremlje, a koje je u radnom odnosu kod drugog poslodavca, na osnovu ugovora o radnom angažmanu.

(3) Ovaj oblik rada se ugovara do pojave stručnog radnika, a najduže do kraja školske godine, kad je obavezno provesti redovnu konkursnu proceduru.

(4) Na poslove za predmete na koje se ni nakon raspisanog konkursa nije prijavio niti jedan kandidat sa odgovarajućom stručnom spremom, a do konačnog prijema radnika u radni odnos, ustanova je obavezna primiti radnika srodne stručne spremlje, a najduže do kraja školske godine po sljedećem prioritarnom redoslijedu:

- a) radnika sa liste tehnološkog viška koji nije zasnovao radni odnos u punoj normi u drugoj ustanovi,
- b) radnika koji je radio na određeno radno vrijeme u ustanovama na području Unsko-sanskog kantona i ima stručnu spremu srodnu onoj koja se traži,
- c) studenta završnih godina odgovarajućih studija.

(5) Uslovi prijema radnika na određeno radno vrijeme iz stava (4) ovog člana definirat će se posebnom instrukcijom koju je Ministarstvo obrazovanja, nauke, kulture i sporta dužno donijeti prije početka školske godine.

Član 13.
(Ugovor o radu)

(1) Radni odnos u ustanovi zasniva se zaključenjem ugovora o radu između radnika i poslodavca.

(2) Ustanova je dužna radniku dostaviti fotokopiju prijave kojom potvrđuje da ga je prijavila na obavezno osiguranje u roku od 15 dana od dana početka rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.

Član 14.
(Sadržaj ugovora o radu)

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

Član 15.
(Probni rad)

(1) Poslodavac može ugovoriti probni rad u trajanju od tri mjeseca, a otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

(2) Za vrijeme trajanja probnog rada radnika iz stava (1) ovog člana, Nastavničko vijeće imenuje mentora. Mentor u konsultaciji sa predsjednikom stručnog aktiva vrši provjeru radnih i stručnih sposobnosti radnika za izvršene poslove i zadatke na koje je raspoređen i o tome dostavlja mišljenje školskom/upravnom odboru ustanove.

Član 16.
(Trajanje probnog rada)

Ako ustanova nakon isteka trajanja probnog rada, a u roku od osam dana nakon dostave mišljenja iz člana 15. stav (2) ovog Kolektivnog ugovora, ne donese odluku o prestanku radnog odnosa, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu. Radni odnos radnika traje do isteka vremena trajanja radnog odnosa navedenog u konkursu/oglasu.

Član 17.
(Prestanak radnog odnosa nakon isteka probnog rada)

Radniku koji na probnom radu ne zadovolji, ustanova će donijeti odluku o prestanku radnog odnosa.

Član 18.
(Odsustvo za vrijeme probnog rada)

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

Član 19.
(Zaključivanje ugovora o radu)

(1) Ugovor o radu u ustanovi se može zaključiti na neodređeno ili određeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu u ustanovi može se zaključiti na određeno vrijeme najduže do godinu dana u sljedećim slučajevima:

- a) radi obavljanja poslova za koje ustanova ima stvarne potrebe u tekućoj školskoj godini,
- b) radi zamjene privremeno odsutnog radnika do njegovog povratka na rad,
- c) za poslove koje su obavljala zaposlena lica u ustanovi, a kojima prema odredbama Zakona o radu i Zakona o srednjem obrazovanju, miruju prava i obaveze iz radnog odnosa do povratka sa dužnosti.

(3) Prijem u radni odnos u ustanovu vrši se u skladu sa odredbama ovog Kolektivnog ugovora i provedbenih propisa iz člana 4. stav (5).

Član 20.
(Privremeni i povremeni poslovi)

(1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova zaključuje se ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova pod uslovom da ti poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

(2) Ugovor iz stava (1) ovog člana se zaključuje u pisanoj formi i sadrži vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

(3) Kao privremeni i povremeni poslovi smatraju se:

- a) rad komisija za obrazovanje odraslih;
- b) izvođenje pripreme i instruktivne nastave u skladu sa Pedagoškim standardima;
- c) prevod strane stručne i druge literature;
- d) usluge štampanja i izdavanja školskog lista;
- e) izvođenje kurseva i seminara;
- f) realizacija programa mentora za osposobljavanje pripravnika (reguliše se plaćanjem u iznosu od 20% od plaće za radno mjesto za koje se pripravnik osposobljava);
- g) izrada i realizacija školskih projekata, planiranje i realizacija projekata koji su odobreni od drugih pravnih subjekata, donatora ili su odobreni putem javnih poziva;
- h) izrada stručnih elaborata;
- i) popravka informatičke opreme (Hardware i Software)
- j) i drugi privremeni i povremeni poslovi predviđeni Pravilnikom o radu ustanove, uz pribavljenu saglasnost Ministarstva.

Član 21. (Pripravnik)

- (1) Lice koje nakon završenog fakulteta, više ili srednje škole zasniva radni odnos prvi put u tom zanimanju, radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, prima se u radni odnos u ustanovu na određeno vrijeme.
- (2) Radni odnos pripravnika traje do isteka roka utvrđenog za polaganje stručnog ispita, nakon sticanja odgovarajuće stručne spreme u skladu sa Pravilnikom o polaganju stručnog ispita.
- (3) Pripravnik je dužan nakon isteka roka na koji je zaključen ugovor o radu polagati stručni ispit u skladu sa zakonskim i podzakonskim aktima.

III. ZAŠTITA NA RADU

Član 22. (Zaštita na radu)

Ustanova je dužna osigurati takve uvjete i mjere lične i kolektivne zaštite kojima se štiti psihofizičko zdravlje te lična i kolektivna sigurnost svih radnika i učenika, u skladu sa

zakonom i važećim propisima o sigurnosti i zdravlju na radu.

Član 23. (Oprema za rad posebnih kategorija radnika)

Posebnim kategorijama radnika angažiranim u hemijskom laboratoriju, odnosno laboratorijima za biologiju i fiziku, prostorima za sport i na otvorenom (radnici i učenici na praktičnoj nastavi, kuharice, spremačice i sl.), poslodavac je dužan osigurati odgovarajuću zaštitnu opremu propisanu zakonom, podzakonskim aktima i pedagoškim standardima i normativima.

Član 24. (Sistematski pregled i osiguranje radnika)

(1) Poslodavac je dužan obezbijediti provođenje obaveznog zakonom predviđenog sistematskog pregleda jednom godišnje, a u okviru kojeg, na zahtjev zaposlenika, obavlja i:

- a) za žene – ginekološki pregled, Papa-test i pregled dojki;
- b) za muškarce – pregled prostate, u skladu sa ljekarskim standardima, odnosno prema propisu nadležnih zdravstvenih organa.

(2) Ustanova je obavezna da sve radnike osigura kod osiguravajućeg društva od posljedica povrede na radu, odlasku na posao i s posla, za slučaj smrti uslijed nesreće na radu, invalidnosti i sl. u skladu sa zakonskim propisima.

IV. RADNO VRIJEME

Član 25. (Radno vrijeme)

(1) Radno vrijeme radnika u ustanovama traje 40 sati sedmično, u pravilu, u petodnevnoj radnoj sedmici

(2) U okviru 40-satne radne sedmice, raspored radnog vremena radnika i korištenje dnevnog i sedmičnog odmora utvrđuje se u skladu sa važećim zakonskim propisom za djelatnost srednjeg obrazovanja, ovim Kolektivnim ugovorom, Pedagoškim standardima i normativima i nastavnim planom i programom.

(3) Peti oktobar, Svjetski dan nastavnika, obilježava se u školama, ustanovama kao radni nenastavni dan uz prigodan program.

(4) Ako 5. oktobar pada u dane vikenda, obilježavanje se prenosi na dan prije ili poslije vikenda, što će se definisati u nastavnom kalendaru za tu godinu.

Član 26.

(Neposredni odgojno-obrazovni rad)

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

(2) Radnik koji učestvuje neposredno u odgojno-obrazovnom radu u srednjoj školi u toku radnog dana može imati, u pravilu, najviše šest časova redovne nastave u kontinuitetu.

V. PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Član 27.

(Plaće)

(1) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće iz članova 36. i 37. ovog Kolektivnog ugovora.

(2) Osnovna plaća radnika je najniža plaća koja se isplaćuje radniku, a u pravilu je čini vrijednost koeficijenta platnog razreda pomnožen sa utvrđenom osnovicom za osnovnu plaću.

(3) Složenost poslova i radni učinak utvrđuju se koeficijentom platnog razreda za određene poslove i zvanja.

Član 28.

(Osnovica za obračun plaće)

(1) Osnovicu za obračun osnovne plaće, prije usvajanja budžeta ili rebalansa budžeta, sporazumno utvrđuju reprezentativni Sindikat i Vlada.

(2) Najniža plaća radnika sa punim radnim vremenom u ustanovama ne može biti manja od 70% prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjm objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku za prethodni mjesec, s tim da ista ne može biti manja od prosječne plaće isplaćene za prethodnu godinu.

(3) Dogovorena osnovica za obračun plaće ne može biti manja u odnosu na druge korisnike budžeta.

Član 29.

(Minuli rad)

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

Član 30.

(Koeficijenti platnih razreda)

(1) Koeficijente platnih razreda utvrđuje Vlada kantona sporazumno sa reprezentativnim Sindikatom na području kantona, ukoliko se ne postigne sporazum oko koeficijenata platnih razreda za obračun plaće za naredni period, na snazi ostaju važeći koeficijenti, a najduže 90 dana, za koliko i vrijedi važeći Kolektivni ugovor

(2) Utvrđeni koeficijenti platnih razreda na način definisan stavom (1) ovog člana su sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora.

(3) Vrijednost koeficijenta složenosti posla, platnog razreda (u daljnjem tekstu: koeficijent) određuje se na osnovu složenosti poslova, radne sposobnosti, vještina, uslova rada i rezultata rada izraženih kroz radni učinak.

R/b	Platni razred	Poslovi - zvanja	Koeficijent
1.	I	Direktor ustanove	4,50
2.	II	Zvanje nastavnik viši savjetnik , stručni saradnik viši savjetnik (nastavnik, pedagog, pedagog-psiholog, psiholog, socijalni radnik, sekretar, knjigovođa, bibliotekar, koordinator, odgajatelj, rukovaoc nastavnom tehnikom –	4,50

		programer, defektolog-edukator-rehabilitator, zatečeni nastavnici sa VI i VII stepenom stručne spreme koji su raspoređeni na poslove praktične nastave)	
3.	III	Zvanje nastavnik savjetnik , stručni saradnik savjetnik (nastavnik, pedagog, pedagog-psiholog, psiholog, socijalni radnik, sekretar, knjigovođa, bibliotekar, koordinator, odgajatelj, rukovaoc nastavnom tehnikom – programer, defektolog-edukator-rehabilitator, zatečeni nastavnici sa VI i VII stepenom stručne spreme koji su raspoređeni na poslove praktične nastave)	4,40
4.	IV	Zvanje nastavnik mentor , stručni saradnik mentor (nastavnik, pedagog, pedagog-psiholog, psiholog, socijalni radnik, sekretar, knjigovođa, bibliotekar, koordinator, odgajatelj, rukovaoc nastavnom tehnikom – programer, defektolog-edukator-rehabilitator, zatečeni nastavnici sa VI i VII stepenom stručne spreme koji su raspoređeni na poslove praktične nastave)	4,30
5.	V	Zvanje nastavnik stručni saradnik (nastavnik, pedagog, pedagog-psiholog, psiholog, socijalni radnik, sekretar, knjigovođa, bibliotekar, koordinator, odgajatelj, rukovaoc nastavnom tehnikom – programer, defektolog-edukator-rehabilitator, zatečeni nastavnici sa VI i VII stepenom stručne spreme koji su raspoređeni na poslove praktične nastave)	4,10
6.	VI	Nastavnik praktične nastave VI stepen	3,82
7.	VII	Asistenti u nastavi sa VII stepenom	3,50
8.	VIII	Zatečeni nastavnici koji su stekli pravo po Zakonu o općem osnovnom i srednjem obrazovanju	3,40
9.	IX	Nastavnik praktične nastave za stručna zanimanja (sa V stepenom)	3,35
10.	X	Poslovi kućnog majstora - domar, ložač, vozač, automehaničar, traktorista, stajski radnik, kuhar, servirka, noćni stražar, ekonom	2,75
11.	XI	Poslovi čišćenja i posluživanja, poslovi portira, vešerica	2,45

Član 31.**(Napredovanje radnika)**

- (1) Radnici napreduju prema iskazanoj stručnoj sposobnosti, uspjehu u radu i godinama staža.
- (2) Stručna sposobnost i uspjeh u radu iskazuju se kroz ocjenu rada radnika.
- (3) Radnici napreduju u više zvanje u okviru istog platnog razreda.
- (4) Bliže odredbe o napredovanju utvrđuju se Pravilnikom o ocjenjivanju, napredovanju i sticanju stručnih zvanja nastavnika i stručnih saradnika, saradnika i ostalih radnika koje donosi ministar, uz obavezno učešće i konsultacije sa reprezentativnim Sindikatom.

Član 32.**(Usklađivanje osnovice)**

Ukoliko se troškovi života, odnosno rast indeksa potrošačkih cijena u posljednja tri mjeseca prema podacima Federalnog zavoda za

statistiku povećaju za najmanje 5%, vrši se obavezno usklađivanje osnovice za obračun osnovne plaće.

Član 33.**(Naknada plaće u vrijeme vanrednih okolnosti)**

Radnik u ustanovi ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv, uslijed više sile i objektivnih okolnosti koje su utjecale na prekid odgojno-obrazovnog rada, odnosno nastave.

Član 34.**(Plaća pripravnika)**

- (1) U pravilu, na stručno osposobljavanje primaju se lica bez zasnivanja radnog odnosa shodno članu 34. Zakona o radu.
- (2) Radniku - pripravniku u ustanovi za vrijeme trajanja pripravnčkog staža pripada 70% od

plaće platnog razreda odgovarajućeg stepena stručne spreme za grupu poslova na koje je primljen u radni odnos na određeno vrijeme.

Član 35.

(Naknada plaće u posebnim slučajevima)

Radniku u ustanovi, pored slučaja propisanih Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom, pripada naknada njegove plaće i u slučajevima:

- a) obrazovanja i stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili prekvalifikacije u skladu sa potrebama ustanove;
- b) privremene nesposobnosti za rad, bolovanje do 42 dana i bolovanje preko 42 dana isplaćuje se u skladu sa propisima kantona jednako za sve budžetske korisnike;
- c) porodijskog odsustva isplaćuje se u 100% iznosu prosjek šest isplaćenih plaća prije odlaska na porodijsko bolovanje i u skladu sa Zakonom o socijalnoj zaštiti i zaštiti majke sa djecom;
- d) nakon isteka porodijskog bolovanja, roditelj sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene druge godine života djeteta, izuzetno nastavnicima razredne nastave polovina radnog vremena se preračunava u šest mjeseci punog radnog vremena.

Član 36.

(Otežani uslovi rada)

(1) Radniku po osnovu otežanih uslova rada pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u visini do 20% njegove osnovne plaće u sljedećim slučajevima:

- a) nastavniku u redovnim školama po osnovu rada s učenicima s teškoćama s kojima nastavnik radi na osnovu individualiziranog prilagođenog programa (IPP), pripada pravo na poseban dodatak na plaću u iznosu od 1% njegove osnovne plaće za rad sa svakim učenikom s kojim realizira jedan čas sedmično, na način da se sedmični broj sati sa IPP pomnoži sa brojem učenika za koje se izvršava prilagođeni

NPP, a najviše 20% njegove osnovne plaće;

- b) radnicima koji rade u istom danu u školama udaljenim preko 10 km, pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u iznosu od 1% na osnovnu platu po danu u kojem izvode nastavu u dvije škole;
- c) nastavnicima praktične nastave koji rade sa alatima i mašinama, zbog opasnosti izvođenja nastave po učenike, pripada dodatak od 5% na osnovnu plaću;
- d) za domara-ložača dodatak od 6% tokom sezone grijanja (zbog nepostojanja odvojenog radnog mjesta ložača u Pedagoškim standardima za srednje obrazovanje)

(3) Dodaci iz prethodnog stava ovog člana međusobno se ne isključuju, ali ne mogu prelaziti iznos od 20%.

Član 37.

(Uvećanje osnovne plaće)

(1) Osnovna plaća radnika uvećava se za:

- a) rad noću, 25% neto satnice;
- b) rad subotom i nedjeljom 25% neto satnice;
- c) rad u dane državnih praznika, 50% neto satnice;
- d) prekovremeni rad 50% neto satnice.

(2) Neto satnica iz prethodnog stava utvrđuje se tako da se osnovna plata radnika podijeli sa brojem radnih sati u mjesecu za koji se osnovna plata uvećava po osnovima iz stava (1) ovog člana.

(3) Dodaci iz stava (1) ovog člana međusobno se ne isključuju.

Član 38.

(Isplata plaće)

(1) Plaća radnika isplaćuje se u periodu koji ne može biti duži od 30 dana.

(2) Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu.

(3) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.

(4) Ako poslodavac ne isplati plaću u roku iz stava (1) ovog člana ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku, u pisanoj formi uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti.

(5) Obračun plaće iz stava (4) ovog člana ima snagu izvršne isprave.

Član 39. (Nagrade)

(1) Za natprosječne rezultate rada, odnosno naročite uspjehe u radu u ustanovama, poslodavac može radniku isplatiti nagradu u novcu u skladu sa mogućnostima budžeta kantona i to u iznosu od 20% njegove prosječne plaće isplaćene za posljednja tri mjeseca.

(2) Nagradu iz stava (1) ovog člana poslodavac može radniku isplaćivati u pravilu jednom godišnje i to povodom obilježavanja 5. oktobra, Svjetskog dana učitelja, u skladu sa uslovima i načinom dodjele nagrade kako je to regulirano općim aktom ustanove, a uz saglasnost resornog Ministarstva.

Član 40. (Nagrade nastavnicima za uspjeh učenika na takmičenjima)

(1) Nastavnicima, voditeljima sekcija, ekipa i drugih oblika vannastavne djelatnosti čiji

učenici postignu izuzetne rezultate kroz učešće na takmičenjima, smotrama i konkursima u pojedinačnoj i ekipnoj konkurenciji, a koja se održavaju u organizaciji Pedagoškog zavoda, Federalnog ministarstva obrazovanja ili organizacija koje organiziraju takmičenja uz pribavljenu saglasnost Ministarstva koja su planirana u godišnjem programu rada škole pripada jednokratna novčana nagrada za osvojeno 1., 2. i 3. mjesto na kantonalnom, federalnom, državnom i međunarodnom nivou, u skladu sa tabelama iz ovog člana.

(2) Novčane nagrade obezbjeđuju se iz sredstava planiranih u finansijskom planu Pedagoškog zavoda Unsko-sanskog kantona, a isplaćuje ih Pedagoški zavod na prijedlog direktora škole.

(3) Lica iz stava (1) ovog člana imaju pravo na jednu novčanu nagradu ako su sa istim učenikom ili učenicima osvojili 1., 2. i 3. mjesto na kantonalnom, federalnom, državnom i međunarodnom nivou, a isplaćuje se najviši iznos jednokratne nagrade utvrđene u sljedećim tabelama:

KANTONALNI NIVO

R/b.	OSVOJENOMJESTO	POJEDINAČNO/EKIPNO
1.	I mjesto	30% osnovne plaće radnika
2.	II mjesto	25% osnovne plaće radnika
3.	III mjesto	20% osnovne plaće radnika

FEDERALNI NIVO

R/b.	OSVOJENO MJESTO	POJEDINAČNO/EKIPNO
1.	I mjesto	50% osnovne plaće radnika
2.	II mjesto	30% osnovne plaće radnika
3.	III mjesto	20% osnovne plaće radnika

DRŽAVNI NIVO

R/b.	OSVOJENO MJESTO	POJEDINAČNO/ EKIPNO
1.	I mjesto	80% osnovne plaće radnika
2.	II mjesto	60% osnovne plaće radnika
3.	III mjesto	50% osnovne plaće radnika

MEĐUNARODNI NIVO

R/b.	OSVOJENO MJESTO	POJEDINAČNO/EKIPNO
1.	I mjesto	100% osnovne plaće radnika
2.	II mjesto	90% osnovne plaće radnika
3.	III mjesto	80% osnovne plaće radnika

(4) Pravo na isplatu nagrade ostvarit će se po svakom predmetu po jednom za radnika najpovoljnijem osnovu.

Član 41. (Regres)

(1) Radnik u ustanovi ima pravo na naknadu na ime regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 50% u visini prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu.

(2) Radnik u ustanovi ima pravo na jednokratnu naknadu u toku godine za vjerski praznik u skladu sa mogućnostima budžeta. Visinu naknade će utvrditi Vlada Unsko-sanskog kantona svojom odlukom.

(3) U pravilu, isplatu regresa poslodavac je dužan izvršiti do 30. 6. tekuće godine, a najkasnije do 31.12. tekuće godine.

(4) Pravo na regres iz stava (1) ovog člana ima svaki radnik koji u toku tekuće kalendarske godine stekne pravo na godišnji odmor u skladu sa Zakonom o radu.

Član 42. (Otpremnine)

(1) Radnik u ustanovi kojem je, saglasno zakonu i ovom Kolektivnom ugovoru, bez njegove krivice prestao radni odnos otkazom ugovora o radu zaključenom na neodređeno vrijeme, ima pravo na otpremninu i to:

- a) za radni staž od 2 do 10 godina, naknada iznosi tri neto-plaće radnika,
- b) za radni staž od 11 do 20 godina, naknada iznosi četiri neto-plaće radnika,
- c) za radni staž od 21 do 30 godina, naknada iznosi pet neto-plaća radnika,
- d) za radni staž preko 30 godina, naknada iznosi šest neto-plaća radnika.

(2) Otpremnina iz stava (1) ovog člana ne odnosi se na radnika kojem je prestao radni odnos, zaključen na neodređeno vrijeme, zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa.

(3) Radnicima u obrazovanju iz stava (1) smatraju se radnici iz ustanova srednjeg obrazovanja.

(4) Ustanova ima obavezu isplatiti otpremninu iz stava (1) ovog člana do posljednjeg dana rada radnika u Ustanovi.

Član 43. (Otpremnina prilikom odlaska u penziju)

(1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od pet njegovih plaća isplaćenih u prethodnih šest mjeseci ili pet prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.

(2) Ustanova ima obavezu isplate otpremnine iz stava (1) ovog člana na dan prestanka radnog odnosa radnika koji odlazi u penziju.

Član 44. (Naknada za prevoz)

Radniku kojem nije organizovan prevoz na posao i s posla, koji putuje pet i više kilometara od mjesta prebivališta/boravišta do mjesta rada, pripada naknada za prevoz u visini i na način koji će biti utvrđen posebnim propisom kantona, zajednički za sve budžetske korisnike uz konsultacije sa reprezentativnim Sindikatom.

Član 45. (Naknade za službena putovanja)

(1) Radnik ima pravo na naknadu za troškove službenoga putovanja na području Bosne i Hercegovine, kao i za putovanja u inostranstvo na koje se upućuju radi obavljanja službenog zadatka.

(2) Službenim putovanjem smatra se individualno i kolektivno putovanje na području Bosne i Hercegovine, kao i putovanje u inostranstvo, na koje se radnik upućuje da obavi određeni službeni zadatak (posao), a po nalogu direktora ustanove.

(3) Individualnim putovanjem smatra se odlazak po nalogu direktora, na stručno usavršavanje, seminar i druge poslove.

(4) Kolektivnim putovanjem smatra se odlazak na ekskurzije, kulturno-historijske posjete i druge obaveze u realizaciji godišnjeg plana i programa rada ustanove.

(5) Pravo i visina dnevnica i drugih troškova službenog putovanja i način njihovog obračuna i isplate uređuje se odgovarajućim

propisima Vlade kantona i Vlade Federacije BiH.

Član 46. (Naknada za ishranu)

- (1) Radnik ima pravo na novčanu naknadu za ishranu za vrijeme rada (topli obrok) samo za dane prisustva na poslu.
- (2) Ukoliko poslodavac ne osigura ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu do 1% prosječne neto-plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (3) Visinu naknade za ishranu utvrdit će Vlada svojom Odlukom i ista ne može biti manja od naknade za ostale budžetske korisnike.
- (4) Radnik koji radi u više škola ima pravo na ishranu u svakoj školi u skladu s procentom norme sati u svakoj školi.

Član 47. (Drugi vidovi naknade)

- (1) Radnik ili članovi njegove uže porodice imaju pravo na jednokratnu novčanu pomoć u slučaju smrti radnika ili njegovog užeg člana porodice:
 - a) u slučaju smrti radnika, užim članovima njegove porodice se isplaćuje jednokratna novčana pomoć u visini od četiri prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu. U slučaju smrti užeg člana porodice, radnik ima pravo na isti iznos naknade kako je definirano ovim stavom;
 - b) ukoliko je više radnika ili užih članova porodice uposleno u javnom sektoru kantona, naknada iz stava (1), alineja 1. ovog člana isplatit će se ili jednom od njih ili na jednake dijelove svima ukoliko isti to budu tražili;
 - c) u slučaju teške bolesti i invalidnosti radnika ili užeg člana njegove porodice koja nije rezultat povrede na radu i profesionalnog oboljenja, radnik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć za odsustvo sa posla zbog bolesti u visini od dvije prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog

zavoda za statistiku za prethodnu godinu;

- d) pod teškom bolesti iz stava (1), alineja 3. ovog člana smatra se bolest koja je kao takva označena u odgovarajućim propisima Ministarstva zdravstva, rada i socijalne politike i drugih nadležnih institucija iz oblasti zdravstva;
- e) u slučaju hroničnih i teških bolesti, neizlječivih bolesti, bolesti koje traju više od jednog mjeseca, u smislu stava (1), alineja 3. ovog člana, radniku se isplaćuje jednokratna novčana pomoć jedanput za vrijeme trajanja te bolesti.

(2) Poslodavac može, u skladu sa finansijskim mogućnostima kantona, posebnim aktom odrediti pravo na naknadu u slučaju pokrivanja troškova operacije, nabavke medicinskih pomagala ili lijekova.

(3) Članom uže porodice uposlenika u ustanovi u smislu stava (1) ovog člana smatraju se bračni i vanbračni drug, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje do 18 godina, odnosno do 26 godina starosti ako se nalazi na redovnom školovanju i nije u radnom odnosu, a djeca nesposobna za rad bez obzira na starosnu dob), roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i usvojitelji), braća i sestre bez roditelja do 18, odnosno 26 godina starosti ako se nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih prihoda već ih korisnik stvarno izdržava ili je obaveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob i unučad ako nemaju roditelja.

VI. PRESTANAK UGOVORA O RADU/RADNOG ODNOSA

Član 48. (Prestanak radnog odnosa)

(1) Radni odnos radnika u ustanovi prestaje u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom i općim aktima ustanove.

(2) Radnik kome se otkazuje ugovor o radu u skladu sa Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom, ima pravo na otkazni rok zavisno od godina penzijskog staža, kako slijedi:

- a) od 1 do 10 godina penzijskog staža – 1 mjesec,
- b) od 10 do 20 godina penzijskog staža - 2 mjeseca,

- c) preko 20 godina penzijskog staža – 3 mjeseca.

(3) U slučaju da radnik daje otkaz poslodavcu, otkazni rok ne može trajati duže od mjesec dana.

Član 49.

(Produženje ugovora o radu)

(1) Kad radnik, koji je u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu (nastavnik, stručni saradnik i saradnik), navrší 65 godina života ili 40 godina staža osiguranja, ustanova može uz pisani pristanak radnika, radi dovršenja neophodnih poslova i kontinuiteta odgojno-obrazovnog procesa, uz suglasnost Ministarstva, donijeti rješenje o zadržavanju radnika na radu u ustanovi za određeno vrijeme koje se utvrđuje posebnim ugovorom o radu, ali najduže do završetka tekuće nastavne godine.

(2) Ako radnik u kalendarskoj godini puni 40 godina staža osiguranja, a ima 65 godina života, ima pravo da ostane na poslovima, radnim zadacima dok u toj godini ne napuni 40 godina staža osiguranja.

Član 50.

(Lakše povrede radnih obaveza)

Lakše povrede radnih obaveza radnika u toku jedne školske godine su:

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

Član 51.

(Teže povrede radnih obaveza)

Teže povrede radne obaveze radnika u toku jedne školske godine su:

- a) sve lakše povrede iz člana 50. ovog Kolektivnog ugovora, a koje se u toku jedne školske godine ponavljaju tri i više puta;
- b) dolazak na rad u pripitom ili pijanom stanju, upotreba alkohola ili drugih opojnih sredstava;
- c) podstrekivanje učenika na korištenje droge ili alkohola, omogućavanje nabavke ili upotrebe, davanje, kao i neprijavlivanje nabavke ili upotrebe droge ili alkohola;
- d) nošenje oružja u ustanovi ili krugu ustanove;
- e) bilo kakva vrsta neovlaštene radnje u školskom dnevniku ili drugom dokumentu ili javnoj ispravi koja pripada školi ili koju škola izdaje učeniku (iznošenje, sakrivanje, oštećenje i uništenje školske dokumentacije, brisanje, prepravljavanje i dopisivanje podataka);
- f) naplaćivanje privatnih časova učenicima škole u kojoj je nastavnik zaposlen, a radi ocjenjivanja, odnosno polaganja ispita;
- g) pravljenje diskriminacije učenika po bilo kom osnovu;
- h) činjenje (ili nečinjenje) kojim se sprječava ili onemogućava ostvarivanje prava djeteta, učenika ili drugog zaposlenog;
- i) izvršenje krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
- j) neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno izvršavanje poslova ili naloga direktora u toku rada;
- k) neizvršavanje minimuma procesa rada za vrijeme štrajka;
- l) nezakonito raspolaganje sredstvima, školskim prostorom, opremom i imovinom ustanove;
- m) davanje lažnih podataka i izjava.

Član 52.**(Način utvrđivanja povrede radnih obaveza)**

- (1) Prijavu zbog činjenja povreda radnih obaveza iz članova 50. i 51. ovog Kolektivnog ugovora podnosi direktor.
- (2) Prijava iz stava (1) ovog člana podnosi se Disciplinskoj komisiji koju sačinjavaju dva predstavnika nastavničkog vijeća, sindikalni povjerenik i jedan član kojeg bira školski odbor iz reda uposlenih u ustanovi.
- (3) Disciplinska komisija provodi postupak u kojem utvrđuje osnovanost ili neosnovanost prijave iz stava (1) ovog člana i isti je dužna provesti u roku ne dužem od 6 mjeseci.
- (4) Disciplinska komisija odluke donosi većinom članova i dostavlja ih školskom odboru na dalje postupanje u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 53.**(Prestanak prava i obaveza iz radnog odnosa)**

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

Član 54.**(Isplata potraživanja radniku)**

Ustanova je dužna radniku isplatiti plaću i druge naknade iz radnog odnosa sa svim povećanjima, koja mu pripadaju do dana, koji je odlukom o otkazu ugovora o radu, odnosno ugovorom o radu, utvrđen kao dan prestanka radnog odnosa.

VII. STRUČNO USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**Član 55.****(Obaveza poslodavca za stručno usavršavanje radnika)**

U cilju unapređivanja odgojno-obrazovnog rada, ustanova radniku u toku

radnog odnosa u Ustanovi organizira i osigurava dalje obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje za rad u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima ustanove.

Član 56.**(Prava radnika u slučaju stručnog usavršavanja)**

- (1) Ustanova može radnika uputiti na stručno usavršavanje, školovanje ili specijalizaciju, kao i na prisustvo organiziranim seminarima, savjetovanjima, kursovima i drugim vidovima stručnog usavršavanja i obuke potrebne za rad na radnom mjestu, u kom slučaju je dužan da osigura potrebne uslove, plaćanje troškova u visini cijene koja se utvrdi za određene oblike, odnosno programe edukacije, plaćeno odsustvo sa rada, odsustvo za pripremu i eventualno polaganje ispita, kao i stručnu zamjenu.
- (2) Ustanova je u obavezi, na zahtjev radnika, radniku omogućiti odlazak na stručno usavršavanje o vlastitom trošku.

Član 57.**(Obaveza poslodavca za praćenje rada radnika)**

Ustanova organizira praćenje rada radnika i postizanje rezultata u radu i vrši ocjenjivanje, na način i po postupku kako je to propisano zakonima, podzakonskim aktima i općim aktima ustanove.

Član 58.**(Napredovanje radnika u slučaju utvrđivanja odgovornosti)**

- (1) U slučajevima kada je protiv radnika pokrenut postupak za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede radne obaveze iz ugovora o radu ili je zbog toga udaljen sa rada, zaustavlja se računanje vremena za unapređivanje radnika, dok traje postupak za utvrđivanje odgovornosti.
- (2) Ukoliko nakon provedenog postupka za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede radne obaveze iz ugovora o radu radnik bude oslobođen od odgovornosti ili teška povreda radne obaveze bude prekvalifikovana u laku povredu dužnosti, vrijeme zaustavljanja računa se za vrijeme u unapređivanju radnika u viši platni razred.

VIII. ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA

Član 59.

(Obaveza utvrđivanja liste viška radnika)

(1) Zbog uvođenja novog nastavnog plana i programa, smanjenja broja učenika, organizacijskih promjena i objektivnih okolnosti nastalih u ustanovi, poslodavac može utvrditi da je prestala potreba za određenim brojem radnika.

(2) U slučaju iz stava (1) ovog člana poslodavac je dužan:

- a) blagovremeno analizirati, utvrditi i predložiti program dodatnog obrazovanja u skladu sa potrebama novog nastavnog plana i programa, u cilju sprečavanja, nastanka viška radnika,
- b) tri mjeseca prije preduzimanja aktivnosti na rješavanju viška radnika informirati sve zaposlene o nastalom višku.

(3) Poslodavac uz konsultacije i saglasnost reprezentativnog Sindikata u ustanovi utvrđuje listu radnika za čijim radom je djelimično ili potpuno prestala potreba i javno je objavljuje, a poslodavac tu listu dostavlja nadležnom Ministarstvu obrazovanja u kantonu radi provođenja postupka zbrinjavanja radnika sa liste.

(4) Kantonalno Ministarstvo iz stava (3) ovog člana dužno je za narednu školsku godinu utvrditi zajedničku listu radnika za čijim radom je djelimično ili potpuno prestala potreba u svim srednjim školama na nivou kantona.

Član 60.

(Plan i program zbrinjavanja viška radnika)

(1) Ministarstvo je dužno donijeti, uz konsultacije i pisanu saglasnost reprezentativnog Sindikata, plan i program ili drugi provedbeni akt zbrinjavanja viška radnika na nivou kantona.

(2) Planom i programom ili drugim provedbenim aktima zbrinjavanja viška radnika za čijim radom je djelimično ili potpuno prestala potreba u ustanovama, moraju se predvidjeti i rokovi za realizaciju.

(3) Prije iskazivanja tehnološkog viška organizirati interni konkurs za popunu radnih mjesta iz reda uposlenih u srednjim školama.

Član 61.

(Kriteriji za iskazivanje viška radnika)

(1) Kriteriji na osnovu kojih se iskazuje djelimični ili potpuni prestanak potrebe za radom radnika, kao i redoslijed na listi radnika za čijim radom je prestala potreba, regulisani su posebnim Pravilnikom usaglašenim sa reprezentativnim sindikatom i to:

- a) radni staž radnika u ustanovama i institucijama obrazovanja;
- b) stručna sprema;
- c) stručna zvanja;
- d) ocjene o radu i napredovanju;
- e) učešće u odbrani BiH;
- f) radni staž do 5 godina do ostvarenja uvjeta za penziju.

(2) Kriteriji iz stava (1) ovog člana razrađuju se bodovnim sistemom planom i programom zbrinjavanja viška radnika.

(3) Kao poseban kriterij ne može se utvrditi: spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, trudnoća, jezik, vjera, političko i drugo mišljenje, nacionalna pripadnost, socijalno porijeklo, imovinsko stanje, rođenje, rasa, boja kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.

(4) Radnik za čijim radom je djelimično ili u cijelosti prestala potreba, ima prednost pri zapošljavanju, što se utvrđuje Zakonom o srednjem obrazovanju, Pravilnikom ili provedbenim propisom za prijem radnika.

(5) Ministarstvo će uz konsultacije i saglasnost reprezentativnog Sindikata osnovati radno tijelo koje će evidentirati, predložiti i pratiti realizaciju zbrinjavanja viška radnika u skladu sa planom i programom iz člana 60. ovog Kolektivnog ugovora.

Član 62.

(Zabrana prijema drugog lica)

(1) Ustanova ne smije primati u radni odnos na istim poslovima i zadacima drugo lice, dok je na listi iz člana 59. stav (3) ovog Kolektivnog ugovora evidentirano lice sa istim kvalifikacijama i uslovima tog radnog mjesta.

(2) Ako se u roku od dvije godine od otkazivanja ugovora o radu zbog proglašenja radnika tehnološkim viškom ukaže potreba za zapošljavanjem radnika sa istom stručnom spremom ili na istom radnom mjestu, poslodavac je dužan prije zapošljavanja drugih lica ponuditi zaposlenje radniku kojem je radni odnos prestao zbog proglašenja tehnološkim viškom.

Član 63.

(Načini zbrinjavanja viška radnika)

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

- a) internim konkursom koje raspisuje ustanova, uz saglasnost Ministarstva;
- b) zapošljavanjem i angažovanjem radnika na druge poslove u ustanovi;
- c) angažovanjem radnika na poslove i zadatke koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi u drugoj odgojno-obrazovnoj ustanovi;
- d) raspoređivanjem radnika kod drugog pravnog lica;
- e) obavezom prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika, za struke koje su deficitarne;
- f) sporazumnim preuzimanjem zaposlenika između ustanova, zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme sa radnicima koji se nalaze na listi tehnološkog viška pod uslovom da ustanova nema zaposlenog radnika istog zvanja;
- g) drugim načinima zbrinjavanja viška radnika;
- h) preuzimanjem radnika u drugu obrazovnu ustanovu uz saglasnost Ministarstva.

Član 64.

(Prekvalifikacija viška radnika)

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

(3) Ustanova je u obavezi omogućiti radniku, koji je proglašen tehnološkim viškom na njegov zahtjev, prekvalifikaciju i dokvalifikaciju, ako za istom postoji potreba.

Član 65.

(Otkaz ugovora o radu viška radnika)

(1) Radnik, koji programom i planom rješavanja viška radnika i sa liste iz člana 59. stav (3) ovog Kolektivnog ugovora u predviđenim rokovima ne bude raspoređen na druge poslove i zadatke ili ne zasnjuje radni odnos u drugoj odgojno-obrazovnoj ustanovi ili kod drugog pravnog lica ili na drugi način ne osigura zaposlenje, dobiće otkaz ugovora o radu, s tim da radnik ima pravo na otkazni rok u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

(2) Radnik kome se po planu i programu zbrinjavanja viška radnika ponudio odgovarajući radni angažman, a on ga odbije bez opravdanih razloga (koje posebnim aktom definira Ministarstvo), briše se sa liste iz člana 59. stav (3) ovog Kolektivnog ugovora.

(3) Otkazni rok za lica iz stava (1) ovog člana teče od isteka posljednjeg dana roka utvrđenog programom i planom rješavanja viška radnika iz člana 59. stav (3) ovog Kolektivnog ugovora, s tim da se u ustanovu ne može zaposliti naredne dvije godine drugo lice koje ima isti profil i stepen stručne spremlje, osim lica iz prethodnog stava ovog člana, ukoliko je to lice ostalo nezaposleno.

IX. ODMORI I ODSUSTVA

Član 66.

(Utvrđivanje odmora i odsustva)

(1) Odmori i odsustva uređuju se Zakonom o radu, zakonima koji definišu oblast srednjeg obrazovanja i drugim podzakonskim aktima iz ove oblasti.

(2) Radnik u neposrednom odgojno-obrazovnom radu u ustanovi, godišnji odmor koristi u vrijeme raspusta, u trajanju najmanje od 30 radnih dana.

(3) Izuzetno radnik iz stave (2) ovog člana može koristiti godišnji odmor i u drugom periodu godine u skladu sa zakonom i općim aktima ustanove, uz uslov da njihovo korištenje godišnjeg odmora ne remeti odvijanje odgojno-obrazovnog procesa u ustanovi.

(4) Ostali radnici godišnji odmor koriste u skladu sa zakonom i općim aktima ustanove, s tim da njihovo korištenje godišnjeg odmora ne može remetiti odvijanje odgojno-obrazovnog procesa.

(5) Radnik iz stava (4) ovog člana koji ne učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom radu ima pravo na godišnji odmor najmanje od 20 radnih dana.

(6) Godišnji odmor uvećava se po sljedećim kriterijima:

a) Po osnovu staža:

- za svake tri godine radnog staža.....1 radni dan,

b) Po osnovu složenosti poslova i zadataka:

- radnici u neposrednom odgojno-obrazovnom radu.....4 radna dana,

- radnici izvan obrazovnog procesa za čiji rad je potrebna VSS ili VŠS stručna sprema.....4 radna dana,

- radnici izvan obrazovnog procesa za čiji rad je potrebna SSS ili KV stručna sprema.....3 radna dana,

- ostali radnici.....2 radna dana.

c) Po osnovu uslova rada:

- za otežane uslove rada.....3 radna dana,

- rad u smjenama i u neradne dane.....2 radna dana.

d) Po osnovu socijalnih i zdravstvenih uslova:

- roditelj ili staratelj sa djetetom do sedam godina starosti za svako takvo dijete po1 radni dan,

- samohrani roditelj ili staratelj sa djetetom do deset godina starosti, za svako dijete po.....2 radna dana,

- roditelj ili staratelj sa djetetom sa poteškoćama u razvoju, za svako dijete po.....2 radna dana,

- invalid.....2 radna dana.

e) Po osnovu rezultata rada:

- za naročito uspješne rezultate u radu (ocjena naročito se ističe)2 radna dana,

- za naročito uspješne rezultate u radu (ocjena ističe se)1 radni dan.

(7) Radnik ima pravo u toku godine koristiti dva dana godišnjeg odmora prema vlastitoj potrebi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije korištenja tog dana odmora.

(8) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor, ima pravo na dva dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

Član 67.

(Prava radnika kojem je prekinuto korištenje godišnjeg odmora)

(1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja veoma važnih ili neodgodivih službenih poslova, na osnovu odluke direktora.

(2) Radniku kome je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

(3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora

(4) Pod troškovima iz stava (3) ovog člana smatraju se putni i drugi stvarni troškovi koji se dokazuju odgovarajućim dokazima.

Član 68.

(Vrijeme obavljanja nenastavnog rada nastavnika)

(1) Radnik u ustanovi, koji učestvuje neposredno u odgojno-obrazovnom radu, koristi radno vrijeme kada učenici nemaju redovnu nastavu, prvenstveno za kolektivno i individualno stručno usavršavanje koje je propisano zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima škole/ustanove utvrđenom posebnim programom stručnog usavršavanja koji se donosi u srednjoj školi za tu godinu.

(2) Nastavnici u ovo vrijeme rade na poslovima predviđenim godišnjim planom i programom, odnosno rade na sređivanju pedagoške dokumentacije, planiranja i programiranja nastave za naredni period, pisanja godišnjih i polugodišnjih izvještaja, realizacije programa instruktivne nastave, obavljaju razredne, dopunske, popravne, maturaške i prijemne ispite i druge poslove po nalogu direktora u skladu sa stručnom

spremom i za to vrijeme im pripada plaća i naknada plaće.

Član 69.

(Plaćeno odsustvo sa rada)

(1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini na način kako je to regulirano Zakonom o radu u sljedećim slučajevima:

- a) sklapanje braka.....5 radnih dana,
- b) porođaj supruge.....5 radnih dana,
- c) sklapanje braka djeteta radnika.....2 radna dana,
- d) smrti člana uže obitelji.....5 radnih dana,
- e) otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda....3 radna dana,
- f) aktivno sudjelovanje na sportskim, kulturnim i drugim stručnim i naučnim manifestacijama po odobrenju direktora do.....5 radnih dana,
- g) selidba i izgradnja vlastite stambene kuće - stana.....2 radna dana,
- h) regulisanja prava na penziju.....2 radna dana,
- i) teške bolesti člana uže obitelji.....2 radna dana,
- j) u slučaju rastave braka.....2 radna dana
- k) i u drugim sličnim slučajevima što se određuje općim aktima škole.

(2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada za:

- a) dobrovoljno darivanje krvi.....1 radni dan,
- b) za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba.....2 radna dana.

(3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u trajanju do dva radna dana za pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uslove za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.

(4) Radnik koji je upućen od poslodavca na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju koje se utvrdi opštim aktom škole.

(5) Radnik, koji koristi plaćeno odsustvo u smislu ovog člana, za dane koje koristi dobija naknadu plaće i nije dužan da nadoknađuje izgubljene časove, za vrijeme korištenja

odsustva, iz slučajeva definisanih ovim članom, direktor je dužan da organizuje adekvatnu zamjenu.

(6) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže obitelji, radnik koji je u toku kalendarske godine već iskoristio sedam dana odsustva po nekom od osnova iz ovog člana, ima pravo na plaćeno odsustvo od dodatnih tri dana.

(7) Članovi uže obitelji u smislu stava (1) ovog člana utvrđeni su u članu 47. stav (3) ovog Kolektivnog ugovora.

Član 70.

(Neplaćeno odsustvo sa rada)

(1) Ustanova uz saglasnost Ministarstva može odobriti radniku odsustvovanje sa rada bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u slučajevima:

- a) za usavršavanje i obrazovanje u struci ili za naučno-istraživački rad do dvije godine;
- b) radi spajanja porodice, njege teško oboljelog člana uže porodice, odnosno domaćinstva, u trajanju najdužem do jedne godine;
- c) radi učestvovanja u radu specijaliziranih institucija u zemlji i inostranstvu, u trajanju najduže do jedne godine;
- d) radi učešća radnika u kulturnim, sindikalnim i sportskim aktivnostima;
- e) za upražnjavanje vjerskih aktivnosti, a na zahtjev uposlenika u trajanju do 30 dana.

(2) Općim aktima Ustanove mogu se utvrditi i drugi slučajevi i uslovi korištenja neplaćenog odsustva.

(3) Uz svaki od stavki iz stava (1) uz zahtjev treba dostaviti i relevantan dokaz.

X. NAKNADA ŠTETE/ODGOVORNOST ZA ŠTETU

Član 71.

(Obaveza poslodavca za nadoknadu štete)

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

Član 72.

(Obaveze radnika za nadoknadu štete)

(1) Radnik u ustanovi dužan je nadoknaditi štetu koju prouzroči pri radu namjerno ili iz krajnje nepažnje

(2) Ako je štetu prouzročilo više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.

(3) Ustanova rješenjem utvrđuje visinu, način i nadoknadu štete.

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

(5) Način utvrđivanja paušalnog iznosa štete i organ koji tu naknadu utvrđuje, kao i druga pitanja u vezi sa ovom naknadom regulišu se Pravilnikom o radu srednje škole.

(6) U slučaju kada radnik odbije da nadoknadi štetu utvrđenu rješenjem iz stava (3) ovog člana, poslodavac može pokrenuti postupak za naknadu štete pred nadležnim sudom.

Član 73.

(Olakšice radniku za nadoknadu štete)

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

(2) Ustanova može iznos štete umanjiti ili se može oprostiti nadoknada štete u zavisnosti od imovinskog stanja radnika i njegovog odnosa prema radu.

(3) Ustanova može, u zavisnosti od visine štete, a na zahtjev radnika, dopustiti i plaćanje nadoknade štete u ratama, što se utvrđuje rješenjem.

XI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Član 74.

(Obaveze poslodavca za upoznavanje radnika o pravima i obavezama)

(1) Ustanova je obavezna da upozna radnika o načinu ostvarivanja prava, obaveza i odgovornosti radnika u ustanovi.

(2) Ustanova je obavezna da radniku dostavi u pisanom obliku, odluke, rješenja ili druge akte o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku najkasnije u roku od 8 dana od dana njihovog donošenja.

(3) Prilikom razmatranja prigovora radnika na odluke i akte iz radnog odnosa i po osnovu

rada, ustanova je dužna razmotriti mišljenje reprezentativnog Sindikata.

Član 75.

(Zaštita prava radnika uslijed godina staža i bolesti)

(1) Radniku ne može prestati radni odnos bez njegove krivice ukoliko mu nedostaje do 5 godina do ostvarenja uslova za penziju.

(2) Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), ustanova mu je dužna u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

(3) U slučaju smanjene radne sposobnosti zbog profesionalne bolesti, povrede na radu i invaliditeta radnika, osigurava se adekvatan posao u skladu sa njegovom stručnom spremom i radnim sposobnostima, bez smanjenja plaće koju je ostvarivao prije nastupanja navedene okolnosti.

Član 76.

(Transparentnost ocjenjivanja i napredovanja radnika)

(1) Ocjene o radu i napredovanju radnika koje donosi nadležni organ dostavljaju se radnicima.

(2) Radnik ima pravo prigovora na rješenje o ocjenama o radu i napredovanju u skladu sa važećim propisima.

XII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA I ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Član 77.

(Organizovanje i djelovanje sindikata)

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

(2) Sindikat djeluje u skladu sa Statutom Sindikata, koji mora biti usklađen sa pozitivnim zakonskim propisima.

Član 78. (Sindikalni povjerenici)

Sindikalnim povjerenicima u smislu ovog Kolektivnog ugovora smatraju se sljedeća lica: predsjednik Sindikalnog odbora za Sindikalnu organizaciju, predsjednik Kantonalnog odbora za Kantonalnu organizaciju i predsjednik Glavnog odbora sindikata.

Član 79. (Prava sindikata i sindikalnih povjerenika)

(1) Mišljenje i prijedloge sindikata ustanova je dužna razmotriti. Prilikom razmatranja ovih mišljenja i prijedloga na organima upravljanja ustanove (Školskog odbora), ustanova je dužna pozvati ovlaštenog predstavnika Sindikata koji tom prilikom ima pravo diskusije bez prava odlučivanja.

(2) Radnik ima pravo ovlastiti predstavnika Sindikata da prisustvuje sastanku.

(3) Ustanova je dužna primiti i saslušati ovlaštenog predstavnika Sindikata kada on to zatraži ili po dogovoru. Istovremeno i ovlašteni predstavnik Sindikata dužan je odazvati se pozivu poslodavca kada on to zatraži ili po dogovoru.

(4) Ustanova je dužna da za rad Sindikata osigura sljedeće uslove:

- a) odgovarajući prostor za sastanke Sindikata i stavljanje postojeće opreme za rad na korištenje potrebnih radi održavanja sastanaka;
- b) u skladu sa odlukom poslodavca sindikalnom povjereniku priznaje se četvrtina nastavne norme sedmično za obavljanje njegove funkcije na teret poslodavca;
- c) predsjedniku i članu sindikalnog odbora ustanove, ustanova će, uz naknadu plaće, omogućiti odsustvo, za sindikalne aktivnosti, sa rada do pet dana u toku jedne školske godine;
- d) članu Kantonalnog odbora, članu Glavnog odbora i njegovih tijela, poslodavac će uz naknadu plaće omogućiti odsustvo ukupno do deset dana u toku jedne školske godine za sve sindikalne aktivnosti na svim nivoima;
- e) predsjedniku Kantonalnog odbora priznaje se do polovine radnog vremena, odnosno do polovine nastavne

norme, ukoliko je nastavnik, za obavljanje funkcije na teret poslodavca;

f) nesmetanu podjelu novina, letaka, brošura i drugog informativnog materijala sindikata, kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama i drugim mjestima.

(5) Članovi sindikata u ustanovi imaju pravo održati sindikalni sastanak najmanje jednom u mjesec dana u radno vrijeme, vodeći računa da se sastanci organizuju u vrijeme i na način koji ne remeti nastavni proces.

(6) Ovlaštenom Kantonalnom predstavniku sindikata rukovodilac ustanove dužan je omogućiti pristup prostorijama iako navedeni predstavnik nije zaposlenik te ustanove radi obavljanja sindikalne aktivnosti.

Član 80. (Uplata članarine)

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

Član 81. (Zakonitost djelovanje sindikata)

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

Član 82. (Dostava podataka o izabranim sindikalnim povjerenicima)

Sindikat se obavezuje da će u pisanoj formi obavijestiti nadležno Ministarstvo pravosuđa i uprave i Ministarstvo obrazovanja, nauke, kulture i sporta o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika nakon provedenih izbora u sindikatu.

Član 83. (Profesionalno obavljanje funkcije u sindikatu)

(1) Nadležni organ reprezentativnog Sindikata može odlučiti da se funkcija predsjednika Kantonalnog odbora i Glavnog odbora sindikata obavlja profesionalno.

(2) Radniku koji je u radnom odnosu u srednjoj školi, nakon izbora na profesionalnu funkciju za predsjednika Kantonalnog odbora ili Glavnog odbora sindikata prava i obaveza iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju najduže četiri godine od dana izbora, odnosno imenovanja.

(3) Nakon isteka mandata radnika iz stava (1) ovog člana ustanova je dužna radnika vratiti na poslove koje je obavljao u ustanovi prije izbora na funkciju ili na poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi.

Član 84.

(Prava sindikalnih povjerenika)

Sindikalnim povjerenicima iz člana 78. ovog Kolektivnog ugovora za vrijeme obavljanja funkcije i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja funkcije sindikalnog povjerenika ugovor o radu ili promjena radnih uslova u odnosu na uslove koje je imao prije izbora na funkciju može se vršiti samo na način i po postupku utvrđen u članu 103. Zakona o radu.

Član 85.

(Učešće sindikata u radu organa upravljanja)

Rukovodeći i upravni organi ustanove dužni su blagovremeno pisanim aktom obavijestiti sindikalnog povjerenika o sjednicama organa upravljanja u ustanovi i omogućiti mu učešće bez prava odlučivanja na svim sjednicama, te razmotriti prijedloge i stavove reprezentativnog Sindikata o pitanjima koja se raspravljaju.

Član 86.

(Prava i obaveze sindikalnog povjerenika u ustanovi)

(1) U ustanovi sindikalni povjerenik ima pravo i obavezu:

- a) sudjelovati u planiranju mjera za unapređenje uslova rada;
- b) biti informisan o promjenama bitnim za sigurnost i zdravlje radnika;
- c) osposobljavati se i obrazovati za izvršavanje poslova vezanih za zaštitu na radu;
- d) pozvati inspektora zaštite na radu kad za to postoje razlozi;
- e) tražiti od poslodavca i radnika da poštuju mjere zaštite na radu;

f) biti konsultiran u pripremi i izradi radnog materijala, prednacrt, nacrt i prijedloga propisa i akata iz oblasti radno-pravnih odnosa radnika, i drugih akata od značaja za ekonomski i socijalni položaj radnika.

(2) Ako sindikalni povjerenik prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u vezi s tom dužnosti, doživi povredu, takva povreda smatra se povredom na radu i sindikalni povjerenik u tom slučaju ostvaruje prava kao i radnik koji je doživio povredu na radu.

Član 87.

(Obaveze vlade za kvalitetan socijalni dijalog)

Vlada i resorna ministarstva prilikom izrade nacrt i prijedloga zakona i drugih propisa i akata koji utječu na radno-pravni, socijalni, profesionalni i materijalni položaj radnika u srednjim školama, u obavezi je zatražiti prijedlog i mišljenje reprezentativnog Sindikata.

XIII. RJEŠAVANJE SPOROVA

Član 88.

(Mirovno vijeće)

(1) Kolektivne radne sporove, koji se nisu mogli riješiti pregovaranjem potpisnika ovog Kolektivnog ugovora, rješava mirovno vijeće u postupku mirenja u skladu sa Zakonom o radu i odgovarajućim propisima kantona.

(2) Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora koji su stranke u sporu, prijedlog mirovnog vijeća mogu prihvatiti ili odbiti, o čemu su dužne da u roku od 8 dana pismeno obavijeste jedna drugu.

(3) Ako stranke u sporu prihvate prijedlog mirovnog vijeća, tada prijedlog ima pravnu snagu i djelovanje ovog Kolektivnog ugovora.

Član 89.

(Arbitražno vijeće)

(1) Stranke u sporu se mogu sporazumjeti da rješavanje kolektivnog radnog spora povjere arbitraži na način kako je to regulisano Zakonom o radu.

(2) Ako strane u sporu prihvate Arbitražu u smislu stava (1) ovog člana, formira se arbitražno vijeće.

(3) Svaka strana u sporu imenuje isti broj arbitara.

(4) Strane u sporu sporazumno biraju predsjednika Arbitražnog vijeća.

(5) Predsjednika arbitražnog vijeća iz stava (4) ovog člana utvrđuju potpisnici Kolektivnog ugovora u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

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

Član 90.

(Obavezujuće odluke arbitražnog vijeća)

(1) Protiv arbitražne odluke žalba nije dozvoljena.

(2) Odluka arbitražnog vijeća je konačna i ima pravnu snagu i dejstvo Kolektivnog ugovora.

XIV. ŠTRAJK

Član 91.

(Poziv i pravo na štrajk)

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

Član 92.

(Prava radnika na štrajk)

(1) Radnik koji je učestvovao u štrajku, organizovanom u skladu sa Zakonom o štrajku i ovim Kolektivnim ugovorom, ima pravo na nadoknadu njegove plaće kao da je radio.

(2) Nakon završetka štrajka ustanova je dužna uz sporazum sa Sindikatom organizovati nadoknadu radnih sati provedenih u štrajku, a takav rad se ne može smatrati prekovremenim radom.

(3) Niko ne smije prisiliti radnika da učestvuje u štrajku mimo njegove volje niti se smije radnik staviti u nepovoljan položaj zbog učešća ili neučešća u štrajku.

Član 93.

(Zaštita ranika u zakonito organizovanom štrajku)

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

Član 94.

(Poslovi koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka)

(1) Poslovi koji predstavljaju minimum procesa rada u svim srednjim školama, a koji su učesnici u štrajku dužni obavljati za vrijeme trajanja štrajka pa do okončanja ili prekida štrajka su sljedeći:

- a) direktor, sekretar, blagajnik i drugo administrativno osoblje rade hitne i neophodne poslove;
- b) tehničko osoblje (portiri, noćni čuvari, rukovaoci sistema centralnog grijanja) rade redovne poslove utvrđene Pravilnikom o sistematizaciji poslova i radnih zadataka;
- c) radnici na održavanju čistoće, minimalno dva radnika i domar škole, rade redovne poslove predviđene za to radno mjesto;
- d) poslovi smještaja i prehrane učenika u učeničkim domovima vrše se redovno;
- e) nastavno osoblje i stručni saradnici rade administrativno-tehničke poslove, rade na sređivanju pedagoške dokumentacije, provode aktivnosti na individualnom i kolektivnom usavršavanju,
- f) poslovi smještaja, nadzora i neophodne edukacije i rehabilitacije u školama za učenike s poteškoćama u razvoju;
- g) u okviru minimuma radnih zadataka za vrijeme trajanja štrajka zaposleni su dužni raditi u školi u vremenu od 08:00 do 14:00;
- h) u toku organizacije i provođenja štrajka, ustanova je dužna da se pridržava odredaba Zakona o štrajku, Zakona o radu, pravila Sindikata o štrajku
- i) svi poslovi izvođenja nastave, ocjenjivanja i zaključivanja ocjena za učenike završnih razreda srednje škole ne mogu se prekidati.

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

Član 95. (Prekid štrajka)

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

XV. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 96. (Zaključivanje i objavljivanje Kolektivnog ugovora)

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

(2) Ovaj Kolektivni ugovor je potpisan u četiri istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po dva.

Član 97. (Period važenja Kolektivnog ugovora)

(1) Ovaj Kolektivni ugovor zaključuje se na period od tri godine.

(2) Nakon isteka roka iz stava (1) ovog člana, Kolektivni ugovor će se primjenjivati najduže 90 dana.

(3) Kolektivni ugovor se može produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka važenja tog ugovora.

Član 98. (Tumačenje Kolektivnog ugovora)

(1) Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Kolektivnog ugovora potpisnici ugovora u roku od 30 dana od stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora imenovat će zajedničku komisiju koja je sastavljena od po dva predstavnika potpisnika Kolektivnog ugovora.

(2) Komisija iz stava (1) ovog člana, obavezna je dati tumačenje odredaba ovog ugovora u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva.

(3) Imenovana komisija će donijeti Poslovnik o radu Komisije kojim će se bliže urediti način rada i finansiranja Komisije.

Član 99. (Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora)

(1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora najkasnije do 60 dana prije njegovog isteka.

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

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

(4) Strana koja je pokrenula izmjene i dopune Kolektivnog ugovora uz inicijativu dostavlja i prijedlog izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora.

(5) Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se na način na koji je i donesen.

Član 100. (Nadzor)

(1) Nadzor nad primjenom ovog Kolektivnog ugovora obavlja inspektor rada.

(2) Radnik, Sindikat i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijskog nadzora.

Član 101. (Usklađivanje pravilnika o radu)

Srednje škole dužne su uskladiti Pravilnike o radu i druga opća akta sa ovim Kolektivnim ugovorom u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora.

Član 102. (Dostava Kolektivnog ugovora nadležnom organu za rad)

Zaključeni Kolektivni ugovor te njegove izmjene i dopune, dostavljaju se Ministarstvu zdravstva, rada i socijalne politike.

Član 103.

(Stupanje na snagu Kolektivnog ugovora)

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisivanja i biće objavljen u „Službenom glasniku Unsko-sanskog kantona“. Obračun i isplata plata po ovom Kolektivnom ugovoru će započeti od 1. 5. 2024. godine.

Za

Sindikatsrednjeg i visokog
obrazovanja, odgoja, nauke
i kulture Bosne i Hercegovine
Kantonalni odbor
Unsko-sanskog kantona
Samir Fajić

Po ovlaštenju Vlade Unsko-sanskog kantona
 ministar Ministarstva obrazovanja
 nauke, kulture i sporta

Denis Osmankić, dipl. ecc.

Broj: 63/24
Bihać, 16. 5. 2024. godine

Broj: 10-34-3771-14/24
Bihać, 16. 5. 2024. godine

722.

Ustavni sud Federacije Bosne i Hercegovine, odlučujući po predloženoj ustavnoj žalbi Kantonalnog suda u Novom Travniku u vezi sa utvrđivanjem ustavnosti člana 9. Odluke o radnom vremenu prodajnih objekata, ugostiteljskih objekata, obrta i srodnih djelatnosti na području Opštine Kiseljak, na osnovu člana IV.C.3.10. (4) i člana IV.C.3.11. Ustava Federacije Bosne i Hercegovine, na sjednici Suda bez javne rasprave održanoj dana 16. 4. 2024. godine, donio je

PRESUDU

Utvrđuje se da član 6. stav 1. u dijelu koji glasi: „svim trgovinama“, član 6. stav 2. u dijelu koji glasi: „(nedeljom)“ i član 9. stav 1. u dijelu koji glasi: „(osim nedelje)“ Odluke o radnom vremenu prodajnih objekata, ugostiteljskih objekata, obrta i srodnih djelatnosti na području Opštine Kiseljak („Službeni glasnik Opštine Kiseljak“, broj: 5/20 i 3/21) nisu u skladu sa Ustavom Federacije Bosne i Hercegovine, jer su doneseni od strane neovlaštenog organa.

Presudu objaviti u „Službenim novinama Federacije BiH“, „Službenom glasniku Opštine Kiseljak“ i službenim glasilima kantona u Federaciji Bosne i Hercegovine.

O b r a z l o ž e n j e

1. Podnosilac zahtjeva i predmet zahtjeva

Kantonalni sud u Novom Travniku (u daljem tekstu: podnosilac zahtjeva) dana 30.

10. 2023. godine Ustavnom sudu Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Ustavni sud Federacije) predočio je ustavno pitanje u vezi sa utvrđivanjem ustavnosti člana 9. Odluke o radnom vremenu prodajnih objekata, ugostiteljskih objekata, obrta i srodnih djelatnosti na području Opštine Kiseljak (u daljem tekstu: osporena odredba Odluke, odnosno osporena Odluka).

Prema odredbi člana IV.C.3.10. (4) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine, podnosilac zahtjeva je lice ovlašteno za pokretanje ovog postupka.

2. Stranke u postupku

U skladu sa članom 39. stav 2. Zakona o postupku pred Ustavnim sudom Federacije Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“, broj: 6/95 i 37/03), stranke u postupku u ovom ustavnosudskom predmetu su: podnosilac zahtjeva, zatim „PENIK COMPANY“ d. o. o. Kiseljak i Federalna uprava za inspekcijske poslove, kao stranke u sudskom postupku pred podnosiocem zahtjeva te Opštinsko vijeće Kiseljak kao donosilac osporene Odluke.

3. Bitni navodi zahtjeva

Pred podnosiocem zahtjeva u toku je upravni spor broj: 06 0 U 017865 23 U, pokrenut po tužbi tužioca „PENIK COMPANY“ d. o. o. Kiseljak, protiv tuženog Federalne uprave za inspekcijske poslove, radi poništenja Rješenja tuženog broj: UP-II-05-16-6-00003/2023 od 31. 1. 2023. godine. Odlučujući po navedenoj tužbi pred podnosiocem zahtjeva se pojavilo ustavno pitanje da li je osporena odredba Odluke u saglasnosti sa Ustavom Federacije Bosne i Hercegovine.

Podnosilac zahtjeva navodi da je osporenom Odlukom utvrđeno radno vrijeme u toku sedmice te početak i završetak radnog vremena u toku dana u objektima koji se nalaze na području Opštine Kiseljak, u kojima fizička i pravna lica u skladu sa zakonom, obavljaju uslužnu djelatnost: trgovinu, ugostiteljstvo, obrt i srodne djelatnosti. Ističe da je osporenom odredbom Odluke propisano da fizička i pravna lica koje se bave trgovačkom djelatnošću mogu odrediti radno vrijeme svakim radnim danom (osim nedjelje) od 06,00 do 22,00 sati, da mogu raditi