

Na osnovu članova 137., 138, stav 3. i stav 4. i člana 182. Zakona o radu (“Službene novine Federacije BiH”, broj 26/16) i člana 32. Općeg Kolektivnog ugovora za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“, broj 62/16), Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja Federacije BiH – Kantonalni odbor Kantona Sarajevo, kao predstavnik radnika, i Vlada Kantona Sarajevo, kao predstavnik poslodavca, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA DJELATNOSTI PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OSNOVNOG ODGOJA I OBRAZOVANJA U KANTONU SARAJEVO

I - OPĆE ODREDBE

Strane Kolektivnog ugovora

Član 1.

Ugovorne strane su:

1. Vlada Kantona Sarajevo, kao poslodavac (u daljem tekstu: Vlada),
2. Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja Federacije BiH – Kantonalni odbor Kantona Sarajevo, kao predstavnik radnika (u daljem tekstu: Sindikat).

Član 2.

Na strani poslodavca ovaj Kolektivni ugovor obavezuje Vladu, upravne/školske odbore i direktore ustanova (u daljem tekstu: direktor) u kojima se obavljaju djelatnosti predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja.

Član 3.

Ovim Kolektivnim ugovorom za djelatnosti predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) uređuju se prava i obaveze poslodavca i radnika iz rada i po osnovu rada u ustanovama predškolskog odgoja, ustanovama osnovnog odgoja i obrazovanja, ustanovama za odgoj i obrazovanje učenika sa teškoćama, domovima učenika Kantona Sarajevo i svim drugim ustanovama predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja (u daljem tekstu: ustanova).

Član 4.

Finansijska sredstva za plaće, naknade i druga primanja radnika ustanove (u daljem tekstu: radnik), predviđena ovim Kolektivnim ugovorom, planiraju se i osiguravaju u budžetu Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Kanton), odnosno osnivača.

Član 5.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor obavezuje sve strane koje su ga sklopile, te sva druga pravna lica koja naknadno pristupe ovom Kolektivnom ugovoru.
- (2) Strane koje su zaključile ovaj Ugovor moraju se brinuti za izvršenje i poštivanje odredbi ovog Kolektivnog ugovora.

Ravnopravnost spolova

Član 6.

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

Načela primjene Kolektivnog ugovora

Član 7.

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

Definicije pojmova korištenih u Kolektivnom ugovoru

Član 8.

Pojmovi korišteni u ovom Kolektivnom ugovoru imaju sljedeće značenje:

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

Član 9.

Općim aktima ustanove ne mogu se utvrditi manja prava radnika od prava koja su utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 10.

U svim pitanjima iz radnog odnosa koja nisu uređena Zakonom o radu Federacije Bosne i Hercegovine, Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju u Kantonu Sarajevo, Zakonom o osnovnom odgoju u Kantonu Sarajevo i obrazovanju i ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuje se Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine.

II - RADNI ODNOS

Zasnivanje radnog odnosa

Član 11.

- (1) U ustanovama radni odnos zasnivaju direktori, pomoćnici direktora, profesori-nastavnici, odgajatelji, stručni saradnici, saradnici i radnici za obavljanje drugih poslova osnovne djelatnosti ustanove, tehničkih i pomoćno-tehničkih poslova (u daljem tekstu: radnik), u skladu sa općim i posebnim uslovima.
- (2) Radnik iz stava (1) ovog člana ostvaruje prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima, ovim Kolektivnim ugovorom i općim aktima ustanove.
- (3) Kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa, pored uslova utvrđenih zakonom, ne mogu se utvrđivati godine života, izuzev donje granice propisane zakonom.

Član 12.

Rad radnika zasniva se na zakonu i podzakonskim aktima kojima se reguliše predškolski odgoj i obrazovanje, osnovni odgoj i obrazovanje, nastavnim planovima i programima, pedagoškim standardima i normativima koji se primjenjuju za rad ustanova i općim aktima ustanova, u čijem donošenju i utvrđivanju učestvuje Sindikat.

Član 13.

Poslodavac u smislu ovog Kolektivnog ugovora je Vlada i ustanova sa svojim osnivačem, kod koje je radnik u radnom odnosu i obavlja određene poslove i zadatke, i po tom osnovu poslodavac isplaćuje radniku plaću i izvršava druge obaveze iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i općim aktima ustanove.

Član 14.

- (1) Ugovor o radu u ustanovi može zaključiti lice koje ima opću zdravstvenu sposobnost utvrđenu od nadležne zdravstvene ustanove, u skladu sa odredbama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i Zakona o osnovnom odgoju i obrazovanju, koji regulišu ovu oblast.
- (2) Radnik koji u toku trajanja ugovora o radu 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 15.

- (1) Radnik zaključuje ugovor o radu na osnovu javnog konkursa, odnosno oglasa, koji se objavljuje u sredstvima javnog informisanja i na internet stranici Ministarstva za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Ministarstvo).
- (2) Za zaključenje ugovora o radu profesora-nastavnika, odgajatelja i stručnih saradnika i saradnika ustanova obavezno raspisuje konkurs, a za ostale radnike raspisuje se oglas.
- (3) Kandidatima koji su učestvovali u konkursnoj proceduri, odnosno javili se na oglas, dostavlja se pismena obavijest o rezultatima konkursa, odnosno oglasa sa poukom o pravnom lijeku.

- (4) Kandidat koji nije primljen u radni odnos ima pravo uvida u konkursni materijal i može podnijeti prigovor upravnom/školskom odboru ustanove u roku od sedam dana od dana prijema obavijesti.
- (5) Prigovor na obavijest iz stava (3) ovog člana zadržava izvršenje odluke o izboru kandidata.
- (6) Upravni/školski odbor ustanove dužan je o prigovoru iz prethodnog stava ovog člana odlučiti u roku od osam dana od dana podnošenja prigovora.
- (7) Odluka koja je donijeta po prigovoru je konačna.

Ugovor o radu

Član 16.

Radni odnos u ustanovi zasniva se zaključivanjem ugovora o radu između radnika i direktora sa danom otpočinjanja rada, odnosno stupanja na rad radnika, u skladu sa ugovorom o radu.

Član 17.

Ugovor o radu pored svih elemenata utvrđenih zakonom, podzakonskim aktima, ovim Kolektivnim ugovorom i općim 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 rada radnika i u skladu sa odgovarajućim pedagoškim standardima i normativima.

Probni rad

Član 18.

- (1) Poslodavac može ugovoriti probni rad u trajanju od šest mjeseci.
- (2) Za vrijeme trajanja probnog rada iz prethodnog stava ovog člana direktor, kao predstavnik poslodavca, odredit će stručnu tročlanu komisiju za ocjenu radnika u kojoj će obavezno biti uključen i predsjednik odgovarajućeg stručnog aktiva, a koja će vršiti provjeru radnih i stručnih sposobnosti radnika za izvršavanje poslova i zadataka na koje je raspoređen i o tome dostaviti ocjenu, odnosno mišljenje.

Član 19.

Ako direktor, kao predstavnik poslodavca, i nakon isteka trajanja probnog rada ne donese odluku o prestanku radnog odnosa, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, te radni odnos radnika traje u skladu sa zaključenim ugovorom.

Član 20.

Za radnika koji na probnom radu ne zadovolji, direktor, kao predstavnik poslodavca, donijet će odluku o prestanku ugovora o radu sa otkaznim rokom od najmanje sedam dana.

Član 21.

Radniku koji je za vrijeme trajanja probnog rada određeni vremenski period bio odsutan s rada iz opravdanih razloga utvrđenih zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom, probni rad se produžava za taj dio vremena.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Član 22.

Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme za obavljanje vanrednih ili redovnih poslova čiji se opseg privremeno povećao, a koji nisu trajnijeg karaktera, kao i radi zamjene na određeni period odsutnog radnika, dok traje potreba obavljanja tih poslova odnosno do povratka odsutnog radnika, a najduže tri godine.

Ugovor o privremenim i povremenim poslovima

Član 23.

- (1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uslovom da ovi poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od šezdeset dana u toku kalendarske godine.
- (2) Licu, koje obavlja privremene i povremene poslove, osigurava se odmor u toku rada pod istim uslovima kao i radnicima u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa zakonom.

Član 24.

Ugovor iz člana 23. ovog Kolektivnog ugovora zaključuje se u pisanoj formi i sadrži vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

Član 25.

Kao privremeni i povremeni poslovi smatraju se:

1. rad u ispitnim komisijama,
2. izrada rasporeda,
3. prevod strane stručne i druge literature,
4. usluge štampanja i umnožavanja školskog lista,
5. izrada i realizacija školskih projekata,
6. sređivanje arhive i dokumentacije,
7. izvođenje pripremne i instruktivne nastave,
8. izvođenje nastave na kursevima ili seminarima,
9. čišćenje snijega,
10. utovar i istovar materijala i opreme,
11. održavanje stručnih seminara i predavanja,
12. rad u komisijama koje imenuje upravni/školski odbor,
13. rad na otklanjanju i okončanju zastoja dijela procesa rada,
14. izrada stručnih elaborata,
15. realizacija programa mentora za osposobljavanje rada pripravnika,
16. plaćanje intelektualnih usluga i autorskih honorara,
17. planiranje i realizacija projekata koji su odobreni od drugih pravnih subjekata, donatora, ili su odobreni putem javnih poziva,
18. održavanje informatičke opreme (hardware i software),
19. realizacija projekata javne, kulturne i sportske djelatnosti i
20. drugi privremeni i povremeni poslovi predviđeni Pravilnikom o radu.

Pripravnici

Član 26.

Lice, koje prvi put zasniva radni odnos u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu, prima se u radni odnos u ustanovu u svojstvu radnika-pripravnika na određeno vrijeme, a najduže do isteka roka utvrđenog za polaganja pedagoško-psihološke grupe predmeta (ukoliko je obavezan da to položi), odnosno do kada je obavezan da položi stručni ispit, u skladu sa zakonom.

Pripravnički staž

Član 27.

Radni odnos sa radnikom-pripravnikom, koji nije u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu, zasniva se zaključivanjem ugovora o radu na određeno vrijeme, i to:

- a) na šest mjeseci za poslove za koje se traži srednja i viša stručna sprema i
- b) na period najmanje jedne godine za poslove visoke stručne spreme.

Plaće za pripravnike

Član 28.

- (1) Radniku-pripravniku za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripada osnovna plaća platnog razreda odgovarajućeg stepena za grupu poslova na koje je primljen u radni odnos na određeno vrijeme umanjena za 20%.
- (2) Početna osnovna plaća iz prethodnog stava ovog člana predstavlja samo iznos plaće bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Član 29.

- (1) Lice se nakon završenog školovanja može izuzetno primiti na stručno usavršavanje za samostalan rad bez zasnivanja radnog odnosa, a u skladu sa zakonom, uz prethodno odobrenje ministra za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Ministar).
- (2) Ugovor o stručnom osposobljavanju se zaključuje u pisanom obliku.
- (3) Stručno osposobljavanje može trajati najduže godinu dana, koliko i pripravnički staž, ako to zakonom nije drugačije regulisano.

Visina naknade za vrijeme stručnog osposobljavanja

Član 30.

- (1) Lica na stručnom osposobljavanju – volonteru u ustanovama za vrijeme trajanja stručnog osposobljavanja pripada naknada 35% osnovne plaća platnog razreda odgovarajućeg stepena za grupu poslova na koje je primljen za volontiranje na određeno vrijeme.
- (2) Početna osnovna plaća iz prethodnog stava ovog člana predstavlja samo iznos plaće bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža.
- (3) Za vrijeme obavljanja stručnog osposobljavanja, licu pripada pravo na ishranu u toku radnog vremena (topli obrok) i pravo na prijevoz na posao i sa posla, pod jednakim uslovima kao i ostalim radnicima.
- (4) Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a pravo po osnovu osiguranja za slučaj povrede

na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

- (5) Izuzetno, lice koje je na stručnom osposobljavanju, ukoliko to želi, može ustanovi podnijeti ovjerenu pisanu izjavu da se odriče prava na naknade utvrđene ovim članom.

III - ZAŠTITA NA RADU

Član 31.

Ustanova je dužna osigurati takve uslove 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 zaštiti na radu.

Sigurnost i zdravlje na radu

Član 32.

Prilikom stupanja radnika na rad direktor, kao predstavnik poslodavca, dužan je omogućiti radniku da se upozna sa propisima o: radnim odnosima, sigurnošću i zdravljem na radu i organizacijom rada.

Sistematski pregled

Član 33.

- (1) U skladu sa zakonom Ministarstvo je dužno donijeti propis koji reguliše sadržaj obaveznog sistematskog pregleda i koji mora da sadrži i sljedeće:
- a) za žene obavezan sistematski pregled podrazumijeva: ultrazvuk abdomena, ginekološki pregled, Papa test i pregled dojki i
 - b) za muškarce obavezan sistematski pregled podrazumijeva: ultrazvuk abdomena, pregled prostate, u skladu sa ljekarskim standardima, odnosno prema propisu nadležnih zdravstvenih organa.
- (2) Radnik ima pravo da odluči hoće li iskoristiti prava iz prethodnog stava ovog člana tačke a) i b).

Član 34.

Posebnim kategorijama radnika (angažiranim u hemijskom praktikumu, odnosno praktikumu za biologiju i fiziku, prostorima za sport i rad na otvorenom, radnici na praktičnoj nastavi, medicinske sestre, kuharice, radnici na održavanju higijene objekta i opreme, domari, portiri, noćni čuvari, kuriri, rukovaoci centralnog grijanja i sl.) poslodavac je dužan osigurati odgovarajuću opremu propisanu zakonom, podzakonskim aktima i pedagoškim standardima i normativima.

IV - ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Član 35.

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

neželjeno ponašanje i postupke kojima se takvi odnosi narušavaju, opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionisati.

Član 36.

- (1) Zabranjeno je uznemiravanje i polno uznemiravanje radnika.
- (2) Uznemiravanje je svako ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje radnika.
- (3) Uznemiravanjem iz stava (1) ovog člana smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik direktno ili indirektno stavlja u nepovoljniji položaj od drugog radnika na osnovu rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obaveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.
- (4) Polno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje polne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe radnika smatra se namjerno ili nehatno ponašanje koje uključuje ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, uvrede, prijetnje, psovke, omalovažavanje, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad i sl.
- (6) Nasilje na osnovu pola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti polova na radu ili u vezu sa radom.
- (7) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa.

Obaveze poslodavca u zaštiti dostojanstva radnika

Član 37.

- (1) Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz saglasnost sindikalnog povjerenika, imenovati osobu ovlaštenu od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (u daljem tekstu: ovlaštena osoba).
- (2) U svrhu stvaranja klime tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika, poslodavac će voditi posebnu brigu o informisanju radnika o zaštiti dostojanstva te o edukaciji ovlaštenih osoba.

Postupak zaštite dostojanstva

Član 38.

- (1) Postupak zaštite dostojanstva radnika pokreće se podnošenjem pisane pritužbe poslodavcu ili ovlaštenoj osobi u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju i mobing.
- (2) U slučaju neželjenog ponašanja iz člana 36. ovog Kolektivnog ugovora, radnik se može obratiti poslodavcu ili ovlaštenoj osobi.
- (3) Poslodavac je dužan o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti ovlaštenu osobu.

- (4) Ovlaštena osoba je dužna primati i rješavati pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika.
- (5) Izuzetno od stava (3) ovog člana, poslodavac će primati i rješavati pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstvom radnika ako:
 - a) je ovlaštena osoba odsutna,
 - b) se radi o pritužbi same ovlaštene osobe,
 - c) radnik određen za rješavanje pritužbi, pritužbu ne riješi u propisanom roku, ili ako to ovlaštena osoba izričito zatraži od poslodavca.
- (6) Ovlaštena osoba je dužna zavisno o prirodi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od 15 dana od dostave pritužbe istu ispitati, o čemu se sastavlja zapisnik kojeg potpisuju radnik i ovlaštena osoba. Ukoliko poslodavac ili ovlaštena osoba u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.
- (7) U provođenju postupka, ovlaštena osoba mora preduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju, radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Mjere u postupku zaštite dostojanstva

Član 39.

- (1) Ako ovlaštena osoba utvrdi da postoji neželjeno ponašanje iz člana 35. ovog Kolektivnog govora, poslodavcu, ovisno o svakom pojedinom slučaju, predlaže preduzimanje mjera kao što su:
 - a) usmeno upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
 - b) pisano upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
 - c) promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost radnika koji je uznemiravan i radnika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
 - d) mjere u skladu sa podzakonskim aktima i Pravilnikom o radu.
- (2) Ako poslodavac ne provede predložene mjere za sprečavanje uznemiravanja ili polnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je preduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uslovom da je u roku od 30 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Osiguranje od posljedica nesretnog slučaja ili smrti

Član 40.

- (1) Poslodavac je obavezan da sve radnike osigura kod osiguravajuće ustanove od posljedica povrede na radu, pri odlasku na posao i s posla, za slučaj smrti usljed nesreće na radu, invalidnosti, kao i uključenje rizika od prirodne smrti za vrijeme trajanja radnog odnosa, kao i u slobodnom vremenu tokom 24 sata i sl.
- (2) Visina osiguranja po ovoj osnovi određuje se prema polici osiguranja od posljedica nesretnog slučaja, odnosno polici osiguranja od prirodne smrti.
- (3) Ugovor o osiguranju sa odgovarajućom osiguravajućom kućom zaključuje Ministar na osnovu javnog poziva za sve radnike, u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom i važećim zakonskim propisima.
- (4) Ako Ministar ne zaključi ugovor o osiguranju, tu obavezu ima direktor ustanove.

V - RADNO VRIJEME

Član 41.

- (1) Puno radno vrijeme radnika traje 40 sati sedmično, u petodnevnoj radnoj sedmici, od ponedjeljka do petka.
- (2) Zbog posebnih uslova organizacije rada učeničkih domova, sedmično radno vrijeme može se rasporediti i na drugačiji način, obavezno uvažavajući odredbe o petodnevnoj radnoj sedmici i sedmičnom odmoru.

Član 42.

- (1) U okviru 40-satne radne sedmice raspored radnog vremena radnika i korištenje dnevnog i sedmičnog odmora, utvrđuje se općim aktima ustanove donesenim u skladu sa nastavnim planom i programom, pedagoškim standardima i normativima i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Ustanova je obavezna da opće akte ustanove koji regulišu ovo pitanje donese uz učešće, odnosno uz mišljenje predstavnika Sindikata.

Član 43.

- (1) U okviru 40-satne radne sedmice radnici koji učestvuju u neposrednom odgojno-obrazovnom radu, imaju propisanu normu časova sedmično, u skladu sa odgovarajućim 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, koji su u vezi sa odgojno-obrazovnim radom, utvrđene pedagoškim standardima i normativima i općim aktima ustanove.
- (2) Radnik koji učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom radu ustanove u toku radnog dana može imati, u pravilu, najviše šest časova nastave u kontinuitetu.
- (3) Časove koje nastavnik ima preko nastavne norme utvrđene pedagoškim standardima i normativima, ako su po nalogu direktora, smatraju se prekovremenim radom.
- (4) Pauza između časova u toku radnog vremena ne može biti više od jednog školskog časa, s tim da radnik rasporedom časova može najviše imati pauzu dva puta sedmično.

Član 44.

U skladu sa obavezama utvrđenim ugovorom o radu te Godišnjim programom rada ustanove i na osnovu pedagoških standarda i normativa, radniku se izdaje pojedinačni akt (rješenje o 40-satnom nedjeljnom zaduženju), najkasnije 15 dana po usvajanju Godišnjeg programa rada ustanove.

Prekovremeni rad

Član 45.

- (1) U slučaju iznenadnog povećanja obima poslova ili kada se do određenog roka moraju izvršiti neki poslovi, a koje nije moguće izvršiti u redovnom radnom vremenu, radnik je obavezan na zahtjev direktora raditi duže od punog radnog vremena, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Prekovremeni rad radnika u neposrednom odgojno-obrazovnom radu ne može trajati duže od 8 časova nastave sedmično iznad propisane nastavne norme radnika.
- (3) Prekovremeni rad u neposrednom odgojno-obrazovnom radu uvodi se u sljedećim slučajevima:

- a) povećanje fonda nastavnih sati, koji je nastao promjenom plana upisa ili povećanja sati, koji je uslovljen promjenom nastavnog plana,
 - b) zamjena iznenadno odsutnog nastavnika,
 - c) zamjena nastavnika, koji se nalazi na službenom putu,
 - d) nadoknada nastavnih sati za nastavnike, koji koriste plaćeno odsustvo,
 - e) nedostatak nastavnika određenog profila do, u toku i nakon provođenja konkursne procedure i
 - f) u slučaju više sile (požar, potres, poplava).
- (4) Direktor je obavezan da, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti Ministra, radniku koji realizuje prekovremeni rad izda rješenje kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada, te način isplate uvećanja plaće za prekovremeni rad.
- (5) U prekovremeni rad održanog nastavnog sata, u skladu sa nedjeljnim zaduženjem, obračunava se i pripadajuća količina vremena stručno-metodičke pripreme.
- (6) Prekovremeni rad za ostale radnike rješava se u skladu sa zakonom, općim aktima ustanove i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (7) Osnov za izračunavanje sata prekovremenog rada predstavlja proizvod koeficijenta platnog razreda radnika i osnovice za obračun plaće podijeljen sa prosječnim brojem sati mjesečno. Dobijena vrijednost prekovremenog sata uvećava se prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora.
- (8) Uvećanje plaće za prekovremeni rad isplaćuje se mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec.
- (9) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada.

VI - PLAĆE I NAKNADE RADNIKA

Načela za utvrđivanje visine plaće

Član 46.

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

Budžetsko osiguranje sredstava za plaće i naknade

Član 47.

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

Određivanje plaće prema radnom mjestu

Član 48.

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

Elementi za utvrđivanje osnovne plaće

Član 49.

- (1) Osnovna plaća je najniži iznos koji se radniku mora isplatiti za rad na poslovima pripadajućeg platnog razreda za puno radno vrijeme i normalne uslove i rezultate rada.
- (2) Osnovna plaća za puno radno vrijeme, normalne uslove rada i rezultate rada radnika čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda u koji je postavljen radnik, umnožen sa utvrđenom osnovicom za plaću.
- (3) Pored osnovne plaće, radnicima pripadaju i dodaci na plaću (naknade i druga primanja), u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (4) Ukoliko radnik radi sa nepunim radnim vremenom, u skladu sa posebnim zakonom ili drugim propisima, osnovna plaća odredit će se srazmjerno vremenu provedenom na radu.
- (5) Koeficijenti složenosti poslova radnika utvrđuju se ovim Kolektivnim ugovorom.
- (6) Koeficijenti odgovarajućeg platnog razreda su sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora, i ne mogu biti manji u odnosu na radnike u državnoj upravi iste stručne spreme i složenosti poslova.
- (7) Koeficijente, kao polazni osnov za obračun plaće, dogovaraju Sindikat i Vlada.
- (8) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se sporazumno između Sindikata i Vlade.
- (9) Dogovorena osnovica za obračun plaća ne može biti manja u odnosu na druge budžetske korisnike.
- (10) Osnovica za obračun plaće dogovara se prije usvajanje nacrtu budžeta na Vladi.
- (11) Ukoliko se ne postigne dogovor oko utvrđivanja osnovice za obračun plaće za naredni period, na snazi ostaje dogovorena utvrđena osnovica iz prethodnog perioda. Ovako utvrđena osnovica primjenjuje se za naredni period ili do postizanja novog sporazuma.
- (12) Plaće radnicima, utvrđene na način iz st. (2), (5) i (8) ovog člana, ne mogu biti manje od plaća radnika u državnoj upravi (organima uprave) iste stručne spreme i složenosti poslova.

Najniža plaća

Član 50.

- (1) Najniža plaća radnika za najmanju složenost poslova ne može biti manja od 70% prosječne neto plaće isplaćene po radniku u Federaciji Bosne i Hercegovine u protekla tri mjeseca prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) U slučaju da množenjem utvrđene osnovice i pripadajućeg koeficijenta najniža plaća iznosi manje od 70% prosječne plaće, radniku će se isplatiti plaća u navedenom postotku.
- (3) Naknade plaća i naknade koje nemaju karakter ličnih primanja utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom ne mogu biti manje od utvrđenih za radnike u državnoj upravi (organima uprave).
- (4) Naknade iz stava (3) ovog člana utvrđuju ovim Kolektivnim ugovorom predstavnici Sindikata i Vlade.

Član 51.

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

Član 52.

- (1) Složenost poslova i učinak na određenom radnom mjestu utvrđuje se platnim razredom za koji se u skladu sa čl. 48., 49. i 50. ovog Kolektivnog ugovora, posebno utvrđuje koeficijent složenosti.
- (2) Vrijednost koeficijenta složenosti posla platnog razreda (u daljem tekstu: koeficijent) određuje se na osnovu stručne spreme, radne sposobnosti, vještina, uslova rada i rezultata rada izraženih kroz radni učinak.

R/b	Platni razred	Poslovi-zvanja	Stepen stručne spreme	Koeficijent
1.	I	Direktor ustanove predškolskog odgoja	VII	5,00
2.	II	Direktor ustanove osnovnog odgoja i obrazovanja, direktor ustanove za odgoj i obrazovanje učenika sa teškoćama, direktor doma učenika	VII	4,80
3.	III	Pomoćnik direktora (rukovodilac dijela nastavnog procesa), rukovodilac Službe za odgojno-obrazovni rad, rukovodilac Službe pravnih i općih poslova, rukovodilac Službe računovodstva, rukovodilac Službe nabavki, distribucije i održavanja	VII	4,40
4.	IV	Nastavnik viši savjetnik, odgajatelj viši savjetnik, odgovorni odgajatelj sa zvanjem odgajatelj savjetnik, stručni saradnik savjetnik (pedagog, psiholog, bibliotekar, socijalni radnik, samostalni referent za plan i analizu, sekretar, rukovalac nastavnom tehnikom – programer, koordinator za obavezni program, saradnik za specijalizirane programe, vjeroučitelj, saradnik za protivpožarnu zaštitu)	VII	4,10
5.	V	Nastavnik savjetnik, odgajatelj savjetnik, odgovorni odgajatelj sa zvanjem odgajatelj mentor, viši stručni saradnik (pedagog, psiholog, bibliotekar, socijalni radnik, samostalni referent za plan i analizu, sekretar, rukovalac nastavnom tehnikom – programer, koordinator za obavezni program, saradnik za specijalizirane programe, vjeroučitelj, saradnik za protivpožarnu zaštitu)	VII	3,90
6.	VI	Nastavnik mentor, odgajatelj mentor, samostalni stručni saradnik (pedagog, psiholog, bibliotekar, socijalni radnik, samostalni referent za plan i analizu, sekretar, rukovalac nastavnom tehnikom – programer, koordinator za obavezni program, saradnik za specijalizirane programe, vjeroučitelj, saradnik za protivpožarnu zaštitu)	VII	3,80
7.	VII	Nastavnik, odgajatelj, pedagog, psiholog, bibliotekar, socijalni radnik, samostalni referent za plan i analizu, sekretar, rukovalac nastavnom tehnikom – programer, koordinator za obavezni program, saradnik za specijalizirane programe, vjeroučitelj, saradnik za protivpožarnu zaštitu, odgajatelj IPK (administrativni radnik)	VII	3,70
8.	VIII	Nastavnik viši savjetnik, odgajatelj viši savjetnik, odgovorni odgajatelj sa zvanjem odgajatelj savjetnik, stručni saradnik savjetnik (zatečen na poslovima pedagoga, psihologa, bibliotekara, socijalnog radnika, samostalnog referenta za plan i analizu, sekretara, rukovalac nastavnom tehnikom - programer), stručni saradnik savjetnik za personalne i administrativne poslove, stručni saradnik-asistent savjetnik	VI	3,45
9.	IX	Nastavnik savjetnik, odgajatelj savjetnik, odgovorni odgajatelj sa zvanjem odgajatelj mentor, viši stručni saradnik (zatečen na poslovima pedagoga, psihologa, bibliotekara, socijalnog radnika, samostalnog referenta za plan i analizu, sekretara, rukovalac nastavnom tehnikom - programer), viši stručni saradnik za personalne i administrativne poslove, viši stručni saradnik-asistent	VI	3,35
10.	X	Nastavnik mentor, odgajatelj mentor, samostalni stručni saradnik (zatečen na poslovima pedagoga, psihologa, bibliotekara, socijalnog radnika, samostalnog referenta za plan i analizu, sekretara, rukovalac nastavnom tehnikom - programer), samostalni stručni saradnik za personalne i administrativne poslove, samostalni stručni saradnik-asistent	VI	3,15
11.	XI	Nastavnik, odgajatelj, stručni saradnik (zatečen na poslovima pedagoga, psihologa, bibliotekara, socijalnog radnika, samostalnog referenta za plan i analizu, sekretara, rukovalac nastavnom tehnikom - programer), stručni saradnik za personalne i administrativne poslove, stručni saradnik-asistent, odgajatelj IPK (administrativni radnik)	VI	3,05

12.	XII	Nastavnik viši konsultant, odgajatelj viši konsultant, medicinska sestra viši konsultant, knjigovođa kupaca viši konsultant, materijalni knjigovođa viši konsultant, knjigovođa stalnih sredstava viši konsultant, saradnik-asistent viši konsultant, glavni kuhar kao i saradnici zatečeni na poslovima sekretara, samostalnog referenta za plan i analizu, bibliotekara i operatora u trezorskoj jedinici – viši konsultant	IV	3,00
13.	XIII	Nastavnik konsultant, odgajatelj konsultant, medicinska sestra konsultant, knjigovođa kupaca konsultant, materijalni knjigovođa konsultant, knjigovođa stalnih sredstava konsultant, saradnik-asistent konsultant kao i saradnici zatečeni na poslovima sekretara, samostalnog referenta za plan i analizu, bibliotekara i operatora u trezorskoj jedinici – konsultant	IV	2,90
14.	XIV	Nastavnik mentor, odgajatelj mentor, odgovorni odgajatelj, medicinska sestra mentor, knjigovođa kupaca mentor, materijalni knjigovođa mentor, knjigovođa stalnih sredstava mentor, saradnik-asistent mentor kao i saradnici zatečeni na poslovima sekretara, samostalnog referenta za plan i analizu, bibliotekara i operatora u trezorskoj jedinici – mentor	IV	2,80
15.	XV	Nastavnik, odgajatelj, medicinska sestra, knjigovođa kupaca, materijalni knjigovođa, knjigovođa stalnih sredstava, saradnik-asistent, odgajatelj IPK i medicinska sestra IPK (administrativni radnik) kao i saradnici zatečeni na poslovima sekretara, samostalnog referenta za plan i analizu, bibliotekara i operatora u trezorskoj jedinici	IV	2,70
16.	XVI	Administrativno-računovodstveni poslovi – viši referent, asistent direktora viši referent, ekonom viši referent, blagajnik viši referent, skladištar viši referent, kurir viši referent	IV	2,60
17.	XVII	Administrativno-računovodstveni poslovi – referent, asistent direktora referent, ekonom referent, blagajnik referent, skladištar referent, kurir referent	IV	2,50
18.	XVIII	Administrativno-računovodstveni poslovi – mlađi referent, asistent direktora mlađi referent, ekonom mlađi referent, blagajnik mlađi referent, skladištar mlađi referent, kurir mlađi referent	IV	2,40
19.	XIX	Poslovi kućnog majstora – domar, ložač, kuhar, vozač, električar, vodoinstalater i sl.	III	2,40
20.	XX	Poslovi portira – noćnih čuvara, čuvara	PK, II	2,20
21.	XXI	Poslovi čišćenja i posluživanja, pomoćni radnik u kuhinji	NK,NSS	1,85

- (3) Radnici koji rade sa višom spremom na mjestu sekretara ustanove ili samostalnog referenta za plan i analizu, a za ta radna mjesta je pedagoškim standardima i normativima i Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta predviđen VII stepen, a imaju sa 31.12.2016. godine više od 20 godina radnog staža, ostaju na svojim poslovima i radnim zadacima i nisu dužni sticati viši stepen stručne spreme od one koju posjeduju.

Obračun i isplata plaće

Član 53.

- (1) Plaća se obračunava za jedan mjesec unatrag, a isplaćuje za prethodni mjesec, s tim da razmak između dviju isplata ne smije biti duži od 30 dana, u skladu sa Zakonom o radu.
- (2) Plaća iz stava (1) ovog člana utvrđuje se ovim Kolektivnim ugovorom za koju direktor donosi rješenje, a koje obavezno sadrži: lične podatke radnika, radno mjesto na koje je izabran, platni razred i sve elemente koji su uzeti u obzir za utvrđivanje visine plaće.
- (3) Podaci o plaćama radnika nisu javni. Sve izmjene u visini plaće vrše se rješenjem koje donosi direktor.
- (4) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredit, održavanje, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).
- (5) Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će se isplaćivati plaća i naknade plaće radnika.
- (6) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost u radu, dodaci za otežane uslove rada, drugi dodaci i uvećanja plaće.

Napredovanje radnika

Član 54.

- (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 stepena školske spreme.
- (4) Bliže odredbe o napredovanju utvrđuju se Pravilnikom o ocjenjivanju, napredovanju i sticanju stručnih zvanja radnika koje donosi ministar, uz obavezno učešće i konsultacije sa predstavnicima Sindikata.

Član 55.

- (1) Direktor, kao predstavnik poslodavca, 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.
- (2) Radnici koji su u toku nastavne godine radili manje od šest mjeseci ne ocjenjuju se za tu godinu, bez obzira na razloge.

Član 56.

- (1) U slučajevima kada je protiv radnika pokrenut postupak za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede dužnosti ili je radnik udaljen sa dužnosti, zaustavlja se računanje vremena za unapređivanje radnika, dok traje postupak za utvrđivanje odgovornosti.
- (2) Ukoliko nakon provedenog postupka za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede dužnosti radnik bude oslobođen od odgovornosti ili teška povreda dužnosti bude prekvalifikovana u lahku povredu dužnosti, prethodno zaustavljeno vrijeme za napredovanje radnika uračunava se u vrijeme za unapređivanje radnika u viši platni razred.

Povećanje troškova života ili inflacije

Član 57.

U slučaju povećanja indeksa potrošačkih cijena mjerenih od strane Federalnog zavoda za statistiku, većih od 5% osnovica za utvrđivanje plaća može se utvrđivati i mjesečno.

Naknada plaće za vrijeme prekida rada

Član 58.

Radnik 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 uticale na prekid odgojno-obrazovnog rada, odnosno nastave, po odluci Vlade, Ministra ili drugih nadležnih organa.

Naknade

Član 59.

- (1) Radniku, pored slučajeva propisanih Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom, pripada naknada njegove plaće i u slučajevima aktivnosti definisanih Godišnjim programom rada ustanove za vrijeme:
 - a) obrazovanja i stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili prekvalifikacije, u skladu sa potrebama ustanove i rada ustanove,
 - b) stručnih izleta i ekskurzija,
 - c) istraživačkih radova i naučnih savjetovanja,

- d) prisustvovanja seminarima i skupovima Sindikata,
 - e) privremene nesposobnosti za rad, odnosno profesionalnog oboljenja,
 - f) godišnjeg odmora,
 - g) praznika koji po zakonu nisu radni,
 - h) porodiljskog odsustva,
 - i) učestvovanja na kulturnim, vjerskim, sindikalnim i sportskim manifestacijama od kantonalnog i šireg značaja, uz prethodnu saglasnost direktora.
- (2) Prethodnu saglasnost radniku za aktivnosti iz alineja ovog člana, koje eventualno nisu definisane drugim zakonskim propisima, daje direktor.

Plaćeni dopust

Član 60.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u dužini do 30 dana u visini svoje neto plaće iz prethodnog mjeseca, u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.

Naknada za porodiljsko odsustvo

Član 61.

- (1) Radnik za vrijeme porodiljskog odsustva, ima pravo na naknadu plaće prema propisima Kantona kojim se uređuje ova oblast, prema mjestu uplate doprinosa, s tim da razliku do visine pune plaće uplaćuje ustanova u kojoj se taj radnik nalazi u radnom odnosu.
- (2) Radnik nakon isteka porođajnog odsustva, za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene druge godine života djeteta, ako propisom Kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.
- (3) Ukoliko je radnik roditelj djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta, odnosno djeteta sa teškoćama), ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno – zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.
- (4) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena, radniku iz st. (2) i (3) ovog člana isplaćuju se plaća i naknade plaće u punom iznosu, kao da radi puno radno vrijeme.

Dodaci na plaću

Član 62.

Ustanova će na osnovu zakona, podzakonskih akata i ovog Kolektivnog ugovora, općim aktom utvrditi kriterije i postupak za ocjenjivanje kvaliteta rada radnika (uvođenja novih priznatih metoda rada i inovacija, rezultata sa takmičenja, smotri, izložbi, revija i sl.) radi isplate nagrade ili stimulativnog dijela plaće radnika.

Član 63.

- (1) Zavisno od rezultata rada i raspoloživih finansijskih sredstava direktor radniku može uvećati plaću do 20% za mjesec na koji se ti rezultati odnose, a najviše dva puta godišnje.
- (2) Zavisno od rezultata rada i raspoloživih finansijskih sredstava školski odbor direktoru može uvećati plaću do 20%, i to najviše dva puta u toku godine.
- (3) Uvećanje plaće iz st. (1) i (2) ovog člana uz adekvatno pisano obrazloženje obavezno se, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti Ministra, utvrđuje rješenjem sa odgovarajućim obrazloženjem.

Naknada za izum i tehničko unapređenje

Član 64.

- (1) Radniku može pripasti naknada za patentirane izume, inovacije, tehnička unapređenja i druga kreativna rješenja koja unapređuju rad u ustanovama, ostvarena na radu ili u vezi sa radom.
- (2) Visina naknade za navedene izume i ostala kreativna rješenja iz stava (1) ovog člana utvrđuje se, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti Ministra, posebnim ugovorom koji se zaključuje između radnika i direktora, u granicama raspoloživih sredstava.

Periodične povišice

Član 65.

- (1) Radnik koji je postigao najviši stepen službenog zvanja, ima pravo na uvećanje njegove osnovne plaće za 5% nakon četiri godine provedene u najvišem službenom zvanju, pod uslovom da je u tom periodu bio uvijek ocjenjivan ocjenom "naročito se ističe", uz ograničenje da ne može preći u naredni platni razred.
- (2) Pravo iz stava (1) ovog člana preispituje se svake četiri godine.

Dodaci na plaću za otežane uslove rada

Član 66.

- (1) Radniku pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u visini do 20% osnovne plaće po osnovu otežanih uslova rada utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom i koji su regulisani općim aktom ustanove, a u opravdanim slučajevima, i to:
 - a) rad u dvije smjene u istom danu, po nalogu direktora, za svaki dan rada, ukoliko je pauza između smjena u trajanju četiri i više časova, radniku pripada najmanje: 1%, rad u dvije smjene ne smatraju se: nastavnička i razredna vijeća, sjednice stručnih aktiva, roditeljski sastanci, informacije, pripreme učenika za takmičenja;
 - b) rad sa više od četiri nastavna programa, po svakom narednom programu 0,5%, a najviše do 2% od plaće u toku mjeseca,
 - c) rad u toku čitave školske godine samo u popodnevnoj smjeni po nalogu direktora: 1%,
 - d) rad na poslovima u nastavi za koje je potrebno osigurati stalnu primjenu sredstava zaštite na radu u laboratorijama, kabinetima i radioničkom prostoru, u skladu sa Pravilnikom o zaštiti na radu, za svaki sat takvog rada: 0,5%, a najviše 5% na plaću u toku mjeseca,
 - e) rad radnika u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu u ustanovama koje obrazuju učenike sa teškoćama pripada dodatak na plaću u visini od 5% od njegove plaće,
 - f) nastavnicima praktične nastave V i VI stepen pripada dodatak na plaću u visini od 5% od njegove plaće,
 - g) rad nastavnika koji rade sa učenicima sa teškoćama, odnosno koji rade po posebnom ili prilagođenom planu i programu integrisanim u razredna odjeljenja redovne nastave po času 0,5%, a najviše 5% na plaću,
 - h) rad odgajatelja koji rade sa učenicima sa teškoćama integrisanim u odgojnu skupinu, a najviše 5% na plaću,
 - i) rad u kombinovanim odjeljenjima sa dva razreda: 10%,
 - j) rad u kombinovanim odjeljenjima sa tri i više razreda: 20%,
 - k) rad u školama udaljenim 10-20 km od urbanog centra: 10% i
 - l) rad u školama udaljenim preko 20 km od urbanog centra: 20%.

- (3) Dodaci iz prethodnog stava ovog člana međusobno se ne isključuju, ali ne mogu preći 20%.

Član 67.

Osnovna plaća radnika uvećava se za:

- a) rad noću – 35%,
- b) rad u dane državnih praznika – 50%,
- c) prekovremeni rad, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti Ministra – 50%,
- d) rad u dane svog vjerskog praznika, koje bi koristio kao plaćeno odsustvo – 50%,
- e) rad subotom i nedjeljom, ako su po ugovoru o radu neradni dani za radnika – 30%.

Naknada za prekovremeni rad, rad u neradne dane, noćni rad i rad u dane državnih praznika

Član 68.

- (1) U slučaju prekovremenog rada, rada u neradne dane, noćnog rada ili rada u dane državnih praznika, radnik ima pravo na naknadu osnovne plaće, srazmjerno vremenu trajanja tog rada, uvećanim za postotak utvrđen ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Obračun naknade iz stava (1) ovog člana vrši se od osnovne plaće bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža, a naknada iz ovog člana čini sastavni dio plaće.
- (3) Radniku koji sa učenicima učestvuje na javnim, kulturnim i sportskim manifestacijama koje se održavaju u organizaciji Ministarstva, po odluci Ministra ili direktora, a koje su predviđene Godišnjim programom i planom rada, odnosno Razvojnim planom i programom ustanove pripada naknada u vidu prekovremenog rada, ako se održavaju nakon isteka radnog vremena radnika i to za dane održavanja manifestacija.

Nagrade

Nagrada za rezultate rada

Član 69.

- (1) Radniku koji u toku školske godine, u periodu od najmanje šest mjeseci neprekidno, po obimu i kvalitetu postiže natprosječne rezultate u svom radu, može se dodijeliti nagrada za te rezultate rada.
- (2) Nagrada se utvrđuje do visine prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za posljednja tri mjeseca prije dodjele nagrade prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.
- (3) Odluku o dodjeli nagrade iz stava (1) ovog člana, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti Ministra, za radnike donosi direktor, a za direktora upravni/školski odbor, u skladu sa finansijskim mogućnostima i značajem tih rezultata.

Član 70.

- (1) Nastavnicima – voditeljima sekcija-ekipa i drugih oblika vannastavne djelatnosti čiji učenici postignu zapažene rezultate kroz učešće na takmičenjima, smotrama, javnim nastupima i konkursima u pojedinačnoj i ekipnoj konkurenciji, a koja se održavaju u organizaciji Ministarstva, stručnih asocijacija i međunarodnih organizacija, a koje su planirane Godišnjim programom rada ustanove i koje odobri Ministar, pripada 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 budžetu Kantona, a isplaćuje ih Ministarstvo.
- (3) Radnici iz stava (1) ovog člana imaju pravo na nagradu za pojedinačno ili ekipno osvojeno mjesto, odnosno jedna drugu isključuju, te se opredjeljuju za vrstu nagrade (kolektivno ili pojedinačno).

KANTONALNI NIVO

R/b.	OSVOJENO MJESTO	POJEDINAČNO	EKIPNO
1.	I mjesto	25 % plaće radnika	30 % plaće radnika
2.	II mjesto	15 % plaće radnika	20 % plaće radnika
3.	III mjesto	10 % plaće radnika	10 % plaće radnika

FEDERALNI NIVO

R/b.	OSVOJENO MJESTO	POJEDINAČNO	EKIPNO
1.	I mjesto	50 % plaće radnika	60 % plaće radnika
2.	II mjesto	30 % plaće radnika	40 % plaće radnika
3.	III mjesto	20 % plaće radnika	30 % plaće radnika

DRŽAVNI NIVO

R/b.	OSVOJENO MJESTO	POJEDINAČNO	EKIPNO
1.	I mjesto	80 % plaće radnika	100 % plaće radnika
2.	II mjesto	50 % plaće radnika	70 % plaće radnika
3.	III mjesto	40 % plaće radnika	60 % plaće radnika

MEĐUNARODNI NIVO

R/b.	OSVOJENO MJESTO	POJEDINAČNO	EKIPNO
1.	I mjesto	2 plaće radnika	3 plaće radnika
2.	II mjesto	1,5 plaća radnika	2 plaće radnika
3.	III mjesto	1 plaća radnika	1 plaće radnika

Naknada za regres za godišnji odmor

Član 71.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu na ime regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 50% prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca, prije donošenja odluke i rješenja o regresu.
- (2) Pravo na regres iz stava (1) ovog člana ima svaki radnik koji u toku tekuće kalendarske godine ima pravo na godišnji odmor.

Naknada za prijevoz na posao i sa posla

Član 72.

- (1) Radniku kome nije organizovan prevoz na posao i sa posla, a čije je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno najmanje dva kilometra, pripada pravo na naknadu za troškove prevoza u visini mjesečne karte gradskog, prigradskog i međugradskog saobraćaja.
- (2) U međugradski saobraćaj spadaju mjesta koja su udaljena od mjesta rada do 70 km.

- (3) Ukoliko adresa stanovanja radnika nije pokrivena mrežom javnog gradskog, prigradskog, odnosno međugradskog prevoza ili kada vrijeme obavljanja rada zahtijeva drugačiji način prevoza radniku pripada pravo na novčanu naknadu troškova prevoza u visini karte za gradski, prigradski, odnosno međugradski saobraćaj.
- (4) Radniku sa nepunim radnim vremenom pripada naknada troškova prevoza u jednakom iznosu kao da radi puno radno vrijeme.
- (5) Radnik koji radi u više ustanova pravo na mjesečnu kartu, odnosno novčanu naknadu ostvaruje u onoj ustanovi u kojoj je procentualno više angažovan.
- (6) Ukoliko je radnik iz stava (5) ovog člana angažovan podjednako u više ustanova, pravo na mjesečnu kartu, odnosno novčanu naknadu ostvaruje u onoj ustanovi sa kojom je prije sklopio ugovor o radu.

Naknada za ishranu za vrijeme rada (topli obrok)

Član 73.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu za ishranu (topli obrok) za vrijeme rada, samo za dane prisustva na poslu, u iznosu od najmanje 1% neto prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim statističkim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) Pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana, ne ostvaruje se u slučaju odsustvovanja sa posla po bilo kom opravdanom, ili neopravdanom osnovu (službeni put, plaćeno odsustvo, rad na terenu, odsustvo zbog bolesti, godišnji odmor i sl.).
- (3) Radnik koji radi u više ustanova ima pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana u ustanovi u kojoj radi najmanje 4 sata dnevno, u skladu sa ostvarenim efektivnim satima rada u toj ustanovi, odnosno kako je ugovorom o radu definisano.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Član 74.

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji ili inostranstvu, pripada mu putna naknada prevoznih troškova, naknada za ishranu – dnevnicu, naknada hotelskog računa za spavanje, osim za „de luxe“ kategoriju i drugi troškovi.
- (2) Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju od osam do 12 sati, dnevnicu se isplaćuju u visini od 50% iznosa pune dnevnicu, a za duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicu.
- (3) Radniku koji je upućen sa učenicima na službeno putovanje u trajanju od najmanje osam sati, isplaćuje se iznos pune dnevnicu nezavisno o osiguranoj prehrani i smještaju.
- (4) Ako je radniku na službenom putu osigurana besplatna ishrana, dnevnicu za službeni put umanjuje se najviše za 30%.
- (5) Ako u mjestu službenog putovanja nema hotelskog smještaja ili ako se iz opravdanih razloga ne može koristiti, pripadajuća dnevnicu se uvećava za 70% iz stava (4) ovog člana.
- (6) Pravo na naknade ostalih troškova (korištenje poštanskih usluga, telefona, telefax-a ili interneta, taxi i sl.) imaju radnici koji su na službenom putovanju u zemlji ili inostranstvu morali koristiti ta sredstva u službene svrhe i koji su u vezi s obavljanjem poslova u realizaciji putovanja.
- (7) Radniku koji je upućen na službeni put u zemlji ili inostranstvu, dnevnicu se utvrđuje na osnovu trenutno važećeg rješenja, uredbe, odluke ili drugog pravnog akta Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.
- (8) Ukoliko to radnik zatraži, ustanova je radniku dužna isplatiti akontaciju prije polaska na službeno putovanje.

Član 75.

- (1) Ako je radniku odobreno korištenje vlastitog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini od 15% cijene litra benzina super po pređenom kilometru kao i troškovi putarina, parkirališta i sl.
- (2) Odredba o naknadi za upotrebu vlastitog automobila u službene svrhe automatski se usaglašava sa uredbom Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.

Naknada za slučaj smrti

Član 76.

- (1) U slučaju smrti radnika ili člana njegove uže porodice iz člana 78. ovog Kolektivnog ugovora, isplaćuju se troškovi sahrane u visini stvarnih troškova, a najviše četiri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca prije donošenja rješenja o isplati te naknade.
- (2) Ukoliko u istoj ustanovi rade dva ili više članova porodice iz člana 78. ovog Kolektivnog ugovora, pravo na troškove iz stava (1) ovog člana ostvaruje jedan član porodice.

Naknada za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti

Član 77.

- (1) U slučaju nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti radnika, odnosno teške invalidnosti ili teške bolesti člana njegove uže porodice iz člana 78. ovog Kolektivnog ugovora, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini njegove tri plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, ako je to za njega povoljnije.
- (2) Radniku će se isplatiti naknada u visini do tri njegove neto plaće isplaćene u predhodna tri mjeseca ili tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, za liječenje teške invalidnosti ili teške bolesti u zdravstvenoj ustanovi u kojoj je on platio troškove tog liječenja. Troškovi liječenja isplaćuju se na osnovu fakture ili fiskalnog računa zdravstvenih ustanova u kojima je liječenje obavljeno.
- (3) Pod teškom bolešću iz st. (1) i (2) ovog člana, podrazumijevaju se bolesti navedene u Uredbi o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaća kao i Uredbi o listi teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda na osnovu kojih se ostvaruju naknade za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti. Pravo na jednokratnu novčanu pomoć iz stava (1) ovog člana, po osnovu teške invalidnosti ostvaruje se za utvrđen stepen invalidnosti od najmanje 60%.
- (4) Jednokratna novčana pomoć iz st. (1) i (2) ovog člana, može se dodijeliti radniku, koji je operisan od bolesti koje nisu obuhvaćene odredbom stava (3) ovog člana, ukoliko je takva operacija izvršena iz zdravstvenih razloga i po preporuci ljekara neophodna radi sprečavanja teške invalidnosti ili teške bolesti.
- (5) Prioritet u odobravanju novčane pomoći iz stava (1) ovog člana, imaju radnici u odnosu na članove uže porodice. Kriteriji za dodjelu novčane pomoći iz stava (1) ovog člana koje utvrde federalni, odnosno kantonalni organi pojedinačno po vrsti i težini bolesti sastavni dio su ovog Kolektivnog ugovora.

Član 78.

Pod članom uže porodice iz čl. 76. i 77. ovog Kolektivnog ugovora, podrazumijevaju se sljedeći članovi porodice radnika:

1. suprug (a) u braku ili van braka, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
2. djeca rođena u braku, van braka, zakonito usvojena ili pastorčad do 18, odnosno do 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nisu u radnom odnosu, a

- djeca nesposobna za rad, bez obzira na starosnu dob, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
3. roditelji (otac, majka, oćuh, maćeha i posvojitelj), bez obzira da li žive u zajedničkom domaćinstvu sa radnikom;
 4. braća i sestre bez roditelja do 18, odnosno 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih prihoda već ih korisnik naknade stvarno izdržava ili je obaveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob pod uslovom da sa njima živi u zajedničkom domaćinstvu;
 5. unučad pod uslovom iz stava (1) taćka 2. ovog ćlana, ako nemaju roditelje i žive u zajedničkom domaćinstvu sa korisnikom naknade.

Naknada plaće zbog bolesti ili povrede

Ćlan 79.

- (1) Za prvih 42 dana odsutnosti s posla zbog bolesti ili povrede, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju je ostvario za prethodni mjesec.
- (2) Naknada plaće za bolovanje preko 42 dana iz stava (1) ovog ćlana ostvaruje se po propisu Kantona, kojim se uređuje naknada za ovo bolovanje, s tim da razliku do pune plaće isplaćuje ustanova u kojem se radnik nalazi u radnom odnosu.
- (3) Radnik iz stava (1) ovog ćlana ima pravo na naknadu plaće u punom iznosu koju je ostvario za prethodni mjesec, ako je do odsutnosti s posla došlo iz razloga povrede na radu.

Ostali vidovi naknada

Ćlan 80.

- (1) Vlada, kao poslodavac, u skladu sa finansijskim mogućnostima može odobriti isplatu naknade:
 - a) za državne i vjerske praznike, po odluci poslodavca,
 - b) za zimnicu i za druge slućajeve.
- (2) Ustanova može, na prijedlog Ministarstva, isplatiti naknade i u drugim slućajevima koji su predviđene općim aktima ustanova, uz prethodnu saglasnost Ministarstva finansija.

Otpremnine

Otpremnina za odlazak u penziju

Ćlan 81.

- (1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od pet njegovih plaća isplaćenih u prethodnih šest mjeseci ili pet prosjećnih mjesećnih plaća isplaćenih u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.
- (2) Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg dana rada radnika u ustanovi.

Otpremnina za tehnološki višak

Ćlan 82.

- (1) Radnik kojem je, u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i bez njegove krivice prestao radni odnos, odnosno otkazan ugovor o radu koji je zakljućen na neodređeno vrijeme, ima pravo na otpremninu, i to:

- a) do tri godine neprekidnog rada, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri mjesečne neto plaće radnika,
 - b) radnik sa radnim stažom od tri do 20 godina ima pravo na otpremninu u visini šest mjesečnih neto plaća radnika i
 - c) radnik sa radnim stažom više od 20 godina ima pravo na otpremninu u visini deset mjesečnih neto plaća.
- (2) U obračun za utvrđivanje visine otpremnine u obzir se uzima plaća radnika koju je imao u posljednja tri mjeseca prije donošenja konačnog rješenja o prestanku radnog odnosa zbog tehnološkog viška.
- (3) Otpremnina iz stava (1) ovog člana ne odnosi se na radnike kojim je prestao radni odnos zaključen na neodređeno vrijeme zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.
- (4) Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg dana rada radnika u ustanovi.

Suspenzija

Član 83.

- (1) Radnik protiv kojeg je pokrenut krivični postupak za krivično djelo počinjeno u vršenju službene dužnosti, istražni postupak ili određen pritvor zbog krivičnog djela, odnosno koji izdržava kaznu zatvora do tri mjeseci zatvora, udaljit će se sa posla za vrijeme trajanja istražnog postupka ili pritvora, odnosno za vrijeme izdržavanja te kazne zatvora.
- (2) Radnik će biti udaljen sa posla:
- a) ako je protiv njega pokrenut krivični postupak za krivično djelo za koje se može izreći kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina;
 - b) ako je radnik zatečen u izvršenju krivičnog djela za koje se može izreći kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina;
 - c) ako postoje ozbiljni razlozi koji u znatnoj mjeri ukazuju na moguće izvršenje krivičnog djela i
 - d) zbog teže povrede radne dužnosti, a povreda je takve prirode da bi ostanak radnika na poslu dok traje utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede radne dužnosti mogla štetiti ugledu i interesima škole, učenika i radnika.
- (3) Rješenje o udaljenju sa posla donosi direktor.
- (4) Protiv rješenja o udaljenju sa posla radnik može podnijeti žalbu upravnom/školskom odboru u roku od pet dana od prijema rješenja o udaljenju sa posla.
- (5) Podnošenje žalbe ne odgađa izvršenje rješenja.
- (6) Upravni/školski odbor je obavezan odlučiti po žalbi najkasnije u roku od pet dana od prijema žalbe.
- (7) Rješenje upravnog/školskog odbora po žalbi na rješenje o udaljenju je konačno.

Član 84.

Udaljenje – suspenzija sa posla može trajati do okončanja postupka o utvrđivanju povrede radne dužnosti, a u slučaju iz člana 83. stav (1) ovog Kolektivnog ugovora, do završetka istražnog postupka, isteka pritvora, odnosno isteka kazne zatvora do tri mjeseci.

Član 85.

- (1) Za vrijeme suspenzije sa posla radniku se isplaćuje plaća u punom iznosu, koju je imao u vrijeme donošenja rješenja o udaljenju sa posla.
- (2) Za vrijeme suspenzije sa posla, zbog izdržavanja kazne zatvora do tri mjeseci, radniku nema pravo na plaću niti naknade plaće.

Naknada za rad u komisijama

Član 86.

- (1) Članovi komisija koje se formiraju na osnovu rješenja upravnog/školskog odbora, odnosno direktora, imaju pravo na maksimalnu mjesečnu naknadu za rad u komisijama kako je to riješeno uredbom Vlade.
- (2) Odlukom upravnog/školskog odbora regulišu se način i uslovi obrazovanja komisija i način ostvarivanja naknade, a tačan iznos, odnosno visinu naknade za rad svojim aktom, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti Ministra, utvrđuje na prijedlog direktora upravni/školski odbor, za svaku pojedinačnu komisiju.
- (3) Naknade za rad u komisijama iz stava (1) ovog člana, a koje se finansiraju od uplata fizičkih ili pravnih lica, ne ulaze u ograničenje iz stava (1) ovog člana.
- (4) Radnicima – članovima komisija, koje imenuje upravni/školski odbor, odnosno direktor, u skladu sa odredbama pedagoških standarda i normativa, vrijeme za rad u komisijama, u pravilu, se uračunava u 40-satnu radnu sedmicu i time ti radnici ne mogu potraživati naknade za rad u komisijama.

VII - PRESTANAK UGOVORA O RADU/RADNOG ODNOSA

Otkazni rokovi

Član 87.

- (1) Radni odnos radniku prestaje u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom i općim aktima ustanove.
- (2) Radnik kome se, u skladu sa Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom, otkazuje ugovor o radu, ima pravo na otkazni rok zavisno od godina penzijskog staža, kako slijedi:
 - a) do pet godina penzijskog staža – jedan mjesec,
 - b) od pet do 10 godina penzijskog staža – dva mjeseca,
 - c) od 10 do 20 godina penzijskog staža – četiri mjeseca,
 - d) preko 20 godina penzijskog staža – šest mjeseci.

Član 88.

U slučaju kada radnik sam otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

Član 89.

Na pisanu molbu radnika, uz saglasnost poslodavca, radni odnos u ustanovi može prestati i prije isteka otkaznog roka utvrđenog zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 90.

Radnik koji je dobio otkaz ugovora o radu, ostat će na poslu do isteka otkaznog roka, osim u slučaju iz člana 89. ovog Kolektivnog ugovora, ukoliko zakonom ili ovim Kolektivnim ugovorom nije drugačije utvrđeno.

Član 91.

Odluku o prestanku radnog odnosa radnika, nadležni organ ustanove donijet će najkasnije u roku od sedam dana od dana kada su nastupile okolnosti koje su razlog prestanka radnog odnosa.

Član 92.

- (1) Kada radnik, koji obavlja neposredno odgojni-obrazovni rad (profesori-nastavnici i stručni saradnici), napuni 65 godina života ili 40 godina radnog staža, odnosno 65 godina života i minimalno 20 godina staža osiguranja, ima pravo da ostane na poslovima koje je do tada obavljao u cilju održavanja kontinuiteta odgojno-obrazovnog procesa do kraja prvog polugodišta, ako jedan od uslova za penziju stekne u prvom polugodištu, odnosno do kraja nastavne godine, ako jedan od uslova za penziju stekne u drugom polugodištu.
- (2) Ako radnik iz stava (1) ovog člana u kalendarskoj godini puni 40 godina staža osiguranja, a ima 65 godina života, ima pravo da ostane na poslovima i radnim zadacima dok u toj godini ne napuni 40 godina penzijskog staža.

Član 93.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću i druge naknade iz radnog odnosa koje mu pripadaju do dana koji je rješenjem o prestanku ugovora o radu, utvrđen kao dan prestanka radnog odnosa.

VIII - POVREDE RADNE DUŽNOSTI

Član 94.

- (1) Radnik se može smatrati odgovornim zbog kršenja službene dužnosti utvrđene zakonskim i podzakonskim propisima, ovim Kolektivnim ugovorom i općim aktima ustanove.
- (2) Odgovornost za izvršenje krivičnih djela i prekršaja ne isključuje utvrđivanje odgovornosti za povrede radne dužnosti, pod uslovom da takvo djelo istovremeno predstavlja povredu službene dužnosti.

Član 95.

- (1) Povreda radne obaveze je ponašanje radnika koje je suprotno pravilima ponašanja radnika na radu i u vezi sa radom i koje je kvalifikovano kao nedopušteno.
- (2) Ovim Kolektivnim ugovorom određuju se povrede radne dužnosti koje se odnose na disciplinsku odgovornost za povrede radne dužnosti koje učine radnici u ustanovi i u dvorištu ustanove.
- (3) Radnik odgovara disciplinski samo za povrede radne dužnosti koje su nastale kao rezultat njegove krivice.
- (4) Radnici se mogu smatrati disciplinski odgovornim samo za povrede radne dužnosti koje su utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom i za te povrede mogu im se izreći samo disciplinske mjere utvrđene Zakonom o radu, Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju i ovim Kolektivnim ugovorom.

Disciplinske mjere

Član 96.

- (1) Za povredu radne dužnosti, radniku može se izreći disciplinska mjera.
- (2) Disciplinske mjere u smislu stava (1) ovog člana su:
 1. pisano upozorenje,
 2. otkaz ugovora o radu.

Član 97.

- (1) Disciplinska mjera – pisano upozorenje može se izreći za lakšu povredu dužnosti i radne obaveze utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Za teške povrede radne obaveze može se izreći disciplinska mjera – otkaz ugovora o radu.

Član 98.

- (1) Direktor lično ili putem formiranja komisije može utvrđivati činjenice za povredu radne dužnosti.
- (2) Pokretanje postupka za utvrđivanja činjenica o povredi radne dužnosti mora se pokrenuti pisanim putem. U prijavi za utvrđivanje činjenica mora se tačno navesti vrsta prekršaja radne dužnosti, član i tačka ovog Kolektivnog ugovora, koji se odnose na navedenu povredu radne dužnosti. Navedenom prijavom mora se utvrditi tačan opis prekršaja, vrijeme kada se dogodio prekršaj, dostaviti materijalne dokaze i navesti imena svjedoka.

Član 99.

- (1) Radniku se mora pružiti prilika da iznese svoju odbranu lično, putem zastupnika ili putem Sindikata.
- (2) Poslije davanja iskaza i utvrđivanje činjenica da li je postojao prekršaj ili nije, direktor, kao poslodavac, donosi svoju odluku u pisanom obliku (pisano upozorenje ili otkaz ugovora o radu).
- (3) Radnik na odluku direktora ima pravo da uputi žalbu upravnom/školskom odboru.
- (4) Odluka upravnog/školskog odbora je konačna.
- (5) Radnik ima pravo da osporava odluku iz stava (4) ovog člana putem nadležnog suda.

Lakše povrede radne dužnosti

Član 100.

- (1) Lakše povrede radne dužnosti radnika su:
 1. učestalo kašnjenje na posao (tri puta u mjesec dana),
 2. raniji odlazak sa posla bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
 3. neopravdan izostanak sa posla dva dana uzastopno ili tri dana u vremenskom periodu od 30 dana,
 4. neobavještanje direktora o spriječenosti dolaska na posao u roku od 36 sati, bez opravdanog razloga,
 5. odbijanje neophodne saradnje sa drugim radnicima ustanove,
 6. neblagovremeno i neuredno vođenje dokumentacije i evidencije,
 7. neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
 8. neprijavlјivanje lakše povrede radne dužnosti utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom,
 9. iznošenje neistine i klevete na rad ustanove ili pojedinih radnika, ako se dokaže pred nadležnim organima i
 10. druge lakše povrede radne dužnosti utvrđene Zakonom o radu.

Teške povrede radne dužnosti

Član 101.

- (1) Teške povrede radne dužnosti radnika su:
 1. nepreduzimanje radnji, odnosno propuštanje preduzimanja radnji i mjera koje je direktor ili druga ovlaštena osoba ustanove dužna preduzeti u okviru svojih ovlaštenja,
 2. davanje netačnih podataka kojima se utiče na donošenje odluka nadležnih organa u ustanovi ili time nastaju druge štetne posljedice,
 3. ometanje jednog ili više radnika ustanove u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,

4. primanje i davanje mita, nezakonito posredovanje u pribavljanju sredstava ustanove i sl., ako se dokaže kod nadležnih organa,
5. činjenje dostupnim spisa, slika, audiovizuelnih zapisa i drugih materijala ili predmeta pornografske sadržine,
6. zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje učenika ustanove,
7. rasturanje i činjenje dostupnim alkohola, opojnih droga ili drugih opojnih sredstva i narkotika u prostorijama i dvorištu ustanove,
8. zloupotreba pečata, ovjera neistinitih sadržaja ili falsifikovanje dokumenata koje izdaje ustanova,
9. zloupotreba prava korištenja bolovanja,
10. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, te povreda odredaba Zakona o radu,
11. zloupotreba položaja i prekoračenja datog ovlaštenja od strane direktora,
12. povreda propisa i nepreduzimanja mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine,
13. izazivanje i učestvovanje u fizičkom razračunavanju (tuči) sa radnikom ili trećim licima u ustanovi ili dvorištu ustanove,
14. otuđivanje imovine ustanove (osnovnih sredstava ili sitnog inventara),
15. zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje radnika ustanove od strane radnika i
16. druge teže povrede radne dužnosti utvrđene Zakonom o radu.

IX - STRUČNO USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Član 102.

Sa ciljem unapređenja odgojno-obrazovnog rada poslodavac radniku u toku radnog odnosa u ustanovi organizuje i osigurava dalje obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje u radu, u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima ustanove.

Član 103.

Poslodavac može radnika uputiti na stručno usavršavanje, školovanje, specijalizaciju, organizovane seminare, savjetovanja, kurseve i druge vidove stručnog usavršavanja i obuku potrebnu za rad na radnom mjestu, a u tom slučaju poslodavac 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 tokom odsustva radnika upućenog na stručno usavršavanje i osposobljavanje za rad.

X - ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA

Član 104.

- (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 okolnostima iz stava (1) ovog člana,
 - b) tri mjeseca prije preduzimanja aktivnosti na rješavanju viška radnika informirati sve radnike o nastalom višku radnika,
 - c) utvrditi sa Sindikatom kriterije za proglašavanje viška radnika i iste javno oglasiti.

Član 105.

- (1) Poslodavac je, uz učešće i saglasnost Sindikata, dužan donijeti plan i program zbrinjavanja viška radnika na nivou Kantona. Planom i programom zbrinjavanja viška radnika za čijim radom je prestala potreba u ustanovama, moraju se predvidjeti i rokovi za njegovu realizaciju.
- (2) Ministarstvo će zajedno sa Sindikatom formirati radno tijelo – komisiju koja će evidentirati i predlagati ministru rješenja o zbrinjavanju radnika za čijim je radom prestala potreba, te vršiti kontrolu zbrinjavanja radnika za čijim je radom prestala potreba i usmjeravanje u druge odgojno-obrazovne ustanove, javne ustanove i preduzeća koja se finansiraju iz budžeta Kantona.
- (3) Poslodavac i Sindikat utvrđuju listu radnika za čijim radom je prestala potreba na nivou Kantona, a u skladu sa kriterijima iz ovog Kolektivnog ugovora.
- (4) Sastav komisije, kao i sva prava i obaveze njenih članova, utvrđuju se rješenjem o imenovanju komisije.

Član 106.

- (1) Kriterijima na osnovu kojih se iskazuje prestanak potrebe za radom radnika, kao i redoslijed na listi radnika za čijim radom je prestala potreba, obuhvaćeni su:
 - a) stručna sprema,
 - b) stručna zvanja,
 - c) položen stručni ispit,
 - d) dodatna usavršavanja,
 - e) uspješnost u izvršavanju poslova i radnih zadataka,
 - f) ocjena o radu i napredovanju,
 - g) radni staž radnika,
 - h) radni staž do 10 godina do ostvarenja uvjeta za penziju,
 - i) zdravstveno stanje radnika (invalidnost i profesionalna oboljenja),
 - j) socijalni položaj radnika i njegove porodice,
 - k) učešće u odbrani BiH i
 - l) drugi kriteriji koje usaglase poslodavac i Sindikat.
- (2) Kao poseban kriterij ne može se utvrditi: nacionalnost, pol, vjeroispovijest i političko opredjeljenje.

Kriteriji za bodovanje

Član 107.

Bodovanje, odnosno broj bodova za utvrđivanje rang-liste radnika u slučaju prestanka potrebe za radno angažovanje, kako je to definisano u članu 106. ovog Kolektivnog ugovora, utvrđuje se na osnovu sljedećih kriterija:

a)	stručna sprema:	
1.	visoka stručna sprema - VII stepen / prvi ciklus bolonjskog studija (240 kredita)	30 bodova
2.	prvi ciklus bolonjskog studija (180 kredita)	27 bodova
3.	viša stručna sprema - VI stepen	25 bodova
4.	visokokvalifikovani radnik - V stepen	23 boda
5.	srednja stručna sprema - IV stepen	20 bodova
6.	kvalifikovani radnik - III stepen	18 bodova

	7.	polukvalifikovani radnik	15 bodova
	8.	nekvalifikovani radnik	3 boda
b)		položen stručni ispit za rad u ustanovi	5 bodova
c)		dodatno usavršavanje:	
	1.	doktor nauka	15 bodova
	2.	magistar nauka	10 bodova
	3.	specijalista/master bolonjskog studija	5 bodova
	4.	položen pravosudni ispit	5 bodova
	5.	drugi oblici usavršavanja (kursevi, stručne specijalizacije, seminari, autor stručnih knjiga, udžbenika, recenzija, naučni radovi)	5 bodova
d)		ocjena komisije za ocjenjivanje rada u posljednje dvije godine:	
	1.	naročito se ističe	15 bodova
	2.	ističe se	10 bodova
	3.	dobar	5 bodova
	4.	zadovoljava	3 boda
e)		dužina radnog staža:	
	1.	za svaku godinu radnog staža u obrazovanju	2 boda
	2.	za svaku godinu radnog staža van obrazovanja	1 bod
	3.	za svaku godinu radnog staža u školi u kojoj se boduje dodati još	0,5 boda
f)		učešće u odbrani od agresije na BiH:	
	1.	učešće u Armiji BiH-HVO (za svaki mjesec)	1 bod
	2.	učešće u Civilnoj zaštiti (za svaki mjesec)	0,5 boda
	3.	radna obaveza (za svaki mjesec)	0,5 boda
g)		socijalne prilike:	
	1.	radnik sa pet i više članova porodice koje izdržava	30 bodova
	2.	radnik sa četiri člana porodice koje izdržava	25 bodova
	3.	radnik sa tri člana porodice koje izdržava	20 bodova
	4.	radnik sa dva člana porodice koje izdržava	15 bodova
	5.	radnik sa jednim članom porodice kojeg izdržava	10 bodova
	6.	radnik samac	5 bodova
h)		zdravstveno stanje:	
	1.	ratni vojni invalid (za svaki stepen invalidnosti)	1 bod
	2.	invalid rada i civilne zaštite (za svaki stepen invalidnosti)	0,5 boda
	3.	radnik sa težim hroničnim oboljenjem	5 bodova
	4.	radnik – roditelj djeteta sa težim smetnjama u razvoju	3 boda
i)		stručna zvanja:	
	1.	viši savjetnik, stručni saradnik savjetnik, viši konsultant, viši referent	20 bodova
	2.	savjetnik, viši stručni saradnik, konsultant, referent	15 bodova

Član 108.

(1) Bodovanje po članu 107. stav (1) tačka c) alineja 5) vrši se na sljedeći način:

- a) samo ukoliko se radi o kursovima i seminarima koji se realizuju u organizaciji Ministarstva, kao i kursovima koji su usko vezani za posao koji doprinose stručnom usavršavanju nastavnika, a usko su vezani za struku, odnosno predmet koji nastavnik predaje;
- b) boduju se samo recenzije stručne literature koja je usko vezana za struku, odnosno predmet koji nastavnik predaje;

- c) bodovi se dodjeljuju radnicima koji su stekli odgovarajuće diplome ili certifikate za položene kurseve, specijalizacije i seminare, te za autore stručnih knjiga, udžbenika, recenzija i naučnih radova, i to za:
 - kurs 0,5 bodova po kursu, maksimalno 2,5 boda,
 - seminar 0,5 bodova po seminaru, maksimalno 2,5 boda,
 - stručnu specijalizaciju 1 bod po specijalizaciji, maksimalno 2,5 boda,
 - recenziju 2,5 bodova, maksimalno 5 bodova,
 - naučni rad 3 boda, maksimalno 5 bodova,
 - koautora naučnog rada 1,5 bodova, maksimalno 3 boda,
 - autora stručnih knjiga 5 bodova, maksimalno 5 bodova,
 - koautora stručnih knjiga 2,5 bodova, maksimalno 5 bodova,
 - autora udžbenika 5 bodova, maksimalno 5 bodova,
 - koautora udžbenika 2,5 bodova, maksimalno 5 bodova.
 - d) zbir bodova koji se dodjeljuje radniku po osnovu dodatnog usavršavanja, ne može biti veći od 5 bodova.
 - e) dodatno usavršavanje se boduje na isti način za učesnike, organizatore i realizatore kurseva i seminara.
- (2) Radni staž po članu 107. stav (1) tačka e) se dokazuje na sljedeći način:
- a) ovjerenom listom nadležnog organa PIO/MIO ili kopijom radne knjižice, koja se dostavlja samo prvi put kada se radnik boduje;
 - b) za svako sljedeće bodovanje, dostavlja se ovjerena lista nadležnog organa PIO/MIO ili kopija radne knjižice uz potvrdu ustanove u kojoj je radnik zaposlen, pod uslovom da nije prekidao radni odnos;
 - c) u slučaju da je radnik imao prekid radnog odnosa, neophodno je ponovo dostaviti ovjerenu listu nadležnog organa PIO/MIO (ne stariju od mjesec dana) ili kopiju radne knjižice;
 - d) prilikom unosa podataka boduje se samo puna godina radnog staža.
- (3) Vrijeme provedeno u oružanim snagama, radnoj obavezi i jedinicama Civilne zaštite po članu 107. stav (1) tačka f) se dokazuje odgovarajućom potvrdom nadležnog organa, koja se dostavlja samo prvi put kada se radnik boduje.
- (4) Bodovanje po članu 107. stav (1) tačka g) vrši se na sljedeći način:
- a) boduju se samo članove uže porodice (djeca i suprug/supruga) koji sa radnikom žive u zajedničkom domaćinstvu;
 - b) broj članova porodice radnik dokazuje uvjerenjem/rješenjem ili drugom javnom ispravom izdatom od strane nadležnog organa (izvod iz matične knjige rođenih, izvod iz matične knjige vjenčanih, potvrda o statusu učenika/studenta, kućna lista, potvrde službe za zapošljavanje, ovjerena kopija obrazca za prijavu poreza na dohodak (zaprimljenog od Poreske uprave) i druga relevantna dokumentacija);
 - c) za svako sljedeće bodovanje radnik dostavlja sve dokumente;
 - d) prihvataju se samo oni dokumenti koji nisu stariji od šest mjeseci.
- (5) Bodovanje po članu 107. stav (1) tačka h) vrši se na sljedeći način:
- a) zdravstveno stanje radnik dokazuje uvjerenjem/rješenjem ili drugom javnom ispravom izdatom od strane nadležnog organa, u skladu sa zakonskim ovlastima, samo prvi put kada se boduje;
 - b) za svako sljedeće bodovanje vrijede dostavljeni dokumenti, pod uslovom da nije došlo do promjena;
 - c) stepen invalidnosti, podrazumijeva 10% invalidnosti, što znači da se ratni vojni invalid ili invalid rada i civilne zaštite sa 10% invalidnosti, boduje sa jednim bodom (zaključno sa 100% invalidnosti - 10 bodova, dakle, na svakih 10% invalidnosti dobija se 1 bod).

Član 109.

Podatke o potrebama za novim radnicima i podatke o radnicima za čijim radom je prestala potreba, u skladu sa kriterijima u ovom Kolektivnom ugovoru, ustanove su dužne dostaviti Ministarstvu – Komisiji za zbrinjavanje radnika za čijim je radom prestala potreba, kao i Sindikatu, onog trenutka kada se potreba za novim radnicima pojavi.

Član 110.

- (1) Radnik za kojeg se utvrdi da je za njegovim radom prestala potreba, mora biti lično i neposredno upoznat sa svojim pravima i načinom njihovog ostvarivanja.
- (2) Ustanova ne može primati u radni odnos na istim poslovima i zadacima drugo lice, dok na listi iz člana 105. ovog Kolektivnog ugovora postoji evidentirano lice sa istim kvalifikacijama i uslovima za to radno mjesto.

Član 111.

- (1) Planom i programom zbrinjavanja radnika sa liste iz člana 105. ovog Kolektivnog ugovora, utvrđuje se i:
 - d) zapošljavanje i angažovanje radnika na druge poslove u ustanovi;
 - e) angažovanje radnika na poslove i zadatke koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi u drugoj odgojno-obrazovnoj ustanovi, javnoj ustanovi, javnom preduzeću koje se finansira iz budžeta Kantona;
 - f) raspoređivanje radnika kod drugog pravnog lica;
 - g) obaveza prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika;
 - h) preraspodjela radnog angažiranja radnika u ustanovi, odnosno dopuna nastavne norme kroz druge vidove odgojno-obrazovnog rada na period trajanja do jedne školske godine i
 - i) drugi načini rješavanja koje dogovore poslodavac i Sindikat.
- (2) Plan i program zbrinjavanja radnika za čijim je radom prestala potreba, donosi Vlada.

Član 112.

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

Član 113.

- (1) Radniku sa liste iz člana 105. ovog Kolektivnog ugovora kojem se po Planu i programu zbrinjavanja viška radnika za čijim je radom prestala potreba, ponudi odgovarajući radni angažman, a on ga odbije, kao i radniku kojem se ne može ponuditi odgovarajući posao, dobija otkaz ugovora o radu sa otkaznim rokom, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Radniku koji odbije dopunu časova/radne norme u drugoj ustanovi ili odbije da radi, otkazat će se ugovor o radu i ponuditi novi ugovor o radu na onaj broj časova koji trenutno ima. U slučaju da odbije ponuđen ugovor o radu sa promijenjenim okolnostima, otkazuje mu se ugovor o radu. Radnik ima pravo da svoje pravo traži putem nadležnog suda.

- (3) Otkazni rok za lica iz stava (1) ovog člana teče od isteka posljednjeg dana roka utvrđenog Planom i programom zbrinjavanja viška radnika iz člana 105. ovog Kolektivnog ugovora, s tim da se u ustanovu ne može zaposliti naredne dvije godine drugo lice koje ima isti profil i stepen stručne spreme, osim lica iz prethodnog stava ovog člana, ukoliko je to lice ostalo nezaposleno.

Član 114.

Poslodavac i Ministarstvo u dogovoru sa Sindikatom, kod uvođenja nove koncepcije odgoja i obrazovanja, novih nastavnih planova i programa, mreže ustanova i promjena u pedagoškim standardima i normativima, dužni su donijeti i program zbrinjavanja eventualnog viška radnika nastalog kao posljedica navedenih promjena.

Obaveze socijalnih partnera

Član 115.

- (1) Javni konkurs/oglas nije potreban za sklapanje ugovora o radu:
- a) u toku školske godine na određeno vrijeme kraće od 120 dana, u hitnim, odnosno vanrednim slučajevima, u skladu sa zakonom,
 - b) kada se zasniva radni odnos sa osobom koja se nalazi na evidenciji iz člana 105. ovog Kolektivnog ugovora,
 - c) do punog radnog vremena s osobom koja ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme. Pravo iz ove alineje primjenjuje se kako u slučaju zasnivanja radnog odnosa kod istog poslodavca, tako i kod drugog poslodavca na području Kantona, te također i u slučaju kada bi nakon zasnivanja radnog odnosa do punog radnog vremena za preostali dio bilo potrebno raspisati javni konkurs/oglas,
 - d) ako radnici, u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, žele zamijeniti mjesto rada, a postoji, sporazum između ustanova i radnika koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme,
 - e) ukoliko postoji upražnjeno radno mjesto u drugoj ustanovi, a radnik, u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, želi zamijeniti mjesto rada, a postoji pisana saglasnost Ministra, sporazum između ustanove i radnika koji je u radnom odnosu na neodređeno vrijeme,
 - f) u ustanovi sa radnikom koji nema odgovarajuću vrstu stručne spreme za obavljanje poslova, a ustanovi i radniku je ministar rješenjem utvrdio pravo obavljanja tih poslova i
 - g) u drugim slučajevima kada to nije potrebno prema zakonu.

XI - ODMORI I ODSUSTVA

Godišnji odmor

Član 116.

- (1) Radnik, koji učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom radu (profesori-nastavnici i stručni saradnici), godišnji odmor koristi tokom ljetnog raspusta, u trajanju od 36 radnih dana.
- (2) Izuzetno, radnik iz stava (1) ovog člana može koristiti godišnji odmor i u drugom periodu godine, u skladu sa zakonom i općim aktima ustanove, u slučajevima kada se neće remetiti nesmetano odvijanje odgojno-obrazovnog procesa u ustanovi.

- (3) 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 i ne može trajati duže od 30 radnih dana.

Rješenje o korištenju godišnjeg odmora

Član 117.

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora, uz konsultacije sa Sindikatom, utvrđuje direktor.
- (2) Rješenje o korištenju godišnjeg odmora donosi direktor najkasnije 30 dana prije početka godišnjeg odmora radnika.
- (3) Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora, radnik može lično ili preko Sindikata uložiti prigovor upravnom/školskom odboru.
- (4) Prigovor odgađa izvršenje rješenja.
- (5) O prigovoru upravni/školski odbor mora odlučiti u roku od osam dana od dana prijema prigovora.

Član 118.

- (1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje i praznici koji se po zakonu ne rade.
- (2) Radnik koji nije stekao pravo na godišnji odmor, odnosno koji nema šest mjeseci neprekidnog rada, ima pravo na najmanje dva radna dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.
- (3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.

Član 119.

- (1) Radnik koji ne učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom radu ima pravo na godišnji odmor najmanje 20 radnih dana.
- (2) Godišnji odmor duži od 20 radnih dana utvrđuje se u skladu sa sljedećim kriterijima i mjerilima:

1. Po osnovu staža:		
	za svake tri godine radnog staža	1 radni dan
2. Po osnovu složenosti poslova i zadataka:		
	radnici koji obavljaju poslove VSS sprema	4 radna dana
	radnici koji obavljaju poslove VS i VKV sprema	3 radna dana
	radnici koji obavljaju poslove SSS	2 radna dana
	radnici sa KV spremom	2 radna dana
	ostali radnici	1 radni dan
3. Po osnovu uslova rada:		
	za otežane uslove rada	3 radna dana
	rad u smjenama i u neradne dane	2 radna dana
4. Po osnovu socijalnih i zdravstvenih uslova:		
	roditelj ili staratelj sa djetetom do sedam godina starosti za svako takvo dijete	1 radni dan
	samohrani roditelj ili staratelj sa djetetom do deset godina starosti, za svako dijete po	2 radna dana
	samohrani roditelj ili staratelj sa hendikepiranim djetetom, za svako dijete po	2 radna dana
	invalid	2 radna dana

5. Po osnovu rezultata rada:		
	za uspješne rezultate u radu (ocjena ističe se)	1 radni dan
	za naročito uspješne rezultate u radu (ocjena naročito se ističe)	2 radna dana

Član 120.

- (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 nastavljnje 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 (računima).

Član 121.

Radnik, koji učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom radu, koristi vrijeme kada učenici nemaju redovnu nastavu, prvenstveno za kolektivno i individualno stručno usavršavanje (u ustanovi i van ustanove), koje je propisano zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima ustanove, odnosno utvrđeno posebnim programom stručnog usavršavanja, koji se donosi u ustanovi za tu godinu. Nastavnici u ovo vrijeme rade na poslovima sređivanja pedagoške dokumentacije, planiranja i programiranja nastave za naredni period, pisanja godišnjih i polugodišnjih izvještaja, realizacije programa instruktivne nastave, konsultacija, obavljaju razredne, dopunske, popravne, maturske i prijemne ispite, i za to vrijeme im pripada plaća i naknada plaće.

Plaćeno odsustvo

Član 122.

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

a) sklapanje braka	5 radnih dana
b) porođaj supruge	5 radnih dana
c) sklapanje braka djeteta radnika	2 radna dana
d) smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka	5 radnih dana
e) smrt roditelja supružnika	3 radna dana
f) smrt brata ili sestre	2 radna dana
g) smrt roditelja po ocu i majci	1 radni dan
h) otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda	3 radna dana
i) aktivno učestvovanje na sportskim, kulturnim, i drugim stručnim i naučnim manifestacijama po odobrenju direktora do	5 radnih dana
j) selidba i izgradnja vlastite stambene kuće - stana	2 radna dana
k) regulisanja prava na penziju	2 radna dana
l) radnik dobrovoljni daravalac krvi, za svako darivanje ima pravo po	1 radni dan
m) za teške bolesti člana porodice	2 radna dana
n) u slučaju rastave braka	2 radna dana
o) za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba i	2 radna dana
p) u drugim sličnim slučajevima što se određuje općim aktima ustanove.	

- (2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u trajanju od najmanje pet radnih dana za pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uslov za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.
- (3) Radnik ima pravo u toku godine koristiti jedan dan godišnjeg odmora, prema vlastitoj potrebi, uz obavezu da o tome obavijesti direktora, najmanje tri dana prije korištenja tog dana odmora.
- (4) Radnik koji je upućen od poslodavca na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju koje se utvrdi općim aktom ustanove, ali ne manje od pet radnih dana.
- (5) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže obitelji, zajedničkog domaćinstva, radnik koji je u toku kalendarske godine već iskoristio do sedam dana odsustva, po drugim osnovama, ima pravo na odgovarajući broj plaćenih dana, u skladu sa ovim članom Kolektivnog ugovora.
- (6) Radnik koji koristi plaćeno odsustvo, u smislu ovog člana, za dane koje koristi dobija naknadu plaće i nije dužan da nadoknađuje izgubljene časove, odnosno radne dane.
- (7) Za vrijeme korištenja odsustva, iz slučajeva definisanih ovim članom, direktor je dužan da organizuje adekvatnu zamjenu. Ako zamjenu nije moguće obezbijediti, radnik će nadoknaditi časove, ali mu se onda plaća svaki čas nadoknade.
- (8) U pogledu sticanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeno odsustvo

Član 123.

Radniku pripada pravo na četiri neplaćena radna dana u jednoj kalendarskoj godini za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, u skladu sa godišnjim kalendarom rada.

Član 124.

- (1) Poslodavac će odobriti radniku odsustvovanje sa posla bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u sljedećim slučajevima:
 - a) za stručno usavršavanje i obrazovanje u inostranstvu ili za naučno-istraživački rad u zemlji, a najduže do jedne godine;
 - b) radi njege teško oboljelog člana uže porodice, odnosno domaćinstva, a najduže do jedne godine;
 - c) radi učestvovanja u radu specijalizovanih institucija u zemlji i inozemstvu, a najduže do jedne godine;
 - d) radi učešća radnika u kulturnim, vjerskim, sportskim aktivnostima, sindikalnim, i drugim aktivnostima za period njihovog trajanja, a najduže do 30 dana;
 - e) radi spajanja porodice, a najduže do jedne godine;
 - f) radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo radi učešća na vjerskim obredima i manifestacijama, a najduže do 30 dana;
 - g) radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 dana u vrijeme predizbornih kampanja, ako se nalazi na listi političke stranke.
- (2) Radnik koji je izabran, odnosno imenovan na neku od javnih dužnosti u organima Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, organima kantona, grada i općine, ima pravo na neplaćeno odsustvo, na lični zahtjev, za vrijeme vršenja javne dužnosti, a najduže četiri godine od dana izbora, odnosno imenovanja.
- (3) Radniku i njegovom supružniku radi boravka u diplomatsko-konzularnim predstavništvima može se odobriti odsustvo bez naknade plaće u trajanju do četiri godine.

- (4) Odsustva sa rada u ustanovi u slučajevima iz st. (1), (2) i (3) ovog člana direktor, kao predstavnik poslodavca, odobrit će radniku pod uslovom da se odsustvom radnika ne ometa normalno odvijanje nastavnog procesa, odnosno odgojno-obrazovnog rada u ustanovi.
- (5) Direktor, pored slučajeva iz st. (1), (2) i (3) ovog člana, može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do 15 radnih dana, a za svako odsustvo duže od 15 dana odluku donosi upravni/školski odbor.
- (6) Općim aktima ustanove mogu se utvrditi i drugi slučajevi i uslovi korištenja neplaćenog odsustva.
- (7) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika koji se stiču na rad i po osnovu rada miruju.

Odmor u toku radnog vremena

Član 125.

- (1) Radnik koji radi duže od 6 sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
- (2) Poslodavac je dužan radniku na njegov zahtjev omogućiti odmor u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Dnevni odmor

Član 126.

Radnik ima pravo na odmor između dva dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Sedmični odmor

Član 127.

- (1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (2) Dani sedmičnog odmora su, u pravilu, subota i nedjelja.
- (3) Ako je neophodno da radnik radi na dan (dane) sedmičnog odmora, osigurava mu se korištenje sedmičnog odmora tokom sljedeće sedmice.
- (4) Ako se radi za vrijeme sedmičnog odmora radi potrebe posla i ne može se koristiti na način iz stava (2) ovog člana, radnik će ga koristiti naknadno prema odluci poslodavca, ali ne u razdoblju dužem od 14 dana od dana rada na dan sedmičnog odmora.

XII - NAKNADA ŠTETE

Odgovornost za nastalu štetu

Član 128.

- (1) Radnik je dužan nadoknaditi štetu koju prouzrokuje pri radu, namjerno ili iz krajnje nepažnje.
- (2) Poslodavac rješenjem utvrđuje visinu i način nadoknade štete.
- (3) U slučaju kada bi troškovi postupka utvrđivanja štete bili veći od iznosa same štete, visinu štete poslodavac može utvrditi i u paušalnom iznosu.
- (4) U slučaju kada radnik odbije da nadoknadi štetu utvrđenu rješenjem iz stava (2) ovog člana, poslodavac može pokrenuti postupak za nadoknadu štete pred nadležnim sudom.

Član 129.

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

XIII - ZAŠTITA PRAVA

Član 130.

Poslodavac je dužan da odluke i akte o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti radnika u ustanovama dostavi radniku u pisanom obliku sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana donošenja akta.

Član 131.

Prilikom razmatranja prigovora radnika na odluke i akte iz radnog odnosa i po osnovu rada, poslodavac je dužan razmotriti mišljenje Sindikata.

Član 132.

Radniku ne može prestatu radni odnos bez njegove krivice, ukoliko mu nedostaje najviše 10 godina do ostvarenja uslova za penziju.

Član 133.

- (1) U slučaju smanjene radne sposobnosti zbog profesionalne bolesti, povrede na radu i invaliditeta, radniku se osigurava adekvatan posao bez smanjenja plaće koju je ostvarivao prije nastupanja navedene okolnosti.
- (2) Radniku, koji je radio skraćeno radno vrijeme zbog razloga navedenih u stavu (1) ovog člana, isplaćuje se puna plaća koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen.

Član 134.

- (1) Izvještaj o užem stručnom nadzoru nastavnika/odgajatelja i općem stručnom nadzoru nad radom ustanove, obavezno se prezentira na prvoj narednoj sjednici nastavničkog/stručnog vijeća.
- (2) Izvještaj o uvidu u rad pojedinog nastavnika/odgajatelja dostavlja se predmetnom nastavniku/odgajatelju i predsjedniku stručnog aktiva.

Član 135.

Radnik ima pravo zahtijevati stručnu ekspertizu izvještaja o nadzoru koju će provesti ekspertna komisija Ministarstva.

Član 136.

- (1) Svjetski dan nastavnika – 5. oktobar ustanovljen je kao Dan nastavnika Kantona Sarajevo i planira se školskim kalendarom.
- (2) Dan nastavnika Kantona Sarajevo obilježava se kao radni nenastavni dan uz prigodan program (organizaciju literarnih i likovnih konkursa, sportskih takmičenja, okruglih stolova, humanitarnih akcija i drugih manifestacija) sa ciljem promocije njegovog značaja i uloge nastavnika u odgojno-obrazovnom procesu.

XIV - USLOVI ZA RAD SINDIKATA I ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Član 137.

- (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, koji mora biti usklađen, sa svim pozitivnim zakonskim propisima.

Član 138.

Sindikalnim povjerenicima, u smislu ovog Kolektivnog ugovora, smatraju se sljedeća lica:

- a) predsjednik sindikalne organizacije/sindikalni povjerenik u ustanovi i članovi sindikalnog odbora ustanove,
- b) predsjednik i članovi Kantonalnog i Nadzornog odbora Sindikata,
- c) predsjednik, članovi Upravnog odbora i radnih tijela Sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja FBiH.

Član 139.

- (1) Mišljenje i prijedlog Sindikata, poslodavac je dužan razmatrati uz obavezno prisustvo predstavnika Sindikata.
- (2) Žalbe radnika – člana Sindikata ne mogu se razmatrati i o njima odlučivati bez njegovog ili prisustva ovlaštenog predstavnika Sindikata.
- (3) Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži ili po dogovoru, ali najkasnije u roku od 7 dana, od dana podnošenja zahtjeva za prijem.
- (4) Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika Sindikata, najkasnije u roku od 15 dana.
- (5) Poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku Sindikata, omogućiti pristup radnim mjestima radnika, radi sagledavanja uslova rada, i omogućiti mu uvid u podatke i dokumente koji se odnose na prava zaštite na radu radnika, vodeći računa da se ne remeti odvijanje odgojno-obrazovnog procesa.

Član 140.

- (1) Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik Sindikata, ne smije biti spriječen ili ometan u obavljanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Poslodavac je dužan da za rad Samostalnog sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja Federacije BiH – Kantonalni odbor Kantona Sarajevo osigura bez naknade, sljedeće uslove:
 - a) prostoriju za rad Sindikata, u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
 - b) prostor i opremu za rad i održavanje sastanaka Sindikata (fax, telefon, internet, kopir aparat, papir i dr.);
 - c) nesmetanu distribuciju novina, letaka, brošura, peticija i drugog informativnog materijala Sindikata, kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama i drugim mjestima;
 - d) obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko platne liste prilikom obračuna plaća i doznačavanje članarine na račun Sindikata, a na osnovu pisane izjave člana Sindikata;
 - e) predsjedniku sindikalne organizacije/sindikalom povjereniku u ustanovi priznaje se ukupno 4 sata sedmično za obavljanje njegove funkcije na teret poslodavca. Ukoliko

- je povjerenik iz reda nastavnika od ukupno 4 sata priznaje mu se 2 sata u nastavnoj normi;
- f) predsjedniku sindikalne organizacije/sindikalom povjereniku u ustanovi i članu sindikalnog odbora u ustanovi, poslodavac će, uz naknadu plaće, omogućiti plaćeno odsustvo sa rada do 5 dana u toku jedne kalendarske godine za sindikalne aktivnosti;
 - g) članu Kantonalnog i Nadzornog odbora Sindikata, članu Upravnog odbora i radnih tijela Sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja FBiH, poslodavac će uz naknadu plaće, omogućiti plaćeno odsustvo ukupno do 10 dana u toku jedne kalendarske godine za sve sindikalne aktivnosti na svim nivoima;
 - h) predsjedniku Kantonalnog odbora priznaje se pola radnog vremena, odnosno pola nastavne norme ukoliko je nastavnik, za obavljanja funkcije na teret poslodavca;
 - i) ako je predsjednik Kantonalnog odbora, koji svoju funkciju obavlja volonterski, na teret poslodavca omogućit će mu se plaćeno odsustvo sa posla uz naknadu plaće do 15 dana u toku jedne kalendarske godine, isključivo za sindikalne aktivnosti;
 - j) predsjednik Kantonalnog odbora Sindikata koji svoju funkciju obavlja profesionalno, u skladu sa odredbama ovog Kolektivnog ugovora ima pravo na plaću za puno radno vrijeme, naknadu plaće i doprinose u skladu sa Zakonom i isplaćuje se iz budžeta Kantona;
 - k) za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcije u Sindikatu, predsjedniku Kantonalnog odbora Sindikata pripada plaća u visini plaće koju bi imao da je radio na svom radnom mjestu.
- (3) Kantonalni odbor, odnosno predsjednik Kantonalnog odbora izabrat će jednu od ponuđenih mogućnosti iz alineja h. ili j. ovog člana.

Član 141.

Članovi Sindikata u ustanovi imaju pravo održati sindikalni sastanak jednom u mjesec dana u radno vrijeme, vodeći računa da se sastanci organizuju u vrijeme i na način koji ne remeti rad ustanove.

Član 142.

Poslodavac je dužan omogućiti da nadležna finansijska služba, koja vrši obračun i naplatu sindikalne članarine putem platnih lista članova Sindikata, istu doznači u korist naznačenog žiro-računa Sindikata.

Član 143.

Sindikata se obavezuje da će djelovati u skladu sa Ustavom, zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i pravilima ustanove.

Član 144.

Dužnost Sindikata je da obavijesti poslodavca o izboru ili imenovanju predsjednika sindikalne organizacije/sindikalom povjerenika u ustanovi i drugih sindikalnih predstavnika.

Član 145.

- (1) Organ Sindikata može odlučiti da se određene funkcije u Sindikatu na kantonalnom nivou organizovanja mogu obavljati profesionalno.
- (2) Radniku koji je u radnom odnosu u ustanovi, nakon izbora za sindikalnog povjerenika, izvršit će se dopuna osnovnog ugovora o radu, kojim će se precizirati vrijeme predviđeno za obavljanje te funkcije, plaća i druga pitanja u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 146.

Predsjednik sindikalne organizacije/sindikalni povjerenik u ustanovi, odnosno član Kantonalnog odbora Sindikata za vrijeme trajanja mandata, odnosno šest mjeseci nakon isteka mandata, ne može se bez saglasnosti Kantonalnog odbora Sindikata:

- a) premjestiti na druge poslove i zadatke u ustanovi ili u drugu odgojno-obrazovnu ustanovu,
- b) odrediti kao višak radnika,
- c) premjestiti na nepovoljnije radno mjesto,
- d) sniziti osnovnu plaću u okviru istih uslova rada,
- e) pokrenuti disciplinski ili odštetni postupak.

Član 147.

- (1) Upravni/školski odbor i direktor ustanove dužni su pismeno blagovremeno obavijestiti predsjednika sindikalne organizacije/sindikalnog povjerenika u ustanovi o sjednicama organa u ustanovi i omogućiti mu prisustvo na svim sjednicama, osim sjednicama koje su zatvorene za javnost, te razmotriti prijedloge i stavove Sindikata o pitanjima iz njihove nadležnosti ako se o njima raspravlja.
- (2) Direktor je dužan primiti i saslušati predsjednika sindikalne organizacije/sindikalnog povjerenika u ustanovi na njegov zahtjev i učiniti mu dostupnim informacije u skladu sa Zakonom o slobodi pristupa informacijama.

Član 148.

Predsjednik sindikalne organizacije/sindikalni povjerenik u ustanovi ima pravo i obavezu:

- a) sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uslova rada;
- b) biti informisan o promjenama bitnim za sigurnost i zdravlje radnika;
- c) osposobljavati se i obrazovati za izvršavanje poslova u vezi sa zaštitom na radu;
- d) pozvati inspektora zaštite na radu kada za to postoje razlozi;
- e) biti prisutan kod inspekcijskih pregleda koje se odnose na djelokrug djelovanja Sindikata;
- f) staviti primjedbe na nalaz i mišljenje inspektora rada, zaštite na radu;
- g) tražiti od radnika da poštuje mjere zaštite na radu;
- h) kontrolisati prijavu na osiguranje i uplatu doprinosa i
- i) druga prava i obaveze, u skladu sa zakonom.

Član 149.

Vlada, Ministarstvo, upravni/školski odbori i direktori ustanova obavezuju se, prije izrade nacrtu i prijedloga zakona i drugih propisa i akata koji utiču na radno-pravni, socijalni, profesionalni i materijalni položaj radnika u ustanovi i djelatnosti, zatražiti prijedlog i mišljenje Sindikata, kao i omogućiti predstavnicima Sindikata učešće u izradi tih propisa i akata.

Član 150.

Povreda predsjednika sindikalne organizacije/sindikalnog povjerenika u ustanovi prilikom obavljanja sindikalne dužnosti, te službenog puta u vezi s tom dužnosti, smatra se povredom na radu.

Član 151.

- (1) Predsjednik sindikalne organizacije/sindikalni povjerenik u ustanovi ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog radnika.
- (2) Struktura odbitaka, odnosno zabrana iz plaće radnika, ne može biti predmet javne objave te je dužnost predsjednika sindikalne organizacije/sindikalnog povjerenika u ustanovi da čuva tajnost tih podataka.

XV - RJEŠAVANJE SPOROVA

Član 152.

- (1) Kolektivne radne sporove, koji se nisu mogli riješiti pregovaranjem ugovornih strana ovog Kolektivnog ugovora, rješava mirovno vijeće u postupku mirenja u skladu sa Zakonom o radu.
- (2) Ugovorne strane ovog Kolektivnog ugovora koje su stranke u sporu, prijedlog mirovnog vijeća mogu prihvatiti ili odbiti, o čemu su dužne da u roku od tri dana pismeno obavijeste Ministarstvo za rad, socijalnu politiku, raseljena lica i izbjeglice Kantona Sarajevo, Ministarstvo i Vladu.
- (3) Ako stranke u sporu prihvate prijedlog mirovnog vijeća, tada prijedlog ima pravnu snagu i djelovanje kao i ostali elementi ovog Kolektivnog ugovora.

Član 153.

- (1) Ugovorne strane u sporu moraju u roku od 24 sata dati prijedlog svog člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti o izboru trećeg člana.
- (2) Ako se ugovorne strane drugačije ne dogovore, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od tri dana od dana imenovanja svih članova.
- (3) Treći član mirovnog vijeća uzima se sa liste članova mirovnog vijeća koje donosi kantonalno ministarstvo nadležno za poslove rada.

Član 154.

- (1) Stranke u sporu mogu se sporazumjeti da rješavanje kolektivnog radnog spora povjere arbitraži na način kako je to regulisao Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Arbitražu u smislu stava (1) ovog člana provodi arbitražno vijeće koje ima neparan broj članova, i to ugovorene strane biraju isti broj arbitara, a jednog arbitra sporazumno iz reda istaknutih, naučnih i stručnih ličnosti zaposlenih u oblasti obrazovanja na području Kantona.
- (3) Svaki arbitar mora imati zamjenika.
- (4) Arbitražno vijeće bira predsjednika vijeća.
- (5) Arbitražno vijeće prostom većinom ukupnog broja članova bira predsjednika.
- (6) Listu arbitara iz stava (2) ovog člana utvrđuju ugovorne strane ovog Kolektivnog ugovora u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.
- (7) Ugovorne strane ovog Kolektivnog ugovora donose poslovnik o radu arbitražnog vijeća.

Član 155.

- (1) Rad arbitražnog vijeća je javan.
- (2) Za rad arbitražnog vijeća strane u sporu dužne su osigurati dokumentaciono-tehničke uslove.
- (3) Troškovi za rad arbitražnog vijeća padaju na teret poslodavca.

Član 156.

Odluka arbitražnog vijeća je konačna i ima pravnu snagu i djelovanje ovog Kolektivnog ugovora.

XVI - ŠTRAJK

Član 157.

- (1) Za vrijeme važenja ovog Kolektivnog ugovora i njegove primjene, radnici, odnosno Sindikat neće štrajkovati radi pitanja koja su ovim Kolektivnom ugovorom uređena i koja se provode.
- (2) Radnici, radi zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih interesa, koji se ne mogu riješiti putem pregovora sa poslodavcem niti drugim mjerama, na poziv Sindikata mogu ostvariti pravo na štrajk pod uslovima i na način utvrđen Zakonom o štrajku, Zakonom o radu, Pravilima Sindikata o štrajku usklađenim sa Zakonom o štrajku i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (3) Odricanje od prava na štrajk iz stava (1) ovog člana 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 pozvati na štrajk radnike u slučaju da se odredbe ovog Kolektivnog ugovora ne provode ili se djelimično provode.

Član 158.

- (1) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor Sindikata.
- (2) U ustanovama koje su uključene u štrajk moraju se organizovati i štrajkački odbori ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkačkog odbora.
- (3) Članovima štrajkačkog odbora ne može se naložiti da rade za vrijeme štrajka.

Član 159.

- (1) Štrajk se mora najaviti poslodavcu prema utvrđenim odredbama Zakona o štrajku.
- (2) U pisanoj najavi štrajka moraju se navesti razlozi za štrajk, te mjesto i vrijeme početka štrajka.
- (3) Odluku o štrajku donosi nadležni organ Sindikata u skladu sa Pravilima o štrajku.

Član 160.

- (1) Radniku koji je učestvovao u štrajku, organizovanom u skladu sa Zakonom o štrajku i ovim Kolektivnim ugovorom, nakon nadoknade nastavnih sati ili radnih dana provedenih u štrajku, pripada pravo na naknadu njegove plaće i ostalih naknada, shodno nadoknađenim radnim satima.
- (2) Poslodavac i Sindikat se mogu dogovoriti prilikom postizanja sporazuma o zaključenju štrajka, o drugačijem načinu nadoknade radnih sati i isplate plaće i nadoknada.
- (3) Niko se ne smije prisiliti da učestvuje u štrajku mimo njegove volje, niti se smije staviti u nepovoljan položaj zbog učešća u štrajku.

Štrajk upozorenja

Član 161.

- (1) Štrajk se može organizovati i kao štrajk upozorenja.
- (2) Štrajk upozorenja može trajati najviše 120 minuta.

Član 162.

Radnik koji ne poštuje odredbe Zakona o štrajku, ovog Kolektivnog ugovora i odluke štrajkačkog odbora neće imati zaštitu Sindikata ako nadležni organ ustanove pokrene postupak za utvrđivanje njegove odgovornosti zbog radnji učinjenih u toku štrajka.

Štrajk solidarnosti

Član 163.

- (1) Za vrijeme važenja ovog Kolektivnog ugovora Sindikat može organizovati štrajk solidarnosti u trajanju do 30 minuta, kao oblik sindikalne podrške zahtjevima radnika u drugim organizacijama i djelatnostima.
- (2) Isto tako, Sindikat će koristiti i druge metode i oblike sindikalne borbe radi iskazivanja svog stava i ostvarivanja svojih prava.

Član 164.

- (1) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sastavljen od predstavnika Sindikata, koji se dužan očitovati drugoj strani, kako bi se nastavili pregovori o mirnom rješenju spora.
- (2) Za vrijeme trajanja štrajka, članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad.

Član 165.

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

Odluka o preuzimanju Vijeća zaposlenika

Član 166.

- (1) U skladu sa Zakonom o radu i Zakonom o vijeću zaposlenika, Sindikat preuzima sva prava i obaveze vijeća zaposlenika i neće preduzeti mjere i aktivnosti na formiranju vijeća zaposlenika.
- (2) Vlada se obavezuje da će ispoštovati sve odredbe zakona o vijeću zaposlenika, a naročito one koje se odnose na obaveze poslodavaca u pogledu rada vijeća zaposlenika (naknade plaća, rad članova vijeće radnika u okviru radnog vremena, pripadajući broj radnih sati za rad vijeća zaposlenika).
- (3) Ovim kolektivnim ugovorom Sindikat i Vlada dogovorili su se o realizaciji prava iz ovog člana iz poglavlja XIV (Uslovi za rad sindikata i zaštita sindikalnog povjerenika) ovog Kolektivnog ugovora.

Vijeće zaposlenika i štrajk

Član 167.

Članovi vijeća zaposlenika, članovi Sindikata, odnosno sindikalni predsjednici mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organizovanje štrajka, ali ne u ime vijeća zaposlenika.

Član 168.

Ako zbog promijenjenih okolnosti, koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja ovog Kolektivnog ugovora, odredbe ovog Kolektivnog ugovora ne bi mogle biti primijenjene ili bi njihova primjena bila bitno otežana, ugovorne strane obavezuju se da neće

jednostrano raskinuti ili prekršiti ovaj Kolektivni ugovor, nego će drugoj strani predložiti njegove izmjene.

Član 169.

Niko se ne smije prisiliti da učestvuje u štrajku mimo njegovu volje, niti se smije staviti u nepovoljni položaj zbog učešća u štrajku.

Član 170.

Za vrijeme trajanja štrajka pa do okončanja ili prekida štrajka ovim Kolektivnom ugovorom sporazumno Sindikat i poslodavac utvrđuju minimum radnih obaveza u svim procesima rada ustanove, i to:

1. direktor radi svoje redovne poslove u predviđenom radnom vremenu;
2. pomoćnik direktora, sekretar, referent za plan i analizu, blagajnik i drugo administrativno osoblje rade hitne i neophodne poslove sa strankama;
3. tehničko osoblje (portiri, noćni čuvari, rukovaoci sistema centralnog grijanja) rade redovne poslove utvrđene Pravilnikom o sistematizaciji poslova i radnih zadataka;
4. radnici na održavanju čistoće, minimalno 2 radnika i domar, rade redovne poslove predviđene za to radno mjesto;
5. poslovi smještaja i prehrane učenika u učeničkim domovima se vrše redovno;
6. nastavno osoblje i stručni saradnici rade administrativno-tehničke poslove, rade na sređivanju pedagoške dokumentacije, provode aktivnosti na individualnom i kolektivnom usavršavanju, provode konsultacije sa učenicima te obavljaju individualni savjetodavni pedagoško-psihološki rad sa učenicima;
7. poslovi smještaja, nadzora i neophodne edukacije i rehabilitacije u ustanovama za učenike sa teškoćama i domovima učenika;
8. u okviru minimuma radnih zadataka za vrijeme trajanja štrajka radnici su dužni u školi u vremenu od 09:00 do 13:00, a sindikalni odbor (štrajkački odbor) u svojstvu dežurne ekipe u vremenu od 08:00 do 15:00 sati;
9. u toku organizacije i provođenja štrajka, poslodavac je dužan da se pridržava odredaba Zakona o štrajku, Zakona o radu, Pravila Sindikata o štrajku usklađenih sa Zakonom o štrajku i ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 171.

Kantonalni odbor Sindikata donosi Odluku o prekidu, odnosno završetku štrajka, na prijedlog štrajkačkog odbora.

XVII - POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I ZAKLJUČIVANJA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 172.

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

Član 173.

Strana koja je pokrenula postupak za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora utvrđuje prijedlog kolektivnog ugovora i dostavlja ga drugoj strani.

Član 174.

Postupak i rokovi za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora utvrđuju se protokolom o vođenju pregovora koji utvrđuju ugovorne strane iz kolektivnog ugovora.

Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora

Član 175.

- (1) Inicijativu za izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora može dati svaka ugovorna 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 te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni i dopuni u roku od 30 dana od dana prijema prijedloga.
- (3) Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku predviđenom za njegovo donošenje.
- (4) U ponašanju suprotnom stavu (2) ovog člana stekli su se uslovi za štrajk uz prethodno provođenje postupka mirenja.

Pravno važenje

Član 176.

Nakon isteka roka na koji je sklopljen ovaj Kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojim se uređuje zaključivanje, sadržaj, prava, obaveze te prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju tri mjeseca, kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu.

Član 177.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor je obavezujući za strane koje su ga potpisale, kao i za strane koje mu naknadno pristupe.
- (2) Sporove u vezi sa primjenom ovog Kolektivnog ugovora koji nisu riješeni arbitražom, rješavat će nadležni sud u BiH.

Član 178.

- (1) Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Kolektivnog ugovora, ugovorne strane će na dan potpisivanja Kolektivnog ugovora sporazumno imenovati Komisiju za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora, koja je sastavljena od po dva predstavnika ugovornih strana.
- (2) Komisija za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora obavlja sljedeće poslove:
 - a) daje tumačenje odredaba ovog Kolektivnog ugovora;
 - b) prati izvršavanje i izvještava obje strane o provedbi i kršenju ovog Kolektivnog ugovora i
 - c) pokreće inicijativu za izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora.
- (3) Na zahtjev jedne od ugovornih strana, komisija iz stava (1) ovog člana, obavezna je dati tumačenje odredaba ovog Kolektivnog ugovora u roku od osam dana od dana prijema zahtjeva.
- (4) Naknadu za rad u Komisiji za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora članovima Komisije obezbjeđuje poslodavac, u skladu sa propisima.
- (5) Tumačenja Komisije za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora imaju pravnu snagu i učinak ovog Kolektivnog ugovora.
- (6) Komisija za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora donosi poslovnik o radu.

Usklađivanje Pravilnika o radu

Član 179.

Upravni/školski odbor, uz konsultacije sa predstavnicima Sindikata u ustanovi, dužan je uskladiti Pravilnik o radu sa odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Član 180.

Ustanove su dužne uskladiti svoje opće akte sa ovim Kolektivnim ugovorom u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora.

Član 181.

U periodu primjene ovog Kolektivnog ugovora, ukoliko dođe do promjene načina obračuna plaća kod radnika u organima uprave, ugovorne strane saglasne su da će se u roku osam dana pristupiti dogovaranju o primjeni novog načina obračuna plaća u ustanovama.

Član 182.

Ukoliko postoje realne mogućnosti, poslodavac može utvrditi i druga i veća prava po svom obimu i sadržaju, nego što je to utvrđeno ovim Kolektivnim ugovorom.

XVIII - NADZOR NAD PRIMJENOM OVOG UGOVORA

Član 183.

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

Član 184.

Ovaj Kolektivni ugovor kada se zaključi, dostavlja se kantonalnom ministarstvu nadležnom za rad, u skladu sa Zakonom o radu.

Član 185.

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

Član 186.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu dana 1.12.2016. godine, a bit će objavljen u "Službenim novinama Kantona Sarajevo".

XIX - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 187.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.
- (2) Ovaj Kolektivni ugovor važi na području Kantona.

Član 188.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor se zaključuje na određeno vrijeme, u trajanju od dvanaest mjeseci od dana potpisivanja ugovora.

(2) Postupak zaključivanja novog kolektivnog ugovora počet će najkasnije tri mjeseca prije isteka roka na koji je ugovor zaključen.

Broj: 1300/16
24. novembra 2016. godine
Sarajevo

Za
Samostalni sindikat
osnovnog obrazovanja i odgoja FBiH –
Kantonalni odbor Kantona Sarajevo
Predsjednik

Saudin Sivro

Broj: 02-34-33653/16
24. novembra 2016. godine
Sarajevo

Za
Vlada
Kantona Sarajevo
Premijer

Elmedin Konaković