

Na osnovu člana 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99 i 32/00 i 29/03) i Općeg kolektivnog ugovora za područje Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH" broj 54/05) Sindikat srednjeg i visokog obrazovanja, odgoja, nauke i kulture Bosne i Hercegovine za HNK, Sindikat srednjih škola HNŽ-a (u daljem tekstu: Sindikat) i Ministarstvo obrazovanja, nauke, kulture i sporta HNK (u daljem tekstu: Ministarstvo) zaključuju:

KOLEKTIVNI UGOVOR

za oblast srednjoškolskog odgoja i obrazovanja
u Hercegovačko–neretvanskom kantonu

I OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) u gimnazijama, srednjim stručnim školama, srednjim stručnim školama sa odjeljenjima za djecu s posebnim potrebama, srednjim umjetničkim školama, srednjim školama za obrazovanje odraslih i drugim ustanovama odgoja i obrazovanja (u daljem tekstu: škola) na teritoriji Hercegovačko-neretvanskog kantona (u daljem tekstu: Kanton) uređuju se: radni odnosi, radno vrijeme, odmori i odsustva, zaštita zdravlja i sigurnosti na radu, plate, naknade i druga materijalna prava koja nemaju karakter plata, djelovanje i uslovi rada Sindikata, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova, štrajk, tumačenje i praćenje primjene Ugovora i druga pitanja koja nisu regulisana Zakonom o radu i Općim kolektivnim ugovorom za područje F BiH.

Član 2.

Općim aktima, škola ne može utvrditi manje prava zaposlenika od onih koja su utvrđena Ugovorom.

Član 3.

Na pitanja, koja nisu uređena Ugovorom, primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu i Općega kolektivnog ugovora za područje F BiH.

Odluke donesene u suprotnosti sa Ugovorom su ništavne.

Član 4.

Uznemiravanje i polno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju u smislu Zakona o radu, te se sve odredbe Zakona o radu koje tretiraju pitanje diskriminacije odnose i na diskriminaciju po osnovu uznemiravanja i polnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja zabrane diskriminacije iz Zakona o radu, a koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće

ili uvredljivo okruženje.

Polno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje polne prirode koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

U slučaju diskriminacije zaposlenik ima pravo na naknadu nematerijalne i materijalne štete u skladu sa Zakonom o obligacionim odnosima.

Član 5.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Općim kolektivnim ugovorom za područje F BiH, Ugovorom, Pravilnikom o radu škole, ugovorom o radu ili zakonom, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo.

II RADNI ODNOSI

- **Zasnivanje radnoga odnosa**

Član 6.

Radni odnos se zasniva između škole i zaposlenika.

Svaka osoba koja obavlja rad u školi, s punim ili nepunim radnim vremenom je zaposlenik škole i ima sva prava iz radnoga odnosa.

Član 7.

Škola, kao pravni subjekt, je poslodavac u smislu sklapanja ugovora o radu sa zaposlenicima i obavljanja poslova srednjoškolskog odgoja i obrazovanja, a u skladu sa Zakonom o srednjoškolskom odgoju i obrazovanju, podzakonskim aktima i normativnim aktima škole.

Vlada Kantona osigurava sredstava za finansiranje oblasti srednjoškolskog odgoja i obrazovanja u Budžetu Kantona i odgovorna je za obaveze poslodavca prema zaposlenicima, u skladu sa Zakonom o srednjoškolskom odgoju i obrazovanju i Ugovorom.

Član 8.

Radni odnos u školi zasniva se na način i po postupku propisanom Zakonom o radu, Zakonom o srednjoškolskom odgoju i obrazovanju i općim aktima škole, pri čemu apsolutni prioritet imaju kandidati zaposleni u školama Kantona na neodređeno vrijeme u cilju nadopune norme.

Danom zasnivanja radnog odnosa se smatra dan stupanja na rad zaposlenika.

Član 9.

Ugovor o radu može se zaključiti s osobom koja ispunjava opće i posebne uslove propisane zakonom i općim aktima škole.

Zaposlenik koji u toku trajanja radnoga odnosa u školi, oboli od zarazne ili duševne bolesti, ne može obavljati odgojno - obrazovni rad sve dok bolest traje, a za to vrijeme je

materijalno i socijalno osiguran u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju i Zakonom o zdravstvenoj zaštiti.

Član 10.

Zaposlenik se prima u radni odnos na osnovu javnoga konkursa, koji se objavljuje u štampanim sredstvima dnevnog javnog informisanja dostupnim na području Kantona.

Rok za podnošenje prijave na konkurs ne može biti kraće od osam (8) niti duži od petnaest (15) dana.

Član 11.

Ugovor o radu sa zaposlenikom zaključuje se u pisanoj formi, nakon konačnosti odluke o prijemu.

Ugovor iz stava 1. ovoga člana, zaključuje se u skladu sa zakonom.

Član 12.

Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme u sljedećim slučajevima:

- zamjene odsutnog zaposlenika, a najduže na godinu dana;
- zasnivanja radnog odnosa s pripravnikom;
- zasnivanja radnog odnosa do povratka radnika s dužnosti na koju je imenovan ili izabran; i
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom i Ugovorom.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor i bez raspisivanja konkursa, pod uslovima predviđenim zakonom.

- **Prijem pripravnika**

Član 13.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu s pripravnikom.

Pripravnik se za vrijeme pripravničkog staža osposobljava za samostalan rad u obavljanju odgojno - obrazovne djelatnosti.

Dužina trajanja i uslovi obavljanja pripravničkog staža uređuju se u skladu sa Zakonom o srednjoškolskom odgoju i obrazovanju i drugim propisima.

Član 14.

Nastavnici u neposrednom odgojno obrazovnom radu mogu se primati u školu bez zasnivanja radnoga odnosa (volonterski rad) na stručno osposobljavanje radi polaganja stručnoga ispita po postupku i na način koji je utvrđen Zakonom o srednjoškolskom odgoju i obrazovanju i drugim propisima.

Ugovor o volonterskom radu zaključuje se u pisanom obliku.

Volonterski rad može trajati kao i pripravnički staž, a najduže godinu dana, ukoliko to zakonom i drugim propisima nije drugačije regulisano.

- **Otkazni rok**

Član 15.

Zaposlenik kome se otkazuje ugovor o radu, bez njegove krivice (prekobrajnost), u skladu sa Zakonom o radu i Ugovorom ima pravo na otkazni rok, zavisno od dužine radnoga staža i to:

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| - do 10 godina radnog staža | 1 mjesec |
| - od 10 do 20 godina radnog staža | 2 mjeseca |
| - preko 20 godina radnog staža | 3 mjeseca |

Ministarstvo i Sindikat obavezni su na nivou Kantona voditi listu prekobrajnih.

Škole, na području Kantona, ne mogu zasnivati radni odnos s novim zaposlenikom ukoliko se na listi prekobrajnih nalazi osoba koja ispunjava uslove stručne spreme koja se traži i koja ima prioritet u upošljavanju.

Osoba s liste prekobrajnih zapošljava se bez raspisivanja konkursa, a ukoliko odbije ponuđeni posao trajno se briše s iste.

III DIREKTOR/ZAMJENIK DIREKTORA – POMOĆNIK DIREKTORA

Član 16.

Izbor, imenovanje i razrješenje direktora/zamjenika direktora i pomoćnika direktora obavlja se u skladu sa Zakonom o srednjoškolskom odgoju i obrazovanju.

IV RADNO VRIJEME

Član 17.

Raspored radnoga vremena u okviru 40-satne radne sedmice i korištenje odmora zaposlenika utvrđuje se Pravilnikom o radu škole, Nastavnim planom i programom i Pedagoškim standardom.

Član 18.

U sklopu 40-satne radne sedmice nastavnici imaju: propisanu sedmičnu pedagošku normu nastavnih sati u neposrednom odgojno-obrazovnom radu u školi, vrijeme pripreme za nastavu, izvannastavne aktivnosti, prisustvovanje sjednicama stručnih organa, rad na pedagoškoj evidenciji i dokumentaciji, saradnju s roditeljima, individualni rad s učenicima. Navedeni poslovi utvrđuju se Pedagoškim standardom i Pravilnikom o radu škole.

Nastavnik, u toku radnog dana, može imati najviše 6 (šest) sati neposrednog odgojno-obrazovnog rada u nastavi.

Nastavniku koji je navršio 30 (trideset) godina radnoga staža 40-satna radna sedmica umanjuje se za 2 (dva) sata, a nastavniku koji je navršio 35 (trideset i pet) godina radnog staža 40-satna radna sedmica umanjuje se za 4 (četiri) sata.

Član 19.

U slučaju iznenadnoga povećanja obima poslova ili kada do određenoga roka treba obaviti neke poslove koje nije moguće obaviti u redovnom radnom vremenu, zaposlenik na zahtjev poslodavca, može dobrovoljno raditi duže od punoga radnog vremena u skladu sa zakonom.

Prekovremeni rad za zaposlenike ne može trajati više od 10 (deset) sati sedmično iznad utvrđene norme, dok ne prestanu razlozi za takav rad, a najduže dok traje nastavna godina, o čemu je škola dužna pribaviti mišljenje Sindikata i obavijestiti Ministarstvo.

V ODMORI I ODSUSTVA

Član 20.

Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 (trideset) minuta, koji ne ulazi u dnevno radno vrijeme.

Zaposlenik ima pravo na sedmični odmor u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima.

Član 21.

Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na godišnji odmor.

Dužina i vrijeme korištenja godišnjega odmora utvrđuje se u skladu sa Zakonom o srednjoškolskom odgoju i obrazovanju, Zakonom o radu, Ugovorom i Pravilnikom o radu škole.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjega odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje i dani u koje se po zakonu ne radi.

Član 22.

Zaposlenik, izuzev zaposlenika na određeno vrijeme u školi koristi godišnji odmor, u pravilu, u vrijeme ljetnog raspusta učenika u trajanju od 30 (trideset) radnih dana.

Zaposlenik na određeno vrijeme, pravo na godišnji odmor, u trajanju od 20 (dvadeset) radnih dana, koristi u skladu sa Zakonom o radu, u okviru ugovorenog razdoblja angažovanja.

U drugom razdoblju godine zaposlenik može koristiti godišnji odmor ukoliko se ne remeti nesmetano odvijanje odgojno-obrazovnoga procesa.

Član 23.

Zaposlenik koji nije stekao pravo na godišnji odmor, odnosno koji nema 6 (šest) mjeseci neprekidnoga rada, ima pravo na najmanje 2 (dva) radna dana godišnjega odmora, za svaki navršeni mjesec dana rada.

Član 24.

Na osnovu plana korištenja godišnjega odmora, poslodavac je dužan zaposleniku uručiti rješenje o godišnjem odmoru, najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjega odmora.

Član 25.

Korištenje godišnjega odmora se može privremeno prekinuti na zahtjev poslodavca, u slučaju kada je to neophodno radi izvršavanja određenih poslova, čije bi neizvršavanje moglo imati štetne posljedice za školu.

U slučaju iz stava 1. ovoga člana, zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova nastalih prekidom korištenja godišnjega odmora. Visina troškova se dokazuje odgovarajućim dokazima (vozne karte, računi o korištenju usluga i sl.)

Član 26.

Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo s posla od ukupno 7 (sedam) radnih dana u kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima: stupanja u brak, rođenja djeteta, teže bolesti člana uže porodice ili domaćinstva, smrti člana uže porodice ili domaćinstva, selidbe, dobrovoljnog davanja krvi, i u drugim sličnim slučajevima što se bliže uređuje Pravilnikom o radu škole.

Ukoliko zaposlenik tokom jedne kalendarske godine iskoristi pravo na plaćeno odsustvo od 7 (sedam) dana, a ponovo ispuni jedan od uslova za korištenje plaćenoga odsustva iz stava 1. ovoga člana, poslodavac će odlučiti o korištenju prava zaposlenika u skladu s Pravilnikom o radu škole.

Član 27.

Zaposleniku pripada pravo na plaćeno odsustvo za zadovoljavanje vjerskih i tradicijskih potreba u skladu sa Zakonom o radu.

Član 28.

Zaposleniku se može, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeno odsustvo s posla u sljedećim slučajevima:

- pripremanja i polaganja ispita;
- izgradnje ili popravke kuće ili stana;
- njege bolesnoga člana uže porodice ili domaćinstva;
- učešća u kulturnim i sportskim aktivnostima;
- u drugim slučajevima u saglasnosti s Pravilnikom o radu škole.

Odsustvo iz stava 1. ovoga član poslodavac će odobriti zaposleniku vodeći računa da se ne ometa normalno odvijanje nastavnog procesa.

VI ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOST NA RADU

Član 29.

Poslodavac je dužan osigurati zaposlenika za slučaj povrede na radu i u vezi s radom, odnosno prilikom dolaska na posao i odlaska s posla u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju i Zakonom o zdravstvenoj zaštiti.

Član 30.

Zaposlenici će se brinuti o ličnom zdravlju i sigurnosti, kao i zdravlju i sigurnosti drugih zaposlenika i učenika.

Član 31.

Poslovi s posebnim uslovima rada zaposlenika su neposredno odgojno obrazovni rad u nastavi u kojoj se izvode praktične vježbe iz: hemije, biologije, fizike, informatike, tjelesnoga odgoja, te stručnih predmeta u tehničkim i stručnim školama.

Pravilnikom o radu škole, škola detaljnije uređuje poslove s posebnim uslovima rada.

Član 32.

Zaposlenik - žena ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta u skladu sa Zakonom o radu i Pravilnikom o radu škole.

VII PLATE, NAKNADE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA KOJA NEMAJU KARAKTER PLATA

Član 33.

Platu zaposlenika čini osnovna plata i dodaci na platu.

Osnovna plata je proizvod osnovice za platu i odgovarajućega koeficijenta složenosti poslova u koje je zaposlenik razvrstan.

Osnovicu za platu dogovaraju Sindikat i Vlada i ista je za sve korisnike Budžeta Kantona.

Odluku o koeficijentima složenosti poslova, na prijedlog Ministarstva uz mišljenje Sindikata, donosi Vlada, s tim da trenutno postojeći odnos koeficijenata zaposlenika u srednjem obrazovanju i Kantonalnim organima uprave, ne može biti nepovoljniji za zaposlenike u školi.

Najniža plata u školi ne može biti manja od 60% prosječne neto plate isplaćene po zaposleniku u F BiH u protekla 3 (tri) mjeseca.

Zaposlenicima koji izvode nastavu koja nije stručno verifikovana umanjuje se vrijednost koeficijenta za 20%, osim nastavnika koji uz saglasnost Ministarstva nadopunjuju normu.

Član 34.

Poslodavac je dužan isplatiti platu zaposleniku najkasnije do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, s tim da od jedne do druge isplate plate ne može proći više od 30 (trideset) dana.

Ukoliko poslodavac ne ispuni obavezu iz stava 1. ovoga člana, dužan je u roku od 5 (pet) dana obavijestiti Sindikat o razlozima neisplaćivanja plata.

Član 35.

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

Član 36.

Zaposlenik ima pravo na naknadu svoje plate za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv, uslijed više sile ili objektivnih razloga koji mogu utjecati na prekid odgojno-obrazovnog rada, odnosno nastave, a po odluci Vlade Kantona ili Ministarstva.

Član 37.

Zaposleniku pored slučajeva propisanih Zakonom o radu, Pravilnikom o radu škole i Ugovorom, pripada pravo na naknadu njegove plate u slučajevima:

- obrazovanja i stručnog usavršavanja, osposobljavanja i prekvalifikacije za potrebe škole,
- izleta i ekskurzija u skladu sa Godišnjim programom rada škole,
- prisustva seminarima i skupovima Sindikata,
- privremene nesposobnosti za rad, odnosno profesionalnoga oboljenja u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju i Zakonom o zdravstvenoj zaštiti,
- godišnjega odmora,
- porodiljskoga odsustva.

- **Dodatak na platu za rad u otežanim uslovima rada**

Član 38.

Nastavnom osoblju, koje nastavu izvodi u odjeljenjima učenika s posebnim potrebama, tokom nastavne godine, osnovna plata uvećava se za 20%, proporcionalno.

Zaposleniku se osnovna plata može uvećati i na osnovu drugih uslova otežanog rada, u skladu s posebnim općim aktom škole i Pedagoškim standardima.

Nastavniku koji realizuje 5, 6 ili 7 različitih nastavnih programa umanjuje se sedmična nastavna norma za jedan nastavni sat, a za realizaciju 8 i više različitih nastavnih programa umanjuje se sedmična nastavna norma za dva nastavna sata.

Član 39.

Zaposlenik ima pravo na uvećanu platu za:

- prekovremeni rad 33%, odnosno 66% za vanjske saradnike ako ne primaju platu iz budžetskih sredstava na bilo kojem nivou vlasti, javnom preduzeću ili javnoj ustanovi,
- rad subotom i nedjeljom, uz prethodnu saglasnost Ministarstva, ukoliko je to zaposleniku 6. (šesti) odnosno 7. (sedmi) radni dan u sedmici, 30%.

- **Stimulativni dio plate**

Član 40.

Škola će općim aktom utvrditi kriterije i postupak za ocjenjivanje kvalitete i rezultata rada zaposlenih (uvođenje novih priznatih metoda rada i inovacija), radi isplate stimulativnoga dijela plate zaposleniku.

Škola koja ostvaruje prihode putem vanrednih ispita, izdavanja učionica, izdavanja dvorana za tjelesni odgoj i na drugi način, izdvaja dio prihoda za stimulativni dio plate zaposlenika, u skladu s općim aktom.

- **Ostale naknade**

Član 41.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za:

- a) troškove prijevoza s posla i na posao,
- b) prehranu za vrijeme rada,
- c) regres za godišnji odmor,
- d) slučaj teže bolesti ili smrti zaposlenika, odnosno člana njegove uže porodice,
- e) troškove stručnog usavršavanja,
- f) jubilarnu nagradu,
- g) troškove službenog putovanja,
- h) otpremninu pri odlasku u penziju,
- i) otpremninu u slučaju prekobrojnosti,

čiji iznos i način isplate u pregovoru sa Sindikatom utvrđuje Vlada i ista je za sve korisnike Budžeta Kantona (izuzev za pripadnike Jedinice za podršku MUP-a HNK-a).

- **Naknade štete**

Član 42.

Poslodavac je dužan nadoknaditi štetu zaposleniku, koju on pretrpi na poslu ili u vezi s poslom u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisom.

Povreda koja nastane na putu k poslu ili s posla smatra se povredom na radu.

Kada zaposlenik na poslu ili u vezi s poslom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu školi, mjerodavno tijelo upravljanja, u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima, utvrdit će visinu i način nadoknade štete.

Ako se šteta ne može utvrditi tačno ili bi utvrđivanje štete prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, šteta se može utvrditi u paušalnom iznosu, na način propisan Zakonom o radu i Pravilnikom o radu škole.

Član 43.

Na zahtjev zaposlenika škola, zavisno od njegovoga materijalnog stanja, može omogućiti istom plaćanje štete u ratama.

Škola može iznos štete umanjiti ili osloboditi zaposlenika obaveze plaćanja štete, zavisno od materijalnog stanja i odnosa zaposlenika prema radu.

VIII ZAŠTITA PRAVA

Član 44.

Škola je dužna, rješenja i druge akte koji se odnose na ostvarivanje prava, obaveza i odgovornosti zaposlenika iz radnoga odnosa, dostaviti zaposleniku u pisanom obliku s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, u rokovima određenim Zakonom o upravnom postupku.

Član 45.

Prilikom razmatranja prigovora, podnesenih na rješenja i akta iz člana 44. Ugovora, poslodavac je dužan razmotriti i mišljenje Sindikata ukoliko je dostavljeno.

Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu, poslodavac je obavezan da pisanim putem zatraži mišljenje Sindikata o predloženoj odluci.

Sindikata može u roku od tri dana od dana zaprimanja zahtjeva iz stava 2. ovoga člana dostaviti primjedbe i prijedloge.

Ako se Sindikat ne izjasni o predloženoj odluci poslodavca u roku iz stava 3. ovoga člana, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Član 46.

U slučaju povrede nekoga prava iz radnoga odnosa zaposlenika, može se pokrenuti postupak mirnoga rješavanja spora, kod upravnih tijela škole i Ministarstva, prije postupka za ostvarivanja prava putem suda.

Za rješavanje spora može se imenovati Komisija, u skladu s Pravilnikom o radu škole.

Komisija je dužna zatražiti posredovanje Sindikata s ciljem traženja zaštite od nadležnih inspeksijskih službi i drugih nadležnih tijela.

Član 47.

U slučaju spora u realizaciji prijedloga Komisije iz člana 44. Ugovora, rješavanje nastalog spora stranke mogu povjeriti arbitraži.

U tročlano arbitražno vijeće imenuje se po jedan član na prijedlog svake strane, a trećeg člana sporazumno.

Rad arbitražnog vijeća se reguliše Pravilnikom o radu škole.

IX STRUČNO USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Član 48.

Poslodavac je, u toku radnog odnosa, dužan omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad:

- upućivanjem na stručno usavršavanje,
- upućivanjem na školovanje i specijalizaciju,
- prisustvom organizovanim seminarima i kursevima.

Za vrijeme odsustvovanja s posla, zbog razloga iz stava 1. ovoga člana, po odluci škole, zaposleniku pripada pravo na naknadu plate i naknadu putnih troškova.

Član 49.

Prilikom uvođenja novih metoda organizovanja nastave, novih nastavnih pomagala ili didaktičke tehnike, u skladu s Nastavnim planom i programom i Pedagoškim standardima, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku stručno usavršavanje o trošku poslodavca.

Član 50.

Zaposlenik je dužan da se obrazuje, usavršava i osposobljava, u skladu sa Zakonom o srednjoškolskom odgoju i obrazovanju, Pravilnikom o radu škole, Pravilnikom o ocjenjivanju, napredovanju i stručnom usavršavanju nastavnika i stručnih saradnika u školi i Ugovorom.

X ZBRINJAVANJE VIŠKA ZAPOSLENIKA

Član 51.

U slučaju uvođenja novoga Nastavnog plana i programa, smanjenja broja učenika, statusnih promjena i objektivnih okolnosti u školi, poslodavac može utvrditi da je prestala potreba za određenim brojem zaposlenika.

U slučaju iz stava 1. ovoga člana poslodavac je dužan:

- pravovremeno analizirati, utvrditi i predložiti program dodatnog obrazovanja u skladu s potrebama novog nastavnog plana i programa, a u cilju ublažavanja nastanka viška zaposlenika,
- tri mjeseca prije poduzimanja aktivnosti na rješavanju viška zaposlenika informisati Sindikat o nastalom višku,
- utvrditi i javno oglasiti kriterije po kojima se utvrđuje višak zaposlenika i način njihovog zbrinjavanja.

Član 52.

Rješavanje viška zaposlenika vrši se u skladu s Okvirnim programom zbrinjavanja zaposlenika za čijim radom je prestala potreba u školama i Okvirnim sporazumom o načinu preuzimanja i raspoređivanja zaposlenika za čijim radom je prestala potreba u školama na području Kantona.

Zaposlenik s 30 (trideset) godina neposrednoga rada u nastavi ne može biti proglašen prekobrojnim.

Član 53.

Zaposlenik, za koga se utvrdi da je prekobrojan, mora biti lično i direktno pisanim putem upoznat sa svojim pravima i načinom njihova ostvarivanja.

XI DJELOVANJE I USLOVI RADA SINDIKATA

Član 54.

Sindikata djeluje u skladu sa Statutom i drugim propisima.

Sindikata je dužan obavijestiti poslodavca o izboru sindikalnoga povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Član 55.

Poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku, omogućiti nesmetan pristup radnim mjestima zaposlenika, u cilju uspješnog ostvarivanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u potrebne podatke i dokumente u vezi ostvarivanja i zaštite prava zaposlenika.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnoga povjerenika, odnosno predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od 2 (dva) radna dana.

Poslodavac je dužan u pismenom obliku odgovoriti na dopis sindikalnoga povjerenika, odnosno predstavnika, najkasnije u roku od 5 (pet) radnih dana.

Član 56.

Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik, ne smije biti spriječen ili ometen u obavljanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa Zakonom o radu i Ugovorom.

Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik, dužan se pred poslodavcem predstaviti odgovarajućim sindikalnim dokumentom.

Ometanje u radu sindikalnoga povjerenika, odnosno predstavnika, smatra se povredom obaveza iz ugovora o radu.

Član 57.

Poslodavac je dužan Sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku, kao i članovima Sindikalnih povjerenstava, omogućiti obavljanje sindikalne aktivnosti u radnom vremenu na način i u obimu koji bitno ne remeti normalno odvijanje odgojno-obrazovnoga procesa.

Sindikalni povjerenik ili članovi Sindikalnih povjerenstava imaju pravo na neplaćeno odsustvo za sindikalne seminare, savjetovanja, konferencije i kongrese u trajanju od ukupno 7 (sedam) dana u jednoj kalendarskoj godini.

Predsjednici Sindikata na kantonalnom nivou imaju pravo na plaćeno odsustvo za sindikalne seminare, savjetovanja, konferencije i kongrese u trajanju od ukupno 7 (sedam) dana u jednoj kalendarskoj godini.

- **Obaveze partnera u socijalnom dijalogu**

Član 58.

Strane potpisnice obavezuju se primjenjivati Ugovor na načelima promovisanja socijalnoga partnerstva i kolektivnoga pregovaranja.

Vlada Kantona obavezuje se zatražiti mišljenje Sindikata potpisnika Ugovora, prije predlaganja i donošenja zakona i drugih propisa, kojima se definišu prava i obaveze zaposlenika iz radnoga odnosa.

- **Uslovi rada sindikata**

Član 59.

Poslodavac je obavezan, bez naknade, u skladu s mogućnostima, Sindikatu osigurati, najmanje sljedeće uslove:

- prostor za rad i održavanje sastanaka,
- nesmetano korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava u skladu s dobrom namjerom,
- slobodu sindikalnog izvještavanja i oglašavanja na oglasnim tablama, za redovne sindikalne aktivnosti,
- obračun sindikalne članarine i drugih sindikalnih obustava preko isplatnih lista, prilikom obračuna plate i doznačavanja članarine na račun Sindikata, a na osnovu pisane izjave članova Sindikata.

Član 60.

Poslodavac će osigurati i isplaćivati sredstva u iznosu od po 250,00 KM mjesečno kao naknadu za obavljanje dužnosti predsjednika Sindikata na području Kantona.

Ministarstvo će osigurati i uplaćivati, na transakcijske račune Sindikata, sredstva u iznosu od po 250,00 KM mjesečno kao pomoć za unaprjeđenje rada Sindikata na području Kantona.

Član 61.

Sindikalni povjerenik, tokom obavljanja sindikalne dužnosti, ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj, bez saglasnosti Sindikata.

Sindikalnom povjereniku, za obavljanje aktivnosti, pripada naknada od 5% osnovne plate.

Član 62.

Upravna i rukovodna tijela škole dužna su pravovremeno obavijestiti predsjednika ili sindikalnoga povjerenika o sjednicama organa u školi, na kojima se raspravljaju pitanja iz djelokruga rada Sindikata ili pitanja iz radnoga odnosa članova Sindikata i omogućiti mu sudjelovanje na tim sjednicama, te razmotriti mišljenje i prijedlog Sindikata u vezi pitanja o kojima se raspravlja.

Član 63.

Poslodavac se obavezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalno organiziranje i pravo da se zaposlenik učlani u Sindikat.

Član 64.

U školi sindikalni povjerenik ima pravo i obavezu:

- sudjelovati u planiranju mjera za unaprjeđenje uslova rada,
- biti informisan o stanju sigurnosti i zdravlju zaposlenika,
- obrazovati se i osposobljavati za izvršavanje poslova vezanih za zaštitu na radu,
- pozvati inspektora zaštite na radu, kada za to postoje razlozi,
- biti prisutan kod inspekcijskih pregleda u vezi s utvrđivanjem radnih uslova,
- stavljati primjedbe na nalaz i mišljenje inspektora rada,
- tražiti od zaposlenika poštivanje utvrđenih mjera zaštite na radu.

Član 65.

Član Sindikata koji je izabran za profesionalno obavljanje sindikalnih poslova ima se pravo nakon prestanka te dužnosti vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema, onda na odgovarajuće poslove u sklopu njegove stručne spreme.

O namjeri povratka na rad zaposlenik iz stava 1. ovoga člana dužan je obavijestiti školu u roku od 30 dana od prestanka profesionalnoga obavljanja dužnosti.

Zaposleniku iz stava 1. ovoga člana miruju sva prava iz radnoga odnosa do prestanka mandata.

Zaposleniku koji je u radnom odnosu u školi, nakon izbora za predsjednika Sindikata ili sindikalnoga povjerenika, izvršiti će se dopuna ugovora o radu.

Član 66.

Za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcije u Sindikatu zaposleniku pripada plata u skladu s aktima Sindikata.

XII MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 67.

Kolektivni radni spor, koji se ne može riješiti pregovaranjem ugovornih strana, rješava Mirovno vijeće u postupku mirenja u skladu sa Zakonom o radu i Zakonom o štrajku.

Ukoliko ugovorne strane prihvate prijedlog Mirovnoga vijeća, isti ima pravnu snagu Ugovora i obavezuje strane koje su bile u sporu.

Član 68.

Ukoliko ugovorne strane odbiju prijedlog Mirovnoga vijeća, mogu povjeriti rješavanje kolektivnoga radnog spora arbitraži, u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o štrajku i Ugovorom.

Arbitražno vijeće donosi svoj poslovnik o radu.

Član 69.

Rad Arbitražnoga vijeća je javan.

Za rad Arbitražnoga vijeća strane u sporu dužne su osigurati dokumentacijsko-tehničke uslove.

Odluka Arbitražnoga vijeća je konačna i ima pravnu snagu i djelovanje Ugovora.

Član 70.

Poslovi koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka su sljedeći:

- poslovi administracije i rukovođenja školom,
- obavljanje cjelokupne aktivnosti za okončanje nastavne godine završnih razreda,
- obavljanje cjelokupne aktivnosti u odjeljenjima škola za učenike s posebnim potrebama,
- obrazovanje odraslih - polaznika po utvrđenom planu,
- polaganje razrednih, predmetnih, nostrifikacijskih i ekvivalencijskih ispita, sređivanje pedagoške dokumentacije i evidencije iz prethodnoga razdoblja,
- upis u prvi razred,
- ostvarivanje planiranih poslova (dogovoreni aranžmani u vezi izleta, ekskurzija i sl.) predviđenih Godišnjim programom rada škole.

XIII ŠTRAJK

Član 71.

Radi zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa koji se ne mogu riješiti pregovorima s poslodavcem, niti drugim mjerama, zaposlenici u školama mogu, na poziv Sindikata, organizovati štrajk, pod uslovima i na način utvrđen Zakonom o radu, Zakonom o štrajku i Ugovorom.

Štrajk se mora najaviti Ministarstvu i direktoru škole u rokovima koji su utvrđeni Zakonom o štrajku.

Član 72.

Najkasnije na dan najave štrajka, Sindikat mora objaviti Pravila o štrajku.

Štrajkom rukovodi Štrajkački odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan održavati vezu s drugom ugovornom stranom, u skladu sa Zakonom o radu i Zakonom o štrajku.

Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirnog rješavanja nastalog spora u skladu sa Zakonom o radu i Zakonom o štrajku.

U sporazumnom rješavanju nastalog spora učestvuju predstavnici Sindikata i predstavnici Vlade Kantona, odnosno resornog Ministarstava kao poslodavca.

Član 73.

Zaposlenik, koji učestvujući u štrajku poštuje odredbe Zakona o radu, Zakona o štrajku, Ugovora i odluke Štrajkačkoga odbora, ima punu zaštitu Sindikata, dok u suprotnom nema tu zaštitu.

Član 74.

Zaposleniku, za vrijeme štrajka, pripada samo naknada za izvršeni posao u skladu sa članom 70. Ugovora (poslovi koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka).

Zaposleniku koji je učestvovao u štrajku, u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o štrajku i Ugovorom, pripada pravo na puni iznos njegove plate ukoliko se u cijelosti nadoknade radni dani provedeni u štrajku, ako se strane sporazumom o prekidu štrajka drugačije ne dogovore.

Član 75.

Sindikat može organizovati štrajk upozorenja u trajanju najduže 2 (dva) sata u jednom radnom danu.

Član 76.

Štrajk prestaje odlukom Štrajkačkoga odbora, nakon postizanja dogovora o rješavanju zahtjeva zaposlenika u štrajku s poslodavcem.

XIV TUMAČENJE I PRAĆENJE KOLEKTIVNOGA UGOVORA

Član 77.

Praćenje i tumačenje odredaba Ugovora vršit će zajednička komisija koju u roku od 15 (petnaest) dana od dana potpisivanja Ugovora imenuju strane potpisnice.

Komisiju čine po 2 (dva) člana predstavnika potpisnika Ugovora, odnosno ukupno 6 (šest) članova.

Komisija donosi Poslovnik o svom radu.

Sve odluke Komisija donosi konsenzusom.

Strane potpisnice Ugovora dužne su se pridržavati tumačenja i odluka Komisije.

U slučaju nemogućnosti postizanja konsenzusa u tumačenju odredbi Ugovora, sva sporna pitanja dostavit će se na rješavanje Arbitražnom vijeću.

XV PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 78.

Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme i važi do 31.12.2010. godine.

Svaka strana potpisnica može predložiti izmjene i dopune Ugovora.

Na inicijativu, za izmjene Ugovora, druga strana potpisnica dužna je odgovoriti u roku od 15 (petnaest) dana od dana prijema inicijative.

Izmjene i dopune Ugovora vrše se na način i u postupku koji je predviđen za njegovo donošenje.

Član 79.

Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu predstavnici ugovornih strana, kada i stupa na snagu.

Danom zaključenja Ugovora stavlja se van snage svi dosadašnji granski kolektivni ugovori koji tretiraju oblast srednjoškolskog obrazovanja na području Kantona.

Član 80.

Strane potpisnice Ugovora ne mogu jednostrano prekinuti njegovu primjenu.

Član 81.

Nakon zaključenja Ugovor će se objaviti u službenom glasilu Kantona.

za Sindikat

za Ministarstvo

Ejub Mujić

Esad Dželilović

Mostar, 31.03.2009. godine

broj: 05-01-40-594-1/09

Mostar, 31.03.2009. godine

Josip Milić

Mostar, 31.03.2009. godine