Na osnovu člana 137. stav (1), člana 138. stav (3) i člana 182. stav (1) Zakona o radu ("Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine", broj: 26/16) i člana 32. i 37. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine", broj: 62/16), Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja, Federacije Bosne i Hercegovine Kantonalni odbor Unsko - sanskog kantona (u daljnjem tekstu Sindikat), kao predstavnik radnika, i Vlada Unsko - sanskog kantona (u daljnjem tekstu Vlada) kao predstavnik poslodavca zaključuju:

Kolektivni ugovor
za djelatnost predškolskog i osnovnog obrazovanja i odgoja
za teritorij Unsko - sanskog kantona

POGLAVLJE I. OPĆE ODREDBE

Član 1.
(Predmet)

Ovim Kolektivnim ugovorom za djelatnost predškolskog i osnovnog obrazovanja i odgoja (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor) reguliše se zasnivanje radnog odnosa, zaključivanje ugovora o radu, dužina i raspored radnog vremena, plaće i druge naknade iz radnog odnosa, periodi isplate plaća i naknada, odsustvovanje sa rada i odmori, prestanak ugovora o radu, rješavanje sporova iz radnog odnosa i druga pitanja iz radnog odnosa i po osnovu rada u svim javnim ustanovama predškolskog odgoja i ustanovama osnovnog odgoja i obrazovanja na području Unsko - sanskog kantona (u daljnjem tekstu: Ustanova).

Član 2.
(Primjena najpovoljnijeg prava)

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

Član 3.
(Primjena drugih propisa)

Sva pitanja iz radnog odnosa koja nisu uređena Zakonom o radu, Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine i ovim Kolektivnim ugovorom definisat će se pravilnikom o radu Ustanove.

POGLAVLJE II. RADNI ODNOS

Član 4.
(Zasnivanje radnog odnosa)

(1) U Ustanovi radni odnos zasnivaju profesori/nastavnici, odgajatelji, stručni saradnici, saradnici i radnici za obavljanje poslova osnovne djelatnosti i tehničkih i pomoćno-tehničkih poslova (u daljem tekstu: radnik) u skladu sa propisanim opštim i posebnim uslovima: (stručna sprema, stručni ispit, posebna specijalistička znanja, radno iskustvo, psihofizičke sposobnosti i drugi uslovi).

(2) Radnik iz stava (1) ovog člana ostvaruje prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonima, podzakonskim aktima, ovim Kolektivnim ugovorom sa propisanim opštim aktima osnovne škole, predškolske ustanove i ugovorom o radu.

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

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

(5) Pravilnik o proceduri sa metodologijom i kriterijima za prijem radnika u Ustanove (u daljem tekstu: provedbeni akti/propisi) donosi Ministarstvo obrazovanja, nauke, kulture i sporta (u daljnjem tekstu ministarstvo) uz obaveznu konsultaciju s reprezentativnim sindikatima Ustanova..

Član 5.
(Utvrđivanje radnog odnosa)

Rad radnika u Ustanovama obavlja se u skladu sa zakonom i podzakonskim aktima za oblast predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja, nastavnim planovima i programima, pedagoškim standardima i normativima koji se primjenjuju za rad predškolskih ustanova i ustanova osnovnog odgoja i obrazovanja, opštim aktima Ustanove, čije utvrđivanje će se vršiti uz obaveznu konsultaciju sa nadležnim organima reprezentativnih sindikata predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja.

Član 6.
(Definiranje poslodavca)

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

Član 7.
(Zdravstvena sposobnost)

(1) Ugovor o radu u Ustanovi, može zaključiti lice koje ima opštu zdravstvenu sposobnost utvrđenu od nadležne zdravstvene ustanove i koje ispunjava posebne uvjete za obavljanje odgovarajućih poslova.
(2) Radnik u Ustanovi koji u toku radnog odnosa oboli od zarazne ili duševne bolesti ne može obavljati odgojno-obrazovni rad sve dok traju takve okolnosti, odnosno dok radnik ne pribavi uvjerenje odgovarajuće zdravstvene ustanove o zdravstvenoj sposobnosti.

Član 8.
(Način zasnivanja radnog odnosa)

(1) Radni odnos u Ustanovi zasniva se na osnovu javnog konkursa/oglasa, koji se objavljuje u sredstvima javnog informisanja.
(2) Za prijem u radni odnos profesora/nastavnika, odgajatelja, stručnih saradnika i saradnika, Ustanova obavezno raspisuje konkurs, a za ostale radnike oglas.
(3) Rok za podnošenje prijava po konkursu ne može biti kraći od 8 (osam) niti duži od 15 (petnaest) dana, a za oglas od 8 (osam) do 15 (petnaest) dana.

Član 9.
(Sadržina javnog konkursa/oglasa)

Javni konkurs/oglas mora da sadrži opće i posebne uslove koji su utvrđeni zakonom, nastavnim planom i programom, pedagoškim standardima i normativima i općim aktima Ustanove, trajanje radnog odnosa i trajanje probnog rada ukoliko je predviđen opštim aktima Ustanove.

Član 10.
(Izbor kandidata)

(1) Izbor kandidata po raspisanom konkursu/oglasu vrši se u skladu sa provedbenim aktima/propisima iz člana 4. stav (5) ovog Kolektivnog ugovora.
(2) Izbor između kandidata koji ispunjavaju uslove konkursa/oglasa, vrši se na osnovu svih podataka koje je dužan da dostavi kandidat.
(3) Izbor kandidata prijavljenih na konkurs/oglas, mora se izvršiti najkasnije u roku od 15 dana od dana isteka roka za konkurs, odnosno u roku od osam dana od isteka roka za oglas.

Član 11.
(Obavijest o rezultatima konkursa/oglasa)

(1) Kandidatu koji nije primljen u radni odnos dostavlja se pismena obavijest, uz odluku o prijemu, koja obavezno mora da sadrži podatke o kandidatu koji je primljen u radni odnos, razloge zbog kojih kandidat nije primljen u radni odnos i pouku o pravnom lijeku.
(2) Kandidat koji nije primljen u radni odnos ima pravo uvida u konkursni materijal i može podnijeti prigovor Školskom /Upravnom odboru Ustanove, u roku od sedam dana od dana prijema obavijesti
(3) Prigovor na obavijest iz stava (1) ovog člana odlaže izvršenje odluke o izboru kandidata.
(4) Školski/Upravni odbor Ustanove, dužan je o prigovoru iz stava (3) ovog člana odlučiti u roku od osam dana od dana isteka roka za podnošenje prigovora.
(5) Odluka koja je donijeta po prigovoru je konačna.

Član 12.
(Ponovni konkurs/oglas)

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

Član 13.
(Ugovor o radu)

(1) Radni odnos u Ustanovi, zasniva se potpisivanjem ugovora o radu između radnika i poslodavca, danom otpočinjanja rada/stupanja na rad radnika u skladu sa ugovorom o radu.
(2) Ustanova je dužna radniku dostaviti dokaz, u pisanoj formi, kojim potvrđuje da ga je prijavio na obavezno osiguranje u roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.

Član 14.
(Sadržina ugovora o radu)

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

Član 15.
(Probni rad)

(1) Ustanova može ugovoriti probni rad u trajanju od tri mjeseca, ako se probni rad prekida prije roka, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

(2) Za vrijeme trajanja probnog rada radnika iz stava (1) ovog člana Školski/Upravni odbor Ustanove imenuje stručnu komisiju od tri člana od kojih dva člana predlaže direktor, a jednog člana predlaže reprezentativni sindikat osnovne škole, odnosno predškolske ustanove.

Član 16.
(Trajanje probnog rada)

Ako poslodavac / Ustanova nakon isteka trajanja probnog rada, a u roku od osam dana nakon dostave mišljenja od strane stručne komisije iz člana 15. stav (2) ovog Kolektivnog ugovora ne donese Odluku o prestanku radnog odnosa, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, i radni odnos radnika traje do isteka vremena o trajanju radnog odnosa utvrđenog u konkursu/oglasu.

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

Radniku koji na probnom radu ne zadovolji, poslodavac /Ustanova donijet će odluku o prestanku radnog odnosa.

Član 18.
(Odsustvo za vrijeme probnog rada)

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

Član 19.
(Zaključivanje ugovora o radu)

(1) Ugovor o radu u Ustanovi se može zaključiti na neodređeno ili određeno vrijeme.
(2) Ugovor o radu u Ustanovi zaključuje se na određeno vrijeme najduže godinu dana u sljedećim slučajevima:
   a) radi obavljanja poslova za koje Ustanova ima stvarne potrebe u tekućoj školskoj godini,
   b) radi zamjene privremeno odsutnog radnika do njegovog povratka na rad,
   c) za poslove koje su obavljala zaposlena lica u Ustanovi, a kojima prema odredbama Zakona o radu i Zakona koji tretiraju oblast predškolskog i osnovnog odgoja i obrazovanja miruju prava i obaveze iz radnog odnosa do povratka sa dužnosti.
(3) Prijem u radni odnos u Ustanovu vrši se u skladu sa odredbama ovog Kolektivnog ugovora i provedbenih propisa iz člana 4. stav (5).

Član 20.
(Privremeni i povremeni poslovi)

(1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova zaključuje se ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova pod uslovom da ti poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.
(2) Ugovor iz stava (1) ovog člana se zaključuje u pisanoj formi i sadrži vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.
(3) Kao privremeni i povremeni poslovi smatraju se:
   a) rad komisija za obrazovanje odraslih,
   b) prevod strane stručne i druge literature,
   c) usluge izdavanja školskog lista,
   d) izrada i realizacija školskih projekata, planiranje i realizacija projekata koji su odobreni od drugih pravnih subjekata, donatora, ili su odobreni putem javnih poziva,
   e) održavanje stručnih seminara i predavanja,
   f) izrada stručnih elaborata,
   g) popravka informatičke opreme (Hardware i Software),
   h) i drugi privremeni i povremeni poslovi predviđeni Pravilnikom o radu ustanove, uz pribavljenu suglasnost Ministarstva.

Član 21.
(Pripravnik)

(1) Lice koje nakon stečene visoke stručne spreme ili stečene srednje stručne spreme zasniva prvi put radni odnos u tom zanimanju, radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad prima se u radni odnos u Ustanovu na određeno vrijeme.
(2) Radni odnos pripravnika traje do isteka roka utvrđenog za polaganje stručnog ispita, utvrđenog podzakonskim aktima, a najduže godinu dana.
(3) Pripravnik je dužan nakon isteka roka na koji je zaključen ugovor o radu polagati stručni ispit u skladu sa zakonskim i podzakonskim aktima.

POGLAVLJE III. ZAŠTITA NA RADU

Član 22.
(Zaštita na radu)

Ustanova je dužna osigurati takve uvjete i mjere lične i kolektivne zaštite kojima se štiti psihofizičko zdravlje, te lična i kolektivna sigurnost svih radnika i učenika, u skladu sa zakonom i važećim propisima o sigurnosti i zdravlju na radu.

Član 23.
(Oprema za rad posebnih kategorija radnika)

Posebnim kategorijama radnika angažiranim u hemijskom laboratoriju, odnosno laboratorijima za biologiju i fiziku, prostorima za sport i na otvorenom, (radnici i učenici na

praktičnoj nastavi, kuharice, spremačice i sl.) Ustanova je dužan osigurati odgovarajuću zaštitnu opremu propisanu zakonom, podzakonskim aktima i pedagoškim standardima i normativima.

Član 24.
(Sistematski pregled i osiguranje radnika)

(1) Ustanova je dužna obezbijediti provođenje obaveznog zakonom predviđenog sistematskog pregleda jednom godišnje, u okviru kojeg, a na zahtjev zaposlenika, obavlja, i:
   a) za žene – ginekološki pregled, Papa test i pregled dojki;
   b) za muškarce – pregled prostate, u skladu sa ljekarskim standardima, odnosno prema propisu nadležnih zdravstvenih organa.

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

POGLAVLJE IV. RADNO VRIJEME

Član 25.
(Radno vrijeme)

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

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

(3) Peti oktobar, Svjetski dan učitelja, obilježava se u Ustanovama kao radni nenastavni dan uz prigodan program.

Član 26.
(Neposredni odgojno-obrazovni rad)

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

(2) Radnik koji učestvuje neposredno u odgojno-obrazovnom radu u osnovnom odgoju i obrazovanju u toku radnog dana može imati, u pravilu, najviše pet časova redovne nastave u kontinuitetu.

POGLAVLJE V. PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Član 27.
(Plaće)

(1) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće iz članova 36. i 37. ovog Kolektivnog ugovora.
(2) Osnovna plaća radnika čini vrijednost koeficijenta platnog razreda pomnožen sa utvrđenom osnovicom za osnovnu plaću.
(3) Složenost poslova i radni učinak utvrđuju se koeficijentom platnog razreda za određene poslove i zvanja.

Član 28.
(Osnovica za obračun plaće)

(1) Osnovicu za obračun osnovne plaće, prije usvajanja budžeta ili rebalansa budžeta, sporazumno utvrđuju reprezentativni Sindikat i Vlada.
(2) Dogovorena osnovica za obračun plaće ne može biti manja u odnosu na uposlenike organa uprave počev od augusta mjeseca 2018. godine.
(3) Najniža plaća radnika sa punim radnim vremenom u Ustanovama utvrđuje se u rasponu od 50% do 70 % prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjm objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu, s tim da ista ne može biti manja od plaće isplaćene za juni 2016. godine.

Član 29.
(Minuli rad)

Radnicima u Ustanovama plaća se uvećava za svaku godinu penzijskog staža od 0,6 % kod poslodavca sa kojim ima zaključen Ugovor o radu, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Član 30.
(Koeficijenti platnih razreda)

(1) Koeficijente platnih razreda utvrđuju vlade kantona sporazumno sa reprezentativnim sindikatima na području kantona.
(2) Utvrđeni koeficijenti platnih razreda na način definisan stavom (1) ovog člana su sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora.
(3) Vrijednost koeficijenta složenosti posla platnog razreda (u 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	Nastavnik viši savjetnik, odgajatelj viši savjetnik, stručni saradnik viši savjetnik (pedagog, psiholog, socijalni radnik, bibliotekar, vjeroučitelj)	VII	3,80
2	II	Nastavnik savjetnik, odgajatelj savjetnik, stručni saradnik savjetnik (pedagog, psiholog, socijalni radnik, bibliotekar,vjeroučitelj)	VII	3,70
3	III	Nastavnik mentor, odgajatelj mentor, stručni saradnik mentor (pedagog, psiholog,socijalni radnik, bibliotekar, vjeroučitelj)	VII	3,60
4	IV	Nastavnik, odgajatelj, stručni saradnik (pedagog, psiholog, socijalni radnik, stručni saradnik – asistent, sekretar, knjigovođa, bibliotekar, vjeroučitelj)	VII i VI	3,50
5	V	Saradnici zatečeni na poslovima sekretara, bibliotekara, knjigovođe, medicinske sestre	IV	2,70
6	VI	Poslovi kućnog majstora- domar, ložač, kuhar, vozač	III	2,40
7	VII	Poslovi čišćenja i posluživanja, pomoćni radnik u kuhinji, poslovi portira – noćnih čuvara	NK	1,85

Član 31.
(Napredovanje radnika)

Bliže odredbe o napredovanju utvrđuju se Pravilnikom o praćenju, ocjenjivanju rada i sticanju stručnih zvanja nastavnika, stručnih saradnika i saradnika u osnovnim i srednjim školama te odgajatelja u ustanovama za predškolski odgoj Unsko-sanskog kantona i ostalih radnika koji donosi ministar, uz obavezno učešće i konsultacije sa reprezentativnim sindikatom.

Član 32.
(Usklađivanje osnovice)

Ukoliko se troškovi života, odnosno rast indeksa potrošačkih cijena u posljednja tri mjeseca prema podacima Federalnog zavoda za statistiku povećaju za najmanje 5%, vrši se obavezno usklađivanje osnovice za obračun osnovne plaće.

Član 33.
(Naknada plaće u vrijeme vanrednih okolnosti)

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

Član 34.
(Pripravnici i stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

(1) U pravilu, na stručno osposobljavanje primaju se lica bez zasnivanja radnog odnosa shodno članu 34. Zakona o radu.
(2) Radniku-pripravniku u Ustanovi za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripada 70% od plaće platnog razreda odgovarajućeg stepena stručne spreme za grupu poslova na koje je primljen u radni odnos na određeno vrijeme.

Član 35.
(Naknada plaće u posebnim slučajevima)

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

a) obrazovanja i stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili prekvalifikacije u skladu sa potrebama Ustanove,
b) privremene nesposobnosti za rad, bolovanje do 42 dana i bolovanje preko 42 dana isplaćuje se u skladu sa propisima kantona,
c) porodiljskog odsustva se isplaćuju u 100% iznosu prosjek šest isplaćenih plaća prije odlaska na porodiljsko bolovanje i u skladu sa Zakonom o socijalnoj zaštiti i zaštiti majke sa djecom.
d) Nakon isteka porodiljnog, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene druge godine života djeteta, izuzetno nastavnicima razredne nastave polovina radnog vremenase preračunava u šest mjeseci punog radnog vremena.

Član 36.
(Otežani uslovi rada)

Radnik u Ustanovi ima pravo na uvećanu osnovnu plaću po osnovu otežanih uslova rada u skladu sa mogućnostima budžeta kantona i pedagoškim standardima i normativima uz konsultacije sa Sindikatom.

Član 37.
(Uvećanje plaće)

(1) Osnovna plaća radnika uvećava se za:
- rad noću, 25%-35% neto satnice,
- rad subotom i nedjeljom, 15%-30% neto satnice,
- rad u dane praznika ili nekog drugog dana koji je zakonom predviđen, 40%-50% neto satnice,
- prekovremeni rad 25%-50% neto satnice.

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

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

Član 38.
(Isplata plaće)

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

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

(3) Prilikom isplate plaće Ustanova je dužna radniku uručiti pismeni obračun plaće.

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

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

Član 39.
(Nagrade)

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

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

Član 40.
(Regres)

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

(2) U pravilu, isplatu regresa Ustanova je dužna izvršiti do 30. 06. tekuće godine, a najkasnije do 31. 12. tekuće godine.

Član 41.
(Otpremnine)

(1) Radnik u Ustanovi kojem je, saglasno zakonu i ovom Kolektivnom ugovoru, bez njegove krivice prestao radni odnos otkazom ugovora o radu zaključenom na neodređeno vrijeme, ima pravo na otpremninu, i to:
a) za radni staž do 10 godina, naknada iznosi tri neto-plaće radnika;
b) za radni staž od 11 do 20 godina, naknada iznosi šest neto-plaće radnika;
c) za radni staž od 21 do 30 godina, naknada iznosi osam neto-plaća radnika;
d) za radni staž preko 30 godina, naknada iznosi deset neto-plaća radnika.

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

(2) Radnicima u obrazovanju iz stava (1) smatraju se radnici iz ustanova predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja .

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

Član 42.
(Otpremnina prilikom odlaska u penziju)

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

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

Član 43.
(Naknada za prevoz)

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

Član 44.
(Naknade za službena putovanja)

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

(2) Službenim putovanjem smatra se individualno i kolektivno putovanje na području Bosne i Hercegovine, kao i putovanje u inostranstvo, na koje se radnik upućuje da obavi određeni službeni zadatak (posao), a po nalogu direktora obrazovne institucije.
(3) Individualnim putovanjem smatra se odlazak po nalogu direktora, na stručno usavršavanje, seminar i druge poslove.
(4) Kolektivnim putovanjem smatra se odlazak na ekskurzije, kulturno-historijske posjete i druge obaveze u realizaciji godišnjeg plana i programa rada Ustanove .
(5) Pravo i visina dnevnica i drugih troškova službenog putovanja i način njihovog obračuna i isplate uređuje se odgovarajućim propisima Vlade kantona i Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.

Član 45.
(Naknada za ishranu)

(1) Radnik ima pravo na novčanu naknadu za ishranu za vrijeme rada (topli obrok) samo za dane prisustva na poslu.
(2) Ukoliko Ustanova ne osigura ishranu, radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu od od 0,8 do 1% prosječne neto-plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, prije donošenja budžeta kantona za narednu godinu.
(3) Visina naknada iz stava (2) ovog člana ne može biti niža od iznosa isplaćenog za juni 2016. godine, odnosno ne može biti veća od 1% prosječne neto plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom statističkom podatku prije donošenja budžeta.
(4) Radnik koji radi u više škola ima pravo na ishranu u svakoj školi shodno vremenu provedenom na radu.
(5) Visinu naknade za ishranu utvrdit će Vlada svojom Odlukom i ista ne može biti manja od naknade za ostale budžetske korisnike.

Član 46.
(Drugi vidovi naknade)

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

dvije prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu.

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

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

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

(4) Naknade iz stava (1) ovog člana ne mogu biti utvrđene u iznosu nižem niti višem od iznosa koji se isplaćivao do juna 2016. godine.

POGLAVLJE VI. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 47.
(Prestanak radnog odnosa)

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

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

- od 1 do 10 godina penzijskog staža - 1 mjesec,
- od 10 do 20 godina penzijskog staža - 2 mjeseca,
- preko 20 godina penzijskog staža - 3 mjeseca.

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

Član 48.
(Produženje ugovora o radu)

(1) Kad radnik, koji je u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu, navrši 65 godina života ili 40 godina staža osiguranja, Ustanova može uz pismeni pristanak radnika, radi dovršenja neophodnih poslova i kontinuiteta odgojno-obrazovnog procesa ili iz drugih opravdanih

razloga, donijeti rješenje o zadržavanju radnika na radu u Ustanovi za određeno vrijeme koje se utvrđuje posebnim ugovorom o radu, ali najduže do završetka tekuće nastavne godine.

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

Član 49.
(Lakše povrede radnih obaveza)

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

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

Član 50.
(Teže povrede radnih obaveza)

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

- sve lakše povrede iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora a koje se u toku jedne školske godine ponavljaju tri i više puta,
- dolazak na rad u pripitom ili pijanom stanju, upotreba alkohola ili drugih opojnih sredstava;
- podstrekavanje učenika na korišćenje droge ili alkohola, omogućavanje nabavke ili upotrebe, davanje, kao i neprijavljivanje nabavke ili upotrebe droge ili alkohola;
- nošenje oružja u ustanovi ili krugu ustanove;
- bilo kakva vrsta neovlaštenih radnji na školskom dnevniku ili drugom dokumentu ili javnoj ispravi koji pripada školi, ili koji škola izdaje učeniku (iznošenje, sakrivanje, oštećenje i uništenje školske dokumentacije, brisanje, prepravljanje i dopisivanje podataka),
- naplaćivanje privatnih časova učenicima škole u kojoj je nastavnik zaposlen,
- pravljenje diskriminacije učenika po bilo kom osnovu,
- činjenje (ili nečinjenje) kojim se sprečava ili onemogućava ostvarivanje prava djeteta, učenika ili drugog zaposlenog,
- izvršenje krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom,

- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno izvršavanje poslova ili naloga direktora u toku rada,
- neizvršavanje minimuma procesa rada za vrijeme štrajka,
- nezakonito raspolaganje sredstvima, školskim prostorom, opremom i imovinom ustanove,
- davanje lažnih podataka i izjava.

Član 51.
(Način utvrđivanja povrede radnih obaveza)

(1) Prijavu zbog povreda radnih obaveza iz članova 49. i 50. ovog Kolektivnog ugovora podnosi direktor.
(2) Prijava iz stava (1) ovog člana podnosi se Disciplinskoj komisiji koju sačinjavaju dva predstavnika nastavničkog vijeća, sindikalni povjerenik i jedan član kojeg bira školski/upravni odbor iz reda nenastavnog osoblja.
(3) Disciplinska komisija provodi postupak u kojem utvrđuje osnovanost ili neosnovanost prijave iz stava (1) ovog člana.
(4) Disciplinska komisija odluke donosi većinom članova i dostavlja ih školskom/upravnom odboru na dalje postupanje u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 52.
(Prestanak prava i obaveza iz radnog odnosa)

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

Član 53.

(Isplata potraživanja radniku)

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

POGLAVLJE VII. STRUČNO USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Član 54.
(Obaveza poslodavca za stručno usavršavanje radnika)

U cilju unapređivanja odgojno-obrazovnog rada Ustanova radniku u toku radnog odnosa u Ustanovi organizira i osigurava dalje obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje za rad u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima ustanove.

Član 55.
(Prava radnika u slučaju stručnog usavršavanja)

Ustanova može radnika uputiti na stručno usavršavanje, školovanje ili specijalizaciju, kao i na prisustvo organiziranim seminarima, savjetovanjima, kursevima i drugim vidovima stručnog usavršavanja i obuke potrebne za rad na radnom mjestu, u kom slučaju je dužan da osigura potrebne uslove, plaćanje troškova u visini cijene koja se utvrdi za određene oblike, odnosno programe edukacije, plaćeno odsustvo sa rada, odsustvo za pripremu i eventualno polaganje ispita, kao i stručnu zamjenu.

Član 56.
(Obaveza poslodavca za praćenje rada radnika)

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

Član 57.

(Napredovanje radnika u slučaju utvrđivanja odgovornosti)

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

POGLAVLJE VIII. ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA

Član 58.
(Obaveza utvrđivnja liste viška radnika)

(1) Zbog uvođenja novog nastavnog plana i programa, smanjenja broja učenika, organizacijskih promjena i objektivnih okolnosti nastalih u Ustanovi, Ustanova može utvrditi da je prestala potreba za određenim brojem radnika.
(2) U slučaju iz stava (1) ovog člana Ustanova je dužna:

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

(3) Ustanova uz konsultaciju sa reprezentativnim sindikatom u ustanovi utvrđuju listu radnika za čijim radom je djelimično ili potpuno prestala potreba i javno je objavljuju, a Ustanova tu listu, najkasnije do 05. 07. tekuće godine dostavlja Ministarstvu radi provođenja postupka zbrinjavanja radnika sa liste.

(4) Ministarstvo iz stava (3) ovog člana dužno je najkasnije do 20. 07. tekuće godine za narednu školsku godinu utvrditi zajedničku listu radnika za čijim radom je djelimično ili potpuno prestala potreba u svim ustanovama na nivou kantona.

Član 59.
(Plan i program zbrinjavanja viška radnika)

(1) Ministarstvo je dužno donijeti, uz konsultacije sa reprezentativnim sindikatima, plan i program ili drugi provedbeni akt zbrinjavanja viška radnika na nivou kantona.

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

Član 60.
(Kriteriji za iskazivanje viška radnika)

(1) Kriteriji na osnovu kojih se iskazuje djelimični ili potpuni prestanak potrebe za radom radnika, kao i redoslijed na listi radnika za čijim radom je prestala potreba, regulisani su posebnim Pravilnikom usaglašenim sa reprezentativnim sindikatom, su:
- radni staž radnika u ustanovama i institucijama obrazovanja;
- stručna sprema;
- stručna zvanja;
- ocjene o radu i napredovanju;
- učešće u odbrani Bosne i Hercegovine;
- radni staž do pet godina do ostvarenja uvjeta za penziju.

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

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

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

(5) Ministarstvo će u konsultaciji sa reprezentativnim sindikatima osnovati radno tijelo koje će evidentirati, predložiti i pratiti realizaciju zbrinjavanja viška radnika u skladu sa planom i programom iz člana 59. ovog Kolektivnog ugovora.

Član 61.
(Zabrana prijema drugog lica)

(1) Ustanova ne može primati u radni odnos na istim poslovima i zadacima drugo lice, dok je na listi iz člana 58. stav (3) ovog Kolektivnog ugovora evidentirano lice sa istim kvalifikacijama i uslovima tog radnog mjesta.
(2) Ako se u roku od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu zbog proglašenja radnika tehnološkim viškom ukaže potreba za zapošljavanjem radnika sa istom stručnom spremom ili na istom radnom mjestu Ustanova je dužan prije zapošljavanja drugih lica ponuditi zaposlenje radniku kojem je radni odnos prestao zbog proglašenja tehnološkim viškom.

Član 62.
(Načini zbrinjavanja viška radnika)

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

- zapošljavanjem i angažovanjem radnika na druge poslove u Ustanovi;
- angažovanjem radnika na poslove i zadatke koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi u drugoj odgojno-obrazovnoj ustanovi;
- obavezom prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika;
- drugim načinima zbrinjavanja viška radnika.

Član 63.
(Prekvalifikacija viška radnika)

(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 proces prekvalifikacije, odnosno dokvalifikacije, Ustanova nema obavezu daljeg rješavanja njegovog statusa.

Član 64.
(Otkaz ugovora o radu viška radnika)

(1) Radnik, koji programom i planom rješavanja viška radnika i sa liste iz člana 58. stav (3) ovog Kolektivnog ugovora u predviđenim rokovima ne bude raspoređen na druge poslove i

zadatake, ili ne zasnuje radni odnos u drugoj odgojno-obrazovnoj ustanovi ili na drugi način ne osigura zaposlenje, može dobiti otkaz ugovora o radu, s tim da radnik ima pravo na otkazni rok u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

(2) Radnik kome se po planu i programu zbrinjavanja viška radnika ponudi odgovarajući radni angažman, a on ga odbije, briše se sa liste iz člana 58. stav (3) ovog Kolektivnog ugovora.

(3) Otkazni rok za lica iz stava (1) ovog člana teče od isteka posljednjeg dana roka utvrđenog programom i planom rješavanja viška radnika iz člana 58. stav (3) ovog Kolektivnog ugovora, s tim da se u Ustanovu ne može zaposliti narednu godinu dana drugo lice koje ima isti profil i stepen stručne spreme, osim lice iz prethodnog stava ovog člana, ukoliko je to lice ostalo nezaposleno.

POGLAVLJE IX. ODMORI I ODSUSTVA

Član 65.
(Utvrđivanje odmora i odsustva)

Odmori i odsustva uređuju se Zakonom o radu, zakonima koji definišu oblast predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja i drugim podzakonskim aktima iz ove oblasti.

Član 66.
(Prava radnika kom je prekinuto korištenje godišnjeg odmora)

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

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

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

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

Član 67.
(Vrijeme obavljanja nenastavnog rada nastavnika)

Radnik u Ustanovi, koji učestvuje neposredno u odgojno-obrazovnom radu, koristi radno vrijeme kada učenici nemaju redovnu nastavu, prvenstveno, za kolektivno i individualno stručno usavršavanje koje je propisano zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima škole, odnosno utvrđeno posebnim programom stručnog usavršavanja koji se donosi u osnovnoj školi za tu godinu. Nastavnici u ovo vrijeme rade na poslovima predviđenim godišnjim planom i programom, odnosno rade na sređivanju pedagoške dokumentacije, planiranja i programiranja nastave za naredni period, pisanja godišnjih i polugodišnjih izvještaja, realizacije programa instruktivne nastave, obavljaju razredne, dopunske, popravne, maturske i prijemne ispite i druge

poslove po nalogu direktora u skladu sa stručnom spremom i za to vrijeme im pripada plaća i naknada plaće.

Član 68.
(Plaćeno odsustvo sa rada)

(1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini na način kako je to regulirano Zakonom o radu u sljedećim slučajevima:
- sklapanje braka.....5 radnih dana
- porođaj supruge .....5 radnih dana
- sklapanje braka djeteta radnika..... 2 radna dana
- smrti člana uže obitelji..... ..... 5 radnih dana
- otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda.....3 radna dana
- aktivno sudjelovanje na sportskim, kulturnim i drugim stručnim i naučnim manifestacijama po odobrenju direktora do..... 5 radnih dana
- selidba i izgradnja vlastite stambene kuće - stana.....2 radna dana
- regulisanja prava na penziju.....2 radna dana
- teške bolesti člana uže obitelji..... 2 radna dana
- u slučaju razvoda braka.....2 radna dana
- i u drugim sličnim slučajevima što se određuje općim aktima škole.

(2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada za :
- dobrovoljno darivanje krvi.....1 radni dan
- za zadovoljenje vjerskih odnosno tradicijskih potreba.....2 radna dana

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

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

(5) Radnik, koji koristi plaćeno odsustvo u smislu ovog člana, za dane koje koristi dobija naknadu plaće i nije dužan da nadoknađuje izgubljene časove. Za vrijeme korištenja odsustva, iz slučajeva definisanih ovim članom, direktor je dužan da organizuje adekvatnu zamjenu.

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

(7) Članovi uže obitelji u smislu stava (1) ovog člana utvrđeni su u članu 46. stav (3) ovog Kolektivnog ugovora.

Član 69.

(Neplaćeno odsustvo sa rada)

(1) Ustanova uz saglasnost ministarstva može odobriti radniku odsustvovanje sa rada bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u slučajevima:
- za stručno usavršavanje i obrazovanje u inostranstvu ili za naučno-istraživački rad u zemlji, do dvije godine;
- radi spajanja porodice, njege teško oboljelog člana uže porodice, odnosno domaćinstva, u trajanju najdužem do jedne godine;
- radi učestvovanja u radu specijaliziranih institucija u zemlji i inostranstvu, u trajanju najduže do jedne godine;
- radi učešća radnika u kulturnim, sindikalnim i sportskim aktivnostima.

(2) Odsustvo s rada u Ustanovi u slučajevima iz stava (1) ovog člana Ustanova će odobriti radniku samo pod uslovom da se odsustvom ne ometa normalno odvijanje nastavnog procesa, odnosno odgojno-obrazovnog rada u školi.

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

POGLAVLJE X. NAKNADA ŠTETE/ODGOVORNOST ZA ŠTETU

Član 70.
(Obaveza poslodavca za nadoknadu štete)

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

Član 71.
(Obaveze radnika za nadoknadu štete)

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

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

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

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

(5) Način utvrđivanja paušalnog iznosa štete i organ koju tu naknadu utvrđuje, kao i druga pitanja u vezi sa ovom naknadom regulišu se pravilnikom o radu osnovne škole, predškolske ustanove.

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

Član 72.
(Olakšice radniku za nadoknadu štete)

(1) Ako je šteta nastala na stvari, Ustanova može, na zahtjev radnika, dozvoliti da se naknada štete nadoknadi u određenom roku uspostavom prijašnjeg stanja na stvari o trošku radnika.
(2) Ustanova može iznos štete umanjiti ili se može oprostiti nadoknada štete u zavisnosti od imovinskog stanja radnika i njegovog odnosa prema radu.
(3) Ustanova može, u zavisnosti od visine štete, a na zahtjev radnika, dopustiti i plaćanje nadoknade štete u ratama, što se utvrđuje rješenjem.

POGLAVLJE XI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Član 73.
(Obaveze poslodavca za upoznavanje radnika o pravima i obavezama)

(1) Ustanova je obavezan da upozna radnika o načinu ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti radnika u Ustanovi.
(2) Ustanova je obavezan da radniku dostavi u pismenom obliku, odluke, rješenja ili druge akte o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku najkasnije u roku od 15 dana od dana njihovog donošenja.
(3) Prilikom razmatranja prigovora radnika na odluke i akte iz radnog odnosa i po osnovu rada, Ustanova je dužna razmotriti mišljenje reprezentativnog sindikata.

Član 74.
(Zaštita prava radnika usljed godina staža i bolesti)

(1) Radniku ne može prestati radni odnos bez njegove krivice ukoliko mu nedostaje do pet godina do ostvarenja uslova za penziju.
(2) Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), Ustanova mu je dužna u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.
(3) U slučaju smanjene radne sposobnosti zbog profesionalne bolesti, povrede na radu i invaliditeta radnika, osigurava se adekvatan posao bez smanjenja plaće koju je ostvarivao prije nastupanja navedene okolnosti.

Član 75.
(Transparentnost ocjenjivanja i napredovanja radnika)

(1) Ocjene o radu i napredovanju radnika koje donosi nadležni organ dostavljaju se radnicima.
(2) Radnik ima pravo prigovorana na rješenje o ocjenama o radu i napredovanju u skladu sa važećim propisima.

POGLAVLJE XII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA I ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Član 76.
(Organizovanje i djelovanje sindikata)

(1) Ustanova svojim djelovanjem i aktivnostima ne može ograničavati niti onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da se učlani u sindikat.
(2) Sindikat djeluje u skladu sa Statutom Sindikata, koji mora biti usklađen sa pozitivnim zakonskim propisima.

Član 77.
(Sindikalni povjerenici)

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

Član 78.
(Prava sindikata i sindikalnih povjerenika)

(1) Mišljenje i prijedloge sindikata Ustanova je dužna razmotriti. Prilikom razmatranja ovih mišljenja i prijedloga na organima upravljanja Ustanove (Školskog/Upravnog odbora) Ustanova je dužna pozvati ovlaštenog predstavnika sindikata koji tom prilikom ima pravo diskusije bez prava odlučivanja.
(2) Radnik ima pravo ovlastiti predstavnika sindikata da prisustvuje sastanku.
(3) Ustanova je dužna primiti i saslušati ovlaštenog predstavnika sindikata kada on to zatraži, ili po dogovoru. Istovremeno i ovlašteni predstavnik sindikata dužan je odazvati se pozivu poslodavca kada on to zatraži ili po dogovoru.
(4) Ustanova je dužna da za rad sindikata osigura sljedeće uslove:
   - odgovarajući prostor za sastanke sindikata i stavljanje postojeće opreme za rad na korištenje potrebnih radi održavanje sastanaka;
   - u skladu sa odlukom poslodavca sindikalnom povjereniku priznaje se od dva do četiri časa sedmično za obavljanje njegove funkcije na teret poslodavca;
   - predsjedniku i članu sindikalnog odbora ustanove, Ustanova će, uz naknadu plaće, omogućiti odsustvo, za sindikalne aktivnosti, sa rada do pet dana u toku jedne školske godine;
   - članu Kantonalnog odbora, članu Glavnog odbora i njegovih tijela, Ustanova će uz naknadu plaće omogućiti odsustvo ukupno do 10 dana u toku jedne školske godine za sve sindikalne aktivnosti na svim nivoima;

- predsjedniku Kantonalnog odbora priznaje se do polovine radnog vremena, odnosno do polovine nastavne norme, ukoliko je nastavnik, za obavljanje funkcije na teret poslodavca;
- nesmetanu podjelu novina, letaka, brošura i drugog informativnog materijala sindikata, kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama i drugim mjestima.

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

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

Član 79.
(Uplata članarine)

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

Član 80.
(Zakonitost djelovanje sindikata)

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

Član 81.
(Dostava podataka o izabranim sindikalnim povjerenicima)

Sindikat se obavezuje da će u pismenoj formi obavjestiti nadležno Ministarstvo pravosuđa i uprave i Ministarstvo obrazovanja, nauke, kulture i sporta o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Član 82.
(Profesionalno obavljanje funkcije u sindikatu)

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

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

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

Član 83.
(Prava sindikalnih povjerenika)

Sindikalnim povjerenicima iz člana 77. ovog Kolektivnog ugovora za vrijeme obavljanja funkcije i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja funkcije sindikalnog povjerenika ugovor o radu ili promjena radnih uslova u odnosu na uslove koje je imao prije izbora na funkciju može se vršiti samo na način i po postupku utvrđenom u članu 103. Zakona o radu.

Član 84.
(Učešće sindikata u radu organa upravljanja)

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

Član 85.

(Prava i obaveze sindikalnog povjerenika u Ustanovi)

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

- sudjelovati u planiranju mjera za unaprjeđenje uslova rada;
- biti informisan o promjenama bitnim za sigurnost i zdravlje radnika;
- osposobljavati se i obrazovati za izvršavanje poslova vezanih za zaštitu na radu;
- pozvati inspektora zaštite na radu kad za to postoje razlozi;
- tražiti od poslodavca i radnika da poštuju mjere zaštite na radu;
- biti konsultiran u pripremi i izradi radnog materijala, prednacrta, nacrta i prijedloga propisa i akata iz oblasti radno-pravnih odnosa radnika, i drugih akata od značaja za ekonomski i socijalni položaj radnika.

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

Član 86.
(Obaveze vlade za kvalitetan socijalni dijalog)

Vlada i resorna ministarstva prilikom izrade nacrta i prijedloga zakona i drugih propisa i akata koji utječu na radno-pravni, socijalni, profesionalni i materijalni položaj ranika u osnovnim školama i predškolskim ustanovama, zatražit će prijedlog i mišljenje reprezentativnog sindikata.

POGLAVLJE XIII. RJEŠAVANJE SPOROVA

Član 87.
(Mirovno vijeće)

(1) Kolektivne radne sporove, koji se nisu mogli riješiti pregovaranjem potpisnika ovog Kolektivnog ugovora, rješava mirovno vijeće u postupku mirenja u skladu sa Zakonom o radu i odgovarajućim propisima kantona.
(2) Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora koji su stranke u sporu, prijedlog mirovnog vijeća mogu prihvatiti ili odbiti, o čemu su dužne da u roku od 8 dana pismeno obavijeste jedna drugu.
(3) Ako stranke u sporu prihvate prijedlog mirovnog vijeća, tada prijedlog ima pravnu snagu i djelovanje ovog Kolektivnog ugovora.

Član 88.
(Arbitražno vijeće)

(1) Stranke u sporu mogu se sporazumjeti da rješavanje kolektivnog radnog spora povjere arbitraži na način kako je to regulisano Zakonom o radu.
(2) Ako strane u sporu prihvate Arbitražu u smislu stava (1) ovog člana formira se arbitražno vijeće.
(3) Svaka strana u sporu imenuje isti broj arbitara,
(4) Strane u sporu, sporazumno biraju predsjednika Arbitražnog vijeća.
(5) Predsjednika arbitražnog vijeće iz stava (4) ovog člana utvrđuju potpisnici Kolektivnog ugovora u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.
(6) Potpisnici Kolektivnog ugovora će donijeti poslovnik o radu arbitražnog vijeća kojim će se bliže urediti način rada i finansiraja arbitražnog vijeća.

Član 89.
(Obavezujuće odluke arbitražnog vijeća)

(1) Protiv arbitražne odluke žalba nije dozvoljena.
(2) Odluka arbitražnog vijeća je konačna i ima pravnu snagu i dejstvo Kolektivnog ugovora.

POGLAVLJE XIV. ŠTRAJK

Član 90.
(Poziv i pravi na štrajk)

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

Član 91.

(Prava radnika na štrajki)

(1) Radnik koji je učestvovao u štrajku, organizovanom u skladu sa Zakonom o štrajku i ovim Kolektivnim ugovorom ima pravo na nadoknadu njegove plaće kao da je radio
(2) Nakon završetka štrajka Ustanova je dužna uz sporazum sa sindikatom organizovati nadoknadu radnih sati provedenih u štrajku, a takav rad se ne može smatrati prekovremenim radom.
(3) Niko ne smije prisiliti radnika da učestvuje u štrajku mimo njegove volje, niti se smije radnik staviti u nepovoljan položaj zbog učešća ili neučešća u štrajku.

Član 92.
(Zaštita ranika u zakonito organizovanom štrajku)

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

Član 93.
(Poslovi koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka)

(1) Poslovi koji predstavljaju minimum procesa rada u svim Ustanovama koji su učesnici u štrajku dužni obavljati za vrijeme trajanja štrajka pa do okončanja ili prekida štrajka su sljedeći:
   a) direktor, sekretar- blagajnik i drugo administrativno osoblje rade hitne i neophodne poslove;
   b) tehničko osoblje (portiri, noćni čuvari, rukovaoci sistema centralnog grijanja) rade redovne poslove utvrđene pravilnikom o sistematizaciji poslova i radnih zadataka;
   c) radnici na održavanju čistoće, minimalno dva radnika i domar škole, rade redovne poslove predviđene za to radno mjesto;
   d) poslovi smještaja i prehrane učenika u učeničkim domovima vrše se redovno;
   e) nastavno osoblje i stručni saradnici rade administrativno-tehničke poslove, rade na sređivanju pedagoške dokumentacije, provode aktivnosti na individualnom i kolektivnom usavršavanju,
   f) poslovi smještaja, nadzora i neophodne edukacije i rehabilitacije u školama za učenike s poteškoćama u razvoju;
   g) u okviru minimuma radnih zadataka za vrijeme trajanja štrajka zaposleni su dužni raditi u školi u vremenu od 08:00 do 14:00;

h) u toku organizacije i provođenja štrajka, Ustanova je dužna da se pridržava odredaba Zakona o štrajku, Zakona o radu, Pravila Sindikata o štrajku.
i) svi poslovi izvođenja nastave, ocjenjivanja i zaključivanja ocjena za učenike završnih razreda osnovne škole ne mogu se prekidati.

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

(3) U predškolskim ustanovama u dogovoru sa roditeljima organizovati naknadu dana provedenih u štrajku subotom ili produžiti dnevni boravak djeteta od 1-2 sata u vrtiću do konačne naknade.

Član 94.
(Prekid štrajka)

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

POGLAVLJE XV. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 95.
(Zaključivanje i objavljivanje Kolektivnog ugovora)

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

Član 96.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor zaključuje se na period od dvije godine.
(2) Nakon isteka roka iz stava (1) ovog člana, Kolektivni ugovor će se primjenjivati najduže 90 dana.
(3) Kolektivni ugovor se može produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka važenja tog ugovora.

Član 97.
(Tumačenje Kolektivnog ugovora)

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

(2) Komisija iz stava (1) ovog člana, obavezna je dati tumačenje odredaba ovog ugovora u roku od 30 dana od dana prijema zahtjeva.
(3) Potpisnici Kolektivnog ugovora će donijeti Poslovnik o radu Komisije kojim će se bliže urediti način rada.

Član 98.
(Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora)

(1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora najkasnije do 60 dana prije njegovog isteka.
(2) Ukoliko se promijene okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja ovog Kolektivnog ugovora, zbog kojih se odredbe ovog ugovora ne bi mogle primijeniti ili bi njihova primjena bila znatno otežana, ugovorne strane su saglasne da neće jednostrano raskinuti ili prekršiti odredbe ovog Kolektivnog ugovora, nego će drugoj strani predložiti izmjene ili dopune.
(3) Inicijativa za izmjenu i dopunu ovog Kolektivnog ugovora podnosi se u pismenoj formi, a strana kojoj je upućena inicijativa dužna je odgovoriti odnosno izjasniti se o tome, u roku od 15 dana od dana prijema inicijative.
(4) Strana koja je pokrenula izmjene i dopune kolektivnog ugovora uz inicijativu dostavlja i prijedlog izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora.
(5) Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se na način na koji je i donesen.
(6) Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Kolektivni ugovor samo ako druga strana ne prihvati proces pregovaranja izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora.

Član 99.
(Nadzor)

(1) Nadzor nad primjenom ovog Kolektivnog ugovora obavlja inspektor rada.
(2) Radnik, sindikat i Ustanova mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijskog nadzora.

Član 100.
(Usklađivanje pravilnika o radu)

Osnovne škole, predškolske ustanove dužne su uskladiti pravilnike o radu i druga opća akta sa ovim Kolektivnim ugovorom u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora.

Član 101.
(Dostava Kolektivnog ugovora nadležnom organu za rad)

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

Član 102.
(Stupanje na snagu Kolektivnog ugovora)

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu 8 (osmog) dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Unsko- sanskog kantona », a primjenjivat će se od 01.01.2018. godine do 31.12.2019. godine.

Za	Za
SAMOSTALNI SINDIKAT OSNOVNOG OBRAZOVANJA I ODGOJA FEDERACIJE BiH KANTONALNI ODBOR UNSKO – SANSKOG KANTONA	VLADA UNSKO – SANSKOG KANTONA
P R E D S J E D N I K	P R E M I J E R
Zehra Hadžić	Husein Rošić
Broj:	Broj:
Bihać;	Bihać;