

Na temelju članka 137. Zakona o radu („Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke“, broj: 11/17) Nezavisni sindikat uposlenih u osnovnim školama u Županiji Zapadnohercegovačkoj i Vlada Županije Zapadnohercegovačke zaključili su

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DJELATNOST OSNOVNOG OBRAZOVANJA U ŽUPANIJI ZAPADNOHERCEGOVAČKOJ

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(Strane Kolektivnog ugovora)

(1) Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) zaključuju Vlada Županije Zapadnohercegovačke (u daljnjem tekstu: Vlada) i Nezavisni sindikat uposlenih u osnovnim školama u Županiji Zapadnohercegovačkoj (u daljnjem tekstu: Sindikat).

(2) Ovaj Ugovor obvezuje i primjenjuje se u ustanovama u kojima se obavlja osnovnoškolska djelatnost u Županiji Zapadnohercegovačkoj (u daljnjem tekstu: škola), pri čemu se financijska sredstva za ugovorena prava i obveze osiguravaju u Proračunu Županije Zapadnohercegovačke (u daljnjem tekstu: Županija).

(3) Škola, kao pravni subjekt sa svojim osnivačem, je poslodavac u smislu sklapanja ugovora o radu sa zaposlenicima i obavljanja poslova osnovnoškolskog odgoja i obrazovanja u skladu sa zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj školi, podzakonskim aktima i normativnim aktima škole.

Članak 2.

(Načela primjene Kolektivnog ugovora)

(1) Ugovorne strane suglasne su zalagati se i rukovoditi:

- a) načelom primjene u dobroj vjeri
- b) načelom promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja
- c) načelom mirnog rješavanja sporova.

(2) Polazeći od konvencije 87. i 98. Međunarodne organizacije rada, potpisnici su suglasni da će uvažavati općedruštvenu važnost sindikata i sindikalnog rada radi:

- a) veće vjerodostojnosti socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja
- b) većeg stupnja društvene stabilnosti, odgovornosti i kompetentnosti socijalnih partnera
- c) razvijanja načela uzajamnosti i odgovornosti zaposlenika za unapređenje prava iz radnog odnosa

- d) većeg uključivanja svih zaposlenika u odlučivanje o uvjetima svoga rada i života
- e) jačanja demokratske kulture i svijesti o zajedničkoj odgovornosti za opće dobro.

(3) Radi poticanja i zaštite slobodnog i neometanog sindikalnog organiziranja i djelovanja, potpisnici će se zajednički zauzimati za ostvarivanje povoljnog normativnog okvira u skladu s međunarodnim standardima i komparativnim iskustvima.

Članak 3.

(Sadržaj Ugovora)

(1) Ovim Ugovorom utvrđuju se prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

(2) Ovim Ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenika škole: zasnivanje radnog odnosa, sklapanje ugovora o radu, dužina i raspored radnog vremena,

plaća i druge naknade iz radnog odnosa, razdoblja isplate plaće i naknada, odsustva s rada i odmori, prestanak ugovora o radu, rješavanje sporova iz radnog odnosa i druga pitanja iz radnog odnosa, postupak otkazivanja Ugovora te razlozi i rokovi za njegovo otkazivanje, sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

(3) Općim aktima škole ne mogu se utvrditi manja prava zaposlenika od onih utvrđenih ovim Ugovorom.

(4) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno i obvezno, osim ako su županijskim zakonom o radu drugačije riješena.

Članak 4.

(Traženje mišljenja)

Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i športa Županije Zapadnohercegovačke (u daljnjem tekstu: Ministarstvo) obvezuje se, prije izrade nacrtu i prijedloga zakona i drugih propisa i akata koji utječu na radno-pravni, socijalni, profesionalni i materijalni položaj zaposlenika u školi i djelatnosti, zatražiti prijedloge Sindikata koji je potpisnik ovog Ugovora.

II. RADNI ODNOS

Članak 5.

(Zasnivanje radnog odnosa)

(1) Radni odnos se zasniva sklapanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika na način i po postupku propisanom županijskim zakonom o radu, zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj školi, ovim Ugovorom i pravilnikom o radu škole.

(2) Radni odnos u osnovnoj školi zasniva se, u pravilu, ugovorom o radu na temelju javnog natječaja koji se objavljuje u najmanje jednom dnevnom tisku.

(3) Javni natječaj raspisuje školski odbor uz prethodno pribavljenu suglasnost Vlade i Ministarstva.

(4) Iznimno od odredbe stavka (2) ovog članka radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez javnog natječaja, uz prethodno pribavljenu suglasnost Ministarstva.

(5) Radni odnos zasnovan na način propisan stavkom (4) ovog članka može se zasnovati pod sljedećim uvjetima:

a) na određeno vrijeme, kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju javnog natječaja ili na drugi propisan način, ali ne dulje od jednog obrazovnog razdoblja čije je trajanje propisano kalendarom rada za nastavno osoblje, a za ostalo osoblje škole ne dulje od 90 dana

b) s osobom kojoj je ugovor o radu na neodređeno vrijeme upitan zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i koja se nalazi u evidenciji Ministarstva kao djelomice ili potpuno neraspoređeni zaposlenik, s tim da ta osoba ima prednost u odnosu na osobe iz točke c) ovog stavka

c) do punog radnog vremena sa zaposlenikom koji u toj školi ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme

d) na temelju odobrenja Ministarstva kojim zaposlenici škola prelaze iz jedne škole u drugu u skladu s člankom 6. ovog Ugovora

e) do kraja nastavne godine s osobom koja ima odgovarajući stupanj i vrstu stručne spreme, a nema položen stručni ispit, u slučaju da se na raspisani natječaj nije nitko prijavio ili prijavljeni kandidat ne ispunjava uvjete natječaja

f) s osobom iz stavka (6) ovog članka.

(6) Ako se na prethodno raspisani natječaj nitko nije prijavio ili prijavljeni kandidat ne ispunjava uvjete natječaja, ministar može na zahtjev ravnatelja škole rješenjem odobriti

izvođenje nastave iz određenog nastavnog predmeta osobi s odgovarajućom razinom obrazovanja neodgovarajućeg smjera koja je završila obrazovanje iz tog nastavnog predmeta na nižoj studijskoj razini od propisane razine obrazovanja ili je ispunila studijske obveze u trajanju najmanje šest semestara iz tog nastavnog predmeta na visokoškolskim ustanovama (o čemu se uz zahtjev prilaže i potvrda visokoškolske ustanove) i to isključivo za rad u školi na jedno obrazovno razdoblje, nakon čega se ponovo raspisuje javni natječaj.

Članak 6.

(Prelazak zaposlenika)

(1) Prelazak zaposlenika iz jedne škole u drugu uređuje se Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj školi.

(2) Zaposlenik primljen na neodređeno vrijeme u osnovnoj školi u Županiji može prijeći s jednog radnog mjesta na drugo slobodno radno mjesto u školi u kojoj je zasnovao radni odnos, uz odgovarajući smjer i stupanj stručne spreme za traženo radno mjesto.

(3) Obrazložen zahtjev podnosi se Ministarstvu, koje donosi rješenje i dostavlja ga zaposleniku. Uz zahtjev se prilažu dokazi o ispunjenosti uvjeta za traženo radno mjesto (dokaz o potrebnoj stručni spremi), dokaz da u školi postoji upražnjeno radno mjesto na koje se traži prelazak te potvrda škole o radnom stažu zaposlenika u toj školi. Ako je zahtjevu udovoljeno, dostavlja se i školi.

(4) Uvjet za prelazak zaposlenika iz stavka (2) ovog članka je da zaposlenik u školi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a radni status mu je ugrožen uslijed smanjenja nastavne norme, ukidanja radnog mjesta ili nekih drugih razloga na koje zaposlenik nije mogao utjecati.

(5) Ako za prelazak na isto radno mjesto zahtjev podnese više osoba koje ispunjavaju uvjete, prednost ima zaposlenik koji ima više radnog staža u toj školi.

(6) Pravo zaposlenika iz stavka (2) ovog članka može se iskoristiti samo jednom.

Članak 7.

(Postupak izbora kandidata)

(1) Škola je obvezna imati kriterije, pravila i postupak izbora zaposlenika koji su sastavni dio pravilnika o radu.

(2) Izbor prijavljenih kandidata mora se obaviti najkasnije u roku od 15 dana od zaključenja natječaja.

(3) Odluku o izboru kandidata, na prijedlog ravnatelja, donosi školski odbor u skladu s pravilnikom o radu.

(4) Poslodavac je obvezan na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja. Pisana obavijest mora sadržavati obrazloženje odluke o izboru i pouku o pravnom lijeku.

(5) Kandidat koji nije primljen u radni odnos ima pravo uvida u natječajni materijal te može podnijeti prigovor školskom odboru u roku od osam dana od dana prijema obavijesti.

(6) O prigovoru iz stavka (5) ovog članka ravnatelj je dužan obavijestiti predstavnika Sindikata.

(7) Prigovor iz stavka (5) ovog članka zadržava izvršenje odluke o izboru kandidata, a školski odbor je dužan donijeti odluku po prigovoru u roku od osam dana od isteka roka za podnošenje prigovora.

(8) Na odluku iz stavka (7) ovog članka nezadovoljna stranka može pokrenuti spor pred nadležnim sudom.

Članak 8.

(Pripravnik)

- (1) Pripravnik može zasnovati radni odnos u školi.
- (2) Radni odnos s pripravnikom zasniva se ugovorom o radu na određeno vrijeme na način i po postupku propisanom županijskim zakonom o radu, ovim Ugovorom i pravilnikom o radu škole.
- (3) Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava za samostalan rad u neposrednom ili izvan neposrednog odgojno-obrazovnog procesa, odnosno osoba koja nema položen stručni ispit za obavljanje poslova za koje je zakonom utvrđeno polaganje stručnog ispita.
- (4) Pripravnik koji obavlja odgojno-obrazovni rad u školi, pripravnički staž i polaganje ispita osposobljenosti obavlja na temelju pravilnika o polaganju stručnog ispita učitelja i stručnih suradnika u osnovnom školstvu.
- (5) Rad pripravnika iz stavka (4) ovog članka za vrijeme trajanja pripravničkog staža prati njegov mentor, stručna služba i ravnatelj.

Članak 9.

(Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Škola može osobama bez radnog iskustva omogućiti stručno osposobljavanje i bez zasnivanja radnog odnosa, sklapajući ugovor o stručnom osposobljavanju.
- (2) Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanom obliku na najduže godinu dana.
- (3) Kopiju ugovora iz stavka (2) ovog članka poslodavac dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od osam dana od dana potpisivanja ugovora.
- (4) Vrijeme stručnog osposobljavanja se računa u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju.
- (5) Osobi na stručnom osposobljavanju poslodavac osigurava odmor tijekom rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i tjedni odmor.
- (6) Osoba na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlene osobe, a prava po osnovu osiguranja u slučaju povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac u skladu s propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

Članak 10.

(Probni rad)

- (1) Poslodavac može prilikom zaključivanja ugovora o radu ugovoriti probni rad ako je isti pravilnikom o radu predviđen kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa, i to za ona radna mjesta za koja zakonom nije utvrđeno polaganje stručnog ispita.
- (2) Probni rad iz stavka (1) ovog članka ne može trajati duže od tri mjeseca.
- (3) Za vrijeme trajanja probnog rada iz stavka (1) ovog članka poslodavac će odrediti stručno tročlano povjerenstvo za praćenje i ocjenu rada zaposlenika na probnom radu.
- (4) Po završetku probnog rada povjerenstvo utvrđuje ocjenu o radu, odnosno ocjenu o stručnim sposobnostima i radnoj disciplini zaposlenika, koju je dužno dostaviti poslodavcu i zaposleniku na probnom radu.
- (5) Zaposleniku koji ne zadovolji na probnom radu prestaje radni odnos danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.
- (6) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.
- (7) Ako do isteka roka probnog rada, a najduže tri dana po isteku tog roka, povjerenstvo ne priopći ocjenu u pisanoj formi, smatra se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

(8) Probni rad se može produžiti za vrijeme opravdane odsutnosti s posla (bolest, povreda na radu bez krivnje radnika i sl.).

Članak 11.

(Ugovor o radu)

Ugovor o radu se može zaključiti na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, u skladu sa županijskim zakonom o radu.

III. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Članak 12.

(Sigurnost i zdravlje na radu)

(1) Poslodavac je dužan osigurati takve uvjete rada i mjere osobne i kolektivne zaštite kojima se štiti psihofizičko zdravlje te osobna i kolektivna sigurnost svih zaposlenika i učenika u skladu sa zakonskim propisima.

(2) Poslodavac je dužan osigurati odvijanje procesa rada na način kojim se osigurava sigurnost na radu i zaštita zdravlja zaposlenika.

(3) Zaposlenik je dužan pridržavati se i primjenjivati propise o zaštiti i sigurnosti na radu i zaštiti od požara te upotrebljavati sva propisana sredstva za sigurnost i zaštitu na radu i zaštitu o požara.

(4) Zaposlenik nije dužan obavljati poslove radnoga mjesta na kojima postoji opasnost po zdravlje i život zbog neprovedenih mjera zaštite na radu i zaštite od požara, o čemu je dužan izvijestiti inspekciju rada Županije.

(5) Posebnim kategorijama zaposlenika angažiranim u kemijskom praktikumu, odnosno praktikumu za biologiju i fiziku, prostorima za sport i na otvorenom, noćnim čuvarima, kuharicama, spremačicama, poslodavac je dužan osigurati radno okruženje propisano Pedagoškim standardima i normativima.

Članak 13.

(Liječnički pregled zaposlenika)

(1) Poslodavac je dužan voditi evidencije propisane odgovarajućim zakonima, te poduzimati sve propisane mjere zdravstvene zaštite, s ciljem očuvanja zdravlja zaposlenika i učenika.

(2) Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa, zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima zaposlenik dolazi u dodir u izvršavanju ugovora o radu.

(3) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti zaposlenika na liječnički pregled.

(4) Troškove liječničkog pregleda iz stavka (3) ovog članka snosi poslodavac.

(5) Poslodavac je dužan zaposlenicima osigurati liječnički pregled svake tri godine.

(6) Pregled iz stavka (5) ovog članka između ostalog uključuje:

a) za žene obavezan liječnički pregled podrazumijeva ultrazvuk abdomena, ginekološki pregled, Papa test i pregled dojki

b) za muškarce pregled podrazumijeva ultrazvuk abdomena, pregled prostate, u skladu s liječničkim standardima, odnosno prema propisu nadležnih zdravstvenih organa.

Članak 14.

(Zaštita zaposlenika u slučaju privremene spriječenosti za rad)

(1) Privremena spriječenost za rad zaposlenika ne može štetno utjecati na ostvarivanje njegovih prava iz radnog odnosa.

(2) Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je zaposlenik počinio teži prijestup ili težu povredu radne obveze iz ugovora o radu.

(3) Zaposlenik se nakon prestanka privremene spriječenosti za rad, a za kojeg ovlaštenu liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

(4) Zaposlenik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

(5) Zaposleniku koji radi na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme sva prava i obveze iz predmetnog ugovora prestaju danom prestanka ugovora o radu.

Članak 15.

(Prava zaposlenika u slučaju promijenjene radne sposobnosti)

(1) U slučaju kada tijekom radnog vijeka zaposlenika mjerodavna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod zaposlenika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), poslodavac mu je dužan osigurati novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je zaposlenik sposoban, ako takvi poslovi kod poslodavca postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda zaposlenika za drugo radno mjesto.

(2) Samo u slučaju da kod poslodavca postoje poslovi koje je zaposlenik s promijenjenom radnom sposobnošću sposoban obavljati, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda zaposlenika na drugo radno mjesto, poslodavac mu je dužan osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja plaće ostvarene u vremenu prije nastupanja spomenutih okolnosti.

(3) Povoljnija norma se utvrđuje prema postotku utvrđenom rješenjem nadležnog tijela na način da se za učitelje predmetne nastave polovina (1/2) utvrđenog smanjenja odnosi na rad u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu, a druga polovina (1/2) utvrđenog smanjenja na ostala zaduženja u okviru 40- satnog radnog tjedna, a za učitelje razredne nastave utvrđeno smanjenje se odnosi na ostala zaduženja u okviru 40-satnog radnog tjedna.

(4) Za nenastavno osoblje cjelokupan postotak utvrđenog smanjenja radne sposobnosti odnosi se na strukturu poslova u okviru 40- satnog radnog tjedna.

(5) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost vijeća zaposlenika odnosno sindikata otkazati ugovor o radu zaposleniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost, ako je kod poslodavca vijeće zaposlenika odnosno sindikat formiran.

(6) Ako vijeće zaposlenika odnosno sindikat uskrati suglasnost iz stavka (5) ovog članka, nastali spor će se rješavati u skladu sa županijskim zakonom o radu.

(7) U slučaju otkazivanja ugovora o radu zaposleniku iz stavka (1) ovog članka pripada pravo na zakonom zajamčenu otpremninu uvećanu za 50%, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa ili neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane zaposlenika.

Članak 16.

(Zaštita roditeljstva)

(1) Nakon isteka porodiljnog odsustva u trajanju od najmanje 42 dana, žena s djetetom do jedne godine života ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta.

(2) Pravo na rad s polovinom punog radnog vremena zaposlenici iz stavka (1) ovog članka mogu ostvariti na način da imaju pravo na dopust u punom radnom vremenu do navršenih 18 mjeseci života djeteta.

(3) Pravo iz stavaka (1) i (2) ovog članka može koristiti i zaposlenik, otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

(4) Korištenje prava iz stavka (1) i stavka (2) ovog članka se isključuju.

(5) Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu mjerodavne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.

(6) Zahtjev za ostvarivanje prava iz stavaka (1), (2) i (5) ovog članka podnosi se ravnatelju i školskom odboru najkasnije 15 dana prije isteka porodiljnog odsustva. Uz zahtjev za ostvarivanje prava iz stavaka (1) i (2) ovog članka prilažu se rodni listovi sve djece. Uz zahtjev za ostvarivanje prava iz stavka (5) ovog članka prilaže se rodni list djeteta za koje se ostvaruje pravo te medicinska dokumentacija.

Članak 17.

(Prava roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju)

(1) Jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena ako dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvene skrbi, na temelju nalaza mjerodavne zdravstvene ustanove.

(2) Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena iz članka 16. i članka 17. ovog Ugovora zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini 100 % njegove plaće.

(3) Zahtjev za ostvarivanje prava iz stavka (1) ovog članka podnosi se ravnatelju i školskom odboru najkasnije do 30. lipnja tekuće godine za sljedeću školsku godinu. Uz zahtjev za ostvarivanje prava iz stavka (1) ovog članka prilaže se rodni list djeteta za koje se ostvaruje pravo, dokaz da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvene skrbi te medicinska dokumentacija.

Članak 18.

(Obveza dostavljanja akata zaposlenicima)

(1) Škola je obvezna dostaviti zaposlenicima odluke i akte o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti zaposlenika u osnovnim školama u pisanom obliku s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, najkasnije u roku od 15 dana od dana donošenja.

(2) Prilikom razmatranja prigovora zaposlenika na odluke i akte iz radnoga odnosa i na temelju rada, škola je dužna razmotriti mišljenje Sindikata.

Članak 19.

(Osiguranje zaposlenika u školi)

Poslodavac može osigurati zaposlenike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata dnevno, s tim da zaposlenici sami uplaćuju premiju osiguranja.

Članak 20.

(Uznemiravanje, nasilje na radu, mobbing)

(1) Poslodavcu i drugim osobama zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sustavno uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobbing) radnika i osoba koje traže zaposlenje kod poslodavca.

(2) Uznemiravanje u smislu stavka (1) ovoga članka je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i osobe koja traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Seksualno uznemiravanje u smislu stavka (1) ovog članka je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i osobe koja traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju osobe u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi s radom.

(5) Mobbing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedna ili više osoba psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

(6) Slučajevi uznemiravanja, nasilja na radu i mobbinga prijavljuju se inspekciji rada u pisanom obliku.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 21.

(Puno i nepuno radno vrijeme)

(1) Ugovor o radu može se zaključiti za rad s punim i nepunim radnim vremenom.

(2) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

(3) Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(4) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, u pravilu od ponedjeljka do petka, osim za rad u nepunom radnom vremenu, u kojem slučaju tjedno radno vrijeme može biti raspoređeno na manje od pet radnih dana.

(5) Zaposlenik koji radi u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu može imati najviše šest sati odgojno-obrazovnog rada u kontinuitetu.

Članak 22.

(Nastavna norma)

(1) U okviru 40-satnoga radnog tjedna zaposlenici koji sudjeluju u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu imaju propisanu normu sati tjedno u skladu s pravilnikom o normi učitelja, stručnih suradnika i ostalih zaposlenika u osnovnim školama, vrijeme potrebno za pripremu nastave, izvannastavne aktivnosti, vrijeme potrebno za prisustvovanje sjednicama stručnih organa, konzultacije s 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 škole.

(2) Učitelji predmetne nastave koji su navršili:

a) 30 godina radnog staža u školi ili 55 godina života, imaju pravo na umanjenje nastavne norme za dva sata tjedno bez umanjenja plaće

b) 35 godina radnog staža u školi ili 60 godina života, imaju pravo na umanjenje nastavne norme za četiri sata tjedno bez umanjenja plaće.

(3) Za učitelje razredne nastave utvrđeno smanjenje iz stavka (2) ovog članka se odnosi na ostala zaduženja u okviru 40-satnog radnog tjedna.

Članak 23.

(Rad u nepunom radnom vremenu)

(1) Zaposlenik koji je zaključio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

(2) Zaposlenici koji rade u nepunom radnom vremenu ostvaruju ista prava kao i zaposlenici koji rade u punom radnom vremenu u određivanju prava na stanku, dnevni, tjedni i godišnji odmor.

(3) Zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu ostvaruje pravo na plaću, mirovinski staž, naknadu za vrijeme bolovanja i naknadu za godišnji odmor razmjerno radnom vremenu na koje je zasnovao radni odnos.

(4) Pri donošenju odluke o rasporedu godišnjeg odmora za zaposlenika iz stavka (1) ovog članka koji ima ugovore o radu u dvije ili više škola, škole moraju uskladiti rješenja o korištenju godišnjeg odmora na način da zaposlenik godišnji odmor koristi istovremeno u svakoj školi.

(5) Za zaposlenika iz stavka (1) ovog članka koji radi u dvije ili više škola moraju se uskladiti rješenja o tjednim zaduženjima i rasporedu sati na način da zaposlenik može na vrijeme obaviti poslove za koje je zadužen.

(6) Naknadu za bolovanje zaposlenika koji ima ugovor o radu s nepunim radnim vremenom u dvije ili više škola obračunava i isplaćuje svaka škola razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlenik zasnovao radni odnos.

(7) Zaposlenik iz stavka (1) ovog članka može izabrati školu u kojoj ostvaruje pravo na osobni odbitak prilikom obračuna plaće.

(8) Neoporezive primitke isplaćuje škola u kojoj je zaposlenik iz stavka (1) ovog članka ostvario to pravo.

Članak 24.

(Prekovremeni rad)

(1) Prekovremeni rad je rad duži od punog radnog vremena (radno vrijeme na koje je sklopljen ugovor o radu), a može iznositi najviše osam sati tjedno, odnosno 40 tijekom jednog mjeseca.

(2) Prekovremeni rad zaposlenika može trajati veći broj sati tjedno i mjesečno nego što je propisano stavkom (1) ovog članka ako je zaposlenik suglasan s tim rasporedom.

(3) Zaposlenik je obvezan na zahtjev poslodavca raditi duže od punog radnog vremena u slučaju neophodne potrebe: požar, poplava i potres.

(4) O uvođenju prekovremenog rada iz stavka (3) ovog članka poslodavac je dužan zatražiti mišljenje Sindikata.

(5) Ako prekovremeni rad zaposlenika traje dulje od tri tjedna neprekidno ili više od 10 tjedana u tijeku jedne kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava mjerodavnu inspekciju rada.

(6) Prekovremeni rad za zaposlenike u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu uvodi se i u sljedećim slučajevima:

a) povećanja broja nastavnih sati nastalih promjenom plana upisa ili povećanjem broja sati koje je nastalo promjenom nastavnog plana

b) stručne zamjene iznenadno odsutnog učitelja

c) stručne zamjene učitelja koji se nalazi na službenom putu

d) mentorstva pripravnicima u školama koje nemaju učitelja mentora

e) nadoknade nastavnih sati za učitelje koji koriste plaćeni dopust

f) nedostatka učitelja do, u tijeku i nakon provođenja natječajne procedure.

(7) Ravnatelj škole je obvezan zaposleniku izdati rješenje kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada, cijena prekovremenog rada i način isplate za prekovremeni rad.

(8) Prekovremeni rad za ostale zaposlenike rješava se u skladu sa županijskim zakonom o radu, pravilnikom o radu i ovim Ugovorom.

Članak 25.

(Noćni rad)

(1) Rad zaposlenika u vremenu između 22:00 sata i 6:00 sati idućeg dana je noćni rad.

(2) Noćni rad se smatra kao rad u posebnim okolnostima za koje zaposlenik ostvaruje osnovnu plaću u skladu s odredbama ovog Ugovora.

V. PLAĆE I NAKNADE ZAPOSLENIKA

Članak 26.

(Osnovna plaća)

(1) Plaća se sastoji od osnovne plaće, dodatka na plaću i stimulacijskog dijela.

(2) Osnovna plaća je najniži iznos koji se zaposleniku mora isplatiti za rad na poslovima pripadajućeg koeficijenta, za puno radno vrijeme i normalne uvjete rada i rezultate rada, a utvrđuje se kao umnožak pripadajućeg koeficijenta i osnovice za obračun plaće.

(3) Najniža osnovna plaća s punim radnim vremenom u školi ne može biti manja od 70% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: FBiH) u posljednja tri mjeseca prema zadnjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, od dana primjene ovog Ugovora.

(4) Poslodavac ne može obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene ovim Ugovorom.

Članak 27.

(Osnovica za obračun plaće)

(1) Osnovicu za obračun plaće zaposlenika sporazumno utvrđuju Vlada Županije i Sindikat, prije usvajanja Proračuna za narednu godinu.

(2) Do zaključivanja i potpisivanja Sporazuma iz stavka (1) ovog članka, primjenjivat će se osnovica za obračun plaća koja je vrijedila na dan potpisivanja ovog Kolektivnog Ugovora.

(3) U slučaju da se ne postigne dogovor oko utvrđivanja osnovice za obračun plaće za naredno razdoblje, na snazi ostaje dogovorena utvrđena osnovica iz prethodnog razdoblja.

(4) Ovako utvrđena osnovica primjenjuje se za naredno razdoblje ili do postizanja novog Sporazuma.

Članak 28.

(Minuli rad)

Zaposlenik ima pravo na dodatak na osnovnu plaću za svaku godinu radnog staža i to 0,5%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Članak 29.

(Koeficijenti složenosti poslova)

Koeficijenti složenosti poslova za radna mjesta u osnovnoj školi uređuju se ovim Kolektivnim ugovorom do donošenja županijskog zakona o plaćama i naknadama.

Radno mjesto	Koeficijenti
ravnatelj - VSS - VII/1., drugi ciklus visokog obrazovanja – magistar struke	3,95
ravnatelj - VŠS- VI/1.	3,80
voditelj smjene - VSS - VII/1., drugi ciklus visokog obrazovanja – magistar struke	3,27
voditelj smjene - VŠS - VI/1.	3,05
pedagog, psiholog - VSS - VII/1., drugi ciklus visokog obrazovanja – magistar struke	3,27
učitelj - VSS - VII/1., drugi ciklus visokog obrazovanja – magistar struke	3,16
učitelj - VŠS - VI/1.	2,89
defektolog, logoped, socijalni radnik - VSS - VII/1., drugi ciklus visokog obrazovanja – magistar struke	3,16
knjižničar - VSS - VII/1., drugi ciklus visokog obrazovanja – magistar struke	3,16
knjižničar – VŠS – VI/1.	2,89
pomoćnik u nastavi - VSS - VII/1., drugi ciklus visokog obrazovanja – magistar struke	3,16
pomoćnik u nastavi - VŠS - VI/1.	2,89
tajnik, knjigovođa - VSS - VII/1., drugi ciklus visokog obrazovanja – magistar struke	3,16
tajnik, knjigovođa - VŠS - VI/1.	2,89
knjigovođa, tajnik, rizničar IV/1.	2,50
kućni majstor - VKV (V/1.)	2,40
domar, ložač – VKV	2,23
kućni majstor, domar, ložač, portir, noćni čuvar - SSS/KV	2,06
portir, noćni čuvar - PK/NSS	1,95
spremačice - NK/NSS	1,80

Članak 30.

(Povećanje koeficijenta složenosti poslova)

- (1) U okviru svakoga koeficijenta moguće je napredovanje zaposlenika u viši stupanj.
- (2) Napredovanje u viši stupanj moguće je nakon provedenih pet godina na određenim poslovima i na temelju ocjene o radu u skladu s podzakonskim propisom kojim se regulira predmetna materija.
- (3) Zaposlenici mogu napredovati nakon deset godina rada za još jedan stupanj na način iz stavka (2) ovog članka.
- (4) Zaposleniku koji napreduje u viši stupanj, povećava se koeficijent složenosti poslova: mentor 10% i savjetnik 15%.
- (5) Koeficijent složenosti poslova zaposlenicima se povećava za 0,2 nakon navršenih 30 godina radnog staža ili 55 godina života na temelju rješenja poslodavca.

Članak 31.

(Naknada plaće za vrijeme prekida rada)

(1) Zaposlenik škole ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv, odnosno uslijed više sile i objektivnih okolnosti koje su utjecale na prekid odgojno-obrazovnog procesa, po odluci Vlade.

(2) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom, propisom Županije, ovim Ugovorom i pravilnikom o radu (godišnji odmor, privremena nesposobnost za rad, porodiljni dopust, plaćeni dopust, blagdan, obrazovanje, stručno usavršavanje, prekvalifikacije zaposlenika na koje ga je uputio poslodavac, za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv, stručnih izleta i ekskurzija).

Članak 32.

(Plaća pripravnika i osoba bez stručne spreme propisane zakonom)

(1) Plaća pripravnika i naknada za prekovremene sate (ako ih ima) iznosi 80% od plaće odnosno naknade koja je predviđena za to radno mjesto.

(2) Po isteku pripravničkog staža od jedne godine, a u slučajevima gdje zaposlenik, bez svoje krivnje, nije u mogućnosti polagati stručni ispit, prestaje odredba o umanjenju njegove plaće.

(3) Pripravniku koji je za vrijeme trajanja pripravničkog staža bio u radnom odnosu, poslodavac je dužan platiti troškove polaganja stručnog ispita, bez obzira je li u trenutku polaganja pripravnik u radnom odnosu u toj školi.

(4) Plaća i naknada za prekovremene sate (ako ih ima) zaposleniku koji nema potrebnu stručnu spremu propisanu zakonom za određeno radno mjesto umanjuju se na sljedeći način:

a) 20% zaposleniku koji ima odgovarajući stupanj stručne spreme neodgovarajućeg smjera

b) 30% zaposleniku koji nema odgovarajući stupanj stručne spreme do dana stjecanja odgovarajuće stručne spreme, odnosno do dana diplomiranja.

(5) Nastavu koju izvodi osoba bez propisane stručne spreme propisane zakonom mora verificirati ministar.

Članak 33.

(Stimulativni dio plaće)

Zaposlenici osnovnih škola imaju pravo na isplatu stimulativnog dijela plaće zbog uvođenja novih priznatih metoda rada i inovacija, na temelju praćenja i ocjenjivanja učitelja u skladu sa zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj školi.

Članak 34.

(Voditelj područne škole)

Svaka područna škola ima voditelja čija se osnovna plaća povećava za 1% po broju odjela.

Članak 35.

(Otežani uvjeti rada)

(1) Zaposlenik u školi ima pravo na uvećanu osnovnu plaću na temelju otežanih uvjeta rada, koji su regulirani općim aktom škole.

(2) Učitelju razredne nastave u kombiniranom razrednom odjelu uvećava se osnovna plaća kako slijedi:

a) 5% ako radi s dva odjela

- b) 10% ako radi s tri odjela
- c) 15% ako radi s četiri odjela
- d) 20% ako radi s pet odjela.

(3) Učitelju predmetne nastave u kombiniranom razrednom odjelu uvećava se plaća po održanom satu u skladu s odredbama stavka (2) ovog članka.

(4) Rad u odjelu u kojem redovitu nastavu pohađa učenik s teškoćama u razvoju po prilagođenom nastavnom planu i programu, koji ima rješenje o primjerenom obliku obrazovanja i nema pomoćnika u nastavi, uvećava se 5% po održanom satu.

(5) Rad učitelja u odjelima za učenike s teškoćama pri redovitim osnovnim školama uvećava se 20% na osnovnu plaću.

(6) Rad u odjelu s većim brojem učenika od broja utvrđenog Pedagoškim standardima i normativima uvećava se 5% po održanom satu.

(7) Rad u dvije smjene u istom danu uvećava se 1% na osnovnu plaću uz uvjet da zaposlenik nema slobodnih dana, radi u obje smjene najmanje šest (6) sati u kontinuitetu ili da između smjena ima prekid od najmanje dva (2) školska sata.

(8) Ravnatelj škole je dužan napraviti optimalnu raspodjelu odjela i sati na učitelje predmetne nastave, vodeći računa da svi učitelji imaju što manje različitih nastavnih programa s obzirom na predmete koje predaju i broj sati na koliko su primljeni.

(9) Ukoliko je nemoguće napraviti takvu raspodjelu, onda učitelju predmetne nastave u školi koji radi s pet ili više programa ima pravo na umanjeње tjedne norme nastavnih sati za dva nastavna sata tjedno.

(10) U slučaju da navedenu raspodjelu nije potrebno praviti na način da se umanjuje nastavna norma učiteljima predmetne nastave kako bi svi imali broj sati na koliko su primljeni, onda se za rad s pet i više nastavnih programa plaća učitelju uvećava po svakom narednom programu za 1%.

Članak 36.

(Voditelji učeničke ekskurzije i izleta)

(1) Zaposlenici koji vode učenike na ekskurzije i izlete a koji su isključivo u funkciji realizacije nastavnog plana i programa imaju pravo na uvećanu neto satnicu, samo u slučaju da na navedenu aktivnost Ministarstvo da suglasnost.

(2) Ekskurzija iz stavka (1) ovog članka podrazumijeva višednevni boravak učenika unutar ili izvan granica Bosne i Hercegovine, uz pratnju od najviše jednog učitelja na 12 učenika.

(3) Izlet iz stavka (1) ovog članka podrazumijeva jednodnevni obilazak prirodnih i kulturnih znamenitosti unutar države Bosne i Hercegovine, uz pratnju razrednika.

(4) Učitelji pratitelji na ekskurzijama i izletima određuju se u skladu s brojem učenika koji sudjeluju, s tim da je ravnatelj dužan odrediti optimalan broj učitelja koji odgovara stvarnom broju učenika.

(5) Zaposlenici koji vode učenike na natjecanja u organizaciji Ministarstva imaju pravo na naknadu troškova prijevoza, u slučaju da prijevoz nije organiziran.

Članak 37.

(Nagrade učiteljima)

(1) Učiteljima voditeljima sekcija-ekipa i drugih oblika izvannastavne djelatnosti čiji učenici postignu zapažene rezultate kroz sudjelovanja na natjecanjima, smotrama, javnim nastupima i natjecanjima u pojedinačnoj i ekipnoj konkurenciji, a koja se održavaju u organizaciji stručnih asocijacija i međunarodnih organizacija koje su planirane u godišnjem

programu rada škole ili koje odobri resorni ministar, pripada novčana nagrada za osvojeno 1., 2. i 3. mjesto na federalnoj, državnoj i međunarodnoj razini.

(2) Vlada donosi odluku o visini novčane nagrade propisane stavkom (1) ovog članka.

Članak 38.

(Jubilarnе nagrade)

(1) Zaposlenik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidan rad u tijelima, ustanovama i organizacijama koje se financiraju iz Proračuna Županije i to za:

a) navršenih 10 godina radnog staža u visini 0,5 ili 50% prosječne mjesečne plaće u FBiH

b) navršenih 20 godina radnog staža u visini 0,9 ili 90% prosječne mjesečne plaće u FBiH

c) navršenih 30 godina radnog staža u visini 1,3 ili 130% prosječne mjesečne plaće u FBiH.

(2) Zahtjev za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu zaposlenik može podnijeti kada navrší godine staža iz stavka (1) točke a), b), i c) ovog članka, a najkasnije do posljednjeg dana prije nego što navrší narednu godinu radnog staža.

Članak 39.

(Regres i darovi za djecu)

(1) Zaposleniku u školi pripada pravo na regres na ime korištenja godišnjeg odmora i božićni darovi za djecu do navršenih sedam godina života.

(2) Visina regresa utvrđuje se u iznosu od najmanje 50% prosječne plaće ostvarene u FBiH, isplaćuje se jednokratno, a najkasnije do početka korištenja godišnjeg odmora.

(3) Naknada za božićne darove djeci isplaćuje se do kraja studenog tekuće godine, a odluku o visini naknade donosi Vlada.

Članak 40.

(Otpremnina)

(1) Zaposlenik kojem je, u skladu sa županijskim zakonom o radu i ovim Ugovorom, prestao radni odnos na neodređeno vrijeme, bez njegove krivnje, otkazom ugovora o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada ima pravo na otpremninu u visini najmanje 1/3 njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca za svaku godinu rada, s tim da ista ne može biti veća od šest mjesečnih plaća.

(2) Otpremnina iz stavka (1) ovog članka ne odnosi se na zaposlenika kojem je prestao radni odnos zaključen na neodređeno vrijeme zbog kršenja obveza iz radnog odnosa ili neispunjavanja obveza iz ugovora o radu.

(3) Otpremnina iz stavka (1) ovoga članka isplaćuje se najkasnije mjesec dana od dana prestanka rada.

(4) Prilikom odlaska u mirovinu zaposlenik ima pravo na otpremninu u visini šest prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih u FBiH u prethodnih šest mjeseci prema podacima Federalnog zavoda za statistiku ili u visini šest zadnjih osobnih isplaćenih neto plaća ako je to povoljnije za zaposlenika.

(5) Otpremnina iz stavka (4) ovoga članka isplaćuje se najkasnije mjesec dana od dana umirovljenja.

Članak 41.

(Naknada za prijevoz)

Zaposleniku kojemu nije organiziran prijevoz na posao i s posla, a čije je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno najmanje dva kilometra, pripada pravo na troškove prijevoza u visini 0,35 KM po prijeđenom kilometru po dolasku na posao, s tim da maksimalna naknada ne prelazi 350,00 KM, bez obzira na udaljenost.

Članak 42.

(Naknada za topli obrok)

(1) Zaposlenik ima pravo na ishranu tijekom rada bez obzira na broj radnih sati taj dan ostvarenih po rasporedu.

(2) Ako se ishrana ne osigurava kod poslodavca, zaposleniku se osigurava dnevna naknada u iznosu od 1% prosječne plaće ostvarene u prethodnom mjesecu u FBiH po radnom danu.

(3) Naknada za topli obrok iz stavka (2) ovog članka isplaćuje se za dane provedene na radu s tim da se ne isplaćuje za vrijeme trajanja godišnjeg odmora, blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom i drugih izostanaka s posla.

(4) Zaposlenik koji u istom danu radi u više škola ima pravo na naknadu za topli obrok samo u jednoj od tih škola.

Članak 43.

(Način isplate naknade za posebne uvjete rada)

(1) Plaća zaposlenika uvećava se za:

a) 15% neto satnice za redovan rad subotom i nedjeljom ako je zaposleniku to šesti radni dan u tjednu

b) 40% neto satnice za rad u dane državnih praznika i blagdana

c) od 10% (za mjesece u kojima nema neradnih dana u skladu sa zakonom o blagdanima i neradnim danima u Županiji) do 12% (za mjesece u kojima ima neradnih dana) neto satnice za rad noću (noćni čuvari)

d) 100% neto satnice za rad učitelja na ekskurziji

e) 30% neto satnice za rad učitelja na izletu

f) 100% neto satnice za svaki sat prekovremenog rada.

(2) Neto satnica iz stavka (1) ovog članka utvrđuje se na način da se osnovna plaća zaposlenika podijeli s brojem radnih sati u mjesecu za koji se osnovna plaća uvećava po točkama iz stavka (1) ovog članka.

(3) Suglasnost na uvećanje plaće iz stavka (1) ovog članka daje Ministarstvo.

Članak 44.

(Plaća za vrijeme porodiljnog odsustva)

(1) Za vrijeme korištenja porodiljnog odsustva zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa zakonom o socijalnoj zaštiti.

(2) Zaposleniku koji ostvaruje pravo iz stavka (1) ovog članka isplaćuje se razlika do pune plaće na teret poslodavca.

(3) Naknada iz stavka (1) ovog članka isplaćuje se redovito za prethodni mjesec, a najkasnije do 25. u mjesecu.

Članak 45.

(Jednokratna novčana pomoć)

(1) U slučaju smrti zaposlenika njegova uža obitelj ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć za troškove sahrane u visini tri prosječne plaće ostvarene u FBiH.

(2) U slučaju smrti užeg člana obitelji zaposlenik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć za troškove sahrane u iznosu od 1.000,00 KM.

(3) U slučajevima iz stavaka (1) i (2) ovog članka pravo na jednokratnu pomoć ostvaruje samo jedan zaposlenik korisnik Proračuna.

(4) U slučaju teške invalidnosti ili teške bolesti zaposlenika ili člana njegove uže obitelji isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u iznosu od 1.000,00 KM u skladu s Odlukom o naknadama iz osnova materijalnih prava uposlenih kod korisnika proračuna u Županiji Zapadnohercegovačkoj.

VI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 46.

(Prestanak ugovora o radu)

(1) Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću zaposlenika
- b) sporazumom poslodavca i zaposlenika
- c) kad zaposlenik navršši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposlenik ne dogovore drukčije
- d) kad zaposlenik navršši 40 godina staža osiguranja, bez obzira na godine života, ako se poslodavac i zaposlenik ne dogovore drukčije
- e) danom dostavljanja pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog gubitka radne sposobnosti
- f) otkazom poslodavca odnosno zaposlenika
- g) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- h) ako zaposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju duljem od tri mjeseca, danom stupanja na izdržavanje kazne
- i) ako zaposleniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju duljem od tri mjeseca, početkom primjene te mjere
- j) pravomoćnom odlukom mjerodavnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

(2) Poslodavac je dužan isplatiti zaposleniku plaću i druge naknade u svezi s radom i na temelju rada sa svim povećanjima koja mu pripadaju do dana koji je ugovorom o radu utvrđen kao dan prestanka ugovora o radu.

(3) Zaposleniku, koji je učitelj, iz točaka c) i d) stavka (1) ovog članka prestaje radni odnos na kraju obrazovnog razdoblja u kojem je ispunio uvjete za prestanak radnog odnosa zbog ispunjavanja uvjeta za mirovinu, osim ako zaposlenik ne želi to pravo iskoristiti i prije tog roka.

Članak 47.

(Otkazni rok)

(1) Zaposlenik kojem se otkazuje ugovor o radu, u skladu sa županijskim zakonom o radu i ovim Ugovorom, ima pravo na otkazni rok koji ne može biti kraći od 7 dana u slučaju da

zaposlenik otkazuje ugovor o radu ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.

(2) Otkazni rok teče od dana uručenja otkaza zaposleniku odnosno poslodavcu.

(3) Zaposlenik koji ima najmanje 30 godina radnog staža ili ima 55 godina života ne može biti proglašen tehnološkim viškom.

(4) Na pisanu molbu zaposlenika, a uz suglasnost poslodavca, ugovor o radu može prestati i prije otkaznog roka utvrđenog ovim Ugovorom.

VII. STRUČNO USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 48.

(Organiziranje usavršavanja)

U svrhu unaprjeđivanja odgojno-obrazovnog procesa Ministarstvo zaposleniku u tijeku radnog odnosa u osnovnoj školi organizira i osigurava dalje obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje u radu u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima škole.

Članak 49.

(Obveza poslodavca kod usavršavanja)

Poslodavac može zaposlenika uputiti na stručno usavršavanje ili specijalizaciju, kao i na sudjelovanje na organiziranim seminarima, savjetovanjima, tečajevima i drugim vidovima stručnog usavršavanja i obuke potrebne za rad na njegovom radnom mjestu, pri čemu je dužan osigurati potrebne uvjete, plaćanje troškova u visini cijene koja se utvrdi za određene oblike odnosno programe edukacije, plaćeno odsustvo s rada, odsustvo za pripremu i eventualno polaganje ispita, kao i stručnu zamjenu.

Članak 50.

(Ocjenjivanje zaposlenika)

(1) Poslodavac i nadležne institucije organiziraju praćenje rada zaposlenika i postizanje rezultata u radu i obavljaju ocjenjivanje, na način i po postupku kako je to propisano zakonima, podzakonskim aktima i općim aktima škole.

(2) Zaposlenici koji su u tijeku nastavne godine radili manje od šest mjeseci ne ocjenjuju se za tu godinu.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Članak 51.

(Dnevni i tjedni odmor zaposlenika)

(1) Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ili duže od šest sati dnevno ima pravo na odmor tijekom radnog dana u trajanju od 30 minuta, a koristi ga u dogovoru s poslodavcem.

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

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

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

- (5) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (6) Dani tjednog odmora su u pravilu subota i nedjelja.
- (7) Ako zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se jedan dan odmora tijekom narednoga tjedna ako to ne onemogućava nesmetano odvijanje nastavnog procesa i ako mu nije plaćeno u skladu s člankom 42. stavak (1) pod točkom a).
- (8) Zaposleniku se ne može uskratiti pravo na odmor tijekom rada, dnevni odmor i tjedni odmor.

Članak 52.

(Godišnji odmor)

- (1) Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor.
- (2) Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva uzastopna radna odnosa duži od 15 dana ostvaruje pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.
- (3) Odsutnost s rada zbog privremene spriječenosti za rad, porodiljne i druge odsutnosti koja nije uvjetovana voljom zaposlenika ne smatra se prekidom u smislu stavka (2) ovog članka.
- (4) Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela u skladu s odredbama županijskog zakona o radu.
- (5) Ako zaposlenik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stavka (2) ovog članka, ima pravo na dva dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Članak 53.

(Trajanje godišnjeg odmora)

- (1) Zaposlenik osnovne škole koji sudjeluje u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu, u pravilu godišnji odmor koristi tijekom ljetnog raspusta učenika u trajanju od trideset (30) radnih dana.
- (2) Izuzetno, zaposlenik iz stavka (1) ovog članka može koristiti godišnji odmor i u drugom periodu godine u skladu sa zakonom o radu i općim aktima škole, i to u slučajevima kada se ne onemogućava nesmetano odvijanje odgojno-obrazovnoga procesa u školi odnosno kad zaposlenik nije u mogućnosti koristiti godišnji odmor tijekom ljetnog raspusta zbog odsutnosti s rada zbog privremene spriječenosti za rad, porodiljnog odsustva i druge odsutnosti koja nije uvjetovana voljom zaposlenika.
- (3) Zaposlenik škole koji sudjeluje u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu zimski i proljetni raspust učenika koristi 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 školi za tu školsku godinu.
- (4) Zaposlenik škole koji ne radi u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu ostvaruje pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, i ne može biti duži od 30 radnih dana.
- (5) Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog za zaposlenike iz stavka (4) ovog članka uvećava se po osnovi:
 - a) radnog staža za svake 3 godine - 1 radni dan
 - b) složenosti poslova i zadataka:
 - 1) za rukovodeća radna mjesta - 2 radna dana
 - 2) za ostala radna mjesta - 1 radni dan
 - c) za otežane uvjete rada - 1 radni dan
 - d) socijalnih i zdravstvenih uvjeta:

- 1) roditelj, usvojitelj ili skrbnik s jednim djetetom do 7 godina starosti - 2 radna dana
- 2) roditelj, usvojitelj ili skrbnik s dvoje i više djece do 7 godina starosti - 3 radna dana
- 3) samohrani roditelji kod kojih živi malodobno dijete - 2 radna dana
- 4) invalidi i zaposlenici s kroničnim oboljenjem uz nalaz nadležnog liječnika - 2 radna

dana

e) rezultata rada:

- 1) za uspješne rezultate u radu - 1 radni dan
- 2) za osobito uspješne rezultate u radu - 2 radna dana.

(6) U dane odmora ne računaju se blagdani i neradni dani u skladu sa zakonom, vrijeme privremene spriječenosti za rad i drugo vrijeme odsutnosti s rada koje se zaposleniku priznaje u staž osiguranja.

(7) Zaposlenik iz stavka (5) članka 51. ovog Ugovora ostvaruje pravo na iznos regresa u skladu s ostvarenim brojem dana godišnjeg odmora.

Članak 54.

(Plan godišnjeg odmora)

(1) Poslodavac utvrđuje plan korištenja godišnjeg odmora u skladu sa zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla i opravdane razloge zaposlenika.

(2) Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj je dužan zaposleniku uručiti rješenje od godišnjem odmoru najkasnije sedam dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 55.

(Zaštita prava na godišnji odmor)

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

(2) Zaposleniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor niti mu se može izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz stavka (3) ovog članka.

(3) U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan zaposleniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti nadoknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli odnosno preostali dio godišnjeg odmora ako godišnji odmor nije iskoristio krivnjom poslodavca.

Članak 56.

(Plaćeni dopust)

(1) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust od ukupno sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|---------------|
| a) sklapanje braka..... | 5 radnih dana |
| b) porođaj supruge..... | 7 radnih dana |
| c) sklapanje braka djeteta zaposlenika..... | 2 radna dana |
| d) smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka..... | 7 radnih dana |
| e) smrt roditelja supružnika..... | 2 radna dana |
| f) smrt brata ili sestre..... | 5 radnih dana |
| g) smrt roditelja po ocu i majci..... | 1 radni dan |
| h) otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda..... | 3 radna dana |
| i) aktivno sudjelovanje na športskim, kulturnim, i drugim stručnim i znanstvenim događajima po odobrenju ravnatelja do..... | 5 radnih dana |
| j) selidba i izgradnja vlastite stambene kuće - stana..... | 2 radna dana |
| k) reguliranja prava na mirovinu..... | 2 radna dana |
| l) dragovoljno darivanje krvi (svako darivanje)..... | 1 radni dan |
| m) teška bolest člana obitelji..... | 5 radna dana |

n) u slučaju rastave braka.....2 radna dana
o) za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba.....2 radna dana.

(2) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje dva radna dana za pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen.

(3) Zaposlenik koji je upućen od poslodavca na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust u trajanju utvrđenom pravilnikom o radu.

(4) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže obitelji ili kućanstva zaposlenik koji je u tijeku kalendarske godine već iskoristio do sedam dana dopusta po drugim osnovama ima pravo na još tri plaćena radna dana.

(5) Zaposlenik koji koristi plaćeni dopust u smislu ovog članka ostvaruje naknadu plaće i nije dužan nadoknaditi izgubljene sate. Vrijeme provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenim na radu, izuzev obračuna za naknade – topli obrok i prijevoz, osim zaposlenika iz stavka (3) ovog članka.

(6) Za vrijeme korištenja dopusta iz slučajeva definiranih ovim člankom ravnatelj je dužan organizirati stručnu zamjenu, a ako zamjenu nije moguće osigurati, zaposlenik će nadoknaditi sate, ali mu se onda plaća svaki sat nadoknade kao prekovremeni rad.

(7) Zaposleniku se vrijeme plaćenog dopusta, u smislu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, smatra vremenom provedenim na radu.

Članak 57.

(Neplaćeno odsustvo)

(1) Škola može zaposleniku iznimno na njegovu pisanu molbu s obrazloženjem, uz priloženu valjanu dokumentaciju ovlaštenih institucija kojima se potvrđuje obrazloženje, odobriti odsustvo bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) ukoliko to dopušta priroda posla i trenutna potreba poslodavca za radom zaposlenika u sljedećim slučajevima:

a) za stručno usavršavanje i obrazovanje u inozemstvu ili za znanstveno-istraživački rad u zemlji, u trajanju do jedne godine

b) radi njege teško oboljelog člana uže obitelji, odnosno kućanstva, u trajanju do jedne godine

c) radi sudjelovanja u radu specijaliziranih institucija u zemlji i inozemstvu, u trajanju najdulje do jedne godine

d) radi sudjelovanja zaposlenika u kulturnim, športskim, vjerskim i sindikalnim aktivnostima tijekom njihova trajanja, a najdulje do 30 dana.

(2) Odsustvo s rada, isključivo u slučajevima iz stavka (1) ovog članka, odobrava školski odbor na prijedlog ravnatelja.

(3) Općim aktima škole mogu se utvrditi i drugi slučajevi i uvjeti korištenja neplaćenog odsustva koje ne može biti dulje od 30 radnih dana.

(4) Za vrijeme odsustva iz stavka (1) ovoga članka prava i obveze zaposlenika koje se stežu na radu i na temelju rada miruju.

IX. NAKNADA ŠTETE / ODGOVORNOST ZA ŠTETU

Članak 58.

(Uzrokovanje štete na radu)

(1) Zaposlenik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje, uzrokuje štetu školi dužan je štetu nadoknaditi.

(2) Ako štetu uzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

(3) Ako se za svakog zaposlenika ne može utvrditi dio štete koji je uzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici koji su sudjelovali u nanošenju štete podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

(4) Visina štete utvrđuje se na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako njih nema, visina štete utvrđuje se vještačenjem.

(5) Poslodavac može iznos štete umanjiti ili se može oprostiti nadoknada štete ovisno o imovinskom stanju zaposlenika i njegovog odnosa prema radu.

Članak 59.

(Naknada štete trećoj osobi)

Zaposlenik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje, uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadila škola, dužan je istoj nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 60.

(Naknada štete)

(1) Sve činjenice u svezi s naknadom štete iz ovog Ugovora (postojanje štete, okolnosti nastanka, visina, počinitelji i sl.) utvrđuje svojom odlukom tročlano povjerenstvo koje imenuje školski odbor s tim da dva člana trebaju biti iz reda učiteljskog vijeća, uz obvezno članstvo sindikalnog povjerenika.

(2) U odluci iz stavka (1) ovog članka utvrđuje se obveza namirenja štete najkasnije u roku od šest mjeseci od dana konačne odluke.

(3) Protiv odluke iz stavka (1) ovoga članka može se podnijeti prigovor školskom odboru u roku od 15 dana od dana uručenja odluke.

(4) Odluka školskog odbora je konačna.

Članak 61.

(Pretrpljena šteta na radu)

(1) Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan zaposleniku nadoknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka (1) ovog članka odnosi se i na štetu koju škola uzrokuje zaposleniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

(3) Naknada plaće koju zaposlenik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

X. UVJETI ZA RAD SINDIKATA I ZAŠTITA SINDIKALNOGA POVJERENIKA

Članak 62.

(Zaštita prava članova sindikata)

(1) Škola svojim djelovanjem i aktivnostima ne može ograničavati niti onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo zaposlenika da se učlani u Sindikat.

(2) Sindikat djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

(3) Poslodavac je obavezan, na temelju potpisanih i ovjerenih izjava članova Sindikata, obustavljati sindikalnu članarinu preko platne liste u skladu sa Statutom Sindikata, a to je 1% od plaće zaposlenika.

(4) Zaposlenik koji sudjeluje u štrajku organiziranom u skladu sa zakonom ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, ne vrši povredu službene ili radne dužnosti niti može biti pozvan na odgovornost zbog sudjelovanja u štrajku.

(5) Organiziranje štrajka odnosno sudjelovanje u štrajku koji je organiziran u skladu sa zakonom ne predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa niti može biti osnova za utvrđivanje disciplinske ili materijalne odgovornosti.

(6) Poslodavac ili osoba koja djeluje u ime i po pisanom ili usmenom nalogu poslodavca odgovoran je za težu povredu službene ili radne dužnosti ako sprječava zaposlenog u sudjelovanju u štrajku na način da ga zastraši prijetnjom, mobingom, ponižava ili na drugi neprimjeren način onemogućava da štrajka.

(7) Sindikalni povjerenik ili član sindikata ili osoba koja djeluje u ime i po pisanom ili usmenom nalogu sindikata odgovoran je za težu povredu službene ili radne dužnosti ako sprječava zaposlenog u nesudjelovanju u štrajku na način da ga zastraši prijetnjom, mobingom, ponižava ili na drugi neprimjeren način onemogućava da ne štrajka.

(8) Poslodavcu ili osobi koja djeluje u ime i po pisanom ili usmenom nalogu poslodavca nije dopuštena uporaba mjera prinude radi okončanja štrajka niti se na osnovi nesudjelovanja u štrajku može predvidjeti povoljnija zarada ili drugi povoljniji uvjeti rada za zaposlene koji ne sudjeluju u štrajku.

(9) Ako se dokaže da je poslodavac ili osoba koja djeluje u ime i po pisanom ili usmenom nalogu poslodavca ili sindikalni povjerenik ili član sindikata ili osoba koja djeluje u ime i po pisanom ili usmenom nalogu sindikata vršio pritiske navedene u stavcima (4), (5), (6), (7), (8) bit će podložan sankcijama koje uključuju krivično gonjenje, gubitak pozicije kao i radnog mjesta.

Članak 63.

(Prava sindikalnog povjerenika)

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

(2) Žalbe zaposlenika člana Sindikata ne mogu se razmatrati i o njima se ne može odlučivati bez njegove nazočnosti ili nazočnosti ovlaštenog predstavnika Sindikata (u daljnjem tekstu: sindikalnog povjerenika).

(3) Poslodavac je obavezan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži ili po dogovoru, ali najkasnije u roku od 2 dana od dana podnošenja zahtjeva za prijem.

(4) Poslodavac je obavezan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika u roku propisanom zakonom o upravnom postupku.

(5) Poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku omogućiti pristup radnim mjestima zaposlenika radi uvida u uvjete rada i omogućiti mu uvid u podatke i dokumente koji se odnose na prava zaštite na radu zaposlenika, vodeći računa da se ne remeti odvijanje odgojno-obrazovnoga procesa.

(6) Sindikalni povjerenik mora biti blagovremeno obaviješten i ima pravo nazočiti sjednicama školskog odbora, na kojima se raspravlja o pravima zaposlenika iz radnog odnosa uz sudjelovanje u raspravi te se prijedlozi sindikalnog povjerenika trebaju razmotriti.

(7) Poslodavac je obavezan prosljediti sindikalnom povjereniku poziv za sudjelovanje sjednicama školskog odbora iz stavka (6) ovog članka.

(8) Predstavnici Vlade su obvezni primiti na razgovor predstavnike Sindikata na njihov pismeni zahtjev, u roku ne dužem od 15 dana.

(9) Sindikalni povjerenik ne smije biti spriječen ili ometan u obavljanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

(10) Poslodavac je obavezan bez naknade osigurati za rad Sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- a) prostoriju za održavanje sastanaka Sindikata
- b) pravo na uporabu telefona, telefaksa, fotokopirnog stroja i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti
- c) pristup internetu
- d) nesmetanu distribuciju novina, letaka, brošura, peticija i drugog informativnog materijala Sindikata, kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama i drugim mjestima u redovitim aktivnostima i u vrijeme štrajka.

Članak 64.

(Obveza sindikata)

Sindikat se obvezuje djelovati u skladu s Ustavom, konvencijama MOR-a, zakonom, Statutom Sindikata i ovim Ugovorom.

Članak 65.

(Obveza izvještavanja o izborima u sindikatu)

Dužnost Sindikata je obavijestiti škole, Ministarstvo i Vladu o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 66.

(Profesionalno obavljanje funkcija u sindikatu)

(1) Tijela upravljanja Sindikata mogu odlučiti da se određene funkcije u Sindikatu na županijskoj i federalnoj razini obavljaju profesionalno.

(2) Nakon isteka mandata zaposlenika iz stavka (1) ovog članka, škola je dužna vratiti zaposlenika na poslove koje je obavljao u školi prije izbora na funkciju ili na poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi.

(3) Mandat zaposlenika iz stavka (1) ovog članka može trajati najduže četiri godine.

(4) Za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcije u Sindikatu, zaposleniku pripada plaća utvrđena aktima Sindikata.

(5) Sindikalnom povjereniku koji profesionalno obavlja funkciju u Sindikatu na županijskoj, odnosno federalnoj razini organiziranja, naknada plaće za puno radno vrijeme isplaćuje se iz prihoda Sindikata.

Članak 67.

(Umanjenje norme sindikalnom povjereniku)

(1) Zaposleniku koji je u radnom odnosu u školi, nakon izbora za sindikalnog povjerenika te škole, vrijeme predviđeno za obavljanje te funkcije, plaća i druga pitanja reguliraju se aneksom ugovora o radu.

(2) Zaposleniku koji je izabran za sindikalnog povjerenika škole, norma nastavnih sati može biti umanjena za dva sata tjedno, a zaposleniku koji je izabran za županijskog predsjednika Sindikata, za četiri sata tjedne nastavne norme, izuzev za učitelje razredne nastave, kojima se utvrđeno smanjenje odnosi na ostala zaduženja u okviru 40-satnog radnog tjedna, s tim da se umanjena ne zbrajaju.

(3) Ako se zaposlenik odluči za smanjenje tjedne norme, ne može raditi prekovremene sate.

Članak 68.

(Stavljanje u nepovoljniji položaj sindikalnog povjerenika)

Sindikalni povjerenik za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcije u Sindikatu odnosno šest mjeseci nakon isteka njegova mandata u Sindikatu, ne može se bez suglasnosti Sindikata:

- a) premjestiti na druge poslove i zadatke u školi ili u drugu odgojno-obrazovnu ustanovu
- b) odrediti kao višak zaposlenika
- c) premjestiti na nepovoljnije radno mjesto
- d) sniziti osnovna plaća u okviru istih uvjeta rada
- e) otpustiti s rada ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj zbog činjenice da je sindikalni povjerenik.

Članak 69.

(Prava i obveze sindikalnog povjerenika)

U školi sindikalni povjerenik ima pravo i obvezu:

- a) sudjelovati u planiranju mjera za unapređenje uvjeta rada
- b) biti informiran o promjenama za sigurnost i zdravlje na radu
- c) osposobljavati se i obrazovati se za izvršavanje poslova vezanih za zaštitu na radu
- d) pozvati inspektora zaštite na radu kada za to postoje razlozi
- e) biti nazočan kod inspekcijskih pregleda, vezanih za utvrđivanje radnih uvjeta
- f) staviti primjedbu na nalaz i mišljenje inspektora zaštite u radu
- g) tražiti od zaposlenika poštivanje mjera zaštite na radu.

XI. SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU–VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Članak 70.

(Vijeće zaposlenika)

(1) Zaposlenici u školi mogu formirati vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati u zaštiti njihovih prava i interesa iz radnog odnosa i u svezi s radom i radnim odnosom u školi.

(2) Vijeće zaposlenika formira se na zahtjev najmanje 20% zaposlenika ili Sindikata.

(3) Način i postupak formiranja vijeća zaposlenika, kao i druga pitanja vezana za rad i djelovanje vijeća zaposlenika, uređuju se zakonom.

(4) Ako u školi nije formirano vijeće zaposlenika, Sindikat ima obveze i ovlasti koje se odnose na ovlasti vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom.

XII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 71.

(Mirovno vijeće)

(1) Kolektivne radne sporove koji se nisu mogli riješiti pregovaranjem potpisnika Ugovora rješava Mirovno vijeće u postupku mirenja u skladu sa županijskim zakonom o radu.

(2) Potpisnici ovog Ugovora koji su stranke u sporu prijedlog Mirovnog vijeća mogu prihvatiti ili odbiti, o čemu su dužne u roku od tri dana obavijestiti nadležne organe.

(3) Ako stranke u sporu prihvate prijedlog Mirovnog vijeća, tada prijedlog ima pravnu snagu.

Članak 72.

(Arbitražno vijeće)

(1) Stranke u sporu mogu se sporazumjeti da rješavanje kolektivnoga radnog spora povjere arbitraži na način kako je to regulirano županijskim propisom kojim se regulira predmetna materija i ovim Ugovorom.

(2) Arbitražu u smislu stavka (1) ovog članka provodi Arbitražno vijeće koje ima tri arbitra.

(3) Vlada i Sindikat imenuju po jednog arbitra i njegovog zamjenika, a trećeg člana, ujedno i predsjednika Arbitražnog vijeća, i njegovog zamjenika biraju Vlada i Sindikat s liste osoba koju utvrđuje Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi Županije Zapadnohercegovačke.

(4) Svaki arbitar mora imati zamjenika.

(5) Listu arbitara utvrđuju potpisnici Ugovora u roku od 30 dana od dana njegovoga stupanja na snagu.

(6) Ako se Sindikat i Vlada ne mogu sporazumjeti o imenovanju predsjednika i njegova zamjenika, njih će na prijedlog Sindikata ili Vlade imenovati nadležni općinski sud u roku od 5 dana.

(7) Potpisnici Ugovora mogu donijeti poslovnik o radu Arbitražnoga vijeća.

(8) Rad Arbitražnog vijeća je javan.

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

(10) Odluka Arbitražnog vijeća ima pravnu snagu i učinak sudske presude

XIII. ŠTRAJK

Članak 73.

(Štrajk)

Radi zaštite i ostvarivanja gospodarskih i socijalnih prava i interesa, koji se ne mogu riješiti pregovorima sa Sindikatom niti drugim mjerama, zaposlenici u osnovnim školama mogu na poziv Sindikata organizirati štrajk, pod uvjetima i na način utvrđen županijskim zakonom o radu, zakonom o štrajku i ovim Ugovorom.

Članak 74.

(Odluka o štrajku)

Odluku o štrajku donosi Skupština sindikata na temelju rezultata referenduma o štrajku najmanje deset dana prije datuma određenog za početak štrajka.

Članak 75.

(Poslovi koji se obavljaju za vrijeme štrajka)

(1) Na dan najave štrajka Sindikat mora objaviti Pravila o štrajku.

(2) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan održavati veze s drugom ugovornom stranom kako bi se nastavilo pregovaranje o rješavanju i otklanjanju razloga za štrajk, u skladu sa zakonima.

(3) U sporazumnom rješavanju nastalog spora sudjeluju pregovarački tim Sindikata kojega čine zaposlenici škola, nadležno Ministarstvo i predstavnici Vlade.

(4) Poslovi koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka su:

a) pomoćnik ravnatelja, tajnik, računovođa i drugo administrativno osoblje rade hitne i neophodne poslove

b) tehničko osoblje (portiri, noćni čuvari, ložači) 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, nadzora i neophodne edukacije i rehabilitacije u odjelima za učenike s poteškoćama u razvoju

e) za vrijeme trajanja štrajka zaposlenici su dužni boraviti u školi u vremenu od 08:00 do 12:00 sati

f) u tijeku organizacije i provođenja štrajka poslodavac je dužan pridržavati se odredaba zakona o štrajku, županijskog zakona o radu, pravila Sindikata o štrajku

g) svi poslovi izvođenja nastave, ocjenjivanja i zaključivanja ocjena za učenike završnih razreda osnovne škole su obvezni i kao takvi se moraju izvršiti ako štrajk traje dulje od dvadeset radnih dana

h) izdavanje obrazovnih isprava.

Članak 76.

(Položaj zaposlenika za vrijeme štrajka)

(1) Zaposleniku koji je sudjelovao u štrajku, organiziranom u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom, za razdoblje trajanja štrajka pripada pravo na puni iznos njegove plaće, toplog obroka i putnih troškova u skladu s člankom 75. stavak (4) točka e) ovog Ugovora.

(2) Zaposleniku koji je sudjelovao u štrajku i isplaćen mu je puni iznos plaće i pripadajućih naknada, za vrijeme nadoknade nastave nema pravo na dodatne naknade.

(3) Nikoga se ne smije prisiliti da sudjeluje u štrajku mimo njegove volje niti se smije staviti u nepovoljniji položaj zbog sudjelovanja u štrajku.

Članak 77.

(Štrajk upozorenja)

(1) Štrajk se može organizirati i kao štrajk upozorenja.

(2) Štrajk upozorenja može trajati najduže jedan školski sat u svakoj smjeni.

(3) Štrajk upozorenja se treba najaviti Ministarstvu i poslodavcu najmanje pet radnih dana prije istog.

(4) Za vrijeme štrajka upozorenja učitelji i ostali zaposlenici trebaju biti na svojim radnim mjestima.

(5) Sati provedeni u štrajku upozorenja se moraju nadoknaditi ali se ne mogu naplatiti kao prekovremeni sati.

Članak 78.

(Zaštita zaposlenika)

Zaposlenik škole, koji sudjelujući u štrajku poštuje odredbe županijskog zakona o radu, zakona o štrajku, ovog Ugovora i odluke štrajkačkog odbora ima punu zaštitu Sindikata, u suprotnom nema tu zaštitu.

Članak 79.

(Prestanak štrajka)

Štrajk prestaje odlukom Skupštine sindikata.

Članak 80.

(Obveza sindikata)

Za vrijeme dok vrijedi ovaj Ugovor i uredno se ispunjavaju njegove i druge zakonske odredbe zaposlenici odnosno Sindikat, neće organizirati štrajk.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 81.

(Potpisivanje Kolektivnog ugovora)

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

(2) Ovaj Ugovor potpisuju predsjednik Vlade Županije i predsjednik Sindikata.

(3) Ovaj Ugovor potpisan je u pet primjeraka od kojih jedan zadržava Vlada Županije, jedan Ministarstvo, jedan Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi Županije, jedan Sindikat i jedan Povjerenstvo za tumačenje i praćenje odredbi ovog Ugovora.

Članak 82.

(Vrijeme valjanosti Kolektivnog ugovora)

(1) Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanoj formi na vrijeme od 12 mjeseci.

(2) Kolektivni ugovor prestaje važiti istekom roka iz stavka (1) ovoga članka, a primjenjivat će se najdulje 90 dana nakon isteka roka na koji je zaključen.

(3) Kolektivni ugovor iz stavka (2) ovoga članka može se produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka važenja toga ugovora.

(4) Sve strane u kolektivnom pregovaranju vodit će pregovore u dobroj vjeri i poduzet će razumne napore da se zaključi kolektivni ugovor.

Članak 83.

(Povjerenstvo za tumačenje)

(1) Za tumačenje i praćenje odredbi ovoga Ugovora potpisnici Ugovora imenovat će zajedničko povjerenstvo za tumačenje odredaba ovog Ugovora, u roku od 15 dana od dana potpisivanja, koje je sastavljeno od po dva predstavnika potpisnika.

(2) Na zahtjev jedne od ugovornih strana povjerenstvo iz stavka (1) ovog članka obvezno je dati tumačenje odredaba ovog Ugovora u roku od 8 dana od dana prijema zahtjeva.

(3) Tumačenje povjerenstva je obvezujuće za obje strane potpisnice ovog Ugovora.

(4) Povjerenstvo radi u skladu s poslovníkom o radu donesenom na konstituirajućoj sjednici.

(5) Članovi povjerenstva imaju pravo na naknadu za svoj rad, u iznosu koje određuju i isplaćuju strane koje su ih imenovale.

Članak 84.

(Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora)

(1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

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

(3) Inicijativa za izmjenu ili dopunu ovoga Ugovora podnosi se u pisanoj formi, a strana kojoj je upućena inicijativa dužna je odgovoriti odnosno izjasniti se o tome, u roku od 15 dana od prijema.

(4) Izmjene i dopune ovoga Ugovora obavljaju se na način na koji je i donesen.

Članak 85.

(Usklađivanje akata)

Škole su dužne uskladiti pravilnike o radu i druge opće akte s ovim Ugovorom u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

Članak 86.

(Primjena prava)

(1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno županijskim zakonom o radu, zakonom federacije, ovim Ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu primjenjuju se odredbe županijskog zakona o radu.

(2) Ako je neko pravo iz radnoga odnosa različito uređeno ovim Ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a pri tome nije uređeno županijskim zakonom o radu, primjenjivat će se odredbe ovog Ugovora.

Članak 87.

(Početak primjene Kolektivnog ugovora)

Ovaj Ugovor stupa na snagu narednog dana od dana potpisivanja, a objavit će se u *Narodnim novinama Županije Zapadnohercegovačke*.

Broj:
Široki Brijeg,

Za Vladu Županije Zapadnohercegovačke

Predsjednik Vlade:

Broj:
Široki Brijeg,

Za Nezavisni sindikat uposlenih u
osnovnim školama u Županiji
Zapadnohercegovačkoj

Predsjednik Sindikata:

/ Zdenko Ćosić/

/Slaven Ljubić/