

Temeljem članka 137. Zakona o radu (Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke, broj: 11/17) i članka 32. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine (Službene novine FBiH, broj: 48/16 i 62/16) Nezavisni sindikat uposlenih u srednjim školama u Županiji Zapadnohercegovačkoj i Vlada Županije Zapadnohercegovačke zaključili su

KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA DJELATNOST SREDNJEG 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 srednjim školama u Županiji Zapadnohercegovačkoj (u daljnjem tekstu: Sindikat).

(2) Ovaj Ugovor obvezuje i primjenjuje se u ustanovama u kojima se obavlja srednjoškolska 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 srednjoškolskog odgoja i obrazovanja u skladu s zakonom o odgoju i obrazovanju u srednjoj školi, podzakonskim aktima i normativnim aktima škole.

Članak 2.

(Primjena Kolektivnog ugovora)

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

- a) načelom promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja
- b) načelom mirnog rješavanja sporova.

(2) 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 se uređuju 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, odsustvovanje s rada i odmori, prestanak ugovora o radu, rješavanje sporova iz radnog odnosa i druga pitanja iz radnog odnosa temeljem rada zaposlenika u srednjim školama, 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, Općim kolektivnim ugovorom za Federaciju Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: FBiH) ili zakonom o radu.
- (4) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno i obvezno, osim ako su nekim drugim propisom ili općim aktom pojedina pitanja za zaposlenika povoljnije riješena.

Članak 4.

(Traženje mišljenja)

Vlada Županije Zapadnohercegovačke (u daljnjem tekstu: Vlada) i Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i športa Županije Zapadnohercegovačke (u daljnjem tekstu: Ministarstvo) obvezuju se da će prije izrade nacрта i prijedloga zakona i drugih propisa i akata koji utječu na radno-pravni, socijalni, profesionalni i materijalni položaj zaposlenika u školi i djelatnosti zatražiti konsultacije sa Sindikatom, odnosno raditi na promjenama uz mišljenje zaposlenika škola i Sindikata koji je potpisnik ovog Ugovora.

II. RADNI ODNOS

Članak 5.

(Zasnivanje radnog odnosa)

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 srednjoj školi, ovim Ugovorom i Pravilnikom o radu.

Članak 6.

(Neraspoređeni zaposlenici i njihova prava)

Pojam i prava neraspoređenih zaposlenika uređuju se u skladu sa Zakonom o odgoju i obrazovanju u srednjoj školi.

Članak 7.

(Prelazak zaposlenika iz jedne škole u drugu)

Prelazak zaposlenika iz jedne škole u drugu uređuje se Zakonom o odgoju i obrazovanju u srednjoj školi.

Članak 8.

(Prelazak zaposlenika s jednog radnog mjesta na drugo u istoj školi)

(1) Zaposlenik primljen na neodređeno vrijeme u srednjoj školi Županije 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.

(2) 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 stručnoj spreml), dokaz da u školi postoji upražnjeno radno mjesto koje se traži te potvrda škole o radnom stažu zaposlenika u toj školi. Ako je zahtjevu udovoljeno, dostavlja se i školi.

(3) Uvjet za prelazak zaposlenika iz stavka (1) ovog članka je da je zaposlenik u školi zasnovao 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.

(4) 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. Ako se dogodi da više kandidata ima istu duljinu radnog staža, prednost ima najstariji kandidat.

(5) Pravo zaposlenika iz stavka (1) ovog članka može se iskoristiti samo jednom.

Članak 9.

(Postupak izbora kandidata)

(1) Škola je obvezna imati kriterije, pravila i postupak izbora zaposlenika, koji će biti 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 donosi školski odbor u skladu s pravilnikom o radu, a na prijedlog ravnatelja.

(4) Poslodavac je u obvezi 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 dužan je obavijestiti predstavnika Sindikata.

(7) Prigovor iz stavka (5) ovog članka zadržava izvršenje odluke o izboru kandidata, a školski odbor je dužan donijeti odluku 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 10.

(Privremeni i povremeni poslovi)

(1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova samo u slučaju da ti poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom u skladu s zakonom o radu.

(2) Ravnatelj je dužan tražiti od Ministarstva suglasnost za zaključivanje ugovora za obavljanje privremenih i povremenih poslova, koje treba sadržavati podatke o potrebnim financijskim sredstvima za zaključivanje i realizaciju svakog pojedinačnog ugovora.

Članak 11.

(Pripravnik)

(1) Pripravnik može zasnovati radni odnos u školi u skladu s zakonom o odgoju i obrazovanju u srednjoj školi i zakonom o radu.

(2) Ako se na raspisani natječaj za zasnivanje radnog odnosa ne prijavi nijedan kandidat koji ispunjava uvjete natječaja u smislu posjedovanja položenog stručnog ispita, škola može na to radno mjesto primiti pripravnika koji ima odgovarajući stupanj i vrstu stručne spreme do kraja te nastavne godine.

Članak 12.

(Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

Škola može osobama bez radnog iskustva omogućiti stručno osposobljavanje i bez zasnivanja radnog odnosa, pri čemu se sklapa ugovor o stručnom osposobljavanju u skladu s zakonom o radu.

Članak 13.

(Probni rad)

Poslodavac može prilikom zaključivanja ugovora o radu ugovoriti probni rad ukoliko 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 u skladu s zakonom o radu.

Članak 14.

(Ugovor o radu)

(1) Ugovor o radu se može zaključiti na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom u skladu s zakonom o radu.

(2) Zaposleniku koji radi po ugovoru o radu na određeno vrijeme, sva prava i obveze iz predmetnog ugovora prestaju danom prestanka ugovora o radu.

III. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Članak 15.

(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 s pozitivnim 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 šport i na otvorenom, noćnim čuvarima, kuharicama, spremačicama i sl. poslodavac je dužan osigurati radno okruženje propisano Pedagoškim standardima i normativima.

(6) U slučaju potrebe odvijanja nastave na daljinu, poslodavac je dužan djelatnicima osigurati uvjete i sredstva za rad.

Članak 16.

(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. Liječnički pregled iz ovog stavka organizirati će se do kraja 2023. godine, a djelatnici su dužni odazvati se pregledu.

(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 17.

(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.

(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 tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

Članak 18.

(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 uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost zaposlenika za drugo radno mjesto.

(2) Samo u slučaju kada 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 nastavno osoblje 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.

(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 kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ukoliko je kod poslodavca vijeće zaposlenika, odnosno sindikat formiran.

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

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

Članak 19.

(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 stavka (1) 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) 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 20.

(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, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno – zdravstvene skrbi, na temelju nalaza mjerodavne zdravstvene ustanove.

(2) Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena iz članaka 19. i 20. ovog Ugovora, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini od 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 21.

(Obveza dostavljanja akata zaposlenicima)

(1) Škola je obvezna dostaviti zaposlenicima odluke i akte o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti zaposlenika u srednjim 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 temeljem rada, škola je dužna razmotriti mišljenje Sindikata.

Članak 22.

(Osiguranje zaposlenika u školi)

Poslodavac je dužan, uz suglasnost Ministarstva, osigurati zaposlenike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata dnevno.

Članak 23.

(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) djelatnika 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 djelatnika 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 djelatnika 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 24.

(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 25.

(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

nastavnika i stručnih suradnika u srednjim 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) Nastavnici koji su navršili:

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

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

Članak 26.

(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 prigodom obračuna plaće.

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

Članak 27.

(Prekovremeni rad)

(1) Prekovremeni rad je rad zaposlenika škole koji je duži od punog radnog vremena (radno vrijeme na koje je sklopljen ugovor o radu), a može iznositi najviše 8 sati tjedno, odnosno 40 tijekom jednog mjeseca.

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

(3) O uvođenju prekovremenog rada iz stavka (2) ovog članka poslodavac je dužan zatražiti mišljenje Sindikata.

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

- a) zamjene iznenadno odsutnog nastavnika
- b) zamjene nastavnika koji se nalazi na službenom putu
- c) mentorstva pripravnicima, učenicima pri izradi maturskih radova ili drugi oblici mentorstva po rješenju ministarstva
- d) nadoknade nastavnih sati za nastavnike koji koriste plaćeni dopust
- e) nedostatka nastavnika do, u tijeku i nakon provođenja natječajne procedure
- f) organizacijskih mogućnosti škole u skladu s Pravilnikom o normi.

(5) Ravnatelj škole je obavezan zaposleniku izdati rješenje kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada, cijene prekovremenog rada i način isplate za prekovremeni rad.

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

V. PLAĆE I NAKNADE ZAPOSLENIKA

Članak 28.

(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 plaće u FBiH prema zadnjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku od dana primjene ovog Ugovora.

Članak 29.

(Osnovica za obračun plaće)

(1) Osnovicu za obračun plaće zaposlenika sporazumno utvrđuju Vlada Županije i Sindikat prije usvajanja proračuna i rebalansa 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, i to u iznosu od 514,24 KM.

(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 30.

(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 31.

(Koeficijenti složenosti poslova)

(1) Koeficijenti složenosti poslova zaposlenih u srednjim školama Županije prikazani su u tablici:

Radno mjesto	Koeficijenti
Ravnatelj – Visoka stručna sprema – VII/1., Drugi ciklus visokog obrazovanja - Magistar	4,35
Pomoćnik ravnatelja – Visoka stručna sprema – VII/1., Drugi ciklus visokog obrazovanja - Magistar	3,69
Nastavnik, pedagog, psiholog – Visoka stručna sprema – VII/1., Drugi ciklus visokog obrazovanja - Magistar	3,63
Tajnik, knjigovođa, knjižničar – Visoka stručna sprema – VII/1., Drugi ciklus visokog obrazovanja - Magistar	3,63

Tajnik, knjigovođa, knjižničar, nastavnik i koordinator praktične nastave – Viša stručna sprema – VI/1.	3,18
Koordinator praktične nastave, suradnik u nastavi – Visokokvalificirani radnik – V. stupanj	2,93
Pomoćnik u nastavi - – Visoka stručna sprema – VII/1., Drugi ciklus visokog obrazovanja - Magistar	3,63
Knjigovođa, tajnik. Rizničar i operater na računalu – Srednja stručna sprema – SSS- IV/1.	2,75
Kućni majstor VKV (V/1.)	2,64
Domar, ložič VKV (V/1.)	2,45
Kućni majstor, domar, ložič, portir, noćni čuvar SSS/KV	2,27
Portir, noćni čuvar i pomoćna kuhinjska radnica – PK/NSS	2,15
Spremačice NK/NSS	1,98

(2) Koeficijenti složenosti poslova se u slučaju donošenja Zakona o plaćama mogu uvećati, ali se ne mogu umanjiti.

Članak 32.

(Povećanje koeficijenta složenosti poslova)

(1) Nastavnicima i stručnim suradnicima koji su napredovali u zvanje mentora i savjetnika uvećava se koeficijent složenosti poslova:-

(2) Napredovanje u zvanje mentora i savjetnika obavlja se po postupku i uvjetima koji se propisuju podzakonskim propisom.

(3) Zaposleniku koji napreduje u zvanje mentora i savjetnika povećava se koeficijent složenosti poslova: mentor 10% i savjetnik 15%.

(4) Koeficijent složenosti poslova zaposlenicima se povećava za 0,2 nakon navršenih 30 godina radnog staža ili 55 godina života na temelju rješenja poslodavca.

Članak 33.

(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 34.

(Plaća pripravnika i nestručnog osoblja)

(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 pripravnički ispit, prestaje odredba o umanjenju njegove plaće za 20%.

(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 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 nestručna osoba mora verificirati Ministar.

Članak 35.

(Stimulativni dio plaće)

Zaposlenici srednjih škola imaju pravo na isplatu stimulativnog dijela plaće zbog uvođenja novih priznatih metoda rada i inovacija, na temelju praćenja i ocjenjivanja nastavnika u skladu s važećim zakonom o odgoju i obrazovanju u srednjoj školi.

Članak 36.

(Voditelji učeničke ekskurzije i izleta)

(1) Zaposlenici koji vode učenike na ekskurzije imaju pravo na naknadu troškova dnevnica samo u slučaju da na navedenu aktivnost Ministarstvo da suglasnost.

(2) Iznos i način isplate dnevnica se reguliraju u skladu s važećom odlukom o naknadama iz osnova materijalnih prava uposlenih kod korisnika proračuna u Županiji Zapadnohercegovačkoj.

(3) Zaposlenici koji vode učenike na natjecanja u organizaciji Ministarstva imaju pravo na naknadu troškova prijevoza. Način obračuna troškova i isplate se reguliraju u skladu s važećom odlukom o naknadama iz osnova materijalnih prava uposlenih kod korisnika proračuna u Županiji Zapadnohercegovačkoj.

(4) Broj voditelja učeničke ekscurzije određuje se na način da ide jedan voditelj na najmanje 12 učenika.

Članak 37.

(Otežani uvjeti rada)

(1) Ravnatelj škole je dužan napraviti optimalnu raspodjelu odjela i sati na nastavnike, vodeći računa da svi nastavnici imaju što manje različitih nastavnih programa s obzirom na predmete koje predaju te broj sati na koliko su primljeni.

(2) Ukoliko je nemoguće napraviti takvu raspodjelu, onda zaposlenik u školi koji:

a) radi pet ili šest programa ima pravo na umanjene tjedne norme nastavnih sati za jedan nastavni sat tjedno

b) radi više od šest programa ima pravo na umanjene tjedne norme nastavnih sati za dva nastavna sata tjedno.

(3) U slučaju da navedenu raspodjelu nije potrebno praviti na način da se umanjuje nastavna norma nastavnicima kako bi svi imali broj sati na koliko su primljeni, onda će se nastavniku uvećati plaća na način:

a) rad s pet i više nastavnih programa, po svakom narednom programu 1%.

Članak 38.

(Nagrade nastavnicima)

(1) Nastavnicima 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, međunarodnoj razini, u skladu s općim aktom škole na koji suglasnost daje Ministarstvo.

(2) Novčana nagrada u smislu stavka (1) ovog članka isplaćuje se iz sredstava škole planiranih u proračunu Županije.

Članak 39.

(Jubilarne 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) za navršenih 10 godina radnog staža u visini 0,5 ili 50% prosječne plaće u FBiH
- b) za navršenih 20 godina radnog staža u visini 0,9 ili 90% prosječne plaće u FBiH
- c) za navršenih 30 godina radnog staža u visini 1,3 ili 130% prosječne 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 40.

(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 kraja tekuće godine.

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

Članak 41.

(Otpremnina)

(1) Zaposlenik kojem je, u skladu s 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 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 neto plaća isplaćenih u FBiH u prethodnih šest mjeseci prema podacima Federalnog zavoda za statistiku ili u visini šest zadnjih osobnih isplaćenih neto plaća ukoliko je to povoljnije za zaposlenika.

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

Članak 42.

(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, s tim da maksimalna naknada ne prelazi 350,00 KM bez obzira na udaljenost.

Članak 43.

(Naknada za topli obrok)

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

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

(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, bolovanja i plaćenog dopusta.

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

(5) Zaposlenik ima pravo na naknadu toplog obroka i za dane provedene u štrajku.

Članak 44.

(Način isplate naknade za posebne uvjete rada)

(1) Plaća zaposlenika uvećava se za :

a) redovan rad subotom i nedjeljom, 15% neto satnice, za zaposlenika kojemu je to šesti radni dan u tjednu

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

c) rad noću (noćni čuvari), od 10% (za mjesece u kojima nema neradnih dana) do 12% (za mjesece u kojima ima neradnih dana) neto satnice.

(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) Prekovremeni rad nastavnog osoblja se plaća u visini od 15 konvertibilnih maraka (KM) po održanom nastavnom satu za VSS, 12 KM za VŠS i 10 KM za SSS, VKV.

Članak 45.

(Plaća za vrijeme porodiljnog odsustva)

(1) Za vrijeme korištenja porodiljnog odsustva zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u skladu s zakonom o socijalnoj zaštiti koja će se isplaćivati iz proračuna Županije kao i plaće zaposlenika koji nisu na porodiljnom dopustu.

(2) Naknada iz stavka (1) ovog članka isplaćuje se redovito za prethodni mjesec, a najkasnije do 20. u mjesecu.

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

Članak 46.

(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 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 47.

(Prestanak ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu prestaje:
- a) smrću zaposlenika
 - b) sporazumom poslodavca i zaposlenika
 - c) kad zaposlenik navrš 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ukoliko se poslodavac i zaposlenik ne dogovore drugačije
 - d) kad zaposlenik navrš 40 godina staža osiguranja, bez obzira na godine života, ako se poslodavac i zaposlenik ne dogovore drugačije
 - 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 zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme
 - h) ako zaposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora zbog kaznenog djela zapuštanja i zlostavljanja djeteta ili maloljetne osobe ili neko drugo kazneno djelo protiv tjelesne zlouporabe djeteta ili maloljetne osobe u trajanju duljem od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne
 - i) ako zaposleniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera zbog kaznenog djela zapuštanja i zlostavljanja djeteta ili maloljetne osobe ili neko drugo kazneno djelo protiv tjelesne zlouporabe djeteta ili maloljetne osobe 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 temeljem rada sa svim povećanjima koja mu pripadaju do dana koji je ugovorom o radu utvrđen kao dan prestanka ugovora o radu.
- (3) Zaposleniku iz stavka (1) točke c) i d) prestaje radni odnos na kraju obrazovnog razdoblja u kojem je ispunio uvjete za prestanak radnog odnosa zbog ispunjavanja uvjeta za mirovinu, ukoliko zaposlenik ne želi to pravo iskoristiti i prije tog roka.

Članak 48.

(Otkazni rok)

- (1) Zaposlenik kojem se otkazuje ugovor o radu, u skladu s 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 starosti, 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 49.

(Organiziranje usavršavanja)

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

Članak 50.

(Obveza poslodavca kod usavršavanja)

Poslodavac može zaposlenika uputiti na stručno usavršavanje ili specijalizaciju, kao i na sudjelovanje organiziranim seminarima, savjetovanjima, tečajevima i drugim vidovima stručnog usavršavanja i obuke potrebne za rad na njegovom radnom mjestu, u kojem slučaju 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.

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) Zaposleniku se ne može uskratiti 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 radnika, ne smatra se prekidom u smislu stavka (2) ovog članka.

(4) Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela u skladu s odredbama 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 srednje 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 drugome periodu godine u skladu s zakonom o radu i općim aktima škole, i to u slučajevima kada se neće remetiti 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 radnika.

(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 i podzakonskim aktima i godišnjim programom rada škole 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 osnovu:

a) radnog staža:

1) 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) uvjeta rada:

1) 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 članka 52. stavak (5) ostvaruje pravo na iznos regresa u skladu s ostvarenim brojem dana godišnjeg odmora, a zaposlenik koji je radio minimalno šest (6) mjeseci, ostvaruje pravo na puni iznos regresa.

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 osnovu plana korištenja godišnjeg odmora, ravnatelj je dužan zaposleniku uručiti rješenje o 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 3 radna 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) teška bolest člana obitelji. 2 radna dana
- m) u slučaju rastave braka 2 radna dana
- n) 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 stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust u trajanju utvrđenom pravilnikom o radu.

(4) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže obitelji, odnosno 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 plaćenog dopusta, iz slučajeva definiranih ovim člankom, ravnatelj je dužan organizirati primjerenu zamjenu, a ako zamjenu nije moguće osigurati, zaposlenik će nadoknaditi sate, ali mu se onda plaća svaki sat nadoknade.

(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, sportskim, vjerskim i sindikalnim aktivnostima tijekom njihova trajanja, a najdulje do 30 dana.

(2) Odsustvo s rada zaposlenika 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.

(4) Za vrijeme odsustva iz stavka (1) ovoga članka prava i obveze zaposlenika, koje se stječu na radu i temeljem 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 naknaditi.

(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 u ovisnosti o imovinskom stanju zaposlenika i njegovog odnosa prema radu.

Članak 59.

(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 povjerenstva koje imenuje školski odbor s tim da dva člana trebaju biti iz reda nastavničkog 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 60.

(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 povodom 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 61.

(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 jedan posto - 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 sudjeluje u štrajku.

(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 sudjeluje u štrajku.

(8) Poslodavcu ili osobi koja djeluje u ime i po pisanom ili usmenom nalogu poslodavca, nije dopuštena uporaba mjera prinude radi okončanja štrajka, te da se na osnovi nesudjelovanja u štrajku predvidi povoljniju zaradu ili druge povoljnije uvjete rada za zaposlene koji ne sudjeluju u štrajku.

(9) Ukoliko 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 62.

(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 dva 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 obvezan 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, uz sudjelovanje u raspravi te se prijedlozi sindikalnog povjerenika trebaju razmotriti, osim ako su sjednice zatvorenog tipa.

(7) Poslodavac je obvezan proslijediti sindikalnom povjereniku poziv i dnevni red za sudjelovanje sjednicama školskog odbora iz stavka (6) ovog članka.

(8) Predstavnici Vlade su obvezni primiti na razgovor predstavnike Sindikata na njihov pismeni zahtjev, a 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 obvezan 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 63.

(Obveza sindikata)

Sindikat se obvezuje djelovati u skladu s Ustavom, Zakonom o radu, Zakonom o štrajku, Statutom Sindikata i ovim Ugovorom.

Članak 64.

(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 65.

(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 regulirat će 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, s tim da se ta dva umanjenja ne zbrajaju.

(3) Ukoliko se zaposlenik iz stavka (2) ovog članka odluči za smanjenje tjedne norme, ne može raditi prekovremene sate.

Članak 66.

(Stavljanje u nepovoljniji položaj sindikalnog povjerenika)

Sindikalni povjerenik za vrijeme obavljanja funkcije u Sindikatu, odnosno godinu dana nakon isteka njegova mandata u Sindikatu, ne može se:

- 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
- f) izložiti pritiscima, mobingu, ucjenama, ometati u obavljanju poslova.

Članak 67.

(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 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 na radu

- g) tražiti od zaposlenika poštivanje mjera zaštite na radu.

XI. SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU – VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Članak 68.

(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 69.

(Mirovno vijeće)

- (1) Kolektivne radne sporove, koji se nisu mogli riješiti pregovaranjem potpisnika Ugovora, rješava Mirovno vijeće u postupku mirenja u skladu sa Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH (Sl. novine FBiH 49/21).
- (2) Potpisnici ovog Ugovora koji su stranke u sporu, prijedlog Mirovnog vijeća mogu prihvatiti ili odbiti, o čemu su dužne u roku od 3 dana obavijestiti nadležne organe.
- (3) Ako stranke u sporu prihvate prijedlog Mirovnog vijeća, tada prijedlog ima pravnu snagu.

Članak 70.

(Arbitražno vijeće)

- (1) Stranke u sporu mogu se sporazumjeti da rješavanje kolektivnoga radnog spora povjere arbitraži na način kako je to regulirano Zakonom o radu, Zakonom o mirnom rješavanju sporova (Sl. novine FBiH 49/21) i ovim Ugovorom.
- (2) Arbitražu u smislu stavka (1) ovog članka provodi Arbitražno vijeće, koje ima 3 arbitra.

(3) Vlada i Sindikat imenuju po jednog arbitra i njihovog zamjenika, a treći član, ujedno i predsjednik Arbitražnog vijeća, i njegov zamjenik biraju se sa šire liste istaknutih i priznatih znanstvenih i javnih osoba i zaposlenika u oblasti obrazovanja.

(4) Arbitražno vijeće bira predsjednika vijeća.

(5) Svaki arbitar mora imati zamjenika.

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

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

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

(9) Rad Arbitražnog vijeća je javan.

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

(11) Odluka Arbitražnog vijeća je konačna i ima pravnu snagu i djelovanje Kolektivnoga ugovora.

XIII. ŠTRAJK

Članak 71.

(Štrajk)

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

Članak 72.

(Odluka o štrajku)

Odluku o štrajku donosi Sindikat u skladu sa Statutom najmanje deset dana prije datuma određenog za početak štrajka, koju potvrđuje Skupština sindikata.

Članak 73.

(Poslovi koji se obavljaju za vrijeme štrajka)

(1) Sindikat objavljuje Pravila o štrajku pet (5) dana pred početak štrajka.

(2) Štrajkom rukovodi pregovarački tim Sindikata 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) Poslovi koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka su:

a) ispis i izdavanje obrazovnih isprava i vođenje druge pedagoške dokumentacije i evidencije učenika (jedan radnik);

b) svi poslovi izvođenja nastave, ocjenjivanja i zaključivanja ocjena za učenike završnih razreda srednje škole ukoliko štrajk potraje dulje od 20 radnih dana;

b) ravnatelj, tajnik, računovođa, noćni čuvar i spremačica;

f) za vrijeme trajanja štrajka zaposlenici su dužni boraviti u školi prema Pravilima o štrajku koja određuje Skupština Sindikata;

g) u toku organizacije i provođenja štrajka, poslodavac je dužan pridržavati se odredaba Zakona o štrajku, Zakona o radu i Pravila Sindikata o štrajku.

Članak 74.

(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.

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

Članak 75.

(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, nastavnici i ostali zaposlenici trebaju biti na svojim radnim mjestima.

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

Članak 76.

(Zaštita zaposlenika)

(1) Zaposlenik škole, koji sudjelujući u štrajku poštuje odredbe Zakona o radu, Zakona o štrajku, ovog Ugovora i odluke štrajkačkog odbora, ima punu zaštitu Sindikata, dok u suprotnom nema tu zaštitu.

(2) Prije početka štrajka zaposlenici koji nisu u štrajku, dužni su se prijaviti ravnatelju da neće štrajkati.

Članak 77.

(Prestanak štrajka)

Štrajk prestaje odlukom Skupštine Sindikata.

Članak 78.

(Obveza Sindikata)

Za vrijeme dok vrijedi ovaj Ugovor i uredno ispunjavanje njegovih i zakonskih odredbi, zaposlenici, odnosno Sindikat neće organizirati generalni štrajk.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 79.

(Potpisivanje Kolektivnog ugovora)

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

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

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

Članak 80.

(Vrijeme valjanosti Kolektivnog ugovora)

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

(2) Kolektivni ugovor iz stavka (1) ovog članka može se produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka važenja.

(3) Ukoliko se ovaj Kolektivni ugovor ne produži, po isteku roka iz stavka (2) ovog članka, primjenjivat će se najdulje 90 dana nakon isteka roka na koji je zaključen.

Članak 81.

(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 poslovnikom 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 82.

(Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora)

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

(2) Ukoliko 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 inicijative.

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

Članak 83.

(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 84.

(Primjena prava)

(1) Na pitanja koja nisu regulirana ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe važećeg županijskog zakona o radu, Općeg kolektivnog ugovora, Zakona o štrajku, Pravilnika o radu i drugih općih akata Škole.

(2) Na zaposlenike se uvijek primjenjuje povoljnije pravo po zaposlenika, bilo da isto dolazi iz ovog Kolektivnog ugovora, Općeg kolektivnog ugovora, Zakona o štrajku, Zakona o radu Županije Zapadnohercegovačke, pravilnicima o radu, drugih općih akata, kao i akata škole.

Članak 85.

(Prestanak primjene važenja ranijeg propisa)

Danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaje vrijediti Kolektivni ugovor za djelatnost srednjeg obrazovanja u Županiji Zapadnohercegovačkoj (Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke, broj: 12/17).

Članak 86.

(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:

/ Zdenko Čosić/

Broj:

Široki Brijeg,

Za Nezavisni sindikat uposlenih u srednjim školama
u Županiji Zapadnohercegovačkoj

Predsjednik Sindikata:

/Jasminka Petric/