

Bosna i Hercegovina
 Federacija Bosne i Hercegovine
 HERCEGOVACKO-NERETVANSKA ŽUPANIJA-
 KANTON
 V L A D A
 Broj: 01-1-02-2308/18
 Mostar, 26.9.2018. godine

P R E D S J E D N I K
 dr. sc. Nevenko Herceg,v.r.

**MINISTARSTVO PROSVJETE,ZNANOSTI,
 KULTURE I ŠPORTA**

589

Na temelju članka 138. Zakona o radu („Službene novine Federacije B i H“ broj: 62/15.) Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja Hercegovačko - neretvanskog kantona i Sindikat učitelja HNŽ kao predstavnici radnika i Ministarstvo prosvjete,znanosti, kulture i športa HNŽ-K, kao predstavnik poslodavca, zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR
 ZA DJELATNOST OSNOVNOG ODGOJA I
 OBRAZOVANJA U HNŽ-K**

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim kolektivnim ugovorom za djelatnost osnovnog odgoja i obrazovanja (u daljem tekstu Kolektivni ugovor) se uređuju prava i obveze radnika u osnovnim školama i njima sličnim odgojno – obrazovnim ustanovama kao što su: redovite osnovne škole, osnovne škole za djecu sa posebnim potrebama, osnovne glazbene, osnovne umjetničke, i druge škole osnovnog odgoja i obrazovanja (u dalje tekstu: osnovne škole) na teritoriji Hercegovačko – neretvanske županije - kantona.
- (2) Kolektivnim ugovorom se uređuju: radni odnos, radno vrijeme, odmori i odsustva, zaštita zdravlja i sigurnosti na radu, plaće, naknade plaće, materijalna davanja koja nemaju karakter plaće, prestanak ugovora o radu, naknade štete, zaštita prava radnika, stručno usavršavanje i sposobljavanje za rad, djelovanje i uvjeti rada sindikata, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova, štrajk, tumačenje i praćenje primjene kolektivnog ugovora, trajanje kolektivnog ugovora, kao i druga pitanja koja nisu regulirana Zakonom o radu i Općim kolektivnim ugovorom na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine.

Članak 2.

(Primjena najpovoljnijeg prava)

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

Hercegovačko-neretvanske županije

pravilnikom o radu osnovne škole ili drugim pravnim aktima primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Članak 3.

- (1) Za pitanja koja nisu uređena ovim kolektivnim ugovorom, primjenjivat će se odredbe Zakona o osnovnom odgoju i obrazovanju, Zakona o radu i Općeg kolektivnog ugovora.

II RADNI ODNOŠI

Članak 4.

(zasnivanje radnog odnosa)

- (1) U osnovnim školama radni odnos zasnivaju osobe koje obavljaju odgojno-obrazovni rad (učitelji/nastavnici, profesori i stručni suradnici), i izvannastavno osoblje koje obavlja administrativne, finansijske i pomoćno-tehničke poslove (u daljem tekstu: radnik), sukladno propisanim općim i posebnim uvjetima.
- (2) Radnik ostvaruje prava iz radnog odnosa sukladno Zakonu o osnovnom odgoju i obrazovanju, Zakonom o radu, podzakonskim aktima, ovim Kolektivnim ugovorom, općim aktima osnovne škole i Ugovorom o radu.
- (3) Radnik kao i lice koje traži zaposlenje u osnovnoj školi se ne može stavlјati u neravnopravan ili nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obveze, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko opredjeljenje, nacionalnu pripadnost, socijalni status, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama, članstvo ili ne članstvo u sindikatu i zdravstveni status koji zadovoljava uvjete za rad u osnovnim školama.
- (4) Svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz stavka (3) ovog članka predstavlja diskriminaciju.

Članak 5.

(Poslodavac)

- (1) Škola kao pravni subjekt je poslodavac u smislu sklapanja ugovora o radu sa zaposlenicima i obavljanja poslova osnovnog odgoja i obrazovanja, a sukladno Zakonu o osnovnom odgoju i obrazovanju, podzakonskim aktima i normativnim aktima škole.
- (2) Vlada Županije i osnivač osiguravaju sredstva za financiranje oblasti osnovnog odgoja i obrazovanja u svojim proračunima sukladno Zakonu o osnovnom odgoju i obrazovanju i Kolektivnom ugovoru.

Članak 6.

(Zapošljavanje)

- (1) Zapošljavanje radnika u osnovne škole vrši se na način i po postupku propisanom Zakonom o radu, Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju, općim aktima škole i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Školski odbori, poslije procesa zbrinjavanja radnika za čijim radom je prestala potreba u školama na području HNŽ, na prijedlog ravnatelja osnovnih škola dužni su sagledati mogućnost popune upražnjenih radnih mjesta (zaključno sa 6 sati nastavne norme) angažmanom na određeno vrijeme do kraja nastavne godine sa radnicima u istoj školi, koji imaju zaključen Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, sa nepunom nastavnom normom i nepunim radnim vremenom, bez raspisivanja natječaja, uz suglasnost Ministarstva. Tek nakon tog procesa prići donošenju odluka o raspisivanju natječaja.

Članak 7.

(zdravstvena sposobnost)

- (1) Ugovor o radu u osnovnoj školi može zaključiti lice koje ima opću zdravstvenu sposobnost utvrđenu od nadležne zdravstvene ustanove i koje ispunjava posebne uvjete za obavljanje odgovarajućih poslova, sukladno Zakonu i općim aktima škole.
- (2) Radnik u osnovnoj školi koji tijekom radnog odnosa oboli od zarazne ili duševne bolesti ne može obavljati odgojno-obrazovni rad sve dok traju takve okolnosti, odnosno dok radnik ne pribavi uvjerenje odgovarajuće zdravstvene ustanove o zdravstvenoj sposobnosti. Navedeni radnik je materijalno i socijalno osiguran sukladno Zakonu o zdravstvenom osiguranju i Zakonu o zdravstvenoj zaštiti.

Članak 8.

(način zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Zapošljavanje u osnovne škole provodi se na temelju javnog natječaja, uz prethodno pribavljenu suglasnost Ministarstva. Natječaj se objavljuje na web stranici Službe za zapošljavanje, web stranici škole i oglašnoj ploči, uz prethodno danubavijest u sredstvima dnevnog javnog informiranja dostupnim na području Županije.
- (2) Za prijem u radni odnos učitelja/nastavnika, stručnih suradnika, i ostalih radnika, osnovna škola obvezno raspisuje natječaj.
- (3) Rok za podnošenje prijava po natječaju ne može biti kraći od 8 (osam) niti duži od 15 (petnaest) dana.

- (4) Radnici zaposleni u osnovnim školama na neodređeno vrijeme mogu, radi racionalizacije troškova prijevoza, ili drugih opravdanih razloga, prijeći u drugu školu na temelju sporazuma o prelasku radnika na istim radnim mjestima iz jedne u drugu školu, koji zaključuju poslodavci uz suglasnost radnika i suglasnost Ministarstva.

Članak 9.

(sadržaj javnog natječaja)

- (1) Javni natječaj mora da sadrži opće i posebne uvjete koji su Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju, nastavnim planom i programom, pedagoškim standardima i normativima, Pravilnikom i općim aktima osnovne škole utvrđenim za to radno mjesto, trajanje radnog odnosa i trajanje probnog rada ukoliko je predviđen općim aktima osnovne škole.

Članak 10.

(izbor kandidata)

- (1) Izbor između kandidata koji ispunjavaju uvjete natječaja, vrši se bodovanjemna temeljudokumentacija koju je kandidat dužan dostaviti.
 (2) Izbor kandidata prijavljenih na natječaj, mora se izvršiti najkasnije u roku od 15 dana od dana isteka roka za prijavu na natječaj.

Članak 11.

(obavijest o rezultatima natječaja)

- (1) Kandidatu koji nije primljen u radni odnos daje se pismena obavijest, uz odluku o prijemu koja obvezno mora da sadrži podatke o kandidatu koji je primljen u radni odnos i pouku o pravnom lijevu.
 (2) Kandidat koji nije primljen u radni odnos ima pravo uvida u dostavljenu dokumentaciju ostalih prijavljenih kandidata, pri čemu je škola dužna postupati sukladno Zakonu o slobodi pristupa informacijama u F BIH, i Zakonu o zaštiti ličnih podataka („Službeni glasnik BIH“ broj: 49/06., 76/11. i 89/11.) i može podnijeti prigovor, žalbu Školskom odboru u roku od osam dana od dana prijema obavijesti.
 (3) Prigovor na Odluku iz stavka (1) ovog članka zadržava izvršenje odluke o izboru kandidata.
 (4) Školski odbor škole dužan je o prigovoru iz prethodnog stavka ovog članka odlučiti u roku od osam dana od dana podnošenja prigovora.
 (5) Odluka Školskog odbora koja je donijeta po prigovoru je konačna.

Članak 12.

(zaključivanje ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu u osnovnoj školi se zaključuje na neodređeno i određeno vrijeme, sukladno Zakonu o osnovnom odgoju i obrazovanju, Zakonu o radu, podzakonskim aktima, ovom Kolektivnim ugovoru, općim aktima osnovne škole.

Članak 13.

(Sadržina ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu pored svih elemenata utvrđenih zakonom, podzakonskim aktima, ovim Kolektivnim ugovorom i općim aktom ustanove osnovnog obrazovanja, sadrži poslove i zadatke na koje se angažira radnik: opis poslova i zadataka, norma sati, obveze koje proističu za radnika iz radnog odnosa u pogledu stručnog usavršavanja, daljeg obrazovanja i unaprjeđivanja svoga rada i druga pitanja sukladno odgovarajućim pedagoškim standardima i normativima.

Članak 14.

(Probni rad)

- (1) Poslodavac može ugovoriti probni rad u trajanju od tri do šest mjeseci, a otakzni rok iznosi najmanje sedam dana.
 (2) Za vrijeme trajanja probnog rada radnika iz stavka (1) ovog članka Školski odbor imenuje stručnopovjerenstvo od 3 (tri) člana od kojih 2 (dva) člana predlaže ravnatelj, a jednog (1) člana predlaže reprezentativni Sindikat osnovne škole.

Članak 15.

(Trajanje probnog rada)

- (1) Ako poslodavac osnovne škole nakon isteka trajanja probnog rada, a u roku od osam dana nakon dostave mišljenja od strane stručnog povjerenstva iz članka 14. stavak (2) ovog Kolektivnog ugovora ne donese odluku o prestanku radnog odnosa, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, i radni odnos radnika traje do isteka vremena o trajanju radnog odnosa navedenog u natječaju.

Članak 16.

(Prestanak radnog odnosa nakon isteka probnog rada)

- (1) Radniku koji na probnom radu ne zadovolji, Školski odbor donijet će odluku o prestanku radnog odnosa.

Članak 17.

(Odsustvo za vrijeme probnog rada)

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

Članak 18.

- (1) Radnicima izabranim, odnosno imenovanim na neku od javnih dužnosti, ravnatelja/zamjenika i pomoćnika ravnatelja škola, koji nakon završenog mandata žele da se vrate kod istog poslodavca, poslodavac je dužan radnike rasporediti na poslove na kojima su radili prije stupanja na dužnost, ili sličnim poslovima sukladnonjihovoj stručnoj spremi.

Članak 19.

(prijem vježbenika)

- (1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa vježbenikom.
 (2) Vježbenikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, fakultetom, odnosno sa stečenom diplomom prvog, drugog ili trećeg ciklusa visokog obrazovanja, koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema zakonu, obvezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.
 (3) Ugovor o radu sa vježbenikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

Članak20.

(Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Radnici u neposrednom odgojno – obrazovnom radu (učitelji, nastavnici, profesori i stručni suradnici) se mogu primiti i bez zasnivanja radnog odnosa na stručno osposobljavanje radi polaganja stručnog ispita sukladno Zakonu o radu, uz prethodno pribavljenu suglasnost Ministarstva.
 (2) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad zaključuje se u pisnom obliku.
 (3) Stručno osposobljavanje za samostalan rad može trajati najduže godinu dana, ako to Pravilnikom o polaganju stručnog ispitanije drugačije regulirano.

III. RADNO VRIJEME**Članak21.**

(Radno vrijeme)

- (1) Radno vrijeme radnika u osnovnim školama traje 40 (četrdeset) sati tjedno, u pravilu, u petodnevnom radnomtjednu.
 (2) Radnik koji učestvuje neposredno u odgojno-obrazovnom radu u osnovnoj školi tijekom radnog dana može imati, u pravilu, najviše pet (5) sati redovite nastave u kontinuitetu
 (3) Peti listopad (Svjetski dan nastavnika), obilježava se u školama kao radni nenastavni dan uz prigodan program u organizaciji Ministarstva, i sukladno Godišnjem programu rada škole.

Članak22.

(Neposredni odgojno-obrazovni rad)

- (1) U okviru 40-satnog radnogtjedna, raspored radnog vremena radnika i korištenje dnevnog i tjednog odmora utvrđuje se sukladno važećem zakonskom propisu za djelatnost osnovnog odgoja i obrazovanja, ovom Kolektivnom ugovoru, pedagoškim standardima i normativima, nastavnom planu i programu i Pravilniku o radu škole/podzakonskim aktom škole.
 (2) Radniku (roditelju-staratelju), koji ima djecu sa poteškoćama u razvoju, nastavna norma/radno vrijeme se umanjuje za 1/3 tjedno, uz dogovor sa poslodavcem i uz suglasnost Ministarstva, bez umanjenja plaće i mogućnosti honorara.
 (3) Radniku koji ima četvero i više maloljetne djece, nastavna norma/radno vrijeme se umanjuje za 1/3 tjedno, uz dogovor sa poslodavcem i uz suglasnost Ministarstva bez umanjenja plaće i mogućnosti honorara.
 (4) Prava iz stavka 2. i 3. ovog članka se odnose na radnike koji imaju zaključen ugovor o radu iznad pola nastavne norme/iznad pola radnog vremena.
 (5) Učitelju koji je navršio 30 (trideset) godina radnog staža umanjuje se nastavna norma za 2 (dva) sata, iučitelju koji je navršio 35 (trideset pet) godina radnog staža, umanjuje se nastavna norma za 4 (četiri) sata, bez umanjenja plaće i bez mogućnosti honorara.
 (6) Promoviranim mentorima se umanjuje nastavna norma za 1 (jedan) sat tjedno, a promoviranim savjetnicima za 2 (dva) sata tjedno, bez umanjenja plaće i mogućnosti honorara, samo u slučajevima kada imaju vježbenika ili lica na stručnom usavršavanju u cilju polaganja stručnog ispita.
 (7) Magistrima znanosti koji su navedena zvana

Hercegovačko-neretvanske županije

stekli po starom sistemu i doktorima znanosti, koji su stekli naučna zvanja u oblasti usko vezanoj za predmet koji predaju, nastavna norma se umanjuje na sljedeći način:

- magistrima znanosti za 1 (jedan) sat tjedno
- doktorima znanosti za 2 (dva) sata tjedno.

(8) Mogućnost honorara iz stavka 2. 3. 5.i 6. ovog članka, dopuštena je samo u opravdanim i izuzetnim slučajevima, uz suglasnost Ministarstva

IV. ODMORI I ODSUSTVA

Članak 23.

(1) Radnik ima pravo na odmor tijekom radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta, koji ne ulazi u dnevno radno vrijeme.

Članak 24.

- (1) Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na godišnji odmor.
- (2) Škola je dužna napraviti plan korištenja godišnjeg odmora za svaku školsku godinu. Na temelju plana korištenja godišnjih odmora poslodavac je dužan zaposleniku uručiti rješenje o godišnjem odmoru, najkasnije 7 dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik u osnovnoj školi, primljen na neodređeno vrijeme, godišnji odmor u pravilu koristi u vrijeme ljetnog raspusta u trajanju od 30 radnih dana.
- (4) U drugom periodu godine, radnik iz prethodnog stavka, može koristiti godišnji odmor ukoliko se ne remeti nesmetano odvijanje odgojno-obrazovnog procesa, uz odobrenje ravnatelja.
- (5) Radnici koji su zaposleni na određeno vrijeme, pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 (dvadeset) radnih dana koriste u okviru ugovorenog razdoblja angažmana.
- (6) Škole su dužne godišnji odmor planirati i za vrijeme odmora predviđenih za učenike sukladno Kalendaru rada.
- (7) Dužina i vrijeme korištenja godišnjeg odmora se utvrđuje sukladno Zakonu o radu, ovom Kolektivnom ugovoru i Pravilniku o radu.

Članak 25.

- (1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja veoma važnih ili neodgovornih službenih poslova, na temelju odluke ravnatelja i Ministarstva.
- (2) Radniku kome je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno

korištenje, odnosno nastavak korištenja godišnjeg odmora.

- (3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Pod troškovima iz stavka (3) ovog članka smatraju se putni i drugi stvari troškovi koji se dokazuju odgovarajućim dokazima.

Članak 26.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini na način kako je to regulirano Zakonom o radu u sljedećim slučajevima:
 - sklapanje braka 5 radnih dana
 - porodaj supruge 5 radnih dana
 - sklapanje braka djeteta radnika 2 radna dana
 - smrti člana uže obitelji 5 radnih dana
 - otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda 3 radna dana
 - aktivno sudjelovanje na športskim, kulturnim i drugim stručnim i znanstvenim manifestacijama po odobrenju ravnatelja do 5 radnih dana
 - selidba i izgradnja vlastite stambene kuće - stana 2 radna dana
 - reguliranja prava na mirovinu 2 radna dana
 - teške bolesti člana uže obitelji 2 radna dana
 - u slučaju rastave braka 2 radna dana
 - i u drugim sličnim slučajevima što se određuje općim aktima škole.
- (2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada za:
 - dobrovoljno darivanje krvi 1 radni dan
- (3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u trajanju do dva radna dana za pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uvjete za obavljanje poslova radnog mjesto na koje je radnik raspoređen.
- (4) Radnik koji je upućen od poslodavca na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju koje se utvrđi općim aktom škole, a najduže do pet (5) radnih dana.
- (5) Radnik, koji koristi plaćeno odsustvo u smislu ovog članka, za dane koje koristi dobiva naknadu plaće i nije dužan da nadoknađuje izgubljene sate. Za vrijeme korištenja odsustva, iz slučajeva definiranih ovim člankom, ravnatelj je dužan da organizira nesmetano odvijanje nastavnog procesa i rada škole, uz prethodno pribavljenu suglasnost Ministarstva.
- (6) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže obitelji, radnik koji je tijekom kalendarske godine već iskoristio

sedam dana odsustva po nekom od osnova iz ovog članka, ima pravo na plaćeno odsustvo od dodatnih 3(tri) dana.

- (7) Članovi uže obitelji u smislu stavka (1) ovog članka utvrđeni su Zakonom o radu.

Članak 27.

- (1) Radnik ima pravo na plaćene radne dane u jednoj kalendarskoj godini, za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, sukladno Odluci Vlade HNŽ-a i Godišnjem programu rada osnovne škole.

Članak 28.

- (1) Osnovna škola može odobriti radniku odsustovanje sa rada bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u slučajevima:
- za stručno usavršavanje i obrazovanje u inostranstvu ili za znanstveno-istraživački rad u zemlji, do dvije godine;
 - radi spajanja obitelji, njege teško oboljelog člana uže obitelji, odnosno kućanstva, u trajanju najdužem do jedne godine;
 - radi sudjelovanja u radu specijaliziranih institucija u zemlji i inostranstvu, u trajanju najduže do jedne godine;
 - radi sudjelovanja radnika u kulturnim, sindikalnim i športskim aktivnostima u trajanju najduže do jedne godine.
- (2) Odsustvo s rada u osnovnoj školi u slučajevima iz stavka (1) ovog članka poslodavac će odobriti radniku samo pod uvjetom da se odsustvom ne ometa normalno odvijanje nastavnog procesa, odnosno odgojno-obrazovnog rada u školi.
- (3) Općim aktima osnovne škole mogu se utvrditi i drugi slučajevi i uvjeti korištenja neplaćenog odsustva.

V. ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOST NA RADU

Članak29.

- (1) Poslodavac može, sukladno mogućnostima, osigurati radnika za slučaj povrede na radu i u vezi sa radom, odnosno prilikom dolaska na posao i odlaska sa posla, sukladno Zakonu o radu, Zakonu o zdravstvenom osiguranju i Zakonu o zdravstvenoj zaštiti.
- (2) Povreda koja nastane na putu ka poslu ili sa posla smatra se povredom na radu.
- (3) Poslodavac, sukladno mogućnostima, osigurati će provođenje zakonom predviđenog općeg sistematskog pregleda svake treće godine, uz preporuke Ministarstva zdravstva rada i socijalne zaštite.

Članak30.

- (1) Radnici su dužni brinuti o vlastitom zdravlju i sigurnosti, kao i o zdravlju i sigurnostidругih zaposlenika i učenika.

Članak31.

- (1) Poslodavac može, sukladno mogućnostima, na zahtjev sindikata, preuzeti donošenje potrebnih mjeru za zaštitu radnika i zdravlja djece.

VI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA

Članak 32.

- (1) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće iz članka 40. ovog Kolektivnog ugovora.
- (2) Osnovna plaća radnika čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova pomnožen sa utvrđenom osnovicom za osnovnu plaću.
- (3) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednakе plaće za rad jednakе vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost, kao i drugi diskriminatori osnov iz članka 8.stavak 1. Zakona o radu.

Članak33.

(Osnovica za obračun plaće)

- (1) Osnovicu za obračun osnovne plaće, utvrđuje Vlada i ista je za sve korisnike proračuna.
- (2) Najniža plaća radnika u osnovnim školama utvrđuje se u iznosu od 50-70% prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu, o čemu će odluku donijeti Vlada HNŽ, sukladno članku 78. Zakona o radu FBiH.

Članak34.

(Minuli rad)

- (1) Radnicima u osnovnim školama plaća se uvećava za svaku godinu radnog staža za 0,6%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20 %.

Članak35.

(Koeficijenti)

- (1) Odluku o koeficijentima složenosti poslova, uz dogovor sa reprezentativnim sindikatima, donosi Vlada HNŽ.
- (2) Radnicima koji izvode nastavu koja nije stručno verificirana umanjuje se vrijednost koeficijenta za 20 %.

Hercegovačko-neretvanske županije

Članak 36.

- (1) Ukoliko se troškovi života, odnosno rast indeksa potrošačkih cijena u posljednja tri (3) mjeseca prema podacima Federalnog zavoda za statistiku povećaju za najmanje 5%, vrši se usklađivanje osnovice za obračun osnovne plaće, sukladno članku 33. ovog ugovora.

Članak 37.

(Naknada plaće u vrijeme vanrednih okolnosti)

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

Članak 38.

- (1) Radniku-vježbeniku u osnovnoj školi za vrijeme trajanja vježbeničkog staža pripada 70% od plaće platnog razreda odgovarajućeg stupnja stručne spreme za grupu poslova na koje je primljen u radni odnos na određeno vrijeme.

Članak 39.

(Naknada plaće u posebnim slučajevima)

- (1) Radniku u osnovnoj školi, pored slučajeva propisanih Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom, pripada naknada njegove plaće i u slučajevima:
- obrazovanja i stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili prekvalifikacije sukladno potrebama osnovne škole;
 - privremene nesposobnosti za rad;
 - porodiljnog odsustva, sukladno Zakonu o zaštiti obitelji sa djecom i Odlukom Vlade;
 - godišnjeg odmora;
 - izleta i ekskurzija sukladno Godišnjem planu škole.

Članak 40.

(Otežani uvjeti rada)

- (1) Radnik u osnovnoj školi ima pravo na uvećanu osnovnu plaću potemelju otežanih uvjeta rada, sukladno mogućnostima proračuna Županije i pedagoškim standardima i normativima.
- (2) Za rad u otežanim uvjetima rada radniku će se osnovna plaća uvećati i to:
- učitelju koji izvodi nastavu u kombiniranom odjeljenju:
 - a) sa dva razreda tokom nastavne godine za 8 %
 - b) sa tri razreda tokom nastavne godine za 13 %
 - c) sa četiri razreda tokom nastavne godine za 18 %

(3) Učitelju koji izvodi nastavu i po prilagođenom Nastavnom planu i programu tokom nastavne godine za 4 % odnosi se i na predmetnu nastavu s tim da se uvećanje osnovne plaće vrši proporcionalno održanim satima za učenike koji nastavu pohađaju po prilagođenom nastavnom planu i programu – po Rješenju nadležnog tijela).

- (4) Ukoliko kombinirana odjeljenja imaju manje učenika od broja utvrđenog u Pedagoškom standardu i normativu učitelju se priznaje 50 % utvrđenog uvećanja iz stavka 1. ovog članka.
- (5) U osnovnim školama za učenike sa posebnim potrebama tokom nastavne godine osnovna plaća se uvećava za 20 %.

Članak 41.

(Isplata plaće)

- (1) Poslodavac je dužan isplatiti plaću radniku u pravilu do 10. u mjesecu, za prethodni mjesec, s tim da od jedne do druge isplate plaće ne može proći više od 30 (trideset) dana.
- (2) Ukoliko poslodavac ne ispunji obvezu iz stavka (1) ovog članka, dužan je u roku od 5 (pet) dana obavijestiti Sindikat o razlozima neisplaćivanja plaće.
- (3) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pismani obračun plaće.
- (4) Ako poslodavac ne isplati plaću u roku iz stavka (1) ovog članka ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku, u pisanoj formi, uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti.
- (5) Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću i druge naknade iz radnog odnosa sa svim povećanjima, koja mu pripadaju do dana, koji je odlukom o otkazu ugovora o radu, odnosno ugovorom o radu, utvrđen kao dan prestanka radnog odnosa.

VII. MATERIJALNA DAVANJA KOJA NEMAJU KARAKTER PLAĆE

Članak 42.

(Naknada za korištenje godišnjeg odmora)

- (1) Radnik u osnovnoj školi ima pravo na naknadu za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 50% od visine prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, čiji iznos i način isplate utvrđuje Vlada i isti je za sve korisnike Proračuna.
- (2) Naknada iz stavka (1) ovog članka se isplaćuje najkasnije do 31. 8. tekuće godine.

Članak43.

(Otpremnine)

- (1) Radnik u osnovnoj školi kojem je, sukladno zakonu i ovom Kolektivnom ugovoru, bez njegove krivice prešao radni odnos otkazom ugovora o radu zaključenom na neodređeno vrijeme i koji ima najmanje dvije godine rada u obrazovanju, ima pravo na otpremnину sukladno Zakonu o radu.
- (2) Otpremnina iz stavka (1) ovoga članka se utvrđuje na sljedeći način:
- do 10 (deset) godina neprekidnog rada kod poslodavca, radnik ostvaruje otpremninu u visini 1/3 njegove prosječne plaće za svaku godinu rada kod poslodavca;
 - preko 10 (deset) godina neprekidnog rada kod poslodavca, radnik ostvaruje otpremninu u visini ½ njegove mjesечne plaće za svaku godinu rada;
 - preko 20 (dvadeset) godina neprekidnog rada kod poslodavca, radniku pripada jedna njegova prosječna plaća za svaku godinu.
- (3) Otpremnina iz stavka (2) ovog članka isplaćuje se radniku po prestanku radnog odnosa, a najkasnije u roku od 2 (dva) mjeseca.

Članak44

(Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu)

- (1) Radnik ima pravo na otpremnину prilikom odlaska u mirovinu u iznosu od 3(tri) njegove plaće isplaćene u prethodna tri (3) mjeseca ili tri (3) prosječne mjesечne plaće isplaćene u Županiji prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.
- (2) Poslodavac ima obvezu isplate otpremnine iz stavka (1) ovog članka po prestanku radnog odnosa radnika koji odlazi u mirovinu, a najkasnije u roku od dva mjeseca.

Članak45.

(Naknada za prijevoz)

- (1) Radniku kojem nije organiziran prijevoz na posao i s posla, pripada naknada za prijevoz u visini i na način koji će biti utvrđen posebnim propisom Županije, uz dogovor sa reprezentativnim sindikatom.

Članak46.

(Naknada za ishranu)

- (1) Radnik ima pravo na novčanu naknadu za ishranu za vrijeme rada (topli obrok) samo za dane prisustva na poslu.
- (2) Radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu

od 1% prosječne neto-plaćene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

- (3) Radnik koji radi u više škola ima pravo na ishranu u svakoj školi shodno vremenu provedenom na radu.

Članak47.

(Drugi vidovi naknade)

- (1) U slučaju smrti radnika ili člana uže obitelji, radniku pripada naknada sukladno Odredbi Vlade o plaćama i naknadama državnih službenika i zaposlenika.
- (2) U slučaju teške invalidnosti ili teške bolesti radnika ili člana njegove uže obitelji koji živi u zajedničkom kućanstvu, u godini nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini 3 (tri) prosječne mjesечne plaće isplaćene u Županiji u mjesecima koji su prethodili štetnom događaju, sukladno Odredbi Vlade o naknadama državnih službenika i zaposlenika i mišljenja stručnog Ljekarskog povjerenstva koju imenuje Vlada sukladno Uputstvu o radu stručnog liječničkog povjerenstva za davanje ocjene i mišljenja o medicinskoj dokumentaciji, zbog dodjele jednokratne novčane pomoći. („Narodne novine HNŽ“ broj: 2/08.)

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU/
RADNOG ODNOSA

Članak48.

- (1) Radni odnos radnika u osnovnoj školi prestaje u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim Zakonom i općim aktima škole.
- (2) Radnik kome se otkazuje ugovor o radu sukladno Zakonu o radu i ovom Kolektivnom ugovoru, ima pravo na otkazni rok ovisno od godina mirovinskog staža, kako slijedi:
- od 1 (jedne) do 10 (deset) godina mirovinskog staža – 1 (jedan) mjesec,
 - od 10 (deset) do 20 (dvadeset) godina mirovinskog staža – 2 (dva) mjeseca,
 - preko 20 (dvadeset) godina mirovinskog staža - 3 (tri) mjeseca.
- (3) U slučaju da radnik daje otkaz poslodavcu, otkazni rok ne može trajati duže od 30 (trideset) dana.
- (4) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obveza iz ugovora o radu, a koji

Hercegovačko-neretvanske županije

su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavaca da nastavi radni odnos i u drugim slučajevima propisanim Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju.

Članak49.

(lakše povrede radnih obveza)

(1) Lakše povrede radnih obveza radnika tijekom jedne školske godine su:

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

Članak50.

(teže povrede radne obveze)

(1) Teže povrede radne obveze radnika tijekom jedne školske godine su:

- sve lakše povrede iz članka 49. ovog Kolektivnog ugovora a koje se tijekom jedne školske godine ponavljaju tri i više puta;
- dolazak na rad u pripitom ili pijanom stanju, upotreba alkohola ili drugih opojnih sredstava;
- podstrekivanje učenika na korištenje droge ili alkohola, omogućavanje nabavke ili upotrebe, davanje, kao i neprijavljivanje nabavke ili upotrebe droge ili alkohola;
- nošenje oružja u ustanovi ili krugu ustanove;
- bilo kakva vrsta neovlaštene radnje na školskom dnevniku ili drugom dokumentu ili javnoj ispravi koji pripada školi, ili koji škola izdaje učeniku (iznošenje, sakrivanje, oštećenje i uništenje školske dokumentacije, brisanje, prepravljanje i dopisivanje podataka);
- naplaćivanje privatnih časova učenicima škole u kojoj je nastavnik zaposlen, a radi ocjenjivanja, odnosno polaganja ispita;
- pravljenje diskriminacije učenika po bilo kom osnovu;
- činjenje (ili nečinjenje) kojim se sprečava ili onemogućava ostvarivanje prava djeteta,

učenika ili drugog zaposlenog;

- izvršenje krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno izvršavanje poslova ili naloga ravnatelja tijekom rada;
- neizvršavanje minimuma procesa rada za vrijeme štrajka;
- nezakonito raspolaganje sredstvima, školskim prostorom, opremom i imovinom ustanove;
- davanje lažnih podataka i izjava;
- odbijanje izvršenja odluke školskog odbora o upućivanju na ocjenu radnih sposobnosti.

Članak51.

(1) Prijavu zbog činjenja povreda radnih obveza iz članka 49. i 50. ovog Kolektivnog ugovora podnosi ravnatelj.

(2) Prijava iz stavka (1) ovog članka podnosi se Disciplinskom povjerenstvu koju sačinjavaju dva predstavnika Nastavničkog vijeća, Sindikalni povjerenik i jedan član kojeg bira Školski odbor iz reda nenaставnog osoblja.

(3) Disciplinskopovjerenstvo provodi postupak u kojem utvrđuje osnovanost ili neosnovanost prijave iz stavka (1) ovog članka.

(4) Disciplinskopovjerenstvo odluke donosi većinom glasova i dostavlja ih školskom odboru na dalje postupanje sukladno zakonu i ovom Kolektivnom ugovoru.

Članak52.

(Prestanak prava i obveza iz radnog odnosa)

(1) Radnik u osnovnoj školi kome je otkazan ugovor o radu ostat će na poslu do isteka otkaznog roka, ukoliko zakonom ili ovim Kolektivnim ugovorom nije drugačije utvrđeno.

(2) O prestanku radnog odnosa radnika u osnovnoj školi nadležni organ ustanove donosi Odluku o otkazu ugovora o radu.

(3) Na pismenu molbu radnika, a uz suglasnost poslodavca, radni odnos u osnovnoj školi može prestati i prije isteka otkaznog roka utvrđenog zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

IX. NAKNADA ŠTETE

Članak53.

(1) Poslodavac je dužan naknaditi štetu radniku, koju on pretrpi na poslu ili u vezi sa poslom, po općim propisima za naknadu štete.

- (2) Ako je štetu prouzročilo više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.
- (3) Kad radnik na poslu ili u vezi sa poslom, namjerno ili iz krajnje napažnje, prouzrokuje štetu posluvajuću, nadležni organ upravljanja, sukladno zakonu, utvrditi će visinu i način naknade štete.
- (4) Ako se šteta ne može utvrditi točno, ili bi utvrđivanje štete proizvelo nerazmjerne troškove, šteta se može utvrditi u paušalnom iznosu, na način propisan Pravilnikom o radu.

Članak54.

- (1) Ako je šteta nastala na stvari, poslodavac može dozvoliti da se šteta nadoknadi uspostavom prijašnjeg stanja stvari, u određenom roku, o trošku radnika.
- (2) Poslodavac može radniku, na njegov zahtjev, ovisno od njegovog materijalnog stanja, omogućiti plaćanje naknade štete u obrocima.
- (3) Poslodavac može iznos štete umanjiti ili osloboediti radnika obveza plaćanja štete, u ovisnosti od materijalnog stanja i odnosa prema radu radnika.
- (4) Poslodavac rješenjem utvrđuje visinu, način i nadoknadu štete.
- (5) U slučaju kad radnik odbije da nadoknadi štetu utvrđenu rješenjem poslodavac može pokrenuti postupak za nadoknadu štete pred nadležnim sudom.

X. ZAŠTITA PRAVA

Članak55.

- (1) Poslodavac je obvezan da upozna radnika o načinu ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti radnika u osnovnim školama.
- (2) Poslodavac je obvezan da radniku dostavi u pismenom obliku, odluke, rješenja ili druge akte o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti iz radnog odnosa, sa obrazloženjem i poukom o pravnom liku najkasnije u roku od 15 dana od dana njihovog donošenja.
- (3) Prilikom razmatranja prigovora radnika na odluke i akte iz ravnog odnosa i po osnovu rada, poslodavac je dužan razmotriti mišljenje reprezentativnog sindikata.
- (4) Ako se sindikat ne izjasni o namjeravanoj odluci poslodavca u roku iz stavka 3. ovog članka, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Članak56.

- (1) U slučaju povrede nekog prava iz radnog odnosa radnika, može se pokrenuti postupak mirnog

rješavanja spora, prije ostvarivanja prava putem suda, sukladno članku 116. Zakona o radu.

XI. STRUČNO USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak57.

- (1) Radniku se tijekom radnog odnosa u školi omogućava dalje obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje za rad sukladno zakonu, podzakonskim aktima i općim aktima osnovne škole, u cilju unapređivanja odgojno-obrazovnog rada

Članak58.

- (1) Poslodavac može, pod uvjetom da se bitno ne remeti nastavni proces i rad škole, radnika uputiti na stručno usavršavanje, školovanje ili specijalizaciju, kao i na prisustvo organiziranim seminarima, savjetovanjima, tečajevima i drugim vidovima stručnog usavršavanja i obuke potrebne za rad na radnom mjestu

Članak59.

(Napredovanje)

- (1) Radnici napreduju prema iskazanoj stručnoj sposobnosti, uspjehu u radu i godinama staža.
- (2) Uspjeh u radu iskazuje se kroz ocjenu rada radnika.
- (3) Bliže odredbe o napredovanju utvrđuju se Pravilnikom o stručnom usavršavanju, ocjenjivanju i napredovanju odgajatelja, učitelja, nastavnika i stručnih suradnika i Pravilnika o licenciranju koje donosi Ministarstvo, uz obveznu participaciju i dogovor sa predstvincima Sindikata.
- (4) Poslodavac u osnovnoj školi organizira praćenje rada radnika i postizanje rezultata u radu i vrši ocjenjivanje, na način i po postupku kako je to propisano zakonima, podzakonskim aktima i općim aktima škole.
- (5) Radnik ima pravo prigovora (zahtijevati stručnu ekspertizu) na rješenje o ocjenama o radu i napredovanju sukladno Pravilniku o stručnom nadzoru.

Članak60.

- (1) Prilikom uvođenja novog načina organiziranja nastave, novih nastavnih pomagala ili nastavne tehnike, sukladno nastavnim planovima i programima i pedagoškim standardima za osnovnu školu, poslodavac će omogućiti odlazak radniku na stručnu obuku.

Članak61.

- (1) Radnik je dužan da se obrazuje, usavršava i osposobljava, sukladno zakonu, ovom Kolektivnom ugovoru i Pravilnikom o radu.

XII. ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA

Članak62.

- (1) Zbrinjavanje viška radnika na nivou Županije vršiti će se sukladno Okvirnim programom i okvirnim sporazumom za zbrinjavanje radnika za čijim radom je djelomično ili potpuno prestala potreba u školama HNŽ-K i kriterijima za zbrinjavanje, koji sporazumno donose i potpisuju predstavnici reprezentativnih sindikata i ministar ministarstva..

XIII. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak63.

- (1) Poslodavac u osnovnoj školi svojim djelovanjem i aktivnostima ne može ograničavati niti onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da se učlani u sindikat.
- (2) Sindikat djeluje sukladno Statutu Sindikata, koji mora biti usklađen sa zakonskim propisima

Članak64.

- (1) Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku, omogućiti neophodan pristup radnim mjestima radnika, u cilju uspješnog ostvarivanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u vezi sa ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.
- (2) Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od 2 (dva) dana.
- (3) Poslodavac je dužan u pismenom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika, najkasnije u roku od 5(pet) dana.

Članak65.

- (1) Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik, ne smije biti spriječen ili ometan u obavljanju svoje dužnosti ako djeluje sukladno zakonu i ovom Kolektivnom ugovoru.
- (2) Sindikalni predstavnik dužan je pred poslodavcem da se predstavi odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.
- (3) Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti i službenog puta u

vezi sa tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Članak66.

- (1) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku, kao i članovima povjereništva Sindikata, omogućiti obavljanje sindikalne aktivnosti u radnom vremenu na način i u obimu koji ovisi o organizaciji rada škole.
- (2) Članovi sindikalne podružnice imaju pravo održavati sindikalne sastanke u radno vrijeme vodeći računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja škole.
- (3) Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na neplaćeno odsustvo za sindikalne seminare, savjetovanja, konferencije i kongrese u trajanju od ukupno 8 (osam) dana godišnje.

Članak67.

- (1) Poslodavac se obvezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalno organiziranje i pravo zaposlenih da se učlane u sindikat.
- (2) Mišljenje i prijedloge Sindikata poslodavac je dužan razmotriti. Prilikom razmatranja ovih mišljenja i prijedloga na organima upravljanja osnovne škole (školskog odbora), poslodavac je dužan pozvati ovlaštenog predstavnika Sindikata koji tom prilikom ima pravo diskusije bez prava odlučivanja.
- (3) Žalba radnika ne može se razmatrati i o njoj odlučivati bez njegovog prisustva, a žalba člana Sindikata ne može se razmatrati i o njoj odlučivati bez njegovog prisustva i prisustva ovlaštenog predstavnika Sindikata.
- (4) Poslodavac je dužan primiti i saslušati ovlaštenog predstavnika sindikata kada on to zatraži, ili po dogовору. Istovremeno i ovlašteni predstavnik Sindikata dužan je odazvati se pozivu poslodavca kada on to zatraži ili po dogовору, u roku od 5 (pet) dana.
- (5) Sukladno odluci poslodavca sindikalnom povjereniku priznaje se 8 % na plaću za obavljanje njegove funkcije na teret poslodavca;
- Predsjedniku sindikalnog odbora škole-povjereniku, poslodavac će, uz naknadu plaće, omogućiti odsustvo, za sindikalne aktivnosti, sa rada do 5 (pet) dana tijekom jedne kalendarske godine;
 - Predsjedniku Županijskog odbora/Predsjedniku sindikata učitelja HNŽ-K, poslodavac će uz

- naknadu plaće omogućiti odsustvo ukupno do 10 (deset) dana tijekom jedne kalendarske godine za sve sindikalne aktivnosti na svim nivoima;
- Predsjedniku Županijskog odbora/Predsjedniku sindikata učitelja HNŽ-K priznaje se polovina radnog vremena, odnosno polovina nastavne norme, ukoliko je nastavnik, za obavljanje funkcije na teret poslodavca, bez umanjenja plaće i mogućnosti honorara.
- (6) Mogućnost honorara iz prethodnog stavka ovog članka, dopuštena je samo u opravdanim i izuzetnim slučajevima, uz suglasnost Ministarstva.
- (7) Ovlaštenom Županijskom predstavniku Sindikata, rukovodilac škole je dužan omogućiti pristup školskim prostorijama iako navedeni predstavnik nije radnik te škole radi obavljanja sindikalne aktivnosti.

Članak68.

- (1) U provođenju mjera zaštite na radu, sindikalni povjerenik ima pravo i obvezu:
- sudjelovati u planiranju za unaprjeđenje uvjeta rada;
 - brinuti o sigurnosti i zdravlju zaposlenih;
 - njihovoj zaštiti na radu;
 - pozvati inspektora zaštite na radu, ako ocijeni da je to potrebno.

Članak69.

- (1) Predsjednik sindikata koja profesionalno obavlja dužnost u sindikatu, ima se pravo nakon isteka mandata, ako ne bude ponovo imenovan, vratiti na svoje ili drugo radno mjesto za koje ispunjava uvjete stručne spreme.
- (2) Prava i obveze iz stavka 1. ovog članka se uređuju pismenim putem između sindikata i poslodavca.

Članak70.

- (1) Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati Ugovor na načelima socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja.

Članak71.

- (1) Poslodavac je obvezan, bez naknade, sukladno mogućnostima, Sindikatu osigurati, najmanje sljedeće uvjete:
- prostor za rad
 - nesmetano korištenje telefona, telefaksa, i drugih tehničkih sredstava,
 - slobodu sindikalnog izvještavanja i oglašavanja na oglašnim tablama, za redovite sindikalne aktivnosti,

- nesmetanu podjelu novina, tetaka, brošura i drugog informativnog materijala Sindikata, kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglašnim pločama i drugim mjestima,
- obračun sindikalne članarine i drugih sindikalnih obustava preko isplatnih lista, prilikom obračuna plaće i doznačavanja članarine na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova Sindikata.

Članak72.

- (1) Poslodavac je dužan osigurati da nadležna finansijska služba vrši obračun i naplatu sindikalne članarine iz plaće radnika članova sindikata, a uz osiguranu pismenu suglasnost te je uplaćuje na račun sindikata sukladno uputama sindikata.

Članak73.

- (1) Članu Sindikata koji je izabran za profesionalno obavljanje sindikalnih poslova pripadaju prava sukladno članu 168. Zakona o radu.

XIV. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak74.

- (1) Kolektivni radni spor, koji se ne može riješiti pregovaranjem ugovornih strana, rješava mirovno vijeće u postupku mirenja, sukladno Zakonom o radu.
- (2) Ukoliko ugovorne strane ovog Kolektivnog ugovora prihvate prijedlog mirovnog vijeća, prijedlog ima pravnu snagu ovog Kolektivnog ugovora.
- (3) Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora koji su stranke u sporu, prijedlog mirovnog vijeća mogu prihvati ili odbiti, o čemu su dužne da u roku od 5 dana pismeno obavijeste jedna drugu.

Članak75.

- (1) Stranke u sporu mogu se sporazumjeti da rješavanje kolektivnog radnog spora povjere arbitraži na način kako je to regulirano Zakonom o radu.
- (2) Ako strane u sporu prihvate Arbitražu u smislu stavka (1) ovog članka formira se arbitražno vijeće.
- (3) Svaka strana u sporu imenuje isti broj arbitara,
- (4) Strane u sporu, sporazumno biraju predsjednika Arbitražnog vijeća.
- (5) Potpisnici Kolektivnog ugovora će donijeti poslovnik o radu arbitražnog vijeća, kojim će se bliže urediti način rada vijeća.

XV. ŠTRAJK**Članak76.**

- (1) Radi zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa koji se ne mogu rješiti pregovorima s poslodavcem, niti drugim mjerama, radnici u osnovnim školama mogu, na poziv sindikata, organizovati štrajk, pod uvjetima na način utvrđen Zakonom o radu, Zakonom o štrajku i ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak77.

- (1) Odluku o štrajku donosi Sindikat učitelja HNŽ i Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja HNK natpolovičnom većinom glasova svojih članova, 10 (deset) dana prije datuma određenog za početak štrajka.
 (2) Sindikat je dužan ne zloupotrebljavati funkciju profesije.

Članak78.

- (1) Na dan najave štrajka, Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja HNK i učitelja HNŽ moraju objaviti Pravila o štrajku.
 (2) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan održavati vezu sa drugom ugovornom stranom, kako bi se nastavilo pregovaranje o rješavanju i otklanjanju razloga za štrajk, sukladno zakonu.
 (3) U sporazumnoj rješavanju nastalog spora učestvuju predstavnici Sindikata, nadležnog županijskog ministarstva i Vlade.

Članak79.

- (1) Radnik u osnovnoj školi koji sudjelujući u štrajku poštuje odredbe Zakona o radu, Zakona o štrajku, ovog Kolektivnog ugovora i odluke štrajkačkog odbora, ima punu zaštitu sindikata, dok u suprotnom nema tu zaštitu.

Članak80.

- (1) Radnici koji sudjeluju u štrajku dužni su nadoknaditi dane provedene u štrajku, kako ne bi došlo do umanjenja plaće radnika.
 (2) Ukoliko do nadoknade sati ne dode iz objektivnih razloga, bez krivice radnika, plaća se neće umanjiti.

Članak81.

- (1) Sindikat može organizirati štrajk upozorenja u trajanju najduže 2 (dva) sata.

Članak82.

- (1) Štrajk prestaje odlukom štrajkačkog odbora nakon postizanja dogovora o rješavanju zahtjeva zaposlenika u štrajku sa nadležnim organima.

XVI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA**Članak83.**

- (1) Tumačenje i praćenje primjene ovog kolektivnog ugovora, vršit će zajedničkopovjerenstvo koje u roku od 30 (trideset) dana od dana potpisivanja ugovora imenuju ugovorne strane.
 (2) Povjerenstvo čine po dva člana predstavnika potpisnika ovog kolektivnog ugovora i njihova dva zamjenika.
 (3) Povjerenstvo donosi poslovnik o svom radu.
 (4) Sve odluke povjerenstvo donosi konsenzusom.
 (5) Ugovorne strane su dužne pridržavati se tumačenja i odluka povjerenstva.
 (6) U slučaju nemogućnosti postizanja konsenzusa u tumačenju pojedinih odredaba ovog ugovora, sporna pitanja dostaviti će se na rješavanje arbitražnom vijeću iz članka 75. ovog ugovora.

Članak84.

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

Hercegovačko-neretvanske županije

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 85.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor zaključuje se na razdoblje od 3 (tri) godine.
- (2) Nakon isteka roka iz stavka (1) ovog članka, Kolektivni ugovor će se primjenjivati najduže 90 (devedeset) dana.
- (3) Kolektivni ugovor se može produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 (trideset) dana prije isteka važenja tog ugovora.

Članak 86.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana i automatizmom stupa na snagu.
- (2) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora se primjenjuju od školske 2018./2019. godine.
- (3) Ovaj Kolektivni ugovor, nakon zaključivanja, objavit će se u Narodnim novinama HNŽ.

Sindikat učitelja HNŽ

Slavko Lauš, v.r.

Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja
Hercegovačko-neretvanskog Kantona

M I N I S T A R

Omer Tipura, v.r.

dr. sc. Rašid Hadžović, v.r.

Broj: 05-01-02-1803/18.

Mostar, 30.08. 2018. godine