

Na osnovu člana 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99.) i člana 1. Općeg kolektivnog ugovora za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 19/2000.), a u skladu sa stavom 2. člana 40. Statuta Samostalnog sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja BiH, Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja Bosne i Hercegovine kao predstavnik zaposlenika i Federalno ministarstvo obrazovanja, nauke, kulture i sporta/porta kao predstavnik poslodavca, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA DJELATNOST OSNOVNOG OBRAZOVANJA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

I - OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom za djelatnost osnovnog obrazovanja se uređuju prava i obaveze zaposlenika u osnovnim školama i njima sličnim odgojno-obrazovnim ustanovama kao što su: redovne osnovne škole, specijalne osnovne škole, osnovne muzičke, osnovne umjetničke, osnovne škole za obrazovanje odraslih i druge škole osnovnog obrazovanja i odgoja (u daljem tekstu: osnovne škole) na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine.

Član 2.

Općim aktima osnovne škole se ne mogu utvrditi manja prava zaposlenika od onih koja su utvrđena ovim kolektivnim ugovorom.

Direktor osnovne škole i drugi organi upravljanja i rukovođenja obezbijedit će učesnicima sindikata u pripremi i izradi prednacrti i nacrti općih akata koji reguliraju oblast radno-pravnih odnosa zaposlenika u osnovnoj školi (u daljem tekstu: pravilnik o radu).

Član 3.

Ovim kolektivnim ugovorom se uređuju: radni odnos, radno vrijeme, odmori i odsustva, zaštita zdravlja i sigurnosti na radu; plaće, naknade plaće i nagrade; naknade štete; zaštita prava zaposlenika; stručno usavršavanje i osposobljavanje za rad; djelovanje i uslovi rada sindikata; mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova; trajk; tumačenje i praćenje primjene kolektivnog ugovora kao i druga pitanja koja nisu regulisana Zakonom o radu i Općim kolektivnim ugovorom na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine.

Član 4.

Za pitanja koja nisu uređena ovim kolektivnim ugovorom, primjenjivat će se odredbe Općeg kolektivnog ugovora.

II - RADNI ODNOSI

Član 5.

U osnovnoj školi radni odnos se zasniva između zaposlenika i poslodavca.

Zaposlenik u smislu ovog kolektivnog ugovora je: učitelj, nastavnik, profesor, pedagog, bibliotekar, administrativni radnik, blagajnik, knjigovođa, šef računovodstva, kućni majstor, domar, vozač, sekretar, psiholog, kuhar-servirka, te drugi kvalifikovani radnici, higijeničari, kuriri i drugi nekvalifikovani radnici.

Poslodavac u smislu ovog kolektivnog ugovora je osnovna škola kod koje je zaposlenik u radnom odnosu, odnosno nadležni državni organ.

Član 6.

Način i postupak za zasnivanje radnog odnosa se vrše u skladu sa zakonom. Danom zasnivanja radnog odnosa se smatra dan potpisivanja ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika.

Član 7.

Osoba koja ima opću zdravstvenu sposobnost, utvrđenu od nadležne zdravstvene ustanove, može zaključiti ugovor o radu u osnovnoj školi.

Zaposlenik koji u toku trajanja radnog odnosa u osnovnoj školi oboli od zarazne ili duševne bolesti, ne može obavljati odgojno-obrazovni rad sve dok bolest traje.

Član 8.

Ugovor o radu se zaključuje u pismenoj formi.

Ugovor o radu se zaključuje na neodređeno vrijeme, ako zakonom nije drugačije određeno.

Član 9.

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

zamjene odsutnog zaposlenika do povratka odsutnog zaposlenika, a najduže godinu dana;

za obavljanje izvanrednih, privremenih ili povremenih poslova čiji se opseg privremeno povećao, u skladu sa općim aktom poslodavca;

zasnivanje radnog odnosa sa pripravnikom;

drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

Prijem pripravnika

Član 10.

Zaposlenik-pripravnik, koji zaključuje ugovor o radu za neposredan odgojno-obrazovni rad, osposobljava se za samostalan odgojno-obrazovni rad za vrijeme pripravničkog staž a.

Pripravnički staž iz prethodnog stava se utvrđuje u skladu sa zakonom ili drugim propisom kantona kojim se regulira djelatnost u osnovnoj školi.

Ukoliko zaposlenik-pripravnik ne položi stručni ispit u propisanom roku prestaje mu radni odnos.

Za ostale zaposlenike-pripravnike u osnovnoj školi radni odnos se zaključuje na određeno vrijeme, i to najduže godinu dana.

Volonterski rad

Član 11.

Zaposlenici u neposrednom odgojno-obrazovnom radu (nastavnici i profesori) se mogu primiti i bez zasnivanja radnog odnosa, na volonterski rad, na stručno osposobljavanje radi polaganja stručnog ispita, po postupku i na način koji je zakonom predviđen za pripravnike.

Ugovor o volonterskom radu se zaključuje u pismenom obliku.

Volonterski rad može trajati najduže godinu dana, koliko i pripravnički staž, ako to zakonom nije drugačije regulisano.

Otkazni rok

Član 12.

Zaposlenik kome se otkazuje ugovor o radu u skladu sa Zakonom o radu i ovim kolektivnim ugovorom, ima pravo na otkazni rok zavisno od godina penzijskog staža, kako slijedi:

do 5 godina penzijskog staža 1 mjesec;

od 5 do 10 godina penzijskog staža 2 mjeseca;

od 10 do 20 godina penzijskog staža 4 mjeseca;

preko 20 godina penzijskog staža 6 mjeseci.

Sindikatski osnovnog obrazovanja na nivou kantona obavezan je voditi listu zaposlenika kojima je prestao, otkazan ugovor o radu, odnosno prestao radni odnos.

Osnovne škole na području kantona ne mogu zasnovati radni odnos sa novim zaposlenikom, ako se na listi iz prethodnog stava nadležnog kantonalnog sindikata osnovnog obrazovanja nalazi osoba koja ispunjava uslove stručne spreme koja se traži, a koja ima prioritet u zapošljavanju.

III - RADNO VRIJEME

Član 13.

Raspored radnog vremena u okviru 40-satne radne sedmice i korištenja dnevnog i sedmičnog odmora, utvrđuju se pravilnikom o radu poslodavca donesenim u skladu sa zakonom, nastavnim planom i programom i pedagoškim standardima.

Član 14.

U okviru 40-satne radne sedmice zaposlenici u neposrednom odgojno-obrazovnom radu u osnovnoj školi imaju propisanu normu nastavnih sati sedmično: za pripremu nastave, vannastavne aktivnosti, prisustvovanje sjednicama stručnih organa, rad na pedagoškoj dokumentaciji, saradnja sa roditeljima, individualni rad sa učenicima, utvrđenim pedagoškim standardima i normativima i pravilnikom o radu poslodavca.

Zaposlenik može imati najviše 6 sati dnevno neposrednog odgojno-obrazovnog rada u kontinuitetu.

Član 15.

U slučaju iznenadnog povećanja poslova ili kada do određenog roka treba izvršiti neke poslove koje nije moguće izvršiti u redovnom radnom vremenu zaposlenik je, na zahtjev poslodavca, obavezan raditi duže od punog radnog vremena, u skladu sa zakonom.

Prekovremeni rad za zaposlenike u neposrednom odgojno-obrazovnom radu ne može trajati više od 10 sati nastave sedmično iznad nastavne norme, dok ne prestanu razlozi za takav rad, a najduže dok traje nastavna godina, o čemu je poslodavac dužan pribaviti mišljenje sindikata i obavijestiti organ nadležan za poslove inspekcije rada kantona.

IV - ODMORI I ODSUSTVA

Član 16.

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

Član 17.

Dužina i vrijeme korištenja godišnjeg odmora se utvrđuje u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

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

Član 18.

Zaposlenik u neposrednom odgojno-obrazovnom radu u osnovnoj školi, godišnji odmor koristi u vrijeme ljetnog raspusta, u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

U drugom periodu godine, zaposlenik iz prethodnog stava može koristiti godišnji odmor ukoliko se ne remeti nesmetano odvijanje odgojno-obrazovnog procesa.

Trajanje godišnjeg odmora od 18 radnih dana se uvećava po sljedećim osnovama i mjerilima:

1. Po osnovu radnog staža

za svake tri godine staža najmanje jedan radni dan;

2. Po osnovu složenosti poslova i zadataka:

za rukovodeća radna mjesta dva radna dana;

za ostala radna mjesta jedan radni dan;

3. Po osnovu uslova rada:

za otežane uslove rada jedan radni dan;

4. Po osnovu socijalnih i zdravstvenih uslova:

majka sa jednim djetetom do sedam godina starosti dva radna dana;

majka sa dvoje ili više djece do sedam godina starosti tri radna dana;

samohrani roditelj kod kojeg živi malodobno dijete dva radna dana;

invalidi i zaposlenici sa hroničnim oboljenjem uz nalaz nadležnog ljekara dva radna dana;

5. Po osnovu rezultata rada:

za uspješne rezultate u radu jedan radni dan;

za naročito uspješne rezultate u radu dva radna dana.

Član 19.

Zaposlenik koji nije stekao pravo na godišnji odmor, odnosno koji nema 6 mjeseci neprekidnog rada, ima pravo na najmanje dva radna dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

Član 20.

Na osnovu plana korištenja godišnjih odmora, poslodavac je dužan zaposleniku uručiti rješenje o godišnjem odmoru, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Član 21.

Korištenje godišnjeg odmora se može privremeno prekinuti na zahtjev poslodavca u slučaju kada je to neophodno radi izvršenja neodložnih službenih poslova.

U slučaju iz stava 1. ovog člana, zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova nastalih prekidom korištenja godišnjeg odmora, a visina troškova se dokazuje odgovarajućim dokazima (vozne karte, računi o korištenju pansiona i sl.).

Član 22.

Zaposlenik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće od ukupno 7 radnih dana u kalendarskoj godini u slučaju:

stupanja u brak 5 dana;

porodaja supruge 5 dana;

teške bolesti 5 dana;

smrti člana ukućne obitelji, ili domaćinstva 5 dana;

selidbe 2 dana.

Ukoliko je u toku jedne kalendarske godine iskorišteno pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od 7 dana, a stekao se nanovo jedan od uslova za korištenje plaćenog odsustva, poslodavac će odlučiti o pravu zaposlenika u skladu sa pravilnikom o radu.

Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od pet radnih dana za pripremanje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uslov za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen, u skladu sa pravilnikom o radu.

U slučaju smrti zaposlenika ili člana ukućne obitelji, zaposleniku pripada plaćena naknada u skladu sa Općim kolektivnim ugovorom.

Član 23.

Zaposleniku pripada plaćeno odsustvo od dva plaćena i dva neplaćena radna dana u jednoj kalendarskoj godini, za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, u skladu sa godišnjim programom rada osnovne škole.

Član 24.

Zaposleniku se može odobriti neplaćeno odsustvo sa rada od 30 dana u slijedećim slučajevima:

za pripremanje i polaganje ispita;

za gradnju ili popravku kuće ili stana;

za njegu bolesnog člana ukućne obitelji ili domaćinstva;

za sudjelovanje u kulturnim i sportskim aktivnostima;

u drugim slučajevima u skladu sa pravilnikom o radu.

Odsustvo iz prethodnog stava poslodavac će odobriti zaposleniku samo pod uslovom da se ne ometa normalno odvijanje nastavnog procesa, u skladu sa pravilnikom o radu.

V - ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOSTI NA RADU

Član 25.

Poslodavac je dužan osigurati zaposlenika za slučaj povrede na radu i u vezi sa radom, odnosno prilikom dolaska na posao i odlaska sa posla, u skladu sa zakonom.

Član 26.

Zaposlenici su dužni brinuti o vlastitom zdravlju i sigurnosti, kao i drugih zaposlenika i učenika.

Član 27.

Poslovi sa posebnim uslovima rada zaposlenika su neposredan odgojno-obrazovni rad u nastavi u kojoj se izvode praktične vježbe iz hemije, biologije i fizike, tehničkog i informatike, te u nastavi tjelesnog odgoja.

Pravilnikom o radu se utvrđuju poslovi sa posebnim uslovima rada.

Član 28.

Poslodavac je dužan, na zahtjev sindikata, preuzeti donošenje potrebnih mjera za zaštitu zaposlenika, uključujući i njihovo osposobljavanje za siguran rad i prevenciju zdravlja.

Član 29.

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

Zaposlenik ima pravo da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, bez naknade plaće, uz prethodno podnesen pismeni zahtjev poslodavcu i dokaz da to pravo ne koristi drugi bračni drug.

VI - PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I NAGRADE

Član 30.

Najniža plaća zaposlenika u osnovnoj koli ne može biti manja od 70% prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, računajući od dana primjene ovog kolektivnog ugovora.

Član 31.

Osnovna plaća zaposlenika se utvrđuje u skladu sa Općim kolektivnim ugovorom.

Osnovica za obračun plaća je najniža plaća u osnovnoj školi.

Osnovicu za obračun plaće zaposlenika u osnovnoj školi utvrđuje, svaka tri mjeseca, nadležna vlada kantona, na osnovu usaglašenog prijedloga kantonalnog ministra za finansije, ministra obrazovanja i sporta, s tim da ne može biti manja od iznosa definisanog u članu 30. ovog kolektivnog ugovora.

Prilikom utvrđivanja osnovice za plaću zaposlenika u osnovnoj školi po proceduri iz prethodnog stava, vodit će se računa da zaposlenik u osnovnoj školi ne bude u nepovoljnijem položaju od službenika organa uprave u kantonu.

U slučaju povećanja troškova života, ili inflacije veće od 5%, osnovica za utvrđivanje plaća se može utvrđivati mjesečno.

Član 32.

Vrednovanje poslova zaposlenika se utvrđuje određivanjem koeficijenata koji se množe sa osnovicom i tako utvrđuje osnovna plaća.

Koeficijenti iz stava 1. se utvrđuju vrijednostima i to:

1. pomoćno i tehničko osoblje 1.00-1.60
2. administrativno i finansijsko osoblje 1.60-2.40
3. nastavno osoblje 2.40-2.70
4. stručni saradnici 2.70-3.00
5. rukovodno osoblje 3.00-3.30

Ukoliko određene poslove u osnovnoj školi radi zaposlenik sa nižim stepenom stručne spreme od one koja je predviđena kao uslov, koeficijent složenosti se može umanjiti do 0,20.

Ukoliko je kao uslov predviđen niži stepen školske spreme nego što zaposlenik ima, koeficijent složenosti se može uvećati do 0,20.

Smanjenje i uvećanje koeficijenta vršit će se u skladu sa pravilnikom o radu.

Član 33.

Plaće zaposlenika koje se utvrde u skladu sa koeficijentima iz člana 32. ovog kolektivnog ugovora predstavljaju platne razrede.

U okviru svakog platnog razreda moguće je napredovanje u viši stepen.

Napredovanje u viši stepen platnog razreda moguće je nakon provedenih 10 godina na poslovima određenog platnog razreda i na osnovu ocjene o radu, u skladu sa pravilnikom o radu.

Zaposlenik u osnovnoj školi može napredovati nakon 20 godina rada u školi, za još jedan stepen, na osnovu ocjene o radu.

Zaposleniku koji napreduje u viši stepen platnog razreda se povećava koeficijent složenosti za 5%.

Član 34.

Zaposleniku, koji radi na poslovima u otežanim uslovima rada, utvrđenim pravilnikom o radu, pripada pravo na posebni dodatak na plaću u visini do 20%.

Otežanim uslovima rada u smislu prethodnog stava se smatra:

rad u dvije smjene istog dana;

rad u kombinovanim odjeljenjima sa dva ili više razreda;

rad sa većim brojem učenika od broja koji je utvrđen pedagoškim standardima;

rad u specijalnim odjeljenjima pri redovnoj osnovnoj školi i u specijalnoj školi;

rad u dislociranim i udaljenim školama ili odjeljenjima;

i drugi uslovi koji se pravilnikom o radu kategorizuju kao otežani.

Član 35.

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

Član 36.

Pravo na uvećanu osnovnu plaću za prekovremeni rad, noćni rad, rad na dan sedmičnog odmora i u dane praznika, zaposlenik će ostvarivati u najmanjim iznosima iz Općeg kolektivnog ugovora.

Naknade plaće

Član 37.

Zaposleniku pripada naknada za korišćenje godišnjeg odmora (regres) najmanje u visini 70% njegove plaće ili najmanje u visini prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to povoljnije za zaposlenika.

Član 38.

Zaposlenik ima pravo na ishranu u toku rada.

Ukoliko se ishrana ne osigurava kod poslodavca, zaposleniku se osigurava mjesečna naknada u iznosu od najmanje 25% prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 39.

Zaposleniku kome nije organiziran prevoz na posao i sa posla, a čije je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno najmanje dva kilometra, pripada pravo na troškove prevoza u visini karte gradskog ili prigradskog saobraćaja.

Zaposleniku pripada pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja-dnevnica, u skladu sa Općim kolektivnim ugovorom.

Jubilarnе i druge nagrade

Član 40.

Zaposleniku se za vjernost službi na poslovima odgoja i obrazovanja dodjeljuju jubilarne nagrade, i to:

za navršениh 10 godina rada, u visini jedne prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine;

za navršениh 20 godina rada, dvije prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine;

za navršениh 30 godina rada, tri prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine;

za navršениh 35 godina rada, četiri prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine.

Izuzetno, ako se zbog ekonomskih teškoća ne mogu obezbijediti sredstva za jubilarne nagrade u iznosima iz stava 1. ovog člana, poslodavac, uz pribavljenu saglasnost sindikata, može donijeti odluku o njihovim isplatama, ali ne manje od 70% visine nagrade utvrđene ovim kolektivnim ugovorom.

Jubilarne nagrade se ne mogu isplaćivati retroaktivno.

Otpremnina

Član 41.

Zaposleniku kome prestaje radni odnos zbog odlaska u penziju - mirovinu se isplaćuje otpremnina u visini od najmanje tri prosječne mjesečne plaće zaposlenika isplaćene u prethodna tri mjeseca neposredno prije umirovljenja, ili tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji BiH, ako je to povoljnije za zaposlenika, u skladu sa Zakonom o radu.

Član 42.

Zaposlenik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu, bez njegove krivice, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u skladu sa Zakonom o radu.

Otpremnina iz prethodnog stava se utvrđuje na sljedeći način:

do 10 godina neprekidnog rada kod poslodavca, zaposlenik ostvaruje otpremninu u visini 1/3 njegove prosječne plaće za svaku godinu rada kod poslodavca;

preko 10 godina neprekidnog rada kod poslodavca, zaposlenik ostvaruje otpremninu u visini 1/2 njegove prosječne mjesečne plaće za svaku godinu rada;

preko 20 godina neprekidnog rada kod poslodavca, zaposleniku pripada jedna njegova prosječna mjesečna plaća za svaku godinu.

Otpremnina se isplaćuje zaposleniku najkasnije posljednjeg dana rada kod poslodavca.

VII - NAKNADA □ TETE

Član 43.

Poslodavac je dužan naknaditi □tetu zaposleniku, koju on pretrpi na poslu ili u vezi sa poslom, po općim propisima za naknadu □tete.

Kad zaposlenik na poslu ili u vezi sa poslom, namjerno ili iz krajnje nepa□nje, prouzrokuje □tetu poslodavcu, nadležni organ upravljanja, u skladu sa zakonom, utvrdit će visinu i način naknade □tete.

Ako se šteta ne može utvrditi tačno, ili bi utvrđivanje štete proizvelo nesrazmjerne troškove, šteta se može utvrditi u paušalnom iznosu, na način propisan pravilnikom o radu.

Član 44.

Ako je šteta nastala na stvari, poslodavac može dozvoliti da se šteta naknadi uspostavom prijašnjeg stanja stvari, u određenom roku, o trošku zaposlenika.

Poslodavac može zaposleniku, na njegov zahtjev, zavisno od njegovog materijalnog stanja, omogućiti plaćanje naknade štete u obrocima.

Poslodavac može iznos štete umanjiti ili osloboditi zaposlenika obaveza plaćanja štete, u zavisnosti od imovnog stanja i odnosa prema radu zaposlenika.

VIII - ZAŠTITA PRAVA

Član 45.

Poslodavac je dužan odluke, rješenja i druge akte koji se odnose na ostvarivanje prava, obaveza i odgovornosti zaposlenika, dostaviti zaposleniku u pismenom obliku s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, u rokovima određenim zakonom.

Član 46.

Prilikom razmatranja prigovora podnesenih na rješenja i akte iz prethodnog člana ovog kolektivnog ugovora, poslodavac je dužan razmotriti mišljenje sindikata.

Član 47.

U slučaju povrede nekog prava iz radnog odnosa zaposlenika, može se pokrenuti postupak mirnog rješavanja spora, prije ostvarivanja prava putem suda.

Za rješavanje spora može se imenovati komisija, u skladu sa pravilnikom o radu .

Komisija je obavezna zatražiti posredovanje sindikata s ciljem traženja zaštite od nadležnih inspekcijskih službi i drugih nadležnih organa.

Član 48.

U slučaju spora u realizaciji prijedloga komisije iz prethodnog člana, za rješavanje nastalog spora stranke mogu povjeriti arbitraži.

Strane u sporu formiraju tročlano arbitražno vijeće u koje po jednog člana arbitražnog vijeća imenuje zaposlenik i poslodavac, a trećeg člana imenuju sporazumno obje strane.

Rad arbitražnog vijeća se regulira pravilnikom o radu.

Protiv odluke arbitražnog vijeća žalba nije dopuštena.

IX - STRUČNO USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Član 49.

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

upućivanjem na stručno usavršavanje;

upućivanjem na školovanje ili specijalizaciju;

prisustvo organiziranim seminarima i kursevima.

Za vrijeme odsustvovanja sa posla radi obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja, zaposleniku pripada pravo na naknadu plaće i naknadu putnih troškova.

Član 50.

Prilikom uvođenja novog načina organiziranja nastave, novih nastavnih pomagala ili nastavne tehnike, u skladu sa nastavnim planovima i programima i pedagoškim standardima za osnovnu školu, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku stručnu obuku, o trošku poslodavca.

Član 51.

Zaposlenik je dužan da se obrazuje, usavršava i osposobljava, u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

X - DJELOVANJE I USLOVI RADA SINDIKATA

Član 52.

Sindikat djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Član 53.

Poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku, omogućiti neophodan pristup radnim mjestima zaposlenika, u cilju uspjehnog ostvarivanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u vezi sa ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od dva dana.

Poslodavac je dužan u pismenom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika, najkasnije u roku od pet dana.

Član 54.

Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik, ne smije biti spriječen ili ometan u obavljanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Sindikalni predstavnik dužan je pred poslodavcem da se predstavi odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti i služenog puta u vezi sa tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Član 55.

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.

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 djelatnosti poslovanja škole.

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na neplaćeno odsustvo za sindikalne seminare, savjetovanja, konferencije i kongrese u trajanju od ukupno osam dana godišnje.

Član 56.

Poslodavac se obavezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo zaposlenih da se učlane u sindikat.

Član 57.

U provođenju mjera zaštite na radu, sindikalni povjerenik ima pravo i obavezu:
sudjelovati u planiranju za unapređenje uslova rada;
brinuti o sigurnosti i zdravlju zaposlenih;
njihovoj zaštiti na radu;
pozvati inspektora zaštite na radu, ako ocijeni da je to potrebno.

Član 58.

Sindikalni povjerenik ili druga osoba koja profesionalno obavlja dužnost u sindikatu, ima se pravo nakon isteka mandata, ako ne bude ponovo imenovana, vratiti na svoje ili drugo radno mjesto za koje ispunjava uslove stručne spreme.

Prava i obaveze iz stava 1. ovog člana se uređuju pismenim putem između sindikata i poslodavca.

XI - MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 59.

Kolektivni radni spor, koji se ne može riješiti pregovaranjem ugovornih strana, rješava mirovno vijeće u postupku mirenja, u skladu sa zakonom o radu.

Ukoliko ugovorne strane ovog kolektivnog ugovora prihvate prijedlog mirovnog vijeća, prijedlog ima pravnu snagu ovog kolektivnog ugovora.

Član 60.

Ukoliko ugovorne strane odbiju prijedlog mirovnog vijeća, mogu povjeriti rješavanje kolektivnog radnog spora arbitraži, u skladu sa Zakonom o radu i ovim kolektivnim ugovorom.

Arbitražu u smislu stava 1. ovog člana vodi arbitražno vijeće koje sačinjava neparan broj arbitara, i to ugovorne strane biraju isti broj arbitara, a jednog arbitra sporazumno.

Svaki arbitar mora imati zamjenika.

Arbitražno vijeće bira predsjednika.

Arbitri se biraju sa liste istaknutih i priznatih naučnih i stručnih javnih osoba i zaposlenika u oblasti obrazovanja.

Listu arbitara u smislu ovog člana utvrđuju ugovorne strane ovog kolektivnog ugovora u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Ugovorne strane mogu donijeti poslovnik o radu arbitražnog vijeća.

Član 61.

Rad arbitražnog vijeća je javan.

Za rad arbitražnog vijeća strane u sporu dužne su osigurati potrebnu dokumentaciju i pružiti sve informacije potrebne za donošenje konačne odluke u sporu od strane arbitražnog vijeća.

XI - STRAJK

Član 62.

Radi zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa koji se ne mogu riješiti pregovorima s poslodavcem, niti drugim mjerama, zaposlenici u osnovnim školama mogu, na poziv sindikata, organizirati strajk, pod uslovima i na način utvrđen Zakonom o radu, Zakonom o strajku i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 63.

Odluku o strajku donosi Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja BiH natpolovičnom većinom glasova svojih članova, deset dana prije datuma određenog za početak strajka.

Sindikat je dužan ne zloupotrebljavati funkciju profesije.

Član 64.

Na dan najave strajka, Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja BiH mora objaviti Pravila o strajku.

Strajkom rukovodi strajkački odbor sastavljen od predstavnika organizatora strajka koji je dužan održavati vezu sa drugom ugovornom stranom, kako bi se nastavilo pregovaranje o rješavanju i otklanjanju razloga za strajk, u skladu sa zakonom.

U sporazumnom rješavanju nastalog spora učestvuju zaposlenici u osnovnim školama, predstavnici osnovnih škola kao poslodavaca, nadležnih ministarstava kantona i Federacije BiH i predstavnik Vlade.

Član 65.

Zaposlenik u osnovnoj školi koji sudjelujući u štrajku po tuje odredbe Zakona o radu, Zakona o štrajku, ovog kolektivnog ugovora i odluke štrajkačkog odbora, ima punu zaštitu sindikata, dok u suprotnom nema tu zaštitu.

Član 66.

Zaposleniku koji sudjeluje u štrajku plaća se može smanjiti, srazmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku, u skladu sa pravilnikom o radu.

Član 67.

Sindikati mogu organizirati štrajk upozorenja u trajanju najduže dva sata.

Član 68.

Štrajk prestaje odlukom štrajkačkog odbora nakon postizanja dogovora o rješenju zahtjeva zaposlenika u štrajku sa nadležnim organima.

XIII - TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 69.

Tumačenje i praćenje primjene ovog kolektivnog ugovora, vršit će zajednička komisija koju u roku od 30 dana od dana potpisivanja ugovora imenuju ugovorne strane.

Komisiju čine po dva člana predstavnika potpisnika ovog kolektivnog ugovora i njihova dva zamjenika.

Komisija donosi poslovnik o svom radu.

Sve odluke komisija donosi konsenzusom.

Ugovorne strane su dužne pridržavati se tumačenja i odluka komisije.

U slučaju nemogućnosti postizanja konsenzusa u tumačenju pojedinih odredaba ovog ugovora, sporna pitanja dostavit će se na rješenje arbitražnom vijeću iz člana 59. ovog ugovora.

XIV - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 70.

Ovaj kolektivni ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme, a svaka ugovorna strana može predložiti njegove izmjene i dopune.

Na inicijativu za izmjene kolektivnog ugovora druga ugovorna strana dužna je odgovarati u roku od 15 dana od dana prijema inicijative.

Izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora se vrše na način na koji je i donesen.

Član 71.

Ovom kolektivnom ugovoru mogu pristupiti kao potpisnici i ovlaštteni predstavnici nadležnih kantonalnih ministarstava i granskog sindikata kantona.

Član 72.

Ovaj kolektivni ugovor se smatra zaključenim i stupa na snagu kad ga potpišu ovlaštteni predstavnici ugovornih strana.

Član 73.

Zaključeni kolektivni ugovor objavit će se u "Službenim novinama Federacije BiH", a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

Broj 01-320/00 3. oktobra 2000. godine Sarajevo

Broj 03-38-5754/00 3. oktobra 2000. godine Sarajevo

**SAMOSTALNI SINDIKAT OSNOVNOG OBRAZOVANJA I ODGOJA BOSNE
I HERCEGOVINE P R E D S J E D N I K Prof.Ibrahim Halvadžija, s.r.**

**FEDERALNO MINISTARSTVO OBRAZOVANJA, NAUKE, KULTURE I
SPORTA/OPORTA M I N I S T A R Prof. dr.Fahrudin Rizvanbegović, s.r.**