

Na temelju članka 137., 138. stavak 3. i stavak 4. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj: 26/16, 89/18), Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“, broj: 48/16 i 62/16) i Odluke Vlade HNŽ-K o davanju suglasnosti na Prijedlog Kolektivnog ugovora za djelatnost osnovnog obrazovanja i odgoja u HNŽ-K, broj: 01-102-3232/21 od 15.12.2021. godine Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja Hercegovačko-neretvanske županije-kantona i Sindikat učitelja HNŽ-a, kao predstavnici radnika, (u daljem tekstu: Sindikat) 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.**

##### **(Predmet)**

- (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 s posebnim potrebama, osnovne muzičke, 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 osposobljavanje 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, pravilnikom o radu osnovne škole ili drugim pravnim aktima primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

#### **Članak 3.**

##### **(Primjena drugih propisa)**

- (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 ODNOSI

### 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, financijske 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, Zakonu 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 stavljati u neravnopravan ili nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, obiteljske 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 nečlanstvo 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 subjekat je poslodavac u smislu sklapanja ugovora o radu s uposlenicima 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-K, na prijedlog ravnatelja osnovnih škola dužni su sagledati mogućnost popune upražnjenih radnih mjesta (do dopune norme) angažmanom na određeno vrijeme do kraja nastavne godine s radnicima u istoj školi, koji imaju zaključen Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s nepunom nastavnom normom i nepunim radnim vremenom, bez raspisivanja natječaja, na zahtjev škole 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 u toku radnog odnosa oboli od zarazne, duševne bolesti, psihičkog poremećaja ili ovisnosti ne može sudjelovati u odgojno-obrazovnom radu 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 osnovu javnog natječaja, uz prethodno pribavljenu suglasnost Ministarstva. Natječaj se objavljuje na web stranici Službe za zapošljavanje, web stranici škole i oglasnoj ploči, uz prethodno dato obavještenje 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 prijave po natječaju ne može biti kraći od 8 (osam) niti duži od 15 (petnaest) dana.
- (4) Radnici zaposleni u osnovnim školama na neodređeno vrijeme, na osobni zahtjev, mogu, radi racionalizacije troškova prijevoza, ili drugih opravdanih razloga (preseljenja, stupanja u brak, racionalnije organizacije nastavnog procesa), preći u drugu školu na temelju sporazuma o prelasku radnika na istim radnim mjestima i pod istim uvjetima, iz jedne u drugu školu, koji zaključuju poslodavci uz suglasnost Ministarstva.

### **Članak 9.**

#### **(Sadržaj javnog natječaja)**

- (1) Javni natječaj mora sadržavati 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 po raspisanom natječaju vrši se sukladno provedbenim aktima škole.
- (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.**

#### **(Obavještenje o rezultatima natječaja)**

- (1) Kandidatu koji nije primljen u radni odnos daje se pisana obavijest, uz odluku o prijemu koja obvezno mora sadržavati podatke o kandidatu koji je primljen u radni odnos i pouku o pravnom lijeku.
- (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 FBiH, i Zakonu o zaštiti osobnih 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 donesena 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 Kolektivnom ugovorom, općim aktima osnovne škole.

## **Članak 13.**

### **(Sadržaj 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 unapređivanja 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 otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.
- (2) Za vrijeme trajanja probnog rada radnika iz stavka (1) ovog članka školski odbor imenuje stručno povjerenstvo 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. stavka (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 s rada, probni rad se produžava za isto vremensko razdoblje.

## **Članak 18.**

### **(Prava ravnatelja/zamjenika i pomoćnika ravnatelja škola)**

(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 sukladno njihovoj stručnoj spremi.

**Članak 19.**  
**(Prijem vježbenika)**

- (1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu s 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 s vježbenikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

**Članak 20.**  
**(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 pisanom obliku.
- (3) Stručno osposobljavanje za samostalan rad može trajati najduže godinu dana, ako to Pravilnikom o polaganju stručnog ispita nije drugačije regulirano.

**III RADNO VRIJEME**

**Članak 21.**  
**(Radno vrijeme)**

- (1) Radno vrijeme radnika u osnovnim školama traje 40 (četrdeset) sati tjedno, u pravilu, u petodnevnom radnom tjednu.
- (2) Radnik koji sudjeluje neposredno u odgojno-obrazovnom radu u osnovnoj školi u tijeku radnog dana može imati, u pravilu, najviše pet (5) sati redovite nastave u kontinuitetu.
- (3) Peti listopad (Svjetski dan učitelja), obilježava se u školama kao radni nenastavni dan uz prigodan program u organizaciji Ministarstva, sukladno Godišnjem programu rada škole.
- (4) Ako Dan učitelja pada u dane vikenda, obilježavat će se dan prije ili poslije što će se definirati kalendarom rada za tu godinu.

**Članak 22.**  
**(Neposredni odgojno-obrazovni rad)**

- (1) U okviru 40-satnog radnog tjedna, raspored radnog vremena radnika i korištenje dnevnog i tjednog odmora utvrđuje se sukladno važećim zakonskim propisom 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 s poslodavcem i uz suglasnost Ministarstva, bez umanjjenja 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 s poslodavcem i uz suglasnost Ministarstva bez umanjjenja plaće i mogućnosti honorara.

- (4) Prava iz stavaka (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, i nastavniku koji je navršio 35 (trideset pet) godina radnog staža umanjuje se nastavna norma za 4 (četiri) sata, bez umanjenja plaće i bez mogućnosti honorara, na početku polugodišta. U izuzetnim slučajevima, ukoliko zbog specifičnosti škola nije u mogućnosti osigurati zamjenu učitelju koji je navršio 30 (trideset) godina radnog staža umanjuje se tjedna norma za 4 (četiri) sata, i učitelju koji je navršio 35 (trideset pet) godina radnog staža umanjuje se tjedna norma za 6 (šest) sati, 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 i doktorima znanosti, koji su stekli naučna zvanja po predbolonjskom sustavu 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 stavaka (2), (3), (5), (6) i (7) ovog članka, dopuštena je samo u opravdanim i izuzetnim slučajevima, uz suglasnost Ministarstva.
- (9) Prava iz stavaka (2), (3), (5), (6) i (7) se ostvaruju na osobni zahtjev uposlenika.
- (10) Prava iz stavaka (2) i (3) ne mogu se koristiti kumulativno.
- (11) Ukoliko oba roditelja rade u školama na području HNŽ-K, prava iz stavaka (2) ili (3) može koristiti jedan od njih.

#### **IV ODMORI I ODSUSTVA**

##### **Članak 23.**

##### **(Odmor u toku radnog dana)**

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

##### **Članak 24.**

##### **(Utvrđivanje odmora i odsustva)**

- (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 uposleniku 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 razdoblju 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 uposleni 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.**  
**(Prava radnika)**

- (1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja veoma važnih ili neodgodivih 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 stvarni troškovi koji se dokazuju odgovarajućim dokazima.

**Članak 26.**  
**(Plaćeno odsustvo s rada)**

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo s rada do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini na način kako je to regulirano Zakonom o radu u sljedećim slučajevima:
  - sklapanje braka.....5 radnih dana
  - porođaj supruge .....5 radnih dana
  - sklapanje braka djeteta radnika.....2 radna dana
  - smrti člana uže obitelji.....5 radnih dana
  - otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda..... 3 radna dana
  - aktivno sudjelovanje na 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 penziju.....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 s rada za:
  - dobrovoljno darivanje krvi.....1 radni dan
- (3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo s rada u trajanju do dva radna dana za pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uvjete za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.
- (4) Radnik koji je upućen od poslodavca na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju koje se utvrdi općim aktom škole, a najduže do pet (5) radnih dana.
- (5) Radnik, koji koristi plaćeno odsustvo u smislu ovog članka, za dane koje koristi dobija 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.
- (6) Radnik u tijeku kalendarske godine može iskoristiti najviše 7 (sedam) dana odsustva po nekom od temelja iz ovog članka.

**Članak 27.**  
**(Prava radnika)**

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

**Članak 28.**  
**(Neplaćeno odsustvo)**

- (1) Osnovna škola može odobriti radniku odsustvovanje s rada bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u slučajevima:
- za stručno usavršavanje i obrazovanje u inozemstvu ili za znanstveno-istraživački rad u zemlji, do dvije godine;
  - radi spajanja obitelji, njege teško oboljelog člana uže obitelji, odnosno domaćinstva, u trajanju najdužem do jedne godine;
  - radi sudjelovanja u radu specijaliziranih institucija u zemlji i inozemstvu, 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**

**Članak 29.**  
**(Osiguranje, povreda na radu i sistematski pregled)**

- (1) Poslodavac može, sukladno mogućnostima, dodatno osigurati radnika za slučaj povrede na radu i u vezi s radom, odnosno prilikom dolaska na posao i odlaska s posla, sukladno Zakonu o radu, Zakonu o zdravstvenom osiguranju i Zakonu o zdravstvenoj zaštiti.
- (2) Povreda koja nastane na putu ka poslu ili s 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 skrbi.

**Članak 30.**  
**(Dužnost radnika)**

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

**Članak 31.**  
**(Zaštita radnika i zdravlja djece)**

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



## **VI PLAĆE, NAKNADE PLAĆA**

### **Članak 32. (Plaće)**

- (1) Osnovna plaća radnika čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova pomnožen s utvrđenom osnovicom za osnovnu plaću.
- (2) Osim osnovne plaće, radnicima pripadaju i ostale naknade i materijalna prava koja nemaju karakter plaće, sukladno Zakonu i Kolektivnom ugovoru.
- (3) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost, kao i drugi diskriminatorski temelj iz članka 8. stavka 1. Zakona o radu.

### **Članak 33. (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 Vlada HNŽ-K donijeti Odluku sukladno članku 78. Zakona o radu FBiH.

### **Članak 34. (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%.

### **Članak 35. (Koeficijenti)**

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

### **Članak 36. (Naknada plaće u vrijeme izvanrednih 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 37. (Plata radniku-vježbeniku)**

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

### **Članak 38. (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;
  - porodijskog odsustva, sukladno Zakonu o zaštiti obitelji sa djecom i Odluci Vlade;
  - godišnjeg odmora;
  - izleta i ekskurzija sukladno Godišnjem planu škole.
- (2) Uposleniku (učitelj, tajnik, računovođa, knjižničar) sa VŠS uvećava se osnovna plaća za 5% u svrhu doškoloavanja.
- (3) Uvećanje plaće iz stavka 2 ovog članka primjenjivat će se u ukupnom iznosu od 5% za period od 5 godina, počev od prvog narednog mjeseca od zaključivanja Kolektivnog ugovora.

### **Članak 39. (Otežani uvjeti rada)**

- (1) Radnik u osnovnoj školi ima pravo na uvećanu osnovnu plaću po osnovu 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 odjelu:
    - a) sa dva razreda tijekom nastavne godine za 8%
    - b) sa tri razreda tijekom nastavne godine za 13%
    - c) sa četiri razreda tijekom nastavne godine za 18%.
- (3) Učitelju koji izvodi nastavu i po prilagođenom Nastavnom planu i programu tijekom 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 kombinirani odjeli 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 s posebnim potrebama tijekom nastavne godine osnovna plaća se uvećava za 20%.

### **Članak 40. (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 ispuni obvezu iz stavka (1) ovog članka, dužan je u roku od 5 (pet) dana obavijestiti Sindikat o razlozima neisplaćivanja plaća.
- (3) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti platnu listu.
- (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 41.**

#### **(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.

### **Članak 42.**

#### **(Otpremnine)**

- (1) Radnik u osnovnoj školi kojem je, sukladno zakonu i ovom Kolektivnom ugovoru, bez njegove krivice prestao radni odnos otkazom ugovora o radu zaključenom na neodređeno vrijeme i koji ima najmanje dvije godine rada u obrazovanju, ima pravo na otpremninu 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 1/2 njegove mjesečne 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.

### **Članak 43.**

#### **(Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu)**

- (1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu kao što je definirano u važećoj Uredbi Vlade o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaće.
- (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.

### **Članak 44.**

#### **(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 s reprezentativnim sindikatom.

### **Članak 45.**

#### **(Naknada za ishranu)**

- (1) Radnik ima pravo na novčanu naknadu za ishranu za vrijeme rada (topli obrok) samo za dane nazočnosti na poslu.
- (2) Radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu od 1% prosječne neto-plaće isplaćene 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.

#### **Članak 46.**

##### **(Naknada za slučaj smrti)**

- (1) U slučaju smrti radnika njegovoj obitelji se isplaćuju troškovi pokopa kao što je definirano u važećoj Uredbi Vlade o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaće.
- (2) Naknada iz stavka (1) ovog članka isplaćuje se i u slučaju smrti člana uže obitelji radnika.
- (3) Ukoliko dva ili više članova obitelji primaju plaću iz Proračuna HNŽ-K, troškovi pokopa iz stavka (1) ovog članka se isplaćuju samo jednom uposlenom članu obitelji odnosno onome tko uz zahtjev za isplatu, predoči račune za plaćene troškove pokopa.

#### **Članak 47.**

##### **(Naknada za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti)**

(1) U slučaju teške invalidnosti ili teške bolesti radnika ili člana njegove uže obitelji, a u godini nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć kao što je definirano u važećoj Uredbi Vlade o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaće.

(2) Pod teškom bolešću podrazumjevaju se slijedeće bolesti: akutna tuberkuloza, maligna oboljenja, endemska nefropatija, kirurška intervencija na srcu i mozgu, sve vrste degenerativnih oboljenja centralnog nervnog sustava, infarkt (srčani i moždani), oboljenja mišićnog sustava, paraliza i druge teške bolesti određene općim aktom Federalnog ministarstva zdravstva, kao i teške tjelesne povrede. Bolest odnosno tjelesna povreda se dokazuje na temelju dijagnoze ovlaštene osobe zdravstvene struke odnosno zdravstvene ustanove.

(3) Pravo na jednokratnu novčanu pomoć iz stavka (1) ovog članka, na temelju teške invalidnosti ostvaruje se za utvrđeni stepen invalidnosti od najmanje 60%.

(4) Jednokratna novčana pomoć iz stavka (1) ovog članka može se dodijeliti radniku koji je operiran od bolesti koje nisu obuhvaćene odredbom stavka (2) ovog članka, ukoliko je takva operacija neophodna radi sprečavanja teške invalidnosti ili teške bolesti.

(5) Činjenice iz stavka (2) i stavka (3) ovog članka dokazuju se odgovarajućom medicinskom dokumentacijom čiju relevantnost ocjenjuje stručno povjerenstvo koje imenuje Vlada na prijedlog Ministra zdravstva, rada i socijalne skrbi za sve proračunske korisnike za period jedne godine.

(6) Bliže odredbe o načinu rada povjerenstva utvrdit će Napatkom ministar zdravstva, rada i socijalne skrbi HNŽ-K.

#### **Članak 48.**

##### **(Članovi uže obitelji)**

- (1) Članom uže obitelji radnika u osnovnoj školi u smislu članaka 46. i 47. smatraju se:
- Suprug/a u braku ili izvan braka, ako žive u zajedničkom domaćinstvu,
  - Djeca rođena u braku, izvan braka, zakonito usvojena ili pastorčad do 18, odnosno do 26 godina starosti ako se nalaze na redovitom školovanju i nisu u radnom odnosu, a djeca nesposobna za rad, bez obzira na starosnu dob,

- Roditelj (otac, majka, oćuh, maćeha i usvojitelji) bez obzira da li ¼ive u zajednićkom domaćinstvu sa radnikom,
- Braća i sestre bez roditelja do 18, odnosno 26 godina starosti, ako se nalaze na redovitom školovanju i nemaju drugih prihoda već ih korisnik naknade stvarno poma¼e ili je obveza njihove pomoći Zakonom utvrđena, ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob pod uvjetom da s njima ¼ive u zajednićkom domaćinstvu,
- Unućad pod uvjetima iz toćke 2. ovog stavka, ako nemaju roditelje i ¼ive u zajednićkom domaćinstvu sa korisnikom naknade.

## **VIII PRESTANAK UGOVORA O RADU/ RADNOG ODNOSA**

### **Ćlanak 49.**

#### **(Prestanak radnog odnosa)**

- (1) Radni odnos radnika u osnovnoj školi prestaje u slućajevima 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 sta¼a, kako slijedi:
  - od 1 (jedne) do 10 (deset) godina mirovinskog sta¼a – 1 (jedan) mjesec,
  - od 10 (deset) do 20 (dvadeset) godina mirovinskog sta¼a – 2 (dva) mjeseca,
  - preko 20 (dvadeset) godina mirovinskog sta¼a - 3 (tri) mjeseca.
- (3) U slućaju da radnik daje otkaz poslodavcu, otkazni rok ne mo¼e trajati du¼e od 30 (trideset) dana.
- (4) Poslodavac mo¼e otkazati ugovor o radu radniku, bez obveze poštivanja otkaznog roka, u slućaju da je radnik odgovoran za te¼i prijestup ili za te¼u povredu radnih obveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano oćekivati od poslodavaca da nastavi radni odnos i u drugim slućajevima propisanim Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju.

### **Ćlanak 50.**

#### **(Lakše povrede radnih obveza)**

- (1) Lakše povrede radnih obveza radnika u tijeku jedne školske godine su:
  - neblagovremen dolazak na posao i odlazak s posla prije isteka radnog vremena ili neopravdano odsustvo s posla za vrijeme kada je obvezna nazoćnost,
  - obavljanje privatnog posla za vrijeme rada,
  - neblagovremeno i neuredno vođenje dokumentacije i evidencija,
  - nesavjesno ćuvanje slu¼benih spisa ili podataka,
  - neobavještavanje poslodavca o propustima u vezi sa zaštitom na radu,
  - prikrivanje manje materijalne štete,
  - nedolićno ponašanje prema ostalim uposlenim (svađa, uvreda i dr.),
  - odbijanje prijema roditelja ućenika i odbijanje da se roditelju omogući uvid u ocjene njegovog djeteta.

### **Ćlanak 51.**

#### **(Te¼e povrede radne obveze)**

- (1) Te¼e povrede radne obveze radnika u tijeku jedne školske godine su:
  - sve lakše povrede iz ćlanka 49. ovog Kolektivnog ugovora a koje se u tijeku jedne školske godine ponavljaju tri i više puta;
  - dolazak na rad u pripitom ili pijanom stanju, uporaba alkohola ili drugih opojnih sredstava;
  - podstrekivanje ućenika na korištenje droge ili alkohola, omogućavanje nabavke ili

- uporabe, davanje, kao i neprijavlivanje nabavke ili uporabe 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, prepravljavanje i dopisivanje podataka);
  - naplaćivanje privatnih sati učenicima škole u kojoj je nastavnik uposlen, a radi ocjenjivanja, odnosno polaganja ispita;
  - pravljenje diskriminacije učenika po bilo kom temelju;
  - činjenje (ili nečinjenje) kojim se sprečava ili onemogućava ostvarivanje prava djeteta, učenika ili drugog uposlenog;
  - izvršenje krivičnog djela na radu ili u vezi s radom;
  - neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno izvršavanje poslova ili naloga ravnatelja u tijeku 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.

#### **Članak 52.**

##### **(Utvrđivanje povrede radnih obveza)**

- (1) Prijavu zbog činjenja povreda radnih obveza iz članka 50. i 51. 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 nenastavnog osoblja.
- (3) Disciplinsko povjerenstvo provodi postupak u kojem utvrđuje osnovanost ili neosnovanost prijave iz stavka (1) ovog članka.
- (4) Disciplinsko povjerenstvo odluke donosi većinom glasova i dostavlja ih školskom odboru na dalje postupanje sukladno zakonu i ovom Kolektivnom ugovoru.

#### **Članak 53.**

##### **(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 pisanu zamolbu 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**

#### **Članak 54.**

##### **(Obveze poslodavca)**

- (1) Poslodavac je dužan naknaditi štetu radniku, koju on pretrpi na poslu ili u vezi s 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 s poslom, namjerno ili iz krajnje nepažnje, prouzrokuje štetu poslodavcu, nadležni organ upravljanja, sukladno zakonu, utvrdit će visinu i način naknade štete.
- (4) Ako se šteta ne može utvrditi točno, ili bi utvrđivanje štete proizvelo nesrazmjerne troškove, šteta se može utvrditi u paušalnom iznosu, na način propisan Pravilnikom o radu.

#### **Članak 55.**

##### **(Olakšice za naknadu štete)**

- (1) Ako je šteta nastala na stvari, poslodavac može dopustiti 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 osloboditi 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**

#### **Članak 56.**

##### **(Obveze poslodavca)**

- (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 pisanom obliku, odluke, rješenja ili druge akte o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti iz radnog odnosa, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku najkasnije u roku od 15 dana od dana njihovog donošenja.
- (3) Prilikom razmatranja prigovora radnika na odluke i akte iz radnog odnosa i po temelju 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.

#### **Članak 57.**

##### **(Zaštita prava radnika)**

- (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**

#### **Članak 58.**

##### **(Stručno usavršavanje)**

- (1) Radniku se u tijeku 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.

#### **Članak 59.**

##### **(Stručno usavršavanje)**

- (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 nazočnost organiziranim seminarima, savjetovanjima, tečajevima i drugim vidovima stručnog usavršavanja i obuke potrebne za rad na radnom mjestu.

#### **Članak 60.**

##### **(Napredovanje i nagrađivanje)**

- (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 obvezno sudjelovanje i dogovor s predstavnicima 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.
- (6) Nagrađivanje najuspješnijih učitelja bit će regulirano sukladno Odluci Ministarstva.

#### **Članak 61.**

##### **(Stručno usavršavanje)**

- (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.

#### **Članak 62.**

##### **(Obveze radnika)**

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

## **XII ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA**

#### **Članak 63.**

##### **(Način zbrinjavanja)**

- (1) Zbrinjavanje viška radnika na razini Županije vršit će se sukladno Okvirnom programu i Okvirnom sporazumu 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**

#### **Članak 64.**

##### **(Organiziranje i djelovanje sindikata)**

- (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.

#### **Članak 65.**

##### **(Prava sindikata i sindikalnog povjerenika)**

- (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 s 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 pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika, najkasnije u roku od 5 (pet) dana.

#### **Članak 66.**

##### **(Prava i obveze sindikalnog povjerenika)**

- (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) Povreda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti i službenog puta
- (4) u vezi sa tom dužnošću smatra se povredom na radu kod poslodavca.

#### **Članak 67.**

##### **(Prava sindikata i sindikalnog povjerenika)**

- (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.

#### **Članak 68.**

##### **(Prava sindikata i sindikalnog povjerenika)**

- (1) Poslodavac se obvezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalno organiziranje i pravo uposlenih 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 njegove nazočnosti, a žalba člana Sindikata ne može se razmatrati i o njoj odlučivati bez njegove nazočnosti i nazočnosti ovlaštenog predstavnika Sindikata.
- (4) Poslodavac je dužan primiti i saslušati ovlaštenog predstavnika Sindikata kada on to zatraži, ili po dogovoru. Istovremeno i ovlaštenu predstavnik Sindikata dužan je odazvati se pozivu poslodavca kada on to zatraži ili po dogovoru, 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-povjerenik, poslodavac će, uz naknadu plaće, omogućiti odsustvo, za sindikalne aktivnosti, sa rada do 5 (pet) dana u tijeku jedne kalendarske godine;
  - Predsjedniku Kantonalnog odbora/Predsjedniku sindikata učitelja HNŽ, poslodavac će uz naknadu plaće omogućiti odsustvo ukupno do 10 (deset) dana u tijeku jedne kalendarske godine za sve sindikalne aktivnosti na svim razinama;
  - Predsjedniku Kantonalnog odbora/Predsjedniku sindikata učitelja HNŽ priznaje se polovina radnog vremena, odnosno polovina nastavne norme, ukoliko je učitelj, za obavljanje funkcije na teret poslodavca, bez umanjavanja 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, rukovoditelj škole je dužan omogućiti pristup školskim prostorijama iako navedeni predstavnik nije radnik te škole radi obavljanja sindikalne aktivnosti.

### **Članak 69.**

#### **(Prava i obveze sindikalnog povjerenika)**

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

### **Članak 70.**

#### **(Prava i obveze sindikalnog povjerenika)**

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

### **Članak 71.**

#### **(Obveze potpisnika Ugovora)**

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

### **Članak 72.**

#### **(Obveze poslodavca)**

- (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 oglasnim pločama, za redovite sindikalne aktivnosti,
  - nesmetanu podjelu novina, letaka, brošura i drugog informativnog materijala Sindikata, kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim 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.

**Članak 73.**  
**(Sindikalna članarina)**

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

**Članak 74.**  
**(Profesionalna funkcija)**

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

**XIV MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

**Članak 75.**  
**(Mirovno vijeće)**

- (1) Kolektivni radni spor, koji se ne može riješiti pregovaranjem ugovornih strana, rješava Mirovno vijeće u postupku mirenja, sukladno Zakonu 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 prihvatiti ili odbiti, o čemu su dužne da u roku od 5 dana pisano obavijeste jedna drugu.

**Članak 76.**  
**(Arbitražno vijeće)**

- (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**

**Članak 77.**  
**(Pravo na štrajk)**

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

**Članak 78.**  
**(Prava sindikata)**

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

#### **Članak 79.**

##### **(Obveze sindikata)**

- (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 s drugom ugovornom stranom, kako bi se nastavilo pregovaranje o rješavanju i otklanjanju razloga za štrajk, sukladno Zakonu.
- (3) U sporazumnom rješavanju nastalog spora sudjeluju predstavnici Sindikata, nadležnog županijskog ministarstva i Vlade.

#### **Članak 80.**

##### **(Zaštita radnika)**

- (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.

#### **Članak 81.**

##### **(Obveze i prava radnika)**

- (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 dođe iz objektivnih razloga, bez krivice radnika, plaća se neće umanjiti.

#### **Članak 82.**

##### **(Prava sindikata)**

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

#### **Članak 83.**

##### **(Rad u vrijeme trajanja štrajka)**

- (1) Poslovi koji predstavljaju minimum procesa rada u svim osnovnim školama koji su sudionici u štrajku dužni obavljati za vrijeme trajanja štrajka pa do okončanja ili prekida štrajka su sljedeći:
  - poslovi administracije i rukovođenja školom,
  - obrazovanje odraslih – polaznika po utvrđenom planu (ako su pokrenuti),
  - polaganje razrednih – predmetnih, nostrifikacijskih, ekvivalencijskih ispita (ako su pokrenuti),
  - svi poslovi izvođenja nastave, ocjenjivanja i zaključivanja ocjena za učenike završnih razreda osnovne škole ne mogu se prekidati u drugom polugodištu,
  - tajnici i računovođe rade redovite poslove, izuzev poslova s učenicima škole,
  - radnici na održavanju škole rade poslove na redovitom održavanju objekta (osiguranje objekta i imovine, te funkcioniranje svih instalacija, higijeni prostorija škole i čišćenje prostora koji se mogu raditi samo onda kada nema učenika u školi),
  - poslovi smještaja i prehrane učenika u učeničkim domovima vrše se redovito,
  - nastavno osoblje i stručni suradnici rade administrativno-tehničke poslove, rade na sređivanju pedagoške dokumentacije, provode aktivnosti na individualnom i kolektivnom usavršavanju, obavljaju individualni savjetodavni pedagoško-psihološki rad s učenicima,

- poslovi smještaja, nadzora i neophodne edukacije i rehabilitacije u školama za učenike s poteškoćama u razvoju,
  - u tijeku organizacije i provođenja štrajka, poslodavac se dužan pridržavati odredbi Zakona o štrajku, Zakona o radu, Pravila Sindikata o štrajku.
- (2) Štrajkački odbor dužan je poslove iz stavka (1) ovog članka objaviti najkasnije na dan najave štrajka, odnosno najkasnije deset dana prije početka štrajka.
  - (3) Štrajkački odbor svake škole dužan je vrijeme provedeno u školi za vrijeme štrajka dogovoriti s poslodavcem.

#### **Članak 84.**

##### **(Prekid i završetak štrajka)**

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

### **XVI TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

#### **Članak 85.**

##### **(Tumačenje kolektivnog ugovora)**

- (1) Tumačenje i praćenje primjene ovog kolektivnog ugovora, vršit će zajedničko povjerenstvo koje u roku od 30 (trideset) dana od dana potpisivanja ugovora imenuje 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 odredbi ovog ugovora, sporna pitanja dostavit će se na rješavanje arbitražnom vijeću iz članka 75. ovog ugovora.

#### **Članak 86.**

##### **(Izmjene i dopune kolektivnog ugovora)**

- (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 pisanoj 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.

## **XVII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 87. (Trajanje ugovora)**

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor zaključuje se na period od dvije 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 88. (Zaključivanje ugovora)**

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana i automatizmom stupa na snagu.
- (2) Danom zaključivanja ovog Kolektivnog ugovora stavlja se van snage Kolektivni ugovor za djelatnost osnovnog obrazovanja i odgoja u HNŽ-K („Narodne novine HNŽ“ broj: 8/18 i 7/19).
- (3) Ovaj Kolektivni ugovor, nakon zaključivanja, objavit će se u prvom narednom broju Narodnih novina HNŽ.

**Za Sindikat**

**Za Ministarstvo**

---

**Slavko Lauš**

---

**dr. sc. Rašid Hadžović**

---

**Edin Sarajlić**

broj: 05-02-02-2445/21

Mostar, 20.12.2021. godine

Mostar, 20.12.2021. godine