



SLUŽBENE NOVINE

KANTONA SARAJEVO

Godina XXV - Broj 36

Četvrtak, 10. 9. 2020. godine
SARAJEVO

ISSN 1512-7052

KANTON SARAJEVO

Vlada Kantona Sarajevo

Na osnovu člana člana 26. i 28. stav (2) Zakona o Vladi Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 36/14 - Novi prečišćeni tekst i 37/14 - Ispravka), Vlada Kantona Sarajevo, na 58. vanrednoj sjednici održanoj 31.08.2020. godine, donijela je

ODLUKU

I

Prihvata se tekst prijedloga Kolektivnog ugovora za djelatnost predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja u Kantonu Sarajevo.

II

Daje se saglasnost premijeru Kantona Sarajevo, Mariu Nenadiću, da u ime Vlade Kantona Sarajevo potpiše Kolektivni ugovor za djelatnost predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja u Kantonu Sarajevo.

III

Ova odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u "Službenim novinama Kantona Sarajevo".

Broj 02-04-33317-1/20

31. augusta 2020. godine
Sarajevo

Premijer
Mario Nenadić, s. r.

Na osnovu čl. 137., 138., 138a. i 182. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16 i 89/18), Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja Federacije BiH – Kantonalni odbor Kantona Sarajevo, kao predstavnik radnika, i Vlada Kantona Sarajevo, kao predstavnik poslodavca, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA DJELATNOSTI PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OSNOVNOG ODGOJA I OBRAZOVANJA U KANTONU SARAJEVO

I – OPĆE ODREDBE

Strane Kolektivnog ugovora

Član 1.

Ugovorne strane su:

1. Vlada Kantona Sarajevo, kao poslodavac (u daljem tekstu: Vlada),
2. Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja Federacije BiH – Kantonalni odbor Kantona Sarajevo, kao predstavnik radnika (u daljem tekstu: Sindikat).

Član 2.

Na strani poslodavca ovaj Kolektivni ugovor obavezuje Vladu, upravne/školske odbore i direktore javnih ustanova (u daljem tekstu: direktor) u kojima se obavljaju djelatnosti predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja.

Član 3.

- (1) Ovim Kolektivnim ugovorom za djelatnosti predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) uređuju se prava i obaveze poslodavca i radnika iz rada i po osnovu rada u javnim ustanovama predškolskog odgoja, ustanovama osnovnog odgoja i obrazovanja, ustanovama za odgoj i obrazovanje učenika s teškoćama, domovima učenika Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: ustanova).
- (2) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora se ne odnose na radnike-pripravnike koji su u ustanovama zaposleni na osnovu projekata koje finansira Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo.

Član 4.

Finansijska sredstva za plaće, naknade i druga primanja radnika ustanove (u daljem tekstu: radnik), predviđena ovim

Kolektivnim ugovorom, planiraju se i osiguravaju u budžetu Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Kanton), odnosno osnivača.

Član 5.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor obavezuje sve strane koje su ga sklopile, te sva druga pravna lica koja naknadno pristupe ovom Kolektivnom ugovoru.
- (2) Strane koje su zaključile ovaj Ugovor moraju se brinuti za izvršenje i poštivanje odredbi ovog Kolektivnog ugovora.

Ravnopravnost spolova

Član 6.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora odnose se podjednako na lica muškog i ženskog pola, bez obzira na rod imenice upotrijebljen u tekstu ovog Kolektivnog ugovora.

Načela primjene Kolektivnog ugovora

Član 7.

- (1) Ugovorne strane saglasne su da će se zalagati i rukovoditi:
 - a) načelom primjene u dobroj vjeri;
 - b) načelom promocije socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
 - c) načelom mirnog rješavanja sporova.
- (2) Polazeći od konvencije 87. i 98. Međunarodne organizacije rada, ugovorne strane su saglasne da će uvažavati općedruštvenu važnost sindikata i sindikalnog rada zbog:
 - a) veće vjerodostojnosti socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
 - b) većeg stepena društvene stabilnosti, odgovornosti i kompetentnosti socijalnih partnera;
 - c) razvijanja načela uzajamnosti i odgovornosti radnika za unapređenje prava iz radnog odnosa;
 - d) većeg uključivanja svih radnika u odlučivanju o uslovima svog rada i života i
 - e) jačanja demokratske kulture i svijesti o zajedničkoj odgovornosti za opće dobro.
- (3) Radi podsticanja i zaštite slobodnog i nesmetanog sindikalnog organizovanja i djelovanja, ugovorne strane će se zajednički zauzimati za ostvarivanja povoljnog normativnog okvira, u skladu s međunarodnim standardima i komparativnim iskustvima.

Definicije pojmova korištenih u Kolektivnom ugovoru

Član 8.

Pojmovi korišteni u ovom Kolektivnom ugovoru imaju sljedeće značenje:

- a) "poslodavac", u smislu ovog Kolektivnog ugovora, je Vlada i ustanova sa svojim osnivačem;
- b) "radno mjesto" je pozicija utvrđena nastavnim planom i programom, pedagoškim standardima i normativnim aktom ustanove (Pravilnik o radu i Pravilnik o sistematizaciji radnih mjesta) na koje se postavlja radnik za vršenje poslova utvrđenih za to radno mjesto;
- c) "platni razred" predstavlja razvrstavanje radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o radu i Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta ustanove u određene pozicije radi određivanja iznosa osnovne plaće radnika;

- d) "koeficijent" predstavlja brojčanu vrijednost koja se iskazuje arapskim brojevima za svaku poziciju radnog mjesta koje su razvrstane u platne razrede ustanove i služi za utvrđivanje visine osnovne plaće,
- e) "osnovica za obračun plaće" predstavlja novčani iznos u konvertibilnim markama (u daljem tekstu: KM) koji se koristi za određivanje osnovne plaće i
- f) "noćni rad" je rad između 22:00 sata i 06:00 sati.

Član 9.

Općim aktima ustanove ne mogu se utvrditi manja prava radnika od prava koja su utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 10.

U svim pitanjima iz radnog odnosa koja nisu uređena Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju u Kantonu Sarajevo, Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju u Kantonu Sarajevo i ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuje se Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine.

II - RADNI ODNOS

Zasnivanje radnog odnosa

Član 11.

- (1) U ustanovama radni odnos zasnivaju direktori, pomoćnici direktora, profesori-nastavnici, odgajatelji, stručni saradnici, saradnici i radnici za obavljanje drugih poslova osnovne djelatnosti ustanove, tehničkih i pomoćno-tehničkih poslova i radnici u produženom boravku (u daljem tekstu: radnik), u skladu s općim i posebnim uslovima.
- (2) Radnik iz stava (1) ovog člana ostvaruje prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima, ovim Kolektivnim ugovorom i općim aktima ustanove.
- (3) Kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa, pored uslova utvrđenih zakonom, ne mogu se utvrđivati godine života, izuzev donje granice propisane zakonom.
- (4) Radni odnos može se zasnovati i angažovanjem radnika na odgojno-obrazovnim projektima od posebnog interesa za Kanton Sarajevo.
- (5) Radnici iz stava (4) ovog člana mogu se finansirati putem tekućih grantova ili transfera, u skladu s posebnim sporazumima i članovima 4. i 47. ovog Kolektivnog ugovora.
- (6) Radnik koji je imenovan na funkciju direktora ustanove i ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme u ustanovi, na njegov će zahtjev ugovor o radu mirovati do prestanka mandata.
- (7) Zahtjev iz stava (6) ovog člana direktor podnosi upravnom/školskom odboru u roku od 30 dana od imenovanja na funkciju direktora ustanove.
- (8) Radnik iz stava (6) ovog člana ima se pravo vratiti na rad u ustanovu/školu u kojoj je prethodno radio, ako podnese pisani zahtjev za povratak na te poslove u roku od 30 dana od dana prestanka obavljanja poslova direktora, u protivnom mu prestaje radni odnos.
- (9) Ako je za sticanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, radniku iz stava (6) ovog člana, nakon povratka na rad, period mirovanja ugovora o radu ubraja se u neprekidno trajanje radnog odnosa.

- (10) Radnika iz stava (6) ovog člana do povratka na poslove za koje mu ugovor o radu miruje zamjenjuju lica u radnom odnosu koji se zasniva isključivo na određeno vrijeme.
- (11) Na prava i obaveze radnika iz stava (6) ovog člana primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i važećih kolektivnih ugovora, kojima se uređuju prava i obaveze iz radnog odnosa, a koje nisu utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 12.

Rad radnika zasniva se na zakonu i podzakonskim aktima kojima se reguliše predškolski odgoj i obrazovanje, osnovni odgoj i obrazovanje, nastavnim planovima i programima, pedagoškim standardima i normativima koji se primjenjuju za rad ustanova i općim aktima ustanova, u čijem donošenju i utvrđivanju učestvuje Sindikat.

Član 13.

Poslodavac u smislu ovog Kolektivnog ugovora je Vlada i ustanova sa svojim osnivačem, kod koje je radnik u radnom odnosu i obavlja određene poslove i zadatke, i po tom osnovu poslodavac isplaćuje radniku plaću i izvršava druge obaveze iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i općim aktima ustanove.

Član 14.

- (1) Ugovor o radu u ustanovi može zaključiti lice koje ima opću zdravstvenu sposobnost utvrđenu od nadležne zdravstvene ustanove, u skladu s odredbama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i Zakona o osnovnom odgoju i obrazovanju, koji regulišu ovu oblast.
- (2) Radnik koji u toku trajanja ugovora o radu 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.
- (3) U slučaju osnovane sumnje da je psihofizičko zdravlje radnika narušeno u mjeri koja bitno umanjuje njegovu radnu sposobnost, direktor će, nakon prethodno pribavljene saglasnosti Sindikata, uputiti upravnom/školskom odboru obrazloženi prijedlog za donošenje odluke o upućivanju radnika na vanredni ljekarski pregled s ciljem procjene radne sposobnosti.
- (4) Ako upravni/školski odbor utvrdi da je prijedlog direktora opravdan, donijet će odluku o upućivanju radnika na vanredni ljekarski pregled s ciljem procjene radne sposobnosti radnika.
- (5) Radniku koji odbije izvršiti odluku iz prethodnog stava ovog člana, otkazat će se ugovor o radu zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa.
- (6) Troškove vanrednog ljekarskog pregleda iz stava (4) ovog člana snosi ustanova.

Član 15.

- (1) Radnik zaključuje ugovor o radu nakon provedenog javnog konkursa, koji se objavljuje istovremeno u sredstvima javnog informisanja i na internet stranici Ministarstva za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Ministarstvo).
- (2) Za zaključenje ugovora o radu s radnikom, ustanova obavezno raspisuje konkurs.

- (3) Kandidatima koji su učestvovali u konkursnoj proceduri, dostavlja se odluka o izboru kandidata i pisana obavijest o rezultatima konkursa, s poukom o pravnom lijeku.
- (4) Kandidat koji nije primljen u radni odnos ima pravo uvida u konkursni materijal i može podnijeti prigovor upravnom/školskom odboru ustanove u roku od sedam dana od dana prijema obavijesti.
- (5) Prigovor na odluku o izboru kandidata iz stava (3) ovog člana zadržava izvršenje odluke o izboru kandidata.
- (6) Upravni/školski odbor ustanove dužan je o prigovoru iz prethodnog stava ovog člana odlučiti u roku od osam dana od dana podnošenja prigovora.
- (7) Odluka koja je donijeta po prigovoru je konačna.

Ugovor o radu

Član 16.

- (1) Radni odnos u ustanovi zasniva se zaključivanjem ugovora o radu između radnika i direktora s danom otpočinjanja rada, odnosno stupanja na rad radnika, u skladu s ugovorom o radu.
- (2) Upraznjeno radno mjesto u ustanovama prvo se popunjavaju s jedinstvene rang liste radnika za čijim radom je potpuno ili djelimično prestala potreba u odnosu na ugovor o radu na neodređeno vrijeme koji su zaključili s direktorom, koja se vodi u Ministarstvu.
- (3) Ukoliko u ustanovi postoji upražnjeno radno mjesto, ustanova je dužna prvo preuzeti lice sa spiska radnika za čijim je radom potpuno ili djelimično prestala potreba iz stava (2) ovog člana, koje ispunjava sve opće i posebne uvjete za to radno mjesto.
- (4) Pravo na evidentiranje u spisak radnika za čijim je radom potpuno ili djelimično prestala potreba iz stava (2) ovog člana imaju radnici, koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, kao i radnici koji nisu ponovo izabrani za direktora, odnosno pomoćnika direktora, a ne miruju im prava i obaveze iz radnog odnosa koje podrazumijevaju prethodno radno mjesto, u okviru svog profila i stručne spreme u školama kao javnim ustanovama Kantona.
- (5) Pravilnik kojim se definiraju kriteriji za proglašavanje radnika za čijim je radom potpuno ili djelimično prestala potreba, te uvjete preuzimanja radnika iz jedne ustanove u drugu donosi ministar nakon prethodno pribavljenje saglasnosti Sindikata.
- (6) Ukoliko se popunjavanje upražnjenog radnog mjesta u skladu sa stavom (2) ovog člana ne može realizirati, upražnjeno mjesto se oglašava putem javnog konkursa, koji se provodi u skladu s Pravilnikom sa kriterijima za prijem radnika u radni odnos koji donosi ministar nakon prethodno pribavljene saglasnosti Vlade i Sindikata.
- (7) Radnik koji je upisan u evidenciju iz stava (4) ovog člana briše se iz evidencije ako zasnjuje ili odbije zasnovati radni odnos u skladu s odredbom stava (3) ovog člana najkasnije istekom otkaznog roka.
- (8) Ustanova može popuniti radno mjesto na način propisan odredbom stava (1) ovog člana tek nakon što od Ministarstva dobije saglasnost za raspisivanje javnog konkursa, odnosno nakon što se ustanova istom organu pisano očitovala o razlozima zbog kojih nije primljeno upućeno lice.

Član 17.

- (1) Ugovor o radu pored svih elemenata utvrđenih zakonom, podzakonskim aktima, ovim Kolektivnim ugovorom i općim aktom ustanove, sadrži sljedeće: opis poslova i zadataka, norma časova, obaveze koje proističu za radnika iz radnog odnosa u pogledu stručnog usavršavanja, daljeg obrazovanja i unapređivanja rada radnika i u skladu s odgovarajućim pedagoškim standardima i normativima.
- (2) U interesu zaštite života i zdravlja radnika za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji BiH ili Kantonu Sarajevo, proglašenog od strane nadležnih institucija, u skladu s procjenom odnosno tehničkim mogućnostima, direktor može, nakon prethodno pribavljene saglasnosti Sindikata, donijeti odluku da radnik obavlja poslove i izvan prostorija ustanove (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), a koja će sadržavati vrijeme i način obavljanja rada.
- (3) Direktor će radniku iz stava (2) ovog člana osigurati sva sredstva potrebna za rad kod kuće ili u drugom prostoru koji osigura radnik, u skladu sa sporazumom koji će potpisati ministar za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Ministar) i Sindikat.
- (4) Radnik iz stava (2) ovog člana će biti u obavezi svakodnevno kontaktirati direktora u svrhu dogovora o načinu obavljanja radnih zadataka i izvještavanja o obavljenim zadacima.
- (5) Radniku iz stava (2) ovog člana pripadaju sva prava iz ovog Kolektivnog ugovora, osim prava na naknadu za prijevoz na posao i s posla.

Probni rad

Član 18.

- (1) Poslodavac može ugovoriti probni rad u trajanju od šest mjeseci za prijem radnika po konkursu koji se raspisuje na neodređeno radno vrijeme.
- (2) Za vrijeme trajanja probnog rada iz stava (1) ovog člana direktor, kao predstavnik poslodavca, odredit će stručnu tročlanu komisiju za ocjenu radnika u kojoj će obavezno biti uključen i predsjednik odgovarajućeg stručnog aktiva, a koja će vršiti provjeru radnih i stručnih sposobnosti radnika za izvršavanje poslova i zadataka na koje je raspoređen i o tome dostaviti ocjenu, odnosno mišljenje.

Član 19.

Ako direktor, kao predstavnik poslodavca, i nakon isteka trajanja probnog rada ne donese odluku o prestanku radnog odnosa, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, te radni odnos radnika traje u skladu sa zaključenim ugovorom.

Član 20.

Za radnika koji na probnom radu ne zadovolji, direktor, kao predstavnik poslodavca, donijet će odluku o prestanku ugovora o radu s otkaznim rokom od najmanje sedam dana.

Član 21.

Radniku koji je za vrijeme trajanja probnog rada određeni vremenski period bio odsutan s rada iz opravdanih razloga utvrđenih zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom, probni rad se produžava za taj dio vremena.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Član 22.

Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme za obavljanje vanrednih ili redovnih poslova čiji se opseg privremeno povećao, a koji nisu trajnijeg karaktera, kao i radi zamjene na određeni period odsutnog radnika, dok traje potreba obavljanja tih poslova odnosno do povratka odsutnog radnika, a najduže tri godine.

Ugovor o privremenim i povremenim poslovima

Član 23.

- (1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uslovom da ovi poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od šezdeset dana u toku kalendarske godine.
- (2) Licu, koje obavlja privremene i povremene poslove, osigurava se odmor u toku rada pod istim uslovima kao i radnicima u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa zakonom.

Član 24.

Ugovor iz člana 23. ovog Kolektivnog ugovora zaključuje se u pisanoj formi i sadrži vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

Član 25.

- (1) Kao privremeni i povremeni poslovi smatraju se:
 1. rad u ispitnim komisijama,
 2. izrada rasporeda,
 3. prevod strane stručne i druge literature,
 4. usluge štampanja i umnožavanja školskog lista,
 5. izrada i realizacija školskih projekata,
 6. sređivanje arhive i dokumentacije,
 7. izvođenje pripremne i instruktivne nastave,
 8. izvođenje nastave na kursovima ili seminarima,
 9. čišćenje snijega,
 10. molerski poslovi,
 11. utovar i istovar materijala i opreme,
 12. održavanje stručnih seminara i predavanja,
 13. rad u komisijama koje imenuje upravni/školski odbor,
 14. rad na otklanjanju i okončanju zastoja dijela procesa rada,
 15. izrada stručnih elaborata,
 16. planiranje i realizacija projekata koji su odobreni od drugih pravnih subjekata, donatora ili su odobreni putem javnih poziva,
 17. održavanje informatičke opreme (hardware i software),
 18. realizacija projekata javne, kulturne i sportske djelatnosti i
 19. drugi privremeni i povremeni poslovi predviđeni Pravilnikom o radu.

- (2) Organiziranje pripreme nastave za eksternu maturu se smatra privremenim ili povremenim poslom u smislu poslova iz tačke 7. stava (1) ovog člana, osim ukoliko ti poslovi nisu definisani kao obaveza radnika utvrđena ugovorom o radu, Godišnjim programom rada škole, rješenjem o 40-satnom nedjeljnom zaduženju, u smislu člana 44. ovog Kolektivnog ugovora i ukoliko su na lični zahtjev nastavnika.
- (3) Održavanje informatičke opreme (hardware i software) se smatra privremenim ili povremenim poslom u smislu poslova iz tačke 17. stava (1) ovog člana, osim ukoliko ti poslovi nisu definisani kao obaveza radnika utvrđena ugovorom o radu i rješenjem o 40-satnom nedjeljnom zaduženju, u smislu člana 44. ovog Kolektivnog ugovora.

Priravnici

Član 26.

- (1) Lice, koje prvi put zasniva radni odnos u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu, prima se u radni odnos u ustanovu u svojstvu radnika-pripravnika na određeno vrijeme, a najduže do isteka roka utvrđenog za polaganja pedagoško-psihološke grupe predmeta (ukoliko je obavezan da to položi), odnosno do kada je obavezan da položi stručni ispit, u skladu sa zakonom.
- (2) Stručni ispit za sekretara ustanove nije obavezno polagati:
 - a) lice koje radi na poslovima sekretara više od petnaest godina,
 - b) lice koje ima položen pravosudni ispit, stručni upravni ispit ili javni ispit općeg znanja za zaposlene u organima državne službe na bilo kojem nivou,
 - c) lice kojem je, u skladu sa Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj: 10/04, 21/06, 26/08, 31/11, 15/13 i 1/16), priznato pravo da su oslobođeni polaganja stručnog ispita.
- (3) Troškove prvog polaganja stručnog ispita radnika-pripravnika, odnosno sekretara ustanove snosi ustanova u kojoj je radnik-pripravnik, odnosno sekretar ustanove zaposlen, a troškove ponovnog (popravnog) polaganja stručnog ispita snosi radnik-pripravnik, odnosno sekretar ustanove.

Pripravnički staž

Član 27.

Radni odnos s radnikom-pripravnikom, koji nije u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu, zasniva se zaključivanjem ugovora o radu na određeno vrijeme, i to:

- a) na šest mjeseci za poslove za koje se traži srednja i viša stručna sprema i
- b) na period jedne godine za poslove na kojima se traži visoka stručna sprema ili završen I i II ciklus bolonjskog visokoobrazovnog procesa (180, 240 i 300 ECTS).

Plaće za pripravnike

Član 28.

- (1) Radniku-pripravniku za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripada osnovna plaća platnog razreda odgovarajućeg stepena za grupu poslova na koje je primljen u radni odnos na određeno vrijeme umanjena za 20%.

- (2) Početna osnovna plaća iz prethodnog stava ovog člana predstavlja samo iznos plaće bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Član 29.

- (1) Lice se nakon završenog školovanja može izuzetno primiti na stručno usavršavanje za samostalan rad bez zasnivanja radnog odnosa, a u skladu sa zakonom, uz prethodno odobrenje ministra.
- (2) Ugovor o stručnom osposobljavanju se zaključuje u pisanom obliku.
- (3) Stručno osposobljavanje traje koliko i pripravnički staž, osim ako to zakonom nije drugačije regulisano.

Visina naknade za vrijeme stručnog osposobljavanja

Član 30.

- (1) Lica na stručnom osposobljavanju – volonteru u ustanovama za vrijeme trajanja stručnog osposobljavanja pripada naknada 35% osnovne plaće platnog razreda odgovarajućeg stepena za grupu poslova na koje je primljen za volontiranje na određeno vrijeme.
- (2) Početna osnovna plaća iz prethodnog stava ovog člana predstavlja samo iznos plaće bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža.
- (3) Za vrijeme obavljanja stručnog osposobljavanja, licu pripada pravo na ishranu u toku radnog vremena (topli obrok) i pravo na prijevoz na posao i s posla, pod jednakim uslovima kao i ostalim radnicima.
- (4) Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a pravo po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (5) Izuzetno, lice koje je na stručnom osposobljavanju, ukoliko to želi, može ustanovi podnijeti ovjerenu pisanu izjavu da se odriče prava na naknade utvrđene ovim članom.
- (6) Troškove prvog polaganja stručnog ispita lica koje je na stručnom osposobljavanju snosi ustanova u kojoj je to lice primljeno, a troškove ponovnog (popravnog) polaganja stručnog ispita snosi lice koje je na stručnom osposobljavanju.

III - ZAŠTITA NA RADU

Član 31.

Ustanova je dužna osigurati takve uslove i mjere lične i kolektivne zaštite kojima se štiti psihofizičko zdravlje, te lična i kolektivna sigurnost svih radnika i učenika, u skladu sa zakonom i važećim propisima o zaštiti na radu.

Sigurnost i zdravlje na radu

Član 32.

Prilikom stupanja radnika na rad direktor, kao predstavnik poslodavca, dužan je omogućiti radniku da se upozna s propisima o: radnim odnosima, sigurnošću i zdravljem na radu i organizacijom rada.

Obavezni (redovni) sistematski ljekarski pregled

Član 33.

- (1) Ustanova je obavezna da svake godine za sve radnike ustanove organizuje obavezni (redovni) sistematski ljekarski pregled (u daljem tekstu: Pregled) u javnoj zdravstvenoj ustanovi, a koji se u pravilu organizuje u mjesecu augustu.
- (2) Ukoliko ustanova ne organizuje Pregled, radnik je obavezan Pregled obaviti u javnoj ili privatnoj zdravstvenoj ustanovi i uvjerenje o Pregledu dostaviti u ustanovu najkasnije do 1. septembra.
- (3) U skladu sa zakonom Ministarstvo je dužno donijeti propis koji reguliše sadržaj Pregleda i koji mora da sadrži i sljedeće:
 - a) za žene: ultrazvuk abdomena, ginekološki pregled, Papa test i pregled dojki i
 - b) za muškarce: ultrazvuk abdomena i pregled prostate, u skladu s ljekarskim standardima, odnosno prema propisu nadležnih zdravstvenih organa.
- (4) Pored sadržaja Pregleda iz stava (3) ovog člana za radnike koji učestvuju u neposrednom odgojno-obrazovnom radu (nastavnik razredne nastave, nastavnik predmetne nastave, odgajatelj, pedagog, psiholog, defektolog, logoped, asistent, fizioterapeut i medicinska sestra). Pregled mora da sadrži i detaljno psihološko testiranje.
- (5) U ustanovi se ne može dozvoliti bilo kakav radni angažman lica za koje se odgovarajućom medicinskom procedurom utvrdi da je: alkoholičar, ovisnik o psihotropnim supstancama, kao i licu koje boluje od zarazne ili duševne bolesti.
- (6) Lice za koje se utvrde zdravstvene teškoće iz stava (5) ovog člana, odmah po utvrđivanju istih bit će udaljeno iz procesa rada i upućeno na liječenje.
- (7) Troškove, odnosno naknadu troškova Pregleda snosi ustanova.
- (8) Pravo na troškove Pregleda imaju i radnici koji, u vrijeme obavljanja sistematskog ljekarskog pregleda, u ustanovi rade na određeno vrijeme.

Član 34.

Posebnim kategorijama radnika (angažiranim u hemijskom praktikumu, odnosno praktikumu za biologiju i fiziku, prostorima za sport i rad na otvorenom, radnici na praktičnoj nastavi, medicinske sestre, kuharice, radnici na održavanju objekta i opreme i sl.) poslodavac je dužan osigurati odgovarajuću opremu propisanu zakonom, podzakonskim aktima i pedagoškim standardima i normativima.

IV - ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I OSIGURANJE DOSTOJANSTVA RADNIKA

Član 35.

- (1) Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u vezi s obavljanjem poslova svog radnog mjesta.
- (2) Privatnost i zaštita dostojanstva radnika štiti se od uznemiravanja ili polnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, saradnika i osoba s kojima radnik redovno dolazi u kontakt u obavljanju svojih poslova.
- (3) U ostvarivanju ovog prava, strane ovog Kolektivnog ugovora obavezuju se promovisati odnose u duhu

tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva radnika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojima se takvi odnosi narušavaju, opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionisati.

Član 36.

- (1) Zabranjeno je uznemiravanje i polno uznemiravanje radnika.
- (2) Uznemiravanje je svako ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje radnika.
- (3) Uznemiravanjem iz stava (1) ovog člana smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik direktno ili indirektno stavlja u nepovoljniji položaj od drugog radnika na osnovu rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obaveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.
- (4) Polno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje polne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe radnika smatra se namjerno ili nehatno ponašanje koje uključuje ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, uvrede, prijetnje, psovke, omalovažavanje, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad i sl.
- (6) Nasilje na osnovu pola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti polova na radu ili u vezi s radom.
- (7) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa.

Obaveze poslodavca u zaštiti dostojanstva radnika

Član 37.

- (1) Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, nakon prethodno pribavljene saglasnosti sindikalnog povjerenika, imenovati osobu ovlaštenu od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (u daljem tekstu: ovlaštena osoba).
- (2) U svrhu stvaranja klime tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika, poslodavac će voditi posebnu brigu o informisanju radnika o zaštiti dostojanstva te o edukaciji ovlaštenih osoba.

Postupak zaštite dostojanstva

Član 38.

- (1) Postupak zaštite dostojanstva radnika pokreće se podnošenjem pisane pritužbe poslodavcu ili ovlaštenoj

- osobi u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju i mobing.
- (2) U slučaju neželjenog ponašanja iz člana 36. ovog Kolektivnog ugovora, radnik se može obratiti poslodavcu ili ovlaštenoj osobi.
 - (3) Poslodavac je dužan o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti ovlaštenu osobu.
 - (4) Ovlaštena osoba je dužna primati i rješavati pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika.
 - (5) Izuzetno od stava (3) ovog člana, poslodavac će primati i rješavati pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika ako:
 - a) je ovlaštena osoba odsutna,
 - b) se radi o pritužbi same ovlaštene osobe,
 - c) radnik određen za rješavanje pritužbi, pritužbu ne riješi u propisanom roku, ili ako to ovlaštena osoba izričito zatraži od poslodavca.
 - (6) Ovlaštena osoba je dužna zavisno o prirodi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od 15 dana od dostave pritužbe istu ispitati, o čemu se sastavlja zapisnik kojeg potpisuju radnik i ovlaštena osoba. Ukoliko poslodavac ili ovlaštena osoba u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.
 - (7) U provođenju postupka, ovlaštena osoba mora preduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju, radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Mjere u postupku zaštite dostojanstva

Član 39.

- (1) Ako ovlaštena osoba utvrdi da postoji neželjeno ponašanje iz člana 35. ovog Kolektivnog ugovora, poslodavcu, ovisno o svakom pojedinom slučaju, predlaže preduzimanje mjera kao što su:
 - a) usmeno upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
 - b) pisano upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
 - c) promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost radnika koji je uznemiravan i radnika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
 - d) mjere u skladu s podzakonskim aktima i Pravilnikom o radu.
- (2) Ako poslodavac ne provede predložene mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je preduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uslovom da je u roku od 30 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Osiguranje od posljedica nesretnog slučaja ili smrti

Član 40.

- (1) Poslodavac je obavezan da sve radnike osigura kod osiguravajuće ustanove od posljedica povrede na radu, pri odlasku na posao i s posla, za slučaj smrti usljed nesreće na radu, invalidnosti, kao i uključenje rizika od prirodne

smrti za vrijeme trajanja radnog odnosa, kao i u slobodnom vremenu tokom 24 sata i sl.

- (2) Visina osiguranja po ovoj osnovi određuje se prema polici osiguranja od posljedica nesretnog slučaja, odnosno polici osiguranja od prirodne smrti.
- (3) Ugovor o osiguranju s odgovarajućom osiguravajućom kućom zaključuje ministar na osnovu javnog poziva za sve radnike, u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom i važećim zakonskim propisima.
- (4) Ako ministar ne zaključi ugovor o osiguranju, tu obavezu ima direktor ustanove.

V - RADNO VRIJEME

Član 41.

- (1) Puno radno vrijeme radnika traje 40 sati sedmično, u petodnevnoj radnoj sedmici, od ponedjeljka do petka.
- (2) Ukoliko direktor zbog organizacije rada sedmično radno vrijeme radnika mora rasporediti i na drugačiji način nego što je predviđeno u stavu (1) ovog člana, prethodno mora pribaviti pisanu saglasnost Sindikata.

Član 42.

- (1) U okviru 40-satne radne sedmice raspored radnog vremena radnika i korištenje dnevnog i sedmičnog odmora, utvrđuje se općim aktima ustanove donesenim u skladu s nastavnim planom i programom, pedagoškim standardima i normativima i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Ustanova je obavezna da opće akte ustanove koji regulišu ovo pitanje donese uz učešće, odnosno uz mišljenje predstavnika Sindikata.

Član 43.

- (1) U okviru 40-satne radne sedmice radnici koji učestvuju u neposrednom odgojno-obrazovnom radu (nastavnik razredne nastave, nastavnik predmetne nastave, odgajatelj, pedagog, psiholog, defektolog, logoped, asistent, fizioterapeut i medicinska sestra), imaju propisanu normu časova sedmično, u skladu s odgovarajućim pedagoškim standardima, vrijeme potrebno za pripremu nastave, vannastavne aktivnosti, vrijeme potrebno za prisustvovanje sjednicama stručnih organa, konsultacije s učenicima i njihovim roditeljima, kolektivno i individualno usavršavanje, vođenje pedagoške dokumentacije i ostale poslove, koji su u vezi s odgojno-obrazovnim radom, utvrđene pedagoškim standardima i normativima i općim aktima ustanove.
- (2) Nastavnik i odgajatelj u toku radnog dana može imati, u pravilu, najviše šest časova nastave u kontinuitetu bez pauze.
- (3) Radnik koji učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom radu u ustanovama koje obrazuju djecu s teškoćama sa smještajem u toku radnog dana može imati, u pravilu, najviše šest časova/sati nastave/rada u kontinuitetu bez pauze.
- (4) Časove koje nastavnik ima preko nastavne norme utvrđene pedagoškim standardima i normativima, ako su po nalogu direktora, smatraju se prekovremenim radom.
- (5) Pauza između časova u toku radnog vremena ne može biti više od jednog školskog časa, s tim da radnik rasporedom časova može najviše imati pauzu dva puta sedmično.

- (6) Ukoliko poslodavac zbog organizacije rada i rasporeda časova mora praviti više pauza u jednoj sedmici nego što je predviđeno u stavu (5) ovog člana, prethodno mora pribaviti pisanu saglasnost radnika da to uradi.

Član 44.

- (1) U skladu s obavezama utvrđenim ugovorom o radu te Godišnjim programom rada ustanove i na osnovu pedagoških standarda i normativa, radniku se izdaje pojedinačni akt (rješenje o 40-satnom nedjeljnom zaduženju), najkasnije 15 dana po usvajanju Godišnjeg programa rada ustanove.
- (2) Ukoliko radnik radi u dvije ili više ustanova, direktori tih ustanova su obavezni da prije početka školske godine zaključe sporazum kojim se definišu međusobna prava i obaveze u okviru 40-satne radne sedmice radnika u skladu sa zakonom, pedagoškim standardima i ovim Kolektivnim ugovorom te da usklade raspored rada/rasporede časova radnika kako bi se radno vrijeme/nastavna norma radnika uspješno realizirala.

Prekovremeni rad

Član 45.

- (1) U slučaju iznenadnog povećanja obima poslova ili kada se do određenog roka moraju izvršiti neki poslovi, a koje nije moguće izvršiti u redovnom radnom vremenu, radnik je obavezan na zahtjev direktora raditi duže od punog radnog vremena, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Prekovremeni rad nastavnika ne može trajati duže od 4 časa nastave sedmično iznad propisane nastavne norme radnika.
- (3) Prekovremeni rad radnika uvodi se u sljedećim slučajevima:
- povećanje fonda nastavnih sati, koji je nastao promjenom plana upisa ili povećanja sati, koji je uslovljen promjenom nastavnog plana,
 - zamjena iznenadno odsutnog nastavnika,
 - zamjena nastavnika, koji se nalazi na službenom putu,
 - nadoknada nastavnih sati za nastavnike, koji koriste plaćeno odsustvo,
 - nedostatak nastavnika određenog profila do, u toku i nakon provođenja konkursne procedure,
 - zbog racionalizacije troškova ili kvalitetnije organizacije rada u ustanovi kada se radniku izdaje rješenje o 40-satnom nedjeljnom zaduženju kojim je definisano da radnik radi više od 40 sati sedmično, a maksimalno 46 sati sedmično,
 - mentorski rad s pripravnikom, ukoliko nije plaćen u okviru 40-satne radne sedmice i
 - u slučaju više sile (požar, potres, poplava).
- (4) Direktor je obavezan da, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti ministra, radniku koji realizuje prekovremeni rad izda rješenje kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada, te način isplate uvećanja plaće za prekovremeni rad.

- (5) U prekovremeni rad održanog nastavnog sata, u skladu s nedjeljnim zaduženjem, obračunava se i pripadajuća količina vremena stručno-metodičke pripreme.

- (6) Prekovremeni rad za ostale radnike rješava se u skladu sa zakonom, općim aktima ustanove i ovim Kolektivnim ugovorom.

- (7) Osnov za izračunavanje sata prekovremenog rada predstavlja proizvod koeficijenta platnog razreda radnika i osnovice za obračun plaće podijeljen s prosječnim brojem sati mjesečno. Dobijena vrijednost prekovremenog sata uvećava se prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

- (8) Uvećanje plaće za prekovremeni rad isplaćuje se mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec.

- (9) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada.

- (10) U slučaju prekovremenog rada radnika definisanog u stavu (3) tačka f) direktor ustanove je dužan pribaviti pisanu saglasnost ministra kojom će biti odobreno plaćanje prekovremenog rada tokom cijele školske godine te iznos i način isplate uvećanja plaće po osnovu prekovremenog rada.

- (11) Mentorski rad s pripravnikom, kao prekovremeni rad, se plaća radniku 1 sat sedmično preko norme.

VI - PLAĆE I NAKNADE RADNIKA

Načela za utvrđivanje visine plaće

Član 46.

- (1) Pri određivanju iznosa plaća i naknada za radnike poštivat će se načelo jednakosti plaća, u skladu sa Zakonom o radu.
- (2) Prema načelu jednakosti plaća iz prethodnog stava ovog člana pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stepen stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada.

Budžetsko osiguranje sredstava za plaće i naknade

Član 47.

Finansijska sredstva za plaće i naknade i druga primanja radnika, predviđena ovim Kolektivnim ugovorom, planiraju se i osiguravaju u budžetu Kantona, odnosno osnivača.

Određivanje plaće prema radnom mjestu

Član 48.

Radnik ima pravo na plaću koja odgovara radnom mjestu na koje je izabran.

Elementi za utvrđivanje osnovne plaće

Član 49.

- (1) Osnovna plaća je najniži iznos koji se radniku mora isplatiti za rad na poslovima pripadajućeg platnog razreda za puno radno vrijeme i normalne uslove i rezultate rada.
- (2) Osnovna plaća za puno radno vrijeme, normalne uslove rada i rezultate rada radnika čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda u koji je postavljen radnik, umnožen s utvrđenom osnovicom za plaću.
- (3) Pored osnovne plaće, radnicima pripadaju i dodaci na plaću (naknade i druga primanja), u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

		operatora u trezorskoj jedinici, administrativni radnik, glavni kuhar u ustanovi za odgoj i obrazovanje učenika s teškoćama			
16.	XVI	Administrativno-računovodstveni radnik, ekonom, blagajnik, skladištar, kurir, nabavljač-recepционер	Viši referent	IV	2,60
17.	XVII		Referent	IV	2,50
18.	XVIII		Mlađi referent	IV	2,40
19.	XIX	Domar, ložač, kuhar, vozač, električar, vodoinstalater, domar/ložač/dnevni čuvar, vešerica i sl.		III, IV	2,40
20.	XX	Noćni čuvar, dnevni čuvar		III, IV	2,20
21.	XXI	Spremačica, servirka, pomoćni radnik u kuhinji, domaćica		NK, IV	2,05

- (3) Radnici koji rade sa srednjom ili višom spremom na mjestu sekretara škole, a za to radno mjesto je pedagoškim standardima i normativima te Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta predviđen VII stepen, a sa 16.06.2017. godine imaju više od 20 godina radnog staža, ostaju na svojim poslovima i radnim zadacima, nisu dužni sticati viši stepen stručne spreme od one koju posjeduju ukoliko je s tim saglasan direktor i Sindikat.
- (4) Radnici sa završenim I ciklusom bolonjskog visokoobrazovnog procesa i višom i srednjom stručnom spremom, koji su 16.06.2017. godine zatečeni na poslovima nastavnika u radnopravnom statusu na neodređeno vrijeme, mogu nastaviti rad na tim poslovima.
- (5) Radnici sa završenim I ciklusom bolonjskog visokoobrazovnog procesa i višom stručnom spremom, koji su na dan 16.06.2017. godine ispunjavali uslove stručne spreme za zasnivanje radnog odnosa u školama na poslovima nastavnika, do 01.09.2021. godine mogu konkurisati za prijem u škole i biti primljeni na te poslove.

Obračun i isplata plaće

Član 53.

- (1) Plaća se obračunava za jedan mjesec unatrag, a isplaćuje za prethodni mjesec, s tim da razmak između dviju isplata ne smije biti duži od 30 dana, u skladu sa Zakonom o radu.
- (2) Plaća iz stava (1) ovog člana utvrđuje se ovim Kolektivnim ugovorom za koju direktor donosi rješenje, a koje obavezno sadrži: lične podatke radnika, radno mjesto na koje je izabran, platni razred i sve elemente koji su uzeti u obzir za utvrđivanje visine plaće.
- (3) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.
- (4) Sve izmjene u visini plaće vrše se rješenjem koje donosi direktor.
- (5) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredit, izdržavanje, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).
- (6) Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će se isplaćivati plaća i naknade radnika.
- (7) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost u radu, dodaci za otežane uslove rada, drugi dodaci, predviđeni ovim Kolektivnim ugovorom i uvećanja plaće.
- (8) Na dan isplate plaće poslodavac je dužan radniku putem mejla dostaviti pisani obračun plaće (platnu listu).

- (9) Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da putem mejla radniku dostavi pisani obračun plaće (platnu listu), radniku će ista biti lično uručena ili dostavljena putem preporučene pošte.

Napredovanje radnika

Član 54.

- (1) Radnici napreduju prema iskazanoj stručnoj sposobnosti, uspjehu u radu i godinama staža.
- (2) Stručna sposobnost i uspjeh u radu iskazuju se kroz ocjenu rada radnika.
- (3) Radnici napreduju u više zvanje u okviru istog stepena školske spreme.
- (4) Bliže odredbe o napredovanju utvrđuju se Pravilnikom o ocjenjivanju, napredovanju i sticanju stručnih zvanja radnika koje donosi ministar, nakon prethodno pribavljene saglasnosti Sindikata.

Član 55.

- (1) Direktor, kao predstavnik poslodavca, 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 ustanove.
- (2) Radnici koji su u toku nastavne godine radili manje od šest mjeseci ne ocjenjuju se za tu godinu, bez obzira na razloge.

Član 56.

- (1) U slučajevima kada je protiv radnika pokrenut postupak za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede dužnosti ili je radnik udaljen s dužnosti, zaustavlja se računanje vremena za unapređivanje radnika, dok traje postupak za utvrđivanje odgovornosti.
- (2) Ukoliko nakon provedenog postupka za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede dužnosti radnik bude oslobođen od odgovornosti ili teška povreda dužnosti bude prekvalifikovana u lahku povredu dužnosti, prethodno zaustavljeno vrijeme za napredovanje radnika uračunava se u vrijeme za unapređivanje radnika u viši platni razred.

Povećanje troškova života ili inflacije

Član 57.

U slučaju povećanja indeksa potrošačkih cijena mjerenih od strane Federalnog zavoda za statistiku, većih od 5% osnovica za utvrđivanje plaća može se utvrđivati i mjesečno.

Naknada plaće za vrijeme prekida rada

Član 58.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv, usljed više sile i objektivnih okolnosti koje su uticale na prekid odgojno-obrazovnog rada, odnosno nastave, po odluci Vlade, ministra ili drugih nadležnih organa.

Naknade

Član 59.

- (1) Radniku, pored slučajeva propisanih Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom, pripada naknada njegove plaće i u slučajevima aktivnosti definisanih Godišnjim programom rada ustanove za vrijeme:

- a) obrazovanja i stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili prekvalifikacije, u skladu s potrebama ustanove i rada ustanove,
 - b) stručnih izleta i ekskurzija,
 - c) istraživačkih radova i naučnih savjetovanja,
 - d) prisustvovanja seminarima i skupovima Sindikata,
 - e) privremene nesposobnosti za rad, odnosno profesionalnog oboljenja,
 - f) godišnjeg odmora,
 - g) praznika koji po zakonu nisu radni,
 - h) porodijskog odsustva,
 - i) učestvovanja na kulturnim, vjerskim, sindikalnim i sportskim manifestacijama od kantonalnog i šireg značaja, uz prethodnu saglasnost direktora.
- (2) Prethodnu saglasnost radniku za aktivnosti iz alineja ovog člana, koje eventualno nisu definisane drugim zakonskim propisima, daje direktor.

Naknada roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju

Član 60.

- (1) Radnik, roditelj/staratelj djeteta s težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta, odnosno djeteta s teškoćama), ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju/staratelju ili da su oba roditelja/staratelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno – zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.
- (2) Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena, radniku/staratelju iz stava (1) ovog člana isplaćuju se plaća i naknade (ishrana, prijevoz, regres, nagrada za rezultate rada, bolovanje, prekovremeni rad, rad u komisijama, rad u dane praznika, rad u neradne dane, troškove službenih putovanja, slučaj smrti, bolesti ili invalidnosti i ostale naknade definisane ovim Kolektivnim ugovorom) u punom iznosu, kao da radi puno radno vrijeme.
- (3) Radniku/staratelju koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, osim ako za to nije dao svoj pisani pristanak.
- (4) Starosna dob djeteta iz stava (1) ovog člana nije uvjet za ostvarivanje prava iz ovog člana Kolektivnog ugovora.

Naknade za vrijeme porodijskog odsustva

Član 61.

- (1) Radnik za vrijeme porodijskog odsustva, ima pravo na naknadu plaće prema propisima Kantona kojim se uređuje ova oblast, prema mjestu uplate doprinosa, s tim da razliku do visine pune plaće uplaćuje ustanova u kojoj se taj radnik nalazi u radnom odnosu.
- (2) Radnik nakon isteka porodijskog odsustva, za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene druge godine života djeteta, ako propisom Kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.
- (3) Radnik nakon isteka porodijskog odsustva, ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života

- djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.
- (4) Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena, radniku iz stava (2) i stava (3) ovog člana isplaćuju se plaća i naknade (ishranu, prijevoz, regres, rezultate rada, bolovanje, prekovremeni rad, rad u komisijama, rad u dane praznika, rad u neradne dane, troškove službenih putovanja, slučaj smrti, bolesti ili invalidnosti i ostale naknade definisane Kolektivnim ugovorom) u punom iznosu, kao da radi puno radno vrijeme.
- (5) Radnik koji ima blizance, treće i svako sljedeće dijete, odmah nakon isteka porodijskog odsustva iz stava (1) ovog člana, ima pravo da iskoristi godišnji odmor, u skladu sa zakonom. Nakon iskorištenog godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti pravo iz stava (2) ovog člana.
- (6) Ukoliko radnik obavlja poslove nastavnika razredne nastave, a radi se o radniku koji ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena u skladu sa stavom (2) i stavom (3) ovog člana, radniku će se u slučaju korištenja prava iz stava (2) ovog člana produžiti period punog odsustva nakon isteka porodijskog odsustva do 18. mjeseca života djeteta, a nakon toga radit će puno radno vrijeme do druge godine života djeteta, odnosno radniku će se u slučaju korištenja prava iz stava (3) ovog člana produžiti period odsustva nakon isteka porodijskog odsustva do druge godine života djeteta, a nakon toga radit će puno radno vrijeme do treće godine života djeteta.
- (7) Plaću iz stava (1), stava (2) i stava (3) ovog člana čini osnovna plaća radnika (vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenom rješenjem o plaći radnika umnožen s utvrđenom osnovicom za obračun plaće iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora) uvećana u skladu sa članom 51. ovog Kolektivnog ugovora, Zakonom o dohotku i eventualno drugim dodacima na koje radnik ostvaruje pravo, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (8) Visina pune plate iz stava (1), stava (2) i stava (3) ovog člana se odnosi na iznos plate radnika koja je radniku isplaćena prije odlaska na porodijsko odsustvo.

Dodaci na plaću

Član 62.

Ustanova će na osnovu zakona, podzakonskih akata i ovog Kolektivnog ugovora, općim aktom utvrditi kriterije i postupak za ocjenjivanje kvaliteta rada radnika (uvođenja novih priznatih metoda rada i inovacija, rezultata s takmičenja, smotri, izložbi, revija i sl.) radi isplate nagrade ili stimulativnog dijela plaće radnika.

Član 63.

- (1) Zavisno od rezultata rada ostvarenih u mjesecu na koji se ti rezultati odnose, kao vid novčane stimulacije radnika, direktor ustanove će, uz konsultacije sa sindikalnim povjerenikom, donijeti odluku kojom se radniku plaća uvećava minimalno za 50%, a maksimalno za 100%, u zavisnosti od obima i izuzetnih rezultata rada, a najviše dva puta godišnje u toku jedne kalendarske godine.
- (2) Zavisno od rezultata rada ostvarenih u mjesecu na koji se ti rezultati odnose, kao vid novčane stimulacije direktora, upravni/školski odbor će donijeti odluku kojom se direktoru ustanove plaća uvećava minimalno za 20%, a

- maksimalno za 50%, u zavisnosti od obima i izuzetnih rezultata rada, a najviše dva puta godišnje u toku jedne kalendarske godine.
- (3) Nakon donošenja odluke iz st. (1) i (2) ovog člana, koja sadrži obrazloženje i koja je donesena na osnovu kriterija iz stava (5) ovog člana, te nakon prethodno pribavljene saglasnosti ministra i Sindikata, direktor, odnosno upravni/školski odbor ustanove izdaje rješenje o plaćanju novčane naknade za izuzetne rezultate rada.
- (4) Vlada ima obavezu da u budžetu za predškolski odgoj i osnovni odgoj i obrazovanje svake kalendarske godine planira i obezbijedi ukupan iznos za isplatu novčanih naknada za rezultate rada iz ovog člana (ekonomski kod 611231) u iznosu od minimalno 1,5% od iznosa bruto plaća radnika u djelatnosti predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja.
- (5) Novčanu naknadu za izuzetne rezultate rada iz ovog člana radnik, odnosno direktor ostvaruje na osnovu sljedećih kriterija:
- izuzetno kvalitetno i efikasno, u okviru planiranih rokova, izvršava poslove i zadatke radnog mjesta,
 - natprosječno se ističe u ostvarivanju rezultata rada u odnosu na radnike koji obavljaju iste poslove,
 - izvršava poslove u obimu značajno većem od prosječnog za to radno mjesto,
 - u radu se posebno ističe natprosječnim stručnim i kreativnim sposobnostima,
 - često obavlja poslove drugog nepopunjenog radnog mjesta ili često privremeno obavlja poslove popunjenog radnog mjesta u slučaju odsutnosti radnika po bilo kojem osnovu, izuzev kada je za te poslove dobio posebnu novčanu naknadu u vidu prekovremenog rada,
 - izuzetno kvalitetno i efikasno radi u komisijama za koje ne prima posebnu novčanu naknadu,
 - često učestvuje u izradi složenih i značajnih projekata vezanih za reformu predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja i drugih sličnih projekata, izuzev kada za te projekte dobija posebnu novčanu naknadu,
 - često učestvuje u izradi značajnih projekata ustanove vezanih za unaprjeđenje rada ustanove, kojima se razvijaju ljudski i materijalni resursi u ustanovi,
 - natprosječno se ističe u razvijanju radne atmosfere, humanosti, solidarnosti i jedinstva radnika u ustanovi i šire,
 - često obavlja vanredne poslove koji zahtijevaju posebnu stručnu osposobljenost,
 - po ocjeni direktora, odnosno upravnog/školskog odbora, svojim radom u veoma značajnoj mjeri doprinosi unaprjeđenju ukupnog funkcionisanja ustanove.
- (6) Odluka iz st. (1), (2) i rješenje iz stava (3) ovog člana se objavljuje na oglasnoj ploči, najkasnije tri (3) dana od dana donošenja.

- (7) Plaću iz stava (1) i stava (2) ovog člana čini osnovna plaća radnika (vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plaći radnika umnožen sa utvrđenom osnovicom za obračun plaće iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora) uvećana u skladu sa članom 51. ovog Kolektivnog ugovora.

Naknada za izum i tehničko unapređenje

Član 64.

- Radniku može pripasti naknada za patentirane izume, inovacije, tehnička unapređenja i druga kreativna rješenja koja unapređuju rad u ustanovama, ostvarena na radu ili u vezi sa radom.
- Visina naknade za navedene izume i ostala kreativna rješenja iz stava (1) ovog člana utvrđuje se, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti ministra, posebnim ugovorom koji se zaključuje između radnika i direktora, u granicama raspoloživih sredstava.

Periodične povišice

Član 65.

- Radnik koji je postigao najviši stepen službenog zvanja, ima pravo na uvećanje njegove plaće za 10% nakon četiri godine provedene u najvišem službenom zvanju, pod uslovom da je u tom periodu bio uvijek ocjenjivan ocjenom "naročito se ističe".
- Pravo iz stava (1) ovog člana preispituje se svake četiri godine.
- Plaću iz stava (1) ovog člana čini osnovna plaća radnika (vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plaći radnika umnožen sa utvrđenom osnovicom za obračun plaće iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora) uvećana u skladu sa članom 51. ovog Kolektivnog ugovora.

Dodaci na plaću za otežane uslove rada

Član 66.

- Radniku po osnovu otežanih uslova rada pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u visini do 20% njegove osnovne plaće u sljedećim slučajevima:
 - radniku koji po nalogu direktora, nakon prethodno pribavljene saglasnosti ministra, u istom danu radi u dvije smjene, ako je pauza između smjena u trajanju četiri i više sati, pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u iznosu od 1% njegove osnovne plaće, pri čemu se kao rad u dvije smjene ne smatraju: nastavnička i razredna vijeća, sjednice stručnih aktiva, roditeljski sastanci, informacije, pripreme učenika za takmičenja,
 - nastavniku u razrednoj i predmetnoj nastavi u redovnoj školi i nastavniku u ustanovi u kojoj se odgajaju i obrazuju djeca i učenici s teškoćama, a koji nastavu realizira iz više od tri nastavna predmeta, pripada pravo na poseban dodatak uz plaću po svakom narednom predmetu 0,5%, a najviše 2% njegove osnovne plaće,
 - radniku koji po nalogu direktora, nakon prethodno pribavljene saglasnosti ministra, u toku čitave školske godine radi samo u popodnevnoj smjeni pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u iznosu od 1% njegove osnovne plaće,

- d) radniku u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu (nastavnik razredne nastave, nastavnik predmetne nastave, odgajatelj, pedagog, psiholog, defektolog, logoped, asistent, fizioterapeut i medicinska sestra) u ustanovama koje odgajaju i obrazuju djecu i učenike s teškoćama pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u iznosu od 10% njegove osnovne plaće,
- e) nastavniku u redovnim školama po osnovu rada sa učenicima s teškoćama s kojima nastavnik radi na osnovu individualiziranog prilagođenog programa (IPP), pripada pravo na poseban dodatak na plaću u iznosu od 1% njegove osnovne plaće za rad sa svakim učenikom s kojim realizira jedan čas sedmično, a najviše 10% njegove osnovne plaće,
- f) odgajatelju koji radi s djecom s teškoćama integrisanim u odgojnu skupinu s kojima odgajatelj radi po programu donesenom u skladu sa zakonom, pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u iznosu od 5% njegove osnovne plaće,
- g) nastavniku koji nastavu realizira u kombinovanim odjeljenjima s dva razreda, pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u iznosu od 10% njegove osnovne plaće,
- h) nastavniku koji nastavu realizira u kombinovanim odjeljenjima s tri i više razreda, pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u iznosu od 20% njegove osnovne plaće,
- i) radniku koji radi u školi udaljenoj 10-20 km od urbanog centra, pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u iznosu od 10% njegove osnovne plaće,
- j) radniku koji radi u školi udaljenoj preko 20 km od urbanog centra, pripada pravo na poseban dodatak uz plaću u iznosu od 20% njegove osnovne plaće.
- (2) Poseban dodatak iz stava (1) tačke d) ovog člana nije povezan s normom časova, već s brojem učenika s kojima nastavnik radi na osnovu IPP-a i brojem časova koje nastavnik sedmično realizira s njim, odnosno njima.
- (3) Ako su u ustanovi zaposleni, odnosno rade i programe sa djecom/učenicima s teškoćama realiziraju asistenti u odjeljenju/grupi, nastavnik, odnosno stručni saradnik nema pravo iz stava (1) tačke d), e) i f) ovog člana.
- (4) Posebni dodaci iz stava (1) ovog člana se isplaćuju tokom cijele nastavne godine.
- (5) Plaću iz stava (1) ovog člana čini osnovna plaća (vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plaći radnika umnožen s utvrđenom osnovicom za obračun plaće iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora) uvećana u skladu sa članom 51. ovog Kolektivnog ugovora.
- (6) Dodaci iz stava (1) ovog člana međusobno se ne isključuju, ali ne mogu prelaziti iznos od 20%.
- Član 67.
- (1) Osnovna plaća radnika uvećava se za:
- rad noću – 35%,
 - rad u dane državnih praznika – 50%,
 - prekovremeni rad, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti ministra – 50%,
 - rad u dane svog vjerskog praznika, koje bi koristio kao plaćeno odsustvo – 50%,
 - rad subotom i nedjeljom – 30%,
 - rad sindikalnog povjerenika – 10%,
 - obavljanje poslova radnog mjesta odgovornog odgajatelja:
 - do tri odgojne grupe – 3%,
 - od četiri do šest odgojnih grupa – 5% i
 - sedam i više odgojnih grupa – 7%.
- (2) Plaću iz stava (1) ovog člana čini osnovna plaća (vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plaći radnika umnožen s utvrđenom osnovicom za obračun plaće iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora) uvećana u skladu sa članom 51. ovog Kolektivnog ugovora.
- Naknada za prekovremeni rad, rad u neradne dane, noćni rad i rad u dane državnih praznika**
- Član 68.
- (1) U slučaju prekovremenog rada, rada u neradne dane, noćnog rada ili rada u dane državnih praznika, radnik ima pravo na naknadu osnovne plaće, srazmjerno vremenu trajanja tog rada, uvećanim za postotak utvrđen ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Obračun naknade iz stava (1) ovog člana vrši se od osnovne plaće bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža, a naknada iz ovog člana čini sastavni dio plaće.
- (3) Radniku koji s učenicima učestvuje na javnim, kulturnim i sportskim manifestacijama koje se održavaju u organizaciji Ministarstva, po odluci ministra ili direktora, a koje su predviđene Godišnjim programom i planom rada, odnosno Razvojnim planom i programom ustanove pripada naknada u vidu prekovremenog rada, ako se održavaju nakon isteka radnog vremena radnika i to za dane održavanja manifestacija.
- Nagrade**
- Nagrade za rezultate rada**
- Član 69.
- (1) Zavisno od natprosječnih rezultata rada ostvarenih u periodu od najmanje tri mjeseca neprekidno na koji se ti rezultati odnose, kao vid novčane stimulacije radnika, direktor ustanove će, uz konsultacije sa sindikalnim povjerenikom, donijeti odluku kojom se radniku osnovna plaća uvećava u visini prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za posljednja tri mjeseca prije donošenja odluke, a prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) Nakon donošenja odluke iz stava (1) ovog člana, koja sadrži obrazloženje i koja je donesena na osnovu kriterija iz stava (3) ovog člana, te nakon prethodno pribavljene saglasnosti ministra i Sindikata, direktor ustanove izdaje rješenje o plaćanju novčane naknade za natprosječne rezultate rada.
- (3) Novčanu naknadu za natprosječne rezultate rada iz ovog člana radnik ostvaruje na osnovu sljedećih kriterija:
- izuzetno kvalitetno i efikasno, u okviru planiranih rokova, izvršava poslove i zadatke radnog mjesta,

- b) natprosječno se ističe u ostvarivanju rezultata rada u odnosu na radnike koji obavljaju iste poslove,
- c) izvršava poslove u obimu značajno većem od prosječnog za to radno mjesto,
- d) u radu se posebno ističe natprosječnim stručnim i kreativnim sposobnostima,
- e) često obavlja poslove drugog nepopunjenog radnog mjesta ili često privremeno obavlja poslove popunjenog radnog mjesta u slučaju odsutnosti radnika po bilo kojem osnovu, izuzev kada je za te poslove dobio posebnu novčanu naknadu u vidu prekovremenog rada,
- f) izuzetno kvalitetno i efikasno radi u komisijama za koje ne prima posebnu novčanu naknadu,
- g) često učestvuje u izradi složenih i značajnih projekata vezanih za reformu predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja i drugih sličnih projekata, izuzev kada za te projekte dobija posebnu novčanu naknadu,
- h) često učestvuje u izradi značajnih projekata ustanove vezanih za unapređenje rada ustanove, kojima se razvijaju ljudski i materijalni resursi u ustanovi,
- i) natprosječno se ističe u razvijanju radne atmosfere, humanosti, solidarnosti i jedinstva radnika u ustanovi i šire,
- j) često obavlja vanredne poslove koji zahtijevaju posebnu stručnu osposobljenost,
- k) po ocjeni direktora svojim radom u veoma značajnoj mjeri doprinosi unapređenju ukupnog funkcionisanja ustanove.
- (4) Odluka iz stava (1) i rješenje iz stava (2) ovog člana se objavljuje na oglasnoj ploči, najkasnije tri (3) dana od dana donošenja.

Član 70.

- (1) Nastavnicima – voditeljima sekcija ili ekipa i drugih oblika vannastavne djelatnosti čiji učenici postignu zapažene rezultate kroz učešće na takmičenjima, smotrama, javnim nastupima i konkursima u pojedinačnoj i ekipnoj konkurenciji, pripada novčana nagrada za osvojeno 1., 2. i 3. mjesto na kantonalnom, federalnom, državnom i međunarodnom nivou, u skladu s tabelama iz ovog člana.
- (2) Ukoliko se u toku kalendarske godine ne održi kantonalno takmičenje učenika osnovnih muzičkih/baletskih škola u organizaciji Ministarstva, za nastavnike iz tih škola će se kao kriterij za nagrađivanje primjenjivati rezultati sa Federalnog takmičenja učenika i studenata muzike u FBiH.
- (3) Nastavnicima – voditeljima sekcija takmičenja učenika koji se odgajaju i obrazuju u ustanovama koje odgajaju i obrazuju učenike s teškoćama koji postignu zapažene rezultate kroz učešće na takmičenjima, smotrama, javnim nastupima i konkursima u pojedinačnoj i ekipnoj konkurenciji, pripada novčana nagrada za osvojeno 1., 2. i 3. mjesto na kantonalnom, federalnom, državnom i međunarodnom nivou, u skladu s tabelama iz ovog člana.

- (4) Novčane nagrade iz stava (1) i (2) ovog člana se isplaćuju onda kada su takmičenja, smotre, javni nastupi i konkursi:
- realizirani u organizaciji Ministarstva,
 - planirani Godišnjim programom rada ustanove, koji je odobren od strane Ministarstva ili
 - realizirani u organizaciji stručnih udruženja, asocijacija i međunarodnih organizacija, ali pod uslovom da su prethodno odobreni od strane Ministarstva kao takmičenja, smotre, javni nastupi i konkursi za koje su predviđene novčane nagrade u skladu s ovim članom.
- (5) Novčane nagrade obezbjeđuju se iz sredstava planiranih u budžetu Kantona.
- (6) Novčane nagrade isplaćuje Ministarstvo, u skladu s tabelama iz ovog člana.
- (7) Radnik iz stava (1) ovog člana ima pravo samo na jednu od novčanih nagrada, koja je povoljnija za njega (pojedinačno ili ekipno takmičenje).
- (8) Plaću iz stava (1) ovog člana, odnosno iz tabela u ovom članu čini osnovna plaća radnika (vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plaći radnika umnožen s utvrđenom osnovicom za obračun plaće iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora) uvećana u skladu sa članom 51. ovog Kolektivnog ugovora.

KANTONALNI NIVO

R/b.	OSVOJENO MJESTO	POJEDINAČNO	EKIPNO
1.	I mjesto	25% plaće radnika	30% plaće radnika
2.	II mjesto	15% plaće radnika	20% plaće radnika
3.	III mjesto	10% plaće radnika	10% plaće radnika

FEDERALNI NIVO

R/b.	OSVOJENO MJESTO	POJEDINAČNO	EKIPNO
1.	I mjesto	50% plaće radnika	60% plaće radnika
2.	II mjesto	30% plaće radnika	40% plaće radnika
3.	III mjesto	20% plaće radnika	30% plaće radnika

DRŽAVNI NIVO

R/b.	OSVOJENO MJESTO	POJEDINAČNO	EKIPNO
1.	I mjesto	80% plaće radnika	100% plaće radnika
2.	II mjesto	50% plaće radnika	70% plaće radnika
3.	III mjesto	40% plaće radnika	60% plaće radnika

MEĐUNARODNI NIVO

R/b.	OSVOJENO MJESTO	POJEDINAČNO	EKIPNO
1.	I mjesto	2 plaće radnika	3 plaće radnika
2.	II mjesto	1,5 plaća radnika	2 plaće radnika
3.	III mjesto	1 plaća radnika	1 plaća radnika

Naknada za regres za godišnji odmor

Član 71.

- (1) Radnik ima pravo na novčanu naknadu na ime regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 50% prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca, prije donošenja odluke i rješenja o regresu.

- (2) Pravo na regres iz stava (1) ovog člana ima svaki radnik koji u toku tekuće kalendarske godine ima pravo na godišnji odmor.
- (3) Radnik koji radi u više ustanova pravo na regres ostvaruje u onoj ustanovi u kojoj je procentualno više angažovan.
- (4) Ukoliko je radnik iz stava (3) ovog člana angažovan podjednako u više ustanova, pravo na regres ostvaruje u onoj ustanovi s kojom je prije sklopio ugovor o radu.
- (5) Regres se, u pravilu, isplaćuje do 30.06. tekuće kalendarske godine.
- (6) Pravo na novčanu naknadu iz stava (1) ovog člana ima svaki radnik bez obzira na nastavnu normu/radno vrijeme i broj utvrđenih radnih dana rješenjem o korištenju godišnjeg odmora.

Naknada za prijevoz na posao i sa posla

Član 72.

- (1) Radniku čije je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno najmanje dva kilometra, pripada pravo na novčanu naknadu za prijevoz na posao i sa posla u visini cijene jedne mjesečne karte gradskog, prigradskog i međugradskog saobraćaja bez obzira koliko prevoznih sredstava radnik koristi.
- (2) U međugradski saobraćaj spadaju mjesta koja su udaljena od mjesta rada do 70 km.
- (3) Radniku s nepunim radnim vremenom pripada pravo iz stava (1) ovog člana u jednakom iznosu kao da radi puno radno vrijeme.
- (4) Radnik koji radi u više ustanova pravo iz stava (1) ovog člana ostvaruje u onoj ustanovi u kojoj je procentualno više angažovan.
- (5) Ukoliko je radnik iz stava (5) ovog člana angažovan podjednako u više ustanova, pravo iz stava (1) ovog člana ostvaruje u onoj ustanovi s kojom je prije sklopio ugovor o radu.
- (6) Radnik pravo iz stava (1) ovog člana ne ostvaruje tokom odsustva s posla (bolovanje, godišnji odmor, porodiljsko odsustvo, plaćeno odsustvo, neplaćeno odsustvo i sl.).
- (7) U situaciji kada ne postoji ili je obustavljen gradski, prigradski ili međugradski prijevoz do mjesta stanovanja, direktor će, nakon prethodno pribavljene saglasnosti ministra, donijeti odluku o korištenju privatnog vozila u službene svrhe, tj. da radnik koji i dalje dolazi u mjesto rada, koristi privatno vozilo za potrebe dolaska na posao i sa posla.
- (8) U slučaju prava iz stava (7) ovog člana radniku pripada naknada za korištenje vlastitog vozila u službene svrhe.
- (9) U slučaju obavljanja rada od kuće ili u drugom prostoru koji osigura radnik, radnik nema pravo iz stava (1) ovog člana.
- (10) Naknada iz stava (1) ovog člana se isplaćuje u punom iznosu bez obzira na broj radnih dana.

Naknada za ishranu za vrijeme rada (topli obrok)

Član 73.

- (1) Radnik ima pravo na novčanu naknadu za ishranu (topli obrok) za vrijeme obavljanja rada, samo za dane prisustva na poslu, u iznosu od najmanje 1% neto prosječne plaće u Kantonu Sarajevo, prema posljednjim objavljenim statističkim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

- (2) Pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana ne ostvaruje se u slučaju odsustvovanja s posla po bilo kom opravdanom ili neopravdanom osnovu (službeni put, plaćeno odsustvo, neplaćeno odsustvo, rad na terenu, odsustvo zbog bolesti, godišnji odmor i sl.).
- (3) Radnik koji radi u više ustanova ima pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana procentualno normi koju ostvaruje u svakoj od ustanova pojedinačno.
- (4) Naknada iz stava (1) ovog člana se ostvaruje za svaki dan proveden na poslu, bez obzira da li je broj radnih sati u toku jednog radnog dana manji od 8, odnosno ako je radna sedmica od 40 radnih sati raspoređena u šest radnih dana.
- (5) U slučaju obavljanja rada od kuće ili u drugom prostoru koji osigura radnik, radnik ima pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana, s obzirom na to da to pravo radnik ostvaruje za vrijeme obavljanja rada, što je i rad od kuće.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Član 74.

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji ili inostranstvu, pripada mu putna naknada prevoznih troškova, naknada za ishranu – dnevnicu, naknada hotelskog računa za spavanje, osim za "de luxe" kategoriju i drugi troškovi.
- (2) Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju od osam do 12 sati, dnevnicu se isplaćuje u visini od 50% iznosa pune dnevnicu, a za duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicu.
- (3) Radniku koji je upućen s učenicima na službeno putovanje u trajanju od najmanje osam sati, isplaćuje se iznos pune dnevnicu nezavisno o osiguranoj prehrani i smještaju.
- (4) Ako je radniku na službenom putovanju osigurana besplatna ishrana, dnevnicu za službeni put umanjuje se najviše za 30%, osim kada je radnik na službeno putovanje upućen u Školu u prirodi s učenicima 4-ih razreda ili na ekskurziju 9-ih razreda i tada mu se isplaćuje dnevnicu u punom iznosu bez obzira da li mu je osigurana besplatna ishrana.
- (5) Ako u mjestu službenog putovanja nema hotelskog smještaja ili ako se iz opravdanih razloga ne može koristiti, pripadajuća dnevnicu se uvećava za 70% iz stava (4) ovog člana.
- (6) Pravo na naknade ostalih troškova (korištenje poštanskih usluga, telefona, telefax-a ili interneta, taxi i sl.) imaju radnici koji su na službenom putovanju u zemlji ili inostranstvu morali koristiti ta sredstva u službene svrhe i koji su u vezi s obavljanjem poslova u realizaciji putovanja.
- (7) Radniku koji je upućen na službeni put u zemlji ili inostranstvu, dnevnicu se utvrđuje na osnovu trenutno važećeg rješenja, uredbe, odluke ili drugog pravnog akta Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.
- (8) Ukoliko to radnik zatraži, ustanova je radniku dužna isplatiti akontaciju prije polaska na službeno putovanje.

Član 75.

- (1) Ako je radniku odobreno korištenje vlastitog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini od

15% cijene litra benzina super po pređenom kilometru kao i troškovi putarina, parkirišta i sl.

- (2) Odredba o naknadi za upotrebu vlastitog automobila u službene svrhe automatski se usaglašava sa uredbom Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.

Naknada za slučaj smrti

Član 76.

- (1) U slučaju smrti radnika ili člana njegove uže porodice iz člana 78. ovog Kolektivnog ugovora, isplaćuju se četiri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca prije donošenja rješenja o isplati te naknade.
- (2) Ukoliko u istoj ustanovi rade dva ili više članova porodice iz člana 78. ovog Kolektivnog ugovora, pravo na troškove iz stava (1) ovog člana ostvaruje jedan član porodice.
- (3) Radnik pravo iz stava (1) ovog člana ostvaruje bez obzira da li je u trenutku ostvarivanja prava radio na određeno ili na neodređeno vrijeme.

Naknada za slučaj povrede na radu, teške invalidnosti ili teške bolesti

Član 77.

- (1) U slučaju nastanka povrede na radu, teške invalidnosti ili teške bolesti radnika, odnosno teške invalidnosti ili teške bolesti člana njegove uže porodice iz člana 78. ovog Kolektivnog ugovora, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini njegove tri plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, ako je to za radnika povoljnije.
- (2) Radniku će se isplatiti naknada iz stava (1) ovog člana i za liječenje njegove povrede na radu, teške invalidnosti ili teške bolesti u zdravstvenoj ustanovi u BiH ili inostranstvu, bez obzira da li su privatne ili javne ustanove, u kojoj je on platio troškove tog liječenja. Troškovi liječenja isplaćuju se na osnovu fakture ili fiskalnog računa zdravstvenih ustanova u kojima je liječenje obavljeno.
- (3) Pod teškom bolešću iz st. (1) i (2) ovog člana, podrazumijevaju se bolesti navedene u Uredbi o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaća kao i Uredbi o listi teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda na osnovu kojih se ostvaruju naknade za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti. Pravo na jednokratnu novčanu pomoć iz stava (1) ovog člana, po osnovu teške invalidnosti ostvaruje se za utvrđen stepen invalidnosti od najmanje 60%.
- (4) Jednokratna novčana pomoć iz stava (1) ovog člana će se isplatiti i radniku, koji je operisan od bolesti koje nisu obuhvaćene odredbom stava (3) ovog člana, ukoliko je takva operacija izvršena iz zdravstvenih razloga i po preporuci ljekara neophodna radi sprečavanja teške invalidnosti ili teške bolesti.
- (5) Prioritet u odobravanju novčane pomoći iz stava (1) ovog člana, imaju radnici u odnosu na članove uže porodice. Kriteriji za dodjelu novčane pomoći iz stava (1) ovog člana koje utvrde federalni, odnosno kantonalni organi pojedinačno po vrsti i težini bolesti sastavni dio su ovog Kolektivnog ugovora.

- (6) Naknade iz st. (1), (2) i (4) ovog člana se na osnovu iste invalidnosti ili bolesti ne isplaćuje svake godine, već jednom po jednoj dijagnozi ili utvrđenom stepenu invalidnosti, jer se radi o jednokratnoj, a ne višekratnoj ili stalnoj novčanoj naknadi za liječenje bolesti ili invalidnosti.

- (7) Naknade iz st. (1), (2) i (4) ovog člana koje se utvrde po dvije osnove u toku jedne kalendarske godine ne isključuju jedna drugu, odnosno radniku će se isplatiti najviše dvije naknade u toku jedne kalendarske, odnosno budžetske godine.

Član 78.

Pod članom uže porodice iz čl. 76. i 77. ovog Kolektivnog ugovora, podrazumijevaju se sljedeći članovi porodice radnika:

1. suprug (a) u braku ili van braka, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
2. djeca rođena u braku, van braka, zakonito usvojena ili pastorčad do 18, odnosno do 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nisu u radnom odnosu, a djeca nesposobna za rad, bez obzira na starosnu dob, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
3. roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i posvojitelj), bez obzira da li žive u zajedničkom domaćinstvu s radnikom;
4. braća i sestre bez roditelja do 18, odnosno 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih prihoda već ih korisnik naknade stvarno izdržava ili je obaveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob pod uslovom da s njima živi u zajedničkom domaćinstvu;
5. unučad pod uslovom iz stava (1) tačka 2. ovog člana, ako nemaju roditelje i žive u zajedničkom domaćinstvu s korisnikom naknade.

Naknada plaće zbog bolesti ili povrede

Član 79.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje) do 42 kalendarska dana u visini njegove osnovne plaće iz prethodnog mjeseca prije odlaska na bolovanje.
- (2) Naknada plaće za bolovanje preko 42 dana iz stava (1) ovog člana ostvaruje se prema propisu Federacije Bosne i Hercegovine kojim se utvrđuje naknada za ovo bolovanje, s tim da razliku do pune osnovne plaće isplaćuje ustanova u kojoj radnik radi.
- (3) Plaću iz stava (1) i stava (2) ovog člana čini osnovna plaća radnika (vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plaći radnika umnožen s utvrđenom osnovicom za obračun plaće iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora) uvećana u skladu sa članom 51. ovog Kolektivnog ugovora.

Ostali vidovi naknada

Član 80.

- (1) Vlada, kao poslodavac, u skladu s finansijskim mogućnostima može odobriti isplatu naknade:
- a) za državne i vjerske praznike, po odluci poslodavca,

- b) za zimnicu i za druge slučajeve.
- (2) Ustanova može, na prijedlog Ministarstva, isplatiti naknade i u drugim slučajevima koji su predviđene općim aktima ustanova, uz prethodnu saglasnost Ministarstva finansija.

Otpremnine**Otpremnina za odlazak u penziju**

Član 81.

- (1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od pet njegovih plaća isplaćenih u prethodnih pet mjeseci ili pet prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.
- (2) Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg dana rada radnika u ustanovi.
- (3) Plaću iz stava (1) ovog člana čini osnovna plaća radnika (vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plaći radnika umnožen s utvrđenom osnovicom za obračun plaće iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora) uvećana u skladu sa članom 51. ovog Kolektivnog ugovora.

Otpremnina za tehnološki višak

Član 82.

- (1) Radnik kojem je, u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i bez njegove krivice prestao radni odnos, odnosno otkazan ugovor o radu koji je zaključen na neodređeno vrijeme, ima pravo na otpremninu, i to:
- do tri godine neprekidnog rada, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri mjesečne plaće radnika,
 - radnik s radnim stažom od tri do 20 godina ima pravo na otpremninu u visini šest mjesečnih plaća radnika i
 - radnik s radnim stažom više od 20 godina ima pravo na otpremninu u visini deset mjesečnih plaća.
- (2) U obračun za utvrđivanje visine otpremnine u obzir se uzima plaća radnika koju je imao u posljednja tri mjeseca prije donošenja konačnog rješenja o prestanku radnog odnosa zbog tehnološkog viška.
- (3) Otpremnina iz stava (1) ovog člana ne odnosi se na radnike kojim je prestao radni odnos zaključen na neodređeno vrijeme zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.
- (4) Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg dana rada radnika u ustanovi.
- (5) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz člana 87. stav (3) ovog Kolektivnog ugovora, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za 100% u odnosu na otpremninu iz stava (1) ovog člana, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.
- (6) Plaću iz stava (1) ovog člana čini osnovna plaća radnika (vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plaći radnika umnožen s utvrđenom osnovicom za obračun plaće iz člana 49. ovog

Kolektivnog ugovora) uvećana u skladu sa članom 51. ovog Kolektivnog ugovora.

Suspenzija

Član 83.

- (1) Radnik protiv kojeg je pokrenut krivični postupak za krivično djelo počinjeno u vršenju službene dužnosti, istražni postupak ili određen pritvor zbog krivičnog djela, odnosno koji izdržava kaznu zatvora do tri mjeseci zatvora, udaljit će se s posla za vrijeme trajanja istražnog postupka ili pritvora, odnosno za vrijeme izdržavanja te kazne zatvora.
- (2) Radnik će biti udaljen s posla:
- ako je protiv njega pokrenut krivični postupak za krivično djelo za koje se može izreći kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina;
 - ako je radnik zatečen u izvršenju krivičnog djela za koje se može izreći kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina;
 - ako postoje ozbiljni razlozi koji u znatnoj mjeri ukazuju na moguće izvršenje krivičnog djela i
 - zbog teže povrede radne dužnosti, a povreda je takve prirode da bi ostanak radnika na poslu dok traje utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede radne dužnosti mogla štetiti ugledu i interesima škole, učenika i radnika.
- (3) Rješenje o udaljenju s posla donosi direktor.
- (4) Protiv rješenja o udaljenju s posla radnik može podnijeti žalbu upravnom/školskom odboru u roku od pet dana od prijema rješenja o udaljenju s posla.
- (5) Podnošenje žalbe ne odgađa izvršenje rješenja.
- (6) Upravni/školski odbor je obavezan odlučiti po žalbi najkasnije u roku od pet dana od prijema žalbe.
- (7) Rješenje upravnog/školskog odbora po žalbi na rješenje o udaljenju je konačno.

Član 84.

Udaljenje – suspenzija s posla može trajati do okončanja postupka o utvrđivanju povrede radne dužnosti, a u slučaju iz člana 83. stav (1) ovog Kolektivnog ugovora, do završetka istražnog postupka, isteka pritvora, odnosno isteka kazne zatvora do tri mjeseci.

Član 85.

- (1) Za vrijeme suspenzije s posla radniku se isplaćuje plaća u punom iznosu, koju je imao u vrijeme donošenja rješenja o udaljenju s posla.
- (2) Za vrijeme suspenzije s posla, zbog izdržavanja kazne zatvora do tri mjeseci, radnik nema pravo na plaću niti naknade plaće.

Naknada za rad u komisijama

Član 86.

- (1) Članovi komisija koje se formiraju na osnovu odluke/rješenja upravnog/školskog odbora, odnosno direktora, imaju pravo na maksimalnu mjesečnu naknadu za rad u komisijama do visine jedne i pol (1,5) osnovice iz člana 5. Zakona o plaćama i naknadama u organima vlasti Kantona Sarajevo.
- (2) Odlukom upravnog/školskog odbora regulišu se način i uslovi obrazovanja komisija i način ostvarivanja naknade,

a tačan iznos, odnosno visinu naknade za rad svojim aktom, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti ministra, utvrđuje na prijedlog direktora upravni/školski odbor, za svaku pojedinačnu komisiju.

- (3) Naknade za rad u komisijama iz stava (1) ovog člana, a koje se finansiraju od uplata fizičkih ili pravnih lica, ne ulaze u ograničenje iz stava (1) ovog člana.
- (4) Članovima komisija, koje imenuje upravni/školski odbor, odnosno direktor, u skladu s odredbama pedagoških standarda i normativa i pravilnika, koje donosi ministar, vrijeme za rad u komisijama, u pravilu, se računa u 40-satnu radnu sedmicu i time ti radnici ne mogu potraživati naknade za rad u komisijama.

VII - PRESTANAK UGOVORA O RADU/RADNOG ODNOSA

Otkazni rokovi

Član 87.

- (1) Radni odnos radniku prestaje u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom i općim aktima ustanove.
- (2) Radnik kome se, u skladu sa Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom, otkazuje ugovor o radu, ima pravo na otkazni rok, zavisno od godina penzijskog staža, kako slijedi:
 - a) do pet godina penzijskog staža – jedan mjesec,
 - b) od pet do 10 godina penzijskog staža – dva mjeseca,
 - c) od 10 do 20 godina penzijskog staža – četiri mjeseca,
 - d) preko 20 godina penzijskog staža – šest mjeseci.
- (3) Direktor, kao predstavnik poslodavca, može, samo uz prethodnu saglasnost Sindikata, otkazati ugovor o radu radniku za kojeg je nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijenila da kod njega postoji promijenjena radna sposobnost (invalid I ili II kategorije).

Član 88.

U slučaju kada radnik sam otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

Član 89.

Na pisanu molbu radnika, uz saglasnost poslodavca, radni odnos u ustanovi može prestati i prije isteka otkaznog roka utvrđenog zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 90.

Radnik koji je dobio otkaz ugovora o radu, ostat će na poslu do isteka otkaznog roka, osim u slučaju iz člana 89. ovog Kolektivnog ugovora, ukoliko zakonom ili ovim Kolektivnim ugovorom nije drugačije utvrđeno.

Član 91.

Odluku o prestanku radnog odnosa radnika, nadležni organ ustanove donijet će najkasnije u roku od sedam dana od dana kada su nastupile okolnosti koje su razlog prestanka radnog odnosa.

Član 92.

- (1) Kada radnik, koji obavlja neposredni odgojni-obrazovni rad s djecom/učenicima u ustanovi (nastavnik razredne nastave, nastavnik predmetne nastave, odgajatelj, pedagog, psiholog, defektolog, logoped, asistent, fizioterapeut i medicinska sestra), napuni 65 godina života

ili 40 godina radnog staža, odnosno 65 godina života i minimalno 20 godina staža osiguranja, ima pravo da ostane na poslovima koje je do tada obavljao u cilju održavanja kontinuiteta odgojno-obrazovnog procesa do kraja prvog polugodišta, ako jedan od uslova za penziju stekne u prvom polugodištu, odnosno do kraja nastavne godine, ako jedan od uslova za penziju stekne u drugom polugodištu.

- (2) Ako radnik iz stava (1) ovog člana u kalendarskoj godini puni 40 godina staža osiguranja, a ima 65 godina života, ima pravo da ostane na poslovima i radnim zadacima dok u toj godini ne napuni 40 godina penzijskog staža.
- (3) Radnik iz stava (1) ovog člana ima pravo korištenja godišnjeg odmora i nakon isteka nastavne godine, ukoliko to pravo nije iskoristio do kraja nastavne godine.

Član 93.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću i druge naknade iz radnog odnosa koje mu pripadaju do dana koji je rješenjem o prestanku ugovora o radu, utvrđen kao dan prestanka radnog odnosa.

VIII - POVREDE RADNE DUŽNOSTI

Član 94.

- (1) Radnik se može smatrati odgovornim zbog kršenja službene dužnosti utvrđene zakonskim i podzakonskim propisima, ovim Kolektivnim ugovorom i općim aktima ustanove.
- (2) Odgovornost za izvršenje krivičnih djela i prekršaja ne isključuje utvrđivanje odgovornosti za povrede radne dužnosti, pod uslovom da takvo djelo istovremeno predstavlja povredu službene dužnosti.

Član 95.

- (1) Povreda radne obaveze je ponašanje radnika koje je suprotno pravilima ponašanja radnika na radu i u vezi s radom i koje je kvalifikovano kao nedopušteno.
- (2) Ovim Kolektivnim ugovorom određuju se povrede radne dužnosti koje se odnose na disciplinsku odgovornost za povrede radne dužnosti koje učine radnici u ustanovi i u dvorištu ustanove.

- (3) Radnik odgovara disciplinski samo za povrede radne dužnosti koje su nastale kao rezultat njegove krivice.
- (4) Radnici se mogu smatrati disciplinski odgovornim samo za povrede radne dužnosti koje su utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom i za te povrede mogu im se izreći samo disciplinske mjere utvrđene Zakonom o radu, Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju i ovim Kolektivnim ugovorom.

Disciplinske mjere

Član 96.

- (1) Za povredu radne dužnosti, radniku se može izreći disciplinska mjera.
- (2) Disciplinske mjere u smislu stava (1) ovog člana su:
 1. pisano upozorenje,
 2. otkaz ugovora o radu.

Član 97.

- (1) Disciplinska mjera – pisano upozorenje može se izreći za lakšu povredu dužnosti i radne obaveze utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Za teške povrede radne obaveze može se izreći disciplinska mjera – otkaz ugovora o radu.

Član 98.

- (1) Direktor lično ili putem formiranja komisije može utvrđivati činjenice za povredu radne dužnosti.
- (2) Pokretanje postupka za utvrđivanja činjenica o povredi radne dužnosti mora se pokrenuti pisanim putem. U prijavi za utvrđivanje činjenica mora se tačno navesti vrsta prekršaja radne dužnosti, član i tačka ovog Kolektivnog ugovora, koji se odnose na navedenu povredu radne dužnosti. Navedenom prijavom mora se utvrditi tačan opis prekršaja, vrijeme kada se dogodio prekršaj, dostaviti materijalne dokaze i navesti imena svjedoka.

Član 99.

- (1) Radniku se mora pružiti prilika da iznese svoju odbranu lično, putem zastupnika ili putem Sindikata.
- (2) Poslije davanja iskaza i utvrđivanje činjenica da li je postojao prekršaj ili nije, direktor, kao poslodavac, donosi svoju odluku u pisanom obliku (pisano upozorenje ili otkaz ugovora o radu).
- (3) Radnik na odluku direktora ima pravo da uputi žalbu upravnom/školskom odboru.
- (4) Odluka upravnog/školskog odbora je konačna.
- (5) Radnik ima pravo da osporava odluku iz stava (4) ovog člana putem nadležnog suda.

Lakše povrede radne dužnosti

Član 100.

- (1) Lakše povrede radne dužnosti radnika su:
 1. učestalo kašnjenje na posao (tri puta u mjesec dana),
 2. raniji odlazak s posla bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
 3. neopravdan izostanak s posla dva dana uzastopno ili tri dana u vremenskom periodu od 30 dana,
 4. neobavještanje direktora o spriječenosti dolaska na posao u roku od 36 sati, bez opravdanog razloga,
 5. odbijanje neophodne saradnje s drugim radnicima ustanove,
 6. neblagovremeno i neuredno vođenje dokumentacije i evidencije,
 7. neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
 8. neprijavlivanje lakše povrede radne dužnosti utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom,
 9. iznošenje neistine i klevete na rad ustanove ili pojedinih radnika, ako se dokaže pred nadležnim organima,
 10. nepoštivanje Pravilnika o kućnom redu s etičkim kodeksom i
 11. druge lakše povrede radne dužnosti utvrđene Zakonom o radu.

Teške povrede radne dužnosti

Član 101.

- (1) Teške povrede radne dužnosti radnika su:
 1. nepreduzimanje radnji, odnosno propuštanje preduzimanja radnji i mjera koje je direktor ili druga ovlaštena osoba ustanove dužna preduzeti u okviru svojih ovlaštenja,
 2. davanje netačnih podataka kojima se utiče na donošenje odluka nadležnih organa u ustanovi ili time nastaju druge štetne posljedice,
 3. ometanje jednog ili više radnika ustanove u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
 4. primanje i davanje mita, nezakonito posredovanje u pribavljanju sredstava ustanove i sl., ako se dokaže kod nadležnih organa,
 5. činjenje dostupnim spisa, slika, audiovizuelnih zapisa i drugih materijala ili predmeta pornografske sadržine,
 6. zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje učenika ustanove,
 7. rasturanje i činjenje dostupnim alkohola, opojnih droga ili drugih opojnih sredstva i narkotika u prostorijama i dvorištu ustanove,
 8. zloupotreba pečata, ovjera neistinitih sadržaja ili falsifikovanje dokumenata koje izdaje ustanova,
 9. zloupotreba prava korištenja bolovanja,
 10. odbijanje izvršenja odluke o upućivanju radnika na vanredni ljekarski pregled s ciljem procjene radne sposobnosti,
 11. neopravdan izostanak s posla pet radnih dana uzastopno ne računajući vikende, praznike, godišnji odmor, plaćeno i neplaćeno odsustvo,
 12. neobavještanje direktora o spriječenosti dolaska na posao u roku od 72 sata, bez opravdanog razloga,
 13. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, te povreda odredaba Zakona o radu,
 14. zloupotreba položaja i prekoračenja datog ovlaštenja od strane direktora,
 15. povreda propisa i nepreduzimanja mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine,
 16. izazivanje i učestvovanje u fizičkom razračunavanju (tuči) s radnikom ili trećim licima u ustanovi ili dvorištu ustanove,
 17. otuđivanje imovine ustanove (osnovnih sredstava ili sitnog inventara),
 18. zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje radnika ustanove od strane radnika i
 19. druge teže povrede radne dužnosti utvrđene Zakonom o radu.

**IX - STRUČNO USAVRŠAVANJE I
OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

Član 102.

S ciljem unapređenja odgojno-obrazovnog rada poslodavac radniku u toku radnog odnosa u ustanovi organizuje i osigurava dalje obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje u radu, u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima ustanove.

Član 103.

Poslodavac može radnika uputiti na stručno usavršavanje, školovanje, specijalizaciju, organizovane seminare, savjetovanja, kurseve i druge vidove stručnog usavršavanja i obuku potrebnu za rad na radnom mjestu, a u tom slučaju poslodavac je dužan da osigura potrebne uslove, plaćanje troškova u visini cijene koja se utvrdi za određene oblike, odnosno programe edukacije, plaćeno odsustvo s rada, odsustvo za pripremu i eventualno polaganje ispita, kao i stručnu zamjenu tokom odsustva radnika upućenog na stručno usavršavanje i osposobljavanje za rad.

X - ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA

Član 104.

- (1) Zbog uvođenja novog nastavnog plana i programa, provođenja Kurikularne reforme, smanjenja broja učenika, organizacijskih promjena i objektivnih okolnosti nastalih u ustanovi, kao i zbog povrede na radu i bolesti zbog koje je radnik trajno spriječen za rad, odnosno kada je utvrđena promijenjena radna sposobnost radnika (invalid I ili II kategorije), poslodavac može utvrditi da je prestala potreba za određenim brojem radnika.
- (2) U slučaju iz stava (1) ovog člana poslodavac je dužan:
 - a) blagovremeno analizirati, utvrditi i predložiti program dodatnog obrazovanja u skladu s okolnostima iz stava (1) ovog člana,
 - b) tri mjeseca prije preduzimanja aktivnosti na rješavanju viška radnika informirati sve radnike o nastalom višku radnika,
 - c) utvrditi sa Sindikatom kriterije za proglašavanje viška radnika i iste javno oglasiti.

Član 105.

- (1) Poslodavac je, uz učešće i saglasnost Sindikata, dužan donijeti plan i program zbrinjavanja viška radnika na nivou Kantona. Planom i programom zbrinjavanja viška radnika za čijim radom je prestala potreba u ustanovama, moraju se predvidjeti i rokovi za njegovu realizaciju.
- (2) Ministarstvo će zajedno sa Sindikatom formirati radno tijelo – komisiju koja će evidentirati i predlagati ministru rješenja o zbrinjavanju radnika za čijim je radom prestala potreba, te vršiti kontrolu zbrinjavanja radnika za čijim je radom prestala potreba i usmjeravanje u druge odgojno-obrazovne ustanove, javne ustanove i preduzeća koja se finansiraju iz budžeta Kantona.
- (3) Poslodavac i Sindikat utvrđuju listu radnika za čijim radom je prestala potreba na nivou Kantona, a u skladu s kriterijima iz ovog Kolektivnog ugovora.
- (4) Sastav komisije, kao i sva prava i obaveze njenih članova, utvrđuju se rješenjem o imenovanju komisije.

Član 106.

- (1) Kriterijima na osnovu kojih se iskazuje prestanak potrebe za radom radnika, kao i redosljed na listi radnika za čijim radom je prestala potreba, obuhvaćeni su:
 - a) stručna sprema,
 - b) stručna zvanja,
 - c) položen stručni ispit,
 - d) dodatna usavršavanja,
 - e) uspješnost u izvršavanju poslova i radnih zadataka,
 - f) ocjena o radu i napredovanju,
 - g) radni staž radnika,
 - h) radni staž do 10 godina do ostvarenja uvjeta za penziju,
 - i) zdravstveno stanje radnika (invalidnost i profesionalna oboljenja),
 - j) socijalni položaj radnika i njegove porodice,
 - k) učešće u odbrani BiH i
 - l) drugi kriteriji koje usaglase poslodavac i Sindikat.
- (2) Kao poseban kriterij ne može se utvrditi: nacionalnost, pol, vjeroispovijest i političko opredjeljenje.

Kriteriji za bodovanje

Član 107.

Bodovanje, odnosno broj bodova za utvrđivanje rang-liste radnika u slučaju prestanka potrebe za radno angažovanje, kako je to definisano u članu 106. ovog Kolektivnog ugovora, utvrđuje se na osnovu sljedećih kriterija:

a)	stručna sprema:	
1.	visoka stručna sprema - VII stepen / prvi ciklus bolonjskog studija (240 kredita)	30 bodova
2.	prvi ciklus bolonjskog studija (180 kredita)	27 bodova
3.	viša stručna sprema - VI stepen	25 bodova
4.	visokokvalifikovani radnik - V stepen	23 boda
5.	srednja stručna sprema - IV stepen	20 bodova
6.	kvalifikovani radnik - III stepen	18 bodova
7.	polukvalifikovani radnik	15 bodova
8.	nekvalifikovani radnik	3 boda
b)	položen stručni ispit za rad u ustanovi	5 bodova
c)	dodatno usavršavanje:	
1.	doktor nauka	15 bodova
2.	magistar nauka	10 bodova
3.	specijalista/master bolonjskog studija	5 bodova
4.	položen pravosudni ispit	5 bodova
5.	drugi oblici usavršavanja (kursevi, stručne specijalizacije, seminari, autor stručnih knjiga, udžbenika, recenzija, naučni radovi)	5 bodova
d)	ocjena komisije za ocjenjivanje rada u posljednje dvije godine:	
1.	naročito se ističe	15 bodova
2.	ističe se	10 bodova
3.	dobar	5 bodova
4.	zadovoljava	3 boda
e)	dužina radnog staža:	
1.	za svaku godinu radnog staža u obrazovanju	2 boda
2.	za svaku godinu radnog staža van obrazovanja	1 bod
3.	za svaku godinu radnog staža u školi u kojoj se boduje dodatni još	0,5 boda
f)	učešće u odbrani od agresije na BiH:	
1.	učešće u Armiji BiH-HVO (za svaki mjesec)	2 boda
2.	učešće u Civilnoj zaštiti (za svaki mjesec)	0,5 boda
3.	radna obaveza (za svaki mjesec)	2 boda
g)	socijalne prilike:	
1.	radnik s pet i više članova porodice koje izdržava	30 bodova
2.	radnik s četiri člana porodice koje izdržava	25 bodova
3.	radnik s tri člana porodice koje izdržava	20 bodova
4.	radnik s dva člana porodice koje izdržava	15 bodova

5.	radnik s jednim članom porodice kojeg izdržava	10 bodova
6.	radnik samac	5 bodova
7.	samohrani roditelj	5 bodova
h) zdravstveno stanje:		
1.	ratni vojni invalid (za svaki stepen invalidnosti)	1 bod
2.	invalid rada i civilne zaštite (za svaki stepen invalidnosti)	0,5 boda
3.	radnik s težim hroničnim oboljenjem	5 bodova
4.	invalid I ili II kategorije	30 bodova
5.	radnik – roditelj djeteta sa težim smetnjama u razvoju	3 boda
i) stručna zvanja:		
1.	viši savjetnik, stručni saradnik savjetnik, viši konsultant, viši referent	20 bodova
2.	savjetnik, viši stručni saradnik, konsultant, referent	15 bodova

Član 108.

(1) Bodovanje po članu 107. stav (1) tačka c) alineja 5) vrši se na sljedeći način:

- samo ukoliko se radi o kursovima i seminarima koji se realizuju u organizaciji Ministarstva, kao i kursovima koji su usko vezani za posao koji doprinose stručnom usavršavanju nastavnika, a usko su vezani za struku, odnosno predmet koji nastavnik predaje;
- boduju se samo recenzije stručne literature koja je usko vezana za struku, odnosno predmet koji nastavnik predaje;
- bodovi se dodjeljuju radnicima koji su stekli odgovarajuće diplome ili certifikate za položene kurseve, specijalizacije i seminare, te za autore stručnih knjiga, udžbenika, recenzija i naučnih radova, i to za:
 - kurs 0,5 bodova po kursu, maksimalno 2,5 boda,
 - seminar 0,5 bodova po seminaru, maksimalno 2,5 boda,
 - stručnu specijalizaciju 1 bod po specijalizaciji, maksimalno 2,5 boda,
 - recenziju 2,5 bodova, maksimalno 5 bodova,
 - naučni rad 3 boda, maksimalno 5 bodova,
 - koautora naučnog rada 1,5 bodova, maksimalno 3 boda,
 - autora stručnih knjiga 5 bodova, maksimalno 5 bodova,
 - koautora stručnih knjiga 2,5 bodova, maksimalno 5 bodova,
 - autora udžbenika 5 bodova, maksimalno 5 bodova,
 - koautora udžbenika 2,5 bodova, maksimalno 5 bodova.
- zbir bodova koji se dodjeljuje radniku po osnovu dodatnog usavršavanja, ne može biti veći od 5 bodova.
- dodatno usavršavanje se boduje na isti način za učesnike, organizatore i realizatore kurseva i seminara.

(2) Radni staž po članu 107. stav (1) tačka e) se dokazuje na sljedeći način:

- ovjerenom listom nadležnog organa PIO/MIO ili kopijom radne knjižice, koja se dostavlja samo prvi put kada se radnik boduje;
 - za svako sljedeće bodovanje, dostavlja se ovjerena lista nadležnog organa PIO/MIO ili kopija radne knjižice uz potvrdu ustanove u kojoj je radnik zaposlen, pod uslovom da nije prekidao radni odnos;
 - u slučaju da je radnik imao prekid radnog odnosa, neophodno je ponovo dostaviti ovjerenu listu nadležnog organa PIO/MIO (ne stariju od mjesec dana) ili kopiju radne knjižice;
 - prilikom unosa podataka boduje se samo puna godina radnog staža.
- (3) Vrijeme provedeno u oružanim snagama, radnoj obavezi i jedinicama Civilne zaštite po članu 107. stav (1) tačka f) se dokazuje odgovarajućom potvrdom nadležnog organa, koja se dostavlja samo prvi put kada se radnik boduje.
- (4) Bodovanje po članu 107. stav (1) tačka g) vrši se na sljedeći način:
- boduju se samo članovi uže porodice (djeca i suprug/supruga) koji s radnikom žive u zajedničkom domaćinstvu;
 - broj članova porodice radnik dokazuje uvjerenjem/rješenjem ili drugom javnom ispravom izdatom od strane nadležnog organa (izvod iz matične knjige rođenih, izvod iz matične knjige vjenčanih, potvrda o statusu učenika/studenta, kućna lista, potvrde službe za zapošljavanje, ovjerena kopija obrasca za prijavu poreza na dohodak (zaprmljenog od Poreske uprave) i druga relevantna dokumentacija);
 - za svako sljedeće bodovanje radnik dostavlja sve dokumente;
 - prihvataju se samo oni dokumenti koji nisu stariji od šest mjeseci.
- (5) Bodovanje po članu 107. stav (1) tačka h) vrši se na sljedeći način:
- zdravstveno stanje radnik dokazuje uvjerenjem/rješenjem ili drugom javnom ispravom izdatom od strane nadležnog organa, u skladu sa zakonskim ovlastima, samo prvi put kada se boduje;
 - za svako sljedeće bodovanje vrijede dostavljeni dokumenti, pod uslovom da nije došlo do promjena;
 - stepen invalidnosti, podrazumijeva 10% invalidnosti, što znači da se ratni vojni invalid ili invalid rada i civilne zaštite sa 10% invalidnosti, boduje s jednim bodom (zaključno sa 100% invalidnosti - 10 bodova, dakle, na svakih 10% invalidnosti dobija se 1 bod).

Član 109.

Podatke o potrebama za novim radnicima i podatke o radnicima za čijim radom je prestala potreba, u skladu s kriterijima u ovom Kolektivnom ugovoru, ustanove su dužne dostaviti Ministarstvu – Komisiji za zbrinjavanje radnika za čijim je radom prestala potreba, kao i Sindikatu, onog trenutka kada se potreba za novim radnicima pojavi.

Član 110.

- (1) Radnik za kojeg se utvrdi da je za njegovim radom prestala potreba, mora biti lično i neposredno upoznat sa svojim pravima i načinom njihovog ostvarivanja.
- (2) Ustanova ne može primati u radni odnos na istim poslovima i zadacima drugo lice, dok na listi iz člana 105. ovog Kolektivnog ugovora postoji evidentirano lice s istim kvalifikacijama i uslovima za to radno mjesto.

Član 111.

- (1) Planom i programom zbrinjavanja radnika s liste iz člana 105. ovog Kolektivnog ugovora, utvrđuje se i:
 - d) zapošljavanje i angažovanje radnika na druge poslove u ustanovi;
 - e) angažovanje radnika na poslove i zadatke koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi u drugoj odgojno-obrazovnoj ustanovi, javnoj ustanovi, javnom preduzeću koje se finansira iz budžeta Kantona;
 - f) raspoređivanje radnika kod drugog pravnog lica;
 - g) obaveza prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika;
 - h) preraspodjela radnog angažiranja radnika u ustanovi, odnosno dopuna nastavne norme kroz druge vidove odgojno-obrazovnog rada na period trajanja do jedne školske godine i
 - i) drugi načini rješavanja koje dogovore poslodavac i Sindikat.
- (2) Plan i program zbrinjavanja radnika za čijim je radom prestala potreba, donosi Vlada.

Član 112.

- (1) U slučajevima kada se višak radnika rješava prekvalifikacijom, radnik može odbiti prekvalifikaciju, ako je ona predviđena za niži stepen stručne spreme od one koju radnik ima.
- (2) Prema radniku koji svojom krivicom prekine započeti proces prekvalifikacije, odnosno dokvalifikacije, poslodavac nema obavezu daljeg rješavanja njegovog radno-pravnog statusa.

Član 113.

- (1) Radniku s liste iz člana 105. ovog Kolektivnog ugovora kojem se po Planu i programu zbrinjavanja viška radnika za čijim je radom prestala potreba, ponudi odgovarajući radni angažman, a on ga odbije, kao i radniku kojem se ne može ponuditi odgovarajući posao, dobija otkaz ugovora o radu s otkaznim rokom, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Radniku koji odbije dopunu časova/radne norme u drugoj ustanovi ili odbije da radi, otkazat će se ugovor o radu i ponuditi novi ugovor o radu na onaj broj časova koji trenutno ima. U slučaju da odbije ponuđen ugovor o radu s promijenjenim okolnostima, otkazuje mu se ugovor o radu. Radnik ima pravo da svoje pravo traži putem nadležnog suda.
- (3) Otkazni rok za lica iz stava (1) ovog člana teče od isteka posljednjeg dana roka utvrđenog Planom i programom zbrinjavanja viška radnika iz člana 105. ovog Kolektivnog ugovora, s tim da se u ustanovu ne može zaposliti naredne dvije godine drugo lice koje ima isti profil i stepen stručne

spreme, osim lica iz prethodnog stava ovog člana, ukoliko je to lice ostalo nezaposleno.

Član 114.

Poslodavac i Ministarstvo u dogovoru sa Sindikatom, kod uvođenja nove koncepcije odgoja i obrazovanja, novih nastavnih planova i programa, mreže ustanova i promjena u pedagoškim standardima i normativima, kao i zbog povrede na radu i bolesti zbog koje je radnik trajno spriječen za rad, odnosno kada je utvrđena promijenjena radna sposobnost radnika (invalid I ili II kategorije), dužni su donijeti i program zbrinjavanja eventualnog viška radnika nastalog kao posljedica navedenih promjena.

Obaveze socijalnih partnera

Član 115.

- (1) Javni konkurs nije potreban za sklapanje ugovora o radu:
 - a) u toku školske godine na određeno vrijeme kraće od 60 dana, u hitnim, odnosno vanrednim slučajevima u koje se ubrajaju: smrt radnika, iznenadno i nenajavljeno bolovanje, porodijsko odsustvo i sl.), u skladu sa zakonom,
 - b) kada se zasniva radni odnos s radnikom koji se nalazi na evidenciji iz člana 105. ovog Kolektivnog ugovora,
 - c) do punog radnog vremena s osobom koja ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme. Pravo iz ove alineje primjenjuje se kako u slučaju zasnivanja radnog odnosa kod istog poslodavca, tako i kod drugog poslodavca na području Kantona, te također i u slučaju kada bi nakon zasnivanja radnog odnosa do punog radnog vremena za preostali dio bilo potrebno raspisati javni konkurs,
 - d) kada radnici, koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, žele zamijeniti radna mjesta. U tom slučaju ustanove i radnici koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, nakon prethodno pribavljenog mišljenja sindikalnog povjerenika, zaključuju sporazum o zamjeni radnih mjesta na osnovu kojih zaključuju ugovore o radu,
 - e) kada radnik, koji je u stalnom radnom odnosu na neodređeno vrijeme, želi zamijeniti radno mjesto i zaključiti ugovor o radu na upražnjeno radno mjesto u drugoj ustanovi (javna ustanova predškolskog odgoja, ustanova osnovnog odgoja i obrazovanja, ustanova za odgoj i obrazovanje učenika s teškoćama, dom učenika ili srednja škola). U tom slučaju ustanova u kojoj postoji upražnjeno radno mjesto je obavezna prethodno pribaviti mišljenje sindikalnog povjerenika i pisanu saglasnost ministra na osnovu koje će ta ustanova zaključiti ugovor o radu s radnikom,
 - f) kada radnik, koji je u stalnom radnom odnosu na neodređeno vrijeme, želi zamijeniti radno mjesto i zaključiti ugovor o radu na upražnjeno radno mjesto u ustanovi u kojoj radi i za koje ispunjava uslove definisane Pravilnikom o sistematizaciji poslova i radnih zadataka. U tom slučaju ustanova u kojoj postoji upražnjeno radno mjesto, nakon prethodno pribavljenog mišljenja sindikalnog povjerenika,

- radniku otkazuje ugovor o radu i istovremeno radniku nudi zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima na upražnjenom radnom mjestu,
- g) u ustanovi s radnikom koji nema odgovarajuću vrstu stručne spreme za obavljanje poslova, a ustanovi i radniku je ministar rješenjem utvrdio pravo obavljanja tih poslova,
- h) u prvom polugodištu školske godine na određeno vrijeme do 120 dana i u drugom polugodištu školske godine na određeno vrijeme do 150 dana kada se radni odnos u ustanovi zasniva s asistentom u odjeljenju/grupi, članom stručnog tima za inkluzivnu podršku i radnikom u produženom boravku i
- i) u drugim slučajevima kada to nije potrebno prema zakonu.
- (2) Ministarstvo se obavezuje da na svojoj zvaničnoj internet stranici objavljuje i redovno ažurira podatke o upražnjenim radnim mjestima iz tačke e) stava (1) ovog člana, a na osnovu podataka koje su ustanove obavezne dostavljati u situacijama kada je određeno radno mjesto upražnjeno i kada postoji namjera direktora da prijem radnika vrši u skladu sa tačkom e) stav (1) ovog člana.

XI - ODMORI I ODSUSTVA

Godišnji odmor

Član 116.

- (1) Radnik, koji učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom radu (nastavnik razredne nastave, nastavnik predmetne nastave, odgajatelj, pedagog, psiholog, defektolog, logoped, asistent, fizioterapeut i medicinska sestra), ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 36 radnih dana i u pravilu ga koristi tokom ljetnog raspusta.
- (2) Radnik iz stava (1) ovog člana tokom zimskog raspusta na lični zahtjev ili prijedlog direktora ima pravo koristiti dio godišnjeg odmora u trajanju do 12 dana kao i u drugom periodu godine, u jednom dijelu ili u više dijelova, u slučajevima kada se neće remetiti nesmetano odvijanje odgojno-obrazovnog procesa u ustanovi.
- (3) Ostali radnici godišnji odmor koriste u skladu sa zakonom i općim aktima ustanove, s tim da njihovo korištenje godišnjeg odmora ne može remetiti odvijanje odgojno-obrazovnog procesa i ne može trajati duže od 36 radnih dana.
- (4) Radnik ima pravo da prema vlastitoj potrebi u toku godine koristiti dva dana godišnjeg odmora, ali ne u kontinuitetu, osim uz saglasnost direktora, uz obavezu da o tome obavijesti direktora, najmanje tri dana prije korištenja tog dana odmora.

Rješenje o korištenju godišnjeg odmora

Član 117.

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora, uz konsultacije sa sindikalnim povjerenikom, utvrđuje direktor.
- (2) Rješenje o korištenju godišnjeg odmora donosi direktor najkasnije 30 dana prije početka godišnjeg odmora radnika.
- (3) Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora, radnik može lično ili preko Sindikata uložiti prigovor upravnom/školskom odboru.

- (4) Prigovor odgađa izvršenje rješenja.
- (5) O prigovoru upravni/školski odbor mora odlučiti u roku od osam dana od dana prijema prigovora.
- (6) Prije donošenja rješenja o korištenju godišnjeg odmora koje se donosi na osnovu člana 116. stav (2) ovog Kolektivnog ugovora, direktor je obavezan konsultovati sindikalnog povjerenika.
- (7) Izuzetno od st. (1) i (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji ili Kantonu Sarajevo, proglašenog od strane nadležnih institucija, direktor može svojom odlukom uputiti sve ili dio radnika na korištenje preostalog godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine, kao i na korištenje godišnjeg odmora iz tekuće kalendarske godine, uz prethodnu saglasnost sindikalnog povjerenika.

Član 118.

- (1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje i praznici koji se po zakonu ne rade.
- (2) Radnik koji nije stekao pravo na godišnji odmor, odnosno koji nema šest mjeseci neprekidnog rada, ima pravo na dva radna dana odmora za svaki navršeni mjesec rada.
- (3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.
- (4) Navršeni mjesec iz stava (2) ovog člana podrazumijeva vremenski period od datuma zasnivanja radnog odnosa radnika (npr. datum zasnivanja je 05. februar) do datuma prekida radnog odnosa (npr. datum prekida je 05. marta). U konkretnom primjeru radnik ima navršen jedan mjesec.

Član 119.

- (1) Radnik koji ne učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom radu ima pravo na godišnji odmor najmanje 20 radnih dana.
- (2) Godišnji odmor duži od 20 radnih dana utvrđuje se u skladu sa sljedećim kriterijima i mjerilima:

1. Po osnovu staža:	
za svake tri godine radnog staža	1 radni dan
2. Po osnovu složenosti poslova i zadataka:	
radnici koji obavljaju poslove VSS spreme	4 radna dana
radnici koji obavljaju poslove VS i VKV spreme	3 radna dana
radnici koji obavljaju poslove SSS	2 radna dana
radnici sa KV spremom	2 radna dana
ostali radnici	1 radni dan
3. Po osnovu uslova rada:	
za otežane uslove rada	3 radna dana
rad u smjenama i u neradne dane	2 radna dana
4. Po osnovu socijalnih i zdravstvenih uslova:	
roditelj ili staratelj s djetetom do sedam godina starosti za svako takvo dijete	1 radni dan
samohrani roditelj ili staratelj s djetetom do deset godina starosti, za svako dijete po	2 radna dana
samohrani roditelj ili staratelj s hendikepiranim djetetom, za svako dijete po	2 radna dana
invalid	2 radna dana
5. Po osnovu rezultata rada:	
za uspješne rezultate u radu (ocjena ističe se)	1 radni dan
za naročito uspješne rezultate u radu (ocjena naročito se ističe)	2 radna dana
6. Po osnovu Zakona o pravima demobilisanih boraca i članova njihovih porodica:	
učešće u Oružanim snagama 12-18 mjeseci	1 radni dan
učešće u Oružanim snagama 18-30 mjeseci	2 radna dana
učešće u Oružanim snagama više od 30 mjeseci	3 radna dana

Član 120.

- (1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja veoma važnih ili neodgodivih službenih poslova, na osnovu odluke direktora.
- (2) Radniku kome je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Pod troškovima iz stava (3) ovog člana smatraju se putni i drugi stvarni troškovi koji se dokazuju odgovarajućim dokazima (računima).

Član 121.

Radnik, koji učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom radu (nastavnik razredne nastave, nastavnik predmetne nastave, odgajatelj, pedagog, psiholog, defektolog, logoped, asistent, fizioterapeut i medicinska sestra), koristi vrijeme kada učenici nemaju redovnu nastavu, prvenstveno za kolektivno i individualno stručno usavršavanje (u ustanovi i van ustanove), koje je propisano zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima ustanove, odnosno utvrđeno posebnim programom stručnog usavršavanja, koji se donosi u ustanovi za tu godinu. Nastavnici u ovo vrijeme rade na poslovima sređivanja pedagoške dokumentacije, planiranja i programiranja nastave za naredni period, pisanja godišnjih i polugodišnjih izvještaja, realizacije programa instruktivne nastave, konsultacija, obavljaju razredne, dopunske, popravne, maturalne i prijemne ispite, i za to vrijeme im pripada plaća i naknada plaće.

Plaćeno odsustvo

Član 122.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo s rada do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, na način kako je to regulisano Zakonom o radu, i to u sljedećim slučajevima:

a) sklapanje braka	5 radnih dana
b) porodaj supruge	5 radnih dana
c) sklapanje braka djeteta radnika	2 radna dana
d) smrt supružnika, roditelja i unuka	5 radnih dana
e) smrt djeteta	7 radnih dana
f) smrt roditelja supružnika	3 radna dana
g) smrt brata ili sestre	5 radnih dana
h) smrt roditelja po ocu i majci	1 radni dan
i) otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda	3 radna dana
j) aktivno učestvovanje na sportskim, kulturnim, i drugim stručnim i naučnim manifestacijama po odobrenju direktora do	7 radnih dana
k) selidba i izgradnja vlastite stambene kuće – stana	2 radna dana
l) regulisanja prava na penziju	2 radna dana
m) radnik dobrovoljni darovatelj krvi, za svako darivanje ima pravo po	2 radna dana
n) za teške bolesti člana porodice	2 radna dana
o) u slučaju rastave braka	2 radna dana
p) za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba i	2 radna dana
q) u drugim sličnim slučajevima što se određuje općim aktima ustanove.	

- (2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo s rada u trajanju od najmanje pet radnih dana za pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uslov za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.

- (3) Radnik koji je upućen od poslodavca na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju koje se utvrdi općim aktom ustanove, ali ne manje od pet radnih dana.
- (4) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže obitelji, zajedničkog domaćinstva, radnik koji je u toku kalendarske godine već iskoristio do sedam dana odsustva, po drugim osnovama, ima pravo na odgovarajući broj plaćenih dana, u skladu s ovim članom Kolektivnog ugovora.
- (5) Radnik koji koristi plaćeno odsustvo, u smislu ovog člana, za dane koje koristi dobija naknadu plaće i nije dužan da nadoknađuje izgubljene časove, odnosno radne dane.
- (6) Za vrijeme korištenja odsustva, iz slučajeva definisanih ovim članom, direktor je dužan da organizuje adekvatnu zamjenu. Ako zamjenu nije moguće obezbijediti, radnik će nadoknaditi časove, ali mu se onda plaća svaki čas nadoknade.
- (7) U pogledu sticanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.
- (8) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u dužini do 30 dana u visini svoje neto plaće iz prethodnog mjeseca, u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.
- (9) Radnik koji je predsjednik ili član Sindikata ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme trajanja pregovora oko zaključivanja kolektivnog ugovora i u drugim slučajevima ukoliko se odazove na poziv za sastanak Ministarstva ili Vlade Kantona, ukoliko se sastanak održava u radno vrijeme.
- (10) Izuzetno, u slučaju stručnog usavršavanja, radnik koji je u toku kalendarske godine već iskoristio do sedam dana odsustva, po drugim osnovama, ima pravo na odgovarajući broj plaćenih dana, u skladu s ovim članom Kolektivnog ugovora.
- (11) Izuzetno od st. (1), (2) i (4) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji ili u Kantonu Sarajevo, proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac može, uz prethodnu saglasnost ministra, na osnovu zahtjeva radnika ili svojom odlukom te uz konsultacije sa sindikalnim povjerenikom, utvrditi radniku plaćeno odsustvo u trajanju od najduže 40 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.
- (12) U slučaju okolnosti iz stava (11) ovog člana obzirom na to da radnik ne radi (privremeno) isti ne ostvaruje pravo na naknadu za vrijeme rada (topli obrok) i naknadu za prijevoz na posao i s posla za vrijeme trajanja prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (krizna ili vanredna situacija, proglašenje stanja nesreće, elementarna nepogoda i sl.).
- (13) U slučaju okolnosti iz stava (11) radniku pripada njegova plaća, dani plaćenog odsustva računavaju se u radni staž, ali mu ne pripadaju naknade za topli obrok, prevoz i druge naknade koje su vezane za prisustvo na radnom mjestu.

Neplaćeno odsustvo

Član 123.

Radniku pripada pravo na četiri neplaćena radna dana u jednoj kalendarskoj godini za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, u skladu s godišnjim kalendarom rada.

Član 124.

(1) Poslodavac će odobriti radniku odsustvovanje s posla bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u sljedećim slučajevima:

- a) za stručno usavršavanje i obrazovanje u inostranstvu ili za naučno-istraživački rad u zemlji, a najduže do jedne godine. Ovo pravo se odnosi na sve vidove stručnog usavršavanja i obrazovanja kao i naučno-istraživačkog rada koji imaju direktnu vezu s poslovima koje radnik obavlja u ustanovi. Navedeni poslovi se mogu obavljati u ustanovama, organizacijama i udruženjima u zemlji i inostranstvu, na osnovu pisanog akta koji iste dostavljaju poslodavcu;
 - b) radi njege teško oboljelog člana uže porodice, odnosno domaćinstva, a najduže do jedne godine. Ovo pravo se odnosi na članove porodice radnika koji su navedeni u članu 78. ovog Kolektivnog ugovora (suprug/a, djeca i braća i sestre bez roditelja do 18 godina, djeca i braća i sestre bez roditelja do 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju ili nisu u radnom odnosu, djeca nesposobna za rad te unučad, ako nemaju roditelje);
 - c) radi učestvovanja u radu specijalizovanih institucija u zemlji i inozemstvu, a najduže do jedne godine;
 - d) radi učešća radnika u kulturnim, vjerskim, sportskim aktivnostima, sindikalnim, i drugim aktivnostima za period njihovog trajanja, a najduže do 30 dana;
 - e) radi spajanja porodice, a najduže do jedne godine;
 - f) radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo radi učešća na vjerskim obredima i manifestacijama, a najduže do 30 dana;
 - g) radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 dana u vrijeme predizbornih kampanja, ako se nalazi na listi političke stranke.
- (2) Radnik koji je izabran, odnosno imenovan na neku od javnih dužnosti u organima Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, organima kantona, grada i općine, ima pravo na neplaćeno odsustvo, na lični zahtjev, za vrijeme vršenja javne dužnosti, a najduže četiri godine od dana izbora, odnosno imenovanja.
- (3) Radnik radi boravka u diplomatsko-konzularnim predstavništvima ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do četiri godine.
- (4) Radnik nakon isteka porođajnog odsustva, ima pravo na neplaćeno odsustvo do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.
- (5) Odsustva s rada u ustanovi u slučajevima iz st. (1), (2), (3) i (4) ovog člana direktor, kao predstavnik poslodavca, odobrit će radniku pod uslovom da se odsustvom radnika ne ometa normalno odvijanje nastavnog procesa, odnosno odgojno-obrazovnog rada u ustanovi.

(6) Direktor, pored slučajeva iz st. (1), (2) i (3) ovog člana, može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 radnih dana, a za svako odsustvo duže od 30 dana odluku donosi upravni/školski odbor.

(7) Općim aktima ustanove mogu se utvrditi i drugi slučajevi i uslovi korištenja neplaćenog odsustva.

(8) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika koji se stiču na rad i po osnovu rada miruju.

Odmor u toku radnog vremena

Član 125.

(1) Radnik koji radi 6 sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

(2) Poslodavac je dužan radniku na njegov zahtjev omogućiti odmor u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Dnevni odmor

Član 126.

Radnik ima pravo na odmor između dva dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Sedmični odmor

Član 127.

(1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

(2) Dani sedmičnog odmora su, u pravilu, subota i nedjelja.

(3) Ako je neophodno da radnik radi na dan (dane) sedmičnog odmora, osigurava mu se korištenje sedmičnog odmora tokom sljedeće sedmice.

(4) Ako se radi za vrijeme sedmičnog odmora radi potrebe posla i ne može se koristiti na način iz stava (2) ovog člana, radnik će ga koristiti naknadno prema odluci poslodavca, ali ne u razdoblju dužem od 14 dana od dana rada na dan sedmičnog odmora.

XII - NAKNADA ŠTETE**Odgovornost za nastalu štetu**

Član 128.

(1) Radnik je dužan nadoknaditi štetu koju prouzrokuje pri radu, namjerno ili iz krajnje nepažnje.

(2) Poslodavac rješenjem utvrđuje visinu i način nadoknade štete.

(3) U slučaju kada bi troškovi postupka utvrđivanja štete bili veći od iznosa same štete, visinu štete poslodavac može utvrditi i u paušalnom iznosu.

(4) U slučaju kada radnik odbije da nadoknadi štetu utvrđenu rješenjem iz stava (2) ovog člana, poslodavac može pokrenuti postupak za nadoknadu štete pred nadležnim sudom.

Član 129.

(1) Ako je šteta nastala na stvari ili objektu, poslodavac može, na zahtjev radnika, dozvoliti da se šteta nadoknadi u određenom roku uspostavlom prijašnjeg stanja na stvari ili objektu, o trošku radnika.

(2) Poslodavac može iznos štete umanjiti ili nadoknaditi iz drugih izvora, sve u zavisnosti od imovinskog stanja radnika i njegovog odnosa prema radu.

(3) Poslodavac može, u zavisnosti od visine štete, a na zahtjev radnika, dopustiti i plaćanje nadoknade štete u obrocima, što se utvrđuje rješenjem.

XIII - ZAŠTITA PRAVA

Član 130.

Poslodavac je dužan da odluke i akte o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti radnika u ustanovama dostavi radniku u pisanom obliku s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana donošenja akta.

Član 131.

Prilikom razmatranja prigovora radnika na odluke i akte iz radnog odnosa i po osnovu rada, poslodavac je dužan razmotriti mišljenje Sindikata.

Član 132.

Radniku ne može prestati radni odnos bez njegove krivice, ukoliko mu nedostaje najviše 10 godina do ostvarenja uslova za penziju.

Član 133.

- (1) U slučaju smanjene radne sposobnosti zbog profesionalne bolesti, povrede na radu i invaliditeta, radniku se osigurava adekvatan posao bez smanjenja plaće koju je ostvarivao prije nastupanja navedene okolnosti.
- (2) Radniku, koji je radio skraćeno radno vrijeme zbog razloga navedenih u stavu (1) ovog člana, isplaćuje se puna plaća koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen.

Član 134.

- (1) Izvještaj o užem stručnom nadzoru nastavnika/odgajatelja, koji vrši Prosvjetno-pedagoški zavod i općem stručnom nadzoru nad radom ustanove, koji vrši Ministarstvo, obavezno se prezentira na prvoj narednoj sjednici nastavničkog/stručnog vijeća.
- (2) Izvještaj o uvidu u rad pojedinog nastavnika/odgajatelja dostavlja se predmetnom nastavniku/odgajatelju i predsjedniku stručnog aktiva.

Član 135.

Radnik ima pravo zahtijevati stručnu ekspertizu izvještaja o nadzoru koju će provesti ekspertna komisija Ministarstva.

Član 136.

- (1) Svjetski dan nastavnika – 5. oktobar ustanovljen je kao Dan nastavnika Kantona Sarajevo i planira se školskim kalendarom.
- (2) Dan nastavnika Kantona Sarajevo obilježava se kao radni nenastavni dan uz prigodan program (organizaciju literarnih i likovnih konkursa, sportskih takmičenja, okruglih stolova, humanitarnih akcija i drugih manifestacija) s ciljem promocije njegovog značaja i uloge nastavnika u odgojno-obrazovnom procesu.
- (3) Ministarstvo je, prilikom izrade programa obilježavanja Dana nastavnika Kantona Sarajevo i odabira radnika koji će biti nagrađeni kao najbolji radnici, obavezno konsultirati Sindikat.

XIV - USLOVI ZA RAD SINDIKATA I ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Član 137.

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

Član 138.

Sindikalnim povjerenicima, u smislu ovog Kolektivnog ugovora, smatraju se sljedeća lica:

- a) sindikalni povjerenik u ustanovi i članovi sindikalnog odbora ustanove,
- b) predsjednik i članovi Kantonalnog i Nadzornog odbora Sindikata,
- c) predsjednik, članovi Upravnog odbora i radnih tijela Sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja FBiH.

Član 139.

- (1) Mišljenje i prijedlog Sindikata, poslodavac je dužan razmatrati uz obavezno prisustvo predstavnika Sindikata.
- (2) Žalbe radnika – člana Sindikata ne mogu se razmatrati i o njima odlučivati bez njegovog ili prisustva ovlaštenog predstavnika Sindikata.
- (3) Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži ili po dogovoru, ali najkasnije u roku od 7 dana, od dana podnošenja zahtjeva za prijem.
- (4) Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika Sindikata, najkasnije u roku od 15 dana.
- (5) Poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku Sindikata, omogućiti pristup radnim mjestima radnika, radi sagledavanja uslova rada, i omogućiti mu uvid u podatke i dokumente koji se odnose na prava zaštite na radu radnika, vodeći računa da se ne remeti odvijanje odgojno-obrazovnog procesa.

Član 140.

- (1) Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik Sindikata, ne smije biti spriječen ili ometan u obavljanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Poslodavac je dužan da za rad Samostalnog sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja Federacije BiH – Kantonalni odbor Kantona Sarajevo osigura bez naknade, sljedeće uslove:
 - a) prostoriju za rad Sindikata, u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
 - b) prostor i opremu za rad i održavanje sastanaka Sindikata (fax, telefon, internet, kopir aparat, papir i dr.);
 - c) nesmetanu distribuciju novina, letaka, brošura, peticija i drugog informativnog materijala Sindikata, kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama i drugim mjestima;
 - d) obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko platne liste prilikom obračuna plaća i doznačavanje članarine na račun Sindikata, a na osnovu pisane izjave člana Sindikata;
 - e) sindikalnom povjereniku u ustanovi priznaje se 4 radna sata sedmično za obavljanje njegove funkcije na teret poslodavca.;
 - f) sindikalnom povjereniku u ustanovi i članu sindikalnog odbora u ustanovi, poslodavac će, uz naknadu plaće, omogućiti plaćeno odsustvo s rada 5

dana u toku jedne kalendarske godine za sindikalne aktivnosti;

- g) članu Kantonalnog i Nadzornog odbora Sindikata, članu Upravnog odbora i radnih tijela Sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja FBiH, poslodavac će uz naknadu plaće, omogućiti plaćeno odsustvo ukupno 10 dana u toku jedne kalendarske godine za sve sindikalne aktivnosti na svim nivoima;
 - h) predsjedniku Kantonalnog odbora priznaje se pola radnog vremena, odnosno pola nastavne norme ukoliko je nastavnik, za obavljanja funkcije na teret poslodavca;
 - i) ako je predsjednik Kantonalnog odbora, koji svoju funkciju obavlja volonterski, na teret poslodavca omogućit će mu se plaćeno odsustvo s posla uz naknadu plaće 15 dana u toku jedne kalendarske godine, isključivo za sindikalne aktivnosti;
 - j) predsjednik Kantonalnog odbora Sindikata koji svoju funkciju obavlja profesionalno, u skladu s odredbama ovog Kolektivnog ugovora ima pravo na plaću za puno radno vrijeme, naknadu plaće i doprinose u skladu sa Zakonom i isplaćuje se iz budžeta Kantona putem Ministarstva za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo;
 - k) za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcije u Sindikatu, predsjedniku Kantonalnog odbora Sindikata pripada plaća u visini plaće koju bi imao da je radio na svom radnom mjestu.
- (3) Kantonalni odbor, odnosno predsjednik Kantonalnog odbora izabrat će jednu od ponuđenih mogućnosti iz alineja h) ili j) ovog člana.

Član 141.

Članovi Sindikata u ustanovi imaju pravo održati sindikalni sastanak jednom u mjesec dana u radno vrijeme, vodeći računa da se sastanci organizuju u vrijeme i na način koji ne remeti rad ustanove.

Član 142.

Poslodavac je dužan omogućiti da nadležna finansijska služba, koja vrši obračun i naplatu sindikalne članarine putem platnih lista članova Sindikata, istu doznači u korist naznačenog žiro-računa Sindikata.

Član 143.

Sindikat se obavezuje da će djelovati u skladu s Ustavom, zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i pravilima ustanove.

Član 144.

Dužnost Sindikata je da obavijesti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika u ustanovi i drugih sindikalnih predstavnika.

Član 145.

- (1) Organ Sindikata može odlučiti da se određene funkcije u Sindikatu na kantonalnom nivou organizovanja mogu obavljati profesionalno.
- (2) Radniku koji je u radnom odnosu u ustanovi, nakon izbora za sindikalnog povjerenika, izvršit će se dopuna osnovnog ugovora o radu, kojim će se precizirati vrijeme predviđeno za obavljanje te funkcije, plaća i druga pitanja u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 146.

Sindikalni povjerenik u ustanovi, odnosno član Kantonalnog odbora Sindikata za vrijeme trajanja mandata, odnosno šest mjeseci nakon isteka mandata, ne može se bez saglasnosti Kantonalnog odbora Sindikata:

- a) premjestiti na druge poslove i zadatke u ustanovi ili u drugu odgojno-obrazovnu ustanovu,
- b) odrediti kao višak radnika,
- c) premjestiti na nepovoljnije radno mjesto,
- d) sniziti osnovnu plaću u okviru istih uslova rada,
- e) pokrenuti disciplinski ili odštetni postupak.

Član 147.

- (1) Upravni/školski odbor i direktor ustanove dužni su u pisanoj formi blagovremeno obavijestiti sindikalnog povjerenika u ustanovi o sjednicama organa u ustanovi i omogućiti mu prisustvo na svim sjednicama, osim sjednicama koje su zatvorene za javnost, te razmotriti prijedloge i stavove Sindikata o pitanjima iz njihove nadležnosti ako se o njima raspravlja.
- (2) Direktor je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika u ustanovi na njegov zahtjev i učiniti mu dostupnim informacije u skladu sa Zakonom o slobodi pristupa informacijama.

Član 148.

Sindikalni povjerenik u ustanovi ima pravo i obavezu:

- a) sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uslova rada;
- b) biti informisan o promjenama bitnim za sigurnost i zdravlje radnika;
- c) osposobljavati se i obrazovati za izvršavanje poslova u vezi sa zaštitom na radu;
- d) pozvati inspektora zaštite na radu kada za to postoje razlozi;
- e) biti prisutan kod inspeksijskih pregleda koje se odnose na djelokrug djelovanja Sindikata;
- f) staviti primjedbe na nalaz i mišljenje inspektora rada, zaštite na radu;
- g) tražiti od radnika da poštuje mjere zaštite na radu;
- h) kontrolisati prijavu na osiguranje i uplatu doprinosa i
- i) druga prava i obaveze, u skladu sa zakonom.

Član 149.

Vlada, Ministarstvo, upravni/školski odbori i direktori ustanova obavezuju se, prije izrade nacrti i prijedloga zakona i drugih propisa i akata koji utiču na radno-pravni, socijalni, profesionalni i materijalni položaj radnika u ustanovi i djelatnosti, zatražiti prijedlog i mišljenje Sindikata, kao i omogućiti predstavnicima Sindikata učešće u izradi tih propisa i akata.

Član 150.

Povreda sindikalnog povjerenika u ustanovi prilikom obavljanja sindikalne dužnosti, te službenog puta u vezi s tom dužnosti, smatra se povredom na radu.

Član 151.

- (1) Sindikalni povjerenik u ustanovi ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog radnika.
- (2) Struktura odbitaka, odnosno zabrana iz plaće radnika, ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika u ustanovi da čuva tajnost tih podataka.

XV - RJEŠAVANJE SPOROVA

Član 152.

- (1) Kolektivne radne sporove, koji se nisu mogli riješiti pregovaranjem ugovornih strana ovog Kolektivnog ugovora, rješava mirovno vijeće u postupku mirenja u skladu sa Zakonom o radu.
- (2) Ugovorne strane ovog Kolektivnog ugovora koje su stranke u sporu, prijedlog mirovnog vijeća mogu prihvatiti ili odbiti, o čemu su dužne da u roku od tri dana u pisanoj formi obavijeste Ministarstvo za rad, socijalnu politiku, raseljena lica i izbjeglice Kantona Sarajevo, Ministarstvo i Vladu.
- (3) Ako stranke u sporu prihvate prijedlog mirovnog vijeća, tada prijedlog ima pravnu snagu i djelovanje kao i ostali elementi ovog Kolektivnog ugovora.

Član 153.

- (1) Ugovorne strane u sporu moraju u roku od 24 sata dati prijedlog svog člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti o izboru trećeg člana.
- (2) Ako se ugovorne strane drugačije ne dogovore, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od tri dana od dana imenovanja svih članova.
- (3) Treći član mirovnog vijeća uzima se s liste članova mirovnog vijeća koje donosi kantonalno ministarstvo nadležno za poslove rada.

Član 154.

- (1) Stranke u sporu mogu se sporazumjeti da rješavanje kolektivnog radnog spora povjere arbitraži na način kako je to regulisano Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Arbitražu u smislu stava (1) ovog člana provodi arbitražno vijeće koje ima neparan broj članova, i to ugovorne strane biraju isti broj arbitara, a jednog arbitra sporazumno iz reda istaknutih, naučnih i stručnih ličnosti zaposlenih u oblasti obrazovanja na području Kantona.
- (3) Svaki arbitar mora imati zamjenika.
- (4) Arbitražno vijeće bira predsjednika vijeća.
- (5) Arbitražno vijeće prostom većinom ukupnog broja članova bira predsjednika.
- (6) Listu arbitara iz stava (2) ovog člana utvrđuju ugovorne strane ovog Kolektivnog ugovora u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.
- (7) Ugovorne strane ovog Kolektivnog ugovora donose Poslovnik o radu arbitražnog vijeća.

Član 155.

- (1) Rad arbitražnog vijeća je javan.
- (2) Za rad arbitražnog vijeća strane u sporu dužne su osigurati dokumentaciono-tehničke uslove.
- (3) Troškovi za rad arbitražnog vijeća padaju na teret poslodavca.

Član 156.

Odluka arbitražnog vijeća je konačna i ima pravnu snagu i djelovanje ovog Kolektivnog ugovora.

XVI - ŠTRAJK

Član 157.

- (1) Za vrijeme važenja ovog Kolektivnog ugovora i njegove primjene, radnici, odnosno Sindikat neće štrajkovati radi pitanja koja su ovim Kolektivnom ugovorom uređena i koja se provode.
- (2) Radnici, radi zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih interesa, koji se ne mogu riješiti putem pregovora s poslodavcem niti drugim mjerama, na poziv Sindikata mogu ostvariti pravo na štrajk pod uslovima i na način utvrđen Zakonom o štrajku, Zakonom o radu, Pravilima Sindikata o štrajku usklađenim sa Zakonom o štrajku i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (3) Odricanje od prava na štrajk iz stava (1) ovog člana ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja, te za slučaj spora oko izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora.
- (4) Sindikat ima pravo pozvati na štrajk radnike u slučaju da se odredbe ovog Kolektivnog ugovora ne provode ili se djelimično provode.

Član 158.

- (1) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor Sindikata.
- (2) U ustanovama koje su uključene u štrajk moraju se organizovati i štrajkački odbori ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkačkog odbora.
- (3) Članovima štrajkačkog odbora ne može se naložiti da rade za vrijeme štrajka.

Član 159.

- (1) Štrajk se mora najaviti poslodavcu prema utvrđenim odredbama Zakona o štrajku.
- (2) U pisanoj najavi štrajka moraju se navesti razlozi za štrajk, te mjesto i vrijeme početka štrajka.
- (3) Odluku o štrajku donosi nadležni organ Sindikata u skladu s Pravilima o štrajku.

Član 160.

- (1) Radniku koji je učestvovao u štrajku, organizovanom u skladu sa Zakonom o štrajku i ovim Kolektivnim ugovorom, nakon nadoknade nastavnih sati ili radnih dana provedenih u štrajku, pripada pravo na naknadu njegove plaće i ostalih naknada, shodno nadoknađenim radnim satima.
- (2) Poslodavac i Sindikat se mogu dogovoriti prilikom postizanja sporazuma o zaključenju štrajka, o drugačijem načinu nadoknade radnih sati i isplate plaće i nadoknada.
- (3) Niko se ne smije prisiliti da učestvuje u štrajku mimo njegove volje, niti se smije staviti u nepovoljan položaj zbog učešća u štrajku.

Štrajk upozorenja

Član 161.

- (1) Štrajk se može organizovati i kao štrajk upozorenja.
- (2) Štrajk upozorenja može trajati najviše 120 minuta.

Član 162.

Radnik koji ne poštuje odredbe Zakona o štrajku, ovog Kolektivnog ugovora i odluke štrajkačkog odbora neće imati

zaštitu Sindikata ako nadležni organ ustanove pokrene postupak za utvrđivanje njegove odgovornosti zbog radnji učinjenih u toku štrajka.

Štrajk solidarnosti

Član 163.

- (1) Za vrijeme važenja ovog Kolektivnog ugovora Sindikat može organizovati štrajk solidarnosti u trajanju do 30 minuta, kao oblik sindikalne podrške zahtjevima radnika u drugim organizacijama i djelatnostima.
- (2) Isto tako, Sindikat će koristiti i druge metode i oblike sindikalne borbe radi iskazivanja svog stava i ostvarivanja svojih prava.

Član 164.

- (1) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sastavljen od predstavnika Sindikata, koji se dužan očitovati drugoj strani, kako bi se nastavili pregovori o mirnom rješenju spora.
- (2) Za vrijeme trajanja štrajka, članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad.

Član 165.

Organizovanje štrajka i učešće u štrajku u skladu sa zakonom i odredbama ovog Kolektivnog ugovora, ne predstavlja povredu radne dužnosti.

Odluka o preuzimanju prava i obaveza Vijeća zaposlenika

Član 166.

- (1) U skladu sa Zakonom o radu i Zakonom o vijeću zaposlenika, Sindikat preuzima sva prava i obaveze vijeća zaposlenika i neće preduzeti mjere i aktivnosti na formiranju vijeća zaposlenika.
- (2) Vlada se obavezuje da će ispoštovati sve odredbe zakona o vijeću zaposlenika, a naročito one koje se odnose na obaveze poslodavaca u pogledu rada vijeća zaposlenika (nagnade plaća, rad članova vijeće radnika u okviru radnog vremena, pripadajući broj radnih sati za rad vijeća zaposlenika).
- (3) Ovim kolektivnim ugovorom Sindikat i Vlada dogovorili su se o realizaciji prava iz ovog člana iz poglavlja XIV (Uslovi za rad sindikata i zaštita sindikalnog povjerenika) ovog Kolektivnog ugovora.

Vijeće zaposlenika i štrajk

Član 167.

Članovi vijeća zaposlenika, članovi Sindikata, odnosno sindikalni povjerenici mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organizovanje štrajka, ali ne u ime vijeća zaposlenika.

Član 168.

Ako zbog promijenjenih okolnosti, koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja ovog Kolektivnog ugovora, odredbe ovog Kolektivnog ugovora ne bi mogle biti primijenjene ili bi njihova primjena bila bitno otežana, ugovorne strane obavezuju se da neće jednostrano raskinuti ili prekršiti ovaj Kolektivni ugovor, nego će drugoj strani predložiti njegove izmjene.

Član 169.

Niko se ne smije prisiliti da učestvuje u štrajku mimo njegovo volje, niti se smije staviti u nepovoljni položaj zbog učešća u štrajku.

Član 170.

Za vrijeme trajanja štrajka pa do okončanja ili prekida štrajka ovim Kolektivnim ugovorom sporazumno Sindikat i poslodavac utvrđuju minimum radnih obaveza u svim procesima rada ustanove, i to:

1. direktor i pomoćnik direktora radi svoje redovne poslove u predviđenom radnom vremenu;
2. sekretar radi samo hitne i neophodne poslove sa strankama;
3. portiri/dnevni čuvari, noćni čuvari i ložičar rade redovne poslove utvrđene Pravilnikom o sistematizaciji poslova i radnih zadataka;
4. dva radnika na održavanju čistoće rade redovne poslove predviđene za to radno mjesto;
5. poslovi smještaja i prehrane učenika u učeničkim domovima se vrše redovno;
6. nastavnici i stručni saradnici rade administrativno-tehničke poslove, rade na sređivanju pedagoške dokumentacije, provode aktivnosti na individualnom i kolektivnom usavršavanju i obavljaju poslove smještaja, nadzora i neophodne edukacije i rehabilitacije u ustanovama za učenike s teškoćama i domovima učenika;
7. u okviru minimuma radnih zadataka za vrijeme trajanja štrajka radnici su dužni boraviti u školi u vremenu od 09:00 do 13:00, a sindikalni odbor (štrajkački odbor) u svojstvu dežurne ekipe u vremenu od 08:00 do 15:00 sati;
8. u toku organizacije i provođenja štrajka, poslodavac je dužan da se pridržava odredaba Zakona o štrajku, Zakona o radu, Pravila Sindikata o štrajku usklađenih sa Zakonom o štrajku i ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 171.

Kantonalni odbor Sindikata donosi Odluku o prekidi, odnosno završetku štrajka, na prijedlog štrajkačkog odbora.

XVII – POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I ZAKLJUČIVANJA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 172.

- (1) Postupak pregovaranja i zaključivanja ovog Kolektivnog ugovora može pokrenuti svaka ugovorna strana utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Postupak iz stava (1) ovog člana pokreće se pisanim putem.
- (3) Strana kojoj je upućena inicijativa dužna je na inicijativu odgovoriti u roku od 15 dana od dana prijema inicijative te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni i dopuni u roku od 30 dana od dana prijema prijedloga.
- (4) U ponašanju suprotnom stavu (2) ovog člana stekli su se uslovi za štrajk bez prethodnog provođenja postupka mirenja.

Član 173.

Strana koja je pokrenula postupak za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora utvrđuje prijedlog kolektivnog ugovora i dostavlja ga drugoj strani.

Član 174.

Postupak i rokovi za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora utvrđuju se protokolom o vođenju pregovora koji utvrđuju ugovorne strane iz kolektivnog ugovora.

Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora

Član 175.

- (1) Inicijativu za izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora ili donošenje novog kolektivnog ugovora može dati svaka ugovorna strana.
- (2) Inicijativa se podnosi u pisanoj formi, a strana kojoj je upućena dužna je na inicijativu odgovoriti u roku od 15 dana od dana prijema inicijative te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni i dopuni u roku od 30 dana od dana prijema prijedloga.
- (3) Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku predviđenom za njegovo donošenje.
- (4) U ponašanju suprotnom stavu (2) ovog člana stekli su se uslovi za štrajk bez prethodnog provođenja postupka mirenja.

Pravno važenje

Član 176.

Nakon isteka roka na koji je sklopljen ovaj Kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojim se uređuje zaključivanje, sadržaj, prava, obaveze te prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju tri mjeseca, kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu.

Član 177.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor je obavezujući za strane koje su ga potpisale, kao i za strane koje mu naknadno pristupe.
- (2) Sporove u vezi s primjenom ovog Kolektivnog ugovora koji nisu riješeni arbitražom, rješavat će nadležni sud u BiH.

Član 178.

- (1) Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Kolektivnog ugovora, ugovorne strane će na dan potpisivanja Kolektivnog ugovora sporazumno imenovati Komisiju za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora, koja je sastavljena od po dva predstavnika ugovornih strana.
- (2) Komisija za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora obavlja sljedeće poslove:
 - a) daje tumačenje odredaba ovog Kolektivnog ugovora;
 - b) prati izvršavanje i izvještava obje strane o provedbi i kršenju ovog Kolektivnog ugovora i
 - c) pokreće inicijativu za izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora.
- (3) Na zahtjev jedne od ugovornih strana, komisija iz stava (1) ovog člana, obavezna je dati tumačenje odredaba ovog Kolektivnog ugovora u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva.
- (4) Naknadu za rad u Komisiji za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora članovima Komisije obezbjeđuje poslodavac, putem Ministarstva za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo.

- (5) Komisija za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora je obavezna da Vladi Kantona Sarajevo svakih 6 mjeseci dostavlja informaciju o svom radu.
- (6) Naknada iz stava (4) ovog člana se isplaćuje u roku od 30 dana od dana podnošenja informacije o radu iz stava (5) ovog člana na osnovu koje Ministar donosi rješenje o isplati i visini isplate naknade za rad Komisije.
- (7) Visina naknade iz stava (4) ovog člana se utvrđuje na osnovu trenutno važećeg rješenja, uredbe, odluke ili zaključka Vlade kojim se uređuje visina naknade za rad u komisijama i tijelima koje imenuje Vlada.
- (8) Tumačenja Komisije za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora imaju pravnu snagu i učinak ovog Kolektivnog ugovora.
- (9) Tumačenja Komisije za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora se ovjeravaju potpisima članova Komisije za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora.
- (10) Komisija za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora donosi poslovnik o radu.
- (11) Komisijom po sistemu rotacije svakih šest mjeseci predsjedavaju jedan od dva predstavnika Sindikata, odnosno Vlade, koji sazivaju sjednice Komisije i istom rukovode.
- (12) Tumačenja ovog Kolektivnog ugovora se dostavljaju podnosiocu zahtjeva za tumačenje, Ministarstvu i Sindikatu.
- (13) Obaveza Ministarstva je da se tumačenja ovog Kolektivnog ugovora objavljuju u Službenim novinama Kantona Sarajevo i službenoj internet stranici Ministarstva, a obaveza Sindikata je da tumačenja ovog Kolektivnog ugovora objavljuju na službenoj internet stranici Sindikata.

Usklađivanje Pravilnika o radu

Član 179.

Upravni/školski odbor, uz konsultacije s predstavnicima Sindikata u ustanovi, dužan je uskladiti Pravilnik o radu s odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Član 180.

Ustanove su dužne uskladiti svoje opće akte sa ovim Kolektivnim ugovorom u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora.

Član 181.

U periodu primjene ovog Kolektivnog ugovora, ukoliko dođe do promjene načina obračuna plaća kod radnika u organima uprave, policiji, srednjem i visokom obrazovanju, ugovorne strane saglasne su da će se u roku osam dana pristupiti dogovaranju o primjeni novog načina obračuna plaća u ustanovama.

Član 182.

Ukoliko postoje realne mogućnosti, poslodavac može utvrditi i druga i veća prava po svom obimu i sadržaju, nego što je to utvrđeno ovim Kolektivnim ugovorom.

XVIII - NADZOR NAD PRIMJENOM OVOG UGOVORA

Član 183.

- (1) Nadzor nad primjenom ovog Kolektivnog ugovora obavlja kantonalni inspektor rada.

- (2) Radnik, Sindikat i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspeksijskog nadzora.
- (3) Radnici iz ustanova iz člana 3. ovog Kolektivnog ugovora ostvaruju prava po istom i mogu pred nadležnim sudom zahtijevati njihovu zaštitu.

Član 184.

Ovaj Kolektivni ugovor kada se zaključi, dostavlja se kantonalnom ministarstvu nadležnom za rad, u skladu sa Zakonom o radu.

Član 185.

Ovaj Kolektivni ugovor je potpisan u 7 (sedam) istovjetnih primjeraka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po dva, a po jedan primjerak Vlada Kantona Sarajevo dostavlja Ministarstvu finansija Kantona Sarajevo, Ministarstvu za rad, socijalnu politiku, raseljena lica i izbjeglice Kantona Sarajevo i Službenim novinama Kantona Sarajevo na objavu.

Član 186.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu dana 01.09.2020. godine, a Vlada će isti u roku od 7 (sedam) dana od dana potpisivanja objaviti u "Službenim novinama Kantona Sarajevo".
- (2) Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor za djelatnosti predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 4/18, 51/19 i 3/20).

XIX - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 187.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.
- (2) Ovaj Kolektivni ugovor važi na području Kantona.

Član 188.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor se zaključuje na određeno vrijeme i traje do 30.09.2022. godine.
- (2) Ukoliko se ovaj Kolektivni ugovor ne produži do njegovog isteka, primjenjivat će se 90 (devedeset) dana nakon isteka roka na koji je zaključen.
- (3) Postupak zaključivanja novog Kolektivnog ugovora ili donošenja odluke o nastavku važenja, odnosno primjene ovog Kolektivnog ugovora, početak će najkasnije 3 (tri) mjeseca prije isteka roka na koji je ugovor zaključen.

Broj 1510/20

8. septembra 2020. godine

Sarajevo

Za Samostalni sindikat

osnovnog obrazovanja i

odgoja FBiH -

Kantonalni odbor Kantona

Sarajevo

Predsjednik

Saudin Sivro, s. r.

Broj 11-02-12221-4/20

8. septembra 2020. godine

Sarajevo

Za Vladu Kantona Sarajevo

Premijer

Mario Nenadić, s. r.

Na osnovu člana člana 26. i 28. stav (2) Zakona o Vladi Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 36/14 - Novi prečišćeni tekst i 37/14 - Ispravka), Vlada Kantona Sarajevo, na 60. vanrednoj sjednici održanoj 01.09.2020. godine, donijela je

ODLUKU

I

Daje se saglasnost ministru za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo za nastavak sufinansiranja boravka djece u privatnim predškolskim ustanovama sa kojima je Ministarstvo za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo, na osnovu Zaključka Vlade Kantona Sarajevo, broj 02-05-35648-16/19, zaključilo ugovore o sufinansiranju boravka djece u privatnim predškolskim ustanovama.

II

Daje se saglasnost ministru za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo da provede procedure iz Informacije broj 11/03-34-33304/20 od 31.08.2020. godine, a koje se odnose na sufinansiranje boravka/zbrinjavanje djece sa Liste čekanja Javne ustanove "Djeca Sarajevo" u privatnim predškolskim ustanovama.

III

Stavlja se van snage Odluka Vlade Kantona Sarajevo, broj 02-04-33386-4.2/20 od 01.09.2020. godine.

IV

Ova odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u "Službenim novinama Kantona Sarajevo".

Broj 02-04-33614-1/20

01. septembra 2020. godine

Sarajevo

Premijer

Mario Nenadić, s. r.

Na osnovu člana člana 26. i 28. stav (2) Zakona o Vladi Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 36/14 - Novi prečišćeni tekst i 37/14 - Ispravka), Vlada Kantona Sarajevo, na 59. vanrednoj sjednici održanoj 01.09.2020. godine, donijela je

ODLUKU

I

Daje se saglasnost ministru za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo da provede procedure iz Informacije o aktivnostima za sufinansiranje boravka djece u privatnim predškolskim ustanovama u školskoj 2020./2021. godini, broj 11/03-34-33304/20 od 31.08.2020. godine, a koje se odnose na sufinansiranje boravka/zbrinjavanje djece sa Liste čekanja Javne ustanove "Djeca Sarajevo" u privatnim predškolskim ustanovama.

II

Daje se saglasnost ministru za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo da provede procedure iz Informacije o aktivnostima za sufinansiranje boravka djece u privatnim predškolskim ustanovama u školskoj 2020./2021. godini, broj 11/03-34-33304/20 od 31.08.2020. godine, a koje se odnose na sufinansiranje boravka/zbrinjavanje djece sa Liste čekanja Javne ustanove "Djeca Sarajevo" u privatnim predškolskim ustanovama.

III

Ova odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u "Službenim novinama Kantona Sarajevo".

Broj 02-04-33386-4.2/20

01. septembra 2020. godine

Sarajevo

Premijer

Mario Nenadić, s. r.