

KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA DJELATNOST OSNOVNOG ODGOJA I OBRAZOVANJA U HNŽ-u
(*"Službene novine Hercegovačko-neretvanske županije"* br. 12/2021)

I. OPĆE ODREDBE

Član 1.

(Predmet)

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

Član 2.

(Primjena najpovoljnijeg prava)

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

Član 3.

(Primjena drugih propisa)

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

II. RADNI ODNOSI

Član 4.

(Zasnivanje radnog odnosa)

1. U osnovnim školama radni odnos zasnivaju osobe koje obavljaju odgojno-obrazovni rad (učitelji/ nastavnici, profesori i stručni suradnici), i vannastavno osoblje koje obavlja administrativne, financijske i pomoćno-tehničke poslove (u daljem tekstu: radnik), u skladu sa propisanim općim i posebnim uvjetima.
2. Radnik ostvaruje prava iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju, Zakonom o radu, podzakonskim aktima, ovim Kolektivnim ugovorom, općim aktima osnovne škole i Ugovorom o radu.
3. Radnik kao i osoba koje traži zaposlenje u osnovnoj školi se ne može stavljati u neravnopravan ili nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, obiteljske obaveze, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko opredjeljenje, nacionalnu pripadnost, socijalni status, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim

strankama, članstvo ili nečlanstvo u sindikatu i zdravstveni status koji zadovoljava uvjete za rad u osnovnim školama.

4. Svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz stava (3) ovog člana predstavlja diskriminaciju.

Član 5.

(Poslodavac)

1. Škola kao pravni subjekat je poslodavac u smislu sklapanja ugovora o radu sa zaposlenicima i obavljanja poslova osnovnog odgoja i obrazovanja, a u skladu sa Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju, podzakonskim aktima i normativnim aktima škole.
2. Vlada Županije i osnivač osiguravaju sredstva za financiranje oblasti osnovnog odgoja i obrazovanja u svojim proračunima u skladu sa Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju i Kolektivnim ugovorom.

Član 6.

(Zapošljavanje)

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

Član 7.

(Zdravstvena sposobnost)

1. Ugovor o radu u osnovnoj školi može zaključiti osobe koje ima opću zdravstvenu sposobnost utvrđenu od nadležne zdravstvene ustanove i koje i spunjava posebne uvjete za obavljanje odgovarajućih poslova, u skladu sa Zakonom i općim aktima škole.
2. Radnik u osnovnoj školi koji u toku radnog odnosa oboli od zarazne, duševne bolesti, psihičkog poremećaja ili ovisnosti ne može učestvovati u odgojno-obrazovnom radu sve dok traju takve okolnosti, odnosno dok radnik ne pribavi uvjerenje odgovarajuće zdravstvene ustanove o zdravstvenoj sposobnosti. Navedeni radnik je materijalno i socijalno osiguran u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju i Zakonom o zdravstvenoj zaštiti.

Član 8.

(Način zasnivanja radnog odnosa)

1. Zapošljavanje u osnovne škole provodi se na osnovu javnog natječaja, uz prethodno pribavljenu suglasnost Ministarstva. Natječaj se objavljuje na web stranici Službe za zapošljavanje, web stranici škole i oglasnoj ploči, uz prethodno dato obavjest u sredstvima dnevnog javnog informiranja dostupnim na području Županije.
2. Za prijem u radni odnos učitelja/nastavnika, stručnih suradnika, i ostalih radnika, osnovna škola obavezno raspisuje natječaj.
3. Rok za podnošenje prijave po natječaj ne može biti kraći od 8 (osam) niti duži od 15 (petnaest) dana.
4. Radnici zaposleni u osnovnim školama na neodređeno vrijeme, na osobni zahtjev, mogu, radi racionalizacije troškova prevoza, ili drugih opravdanih razloga (preseljenja, stupanja u brak, racionalnije organizacije nastavnog procesa), preći u drugu školu na osnovu sporazuma o prelasku

radnika na istim radnim mjestima i pod istim uvjetima, iz jedne u drugu školu, koji zaključuju poslodavci uz suglasnost Ministarstva.

Član 9.

(Sadržaj javnog natječaja)

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

Član 10.

(Izbor kandidata)

1. Izbor između kandidata po raspisanom natječaju vrši se u skladu sa provedbenim aktima škole.
2. Izbor kandidata prijavljenih na natječaj, mora se izvršiti najkasnije u roku od 15 dana od dana isteka roka za prijavu na natječaj.

Član 11.

(Obavjest o rezultatima natječaja)

1. Kandidatu koji nije primljen u radni odnos daje se pisana obavijest, uz odluku o prijemu koja obavezno mora da sadrži podatke o kandidatu koji je primljen u radni odnos i pouku o pravnom lijeku.
2. Kandidat koji nije primljen u radni odnos ima pravo uvida u dostavljenu dokumentaciju ostalih prijavljenih kandidata, pri čemu je škola dužna postupati u skladu sa Zakonom o slobodi pristupa informacijama u F BiH, i Zakonom o zaštiti osobnih podataka ("Službeni glasnik BiH", broj: 49/06. 76/11. i 89/11.) i može podnijeti prigovor, žalbu Školskom odboru u roku od osam dana od dana prijema obavijesti.
3. Prigovor na Odluku iz stava (1) ovog člana zadržava izvršenje odluke o izboru kandidata.
4. Školski odbor škole dužan je o prigovoru iz prethodnog stava ovog člana odlučiti u roku od osam dana od dana podnošenja prigovora.
5. Odluka Školskog odbora koja je donesena po prigovoru je konačna.

Član 12.

(Zaključivanje ugovora o radu)

Ugovor o radu u osnovnoj školi se zaključuje na neodređeno i određeno vrijeme, u skladu sa Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju, Zakonom o radu, podzakonskim aktima, ovim Kolektivnim ugovorom, općim aktima osnovne škole.

Član 13.

(Sadržaj ugovora o radu)

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

Član 14.
(Probni rad)

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

Član 15.
(Trajanje probnog rada)

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

Član 16.
(Prestanak radnog odnosa nakon isteka probnog rada)

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

Član 17.
(Odsustvo za vrijeme probnog rada)

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

Član 18.
(Prava ravnatelja/zamjenika i pomoćnika ravnatelja škola)

Radnicima izabranim, odnosno imenovanim na neku od javnih dužnosti, ravnatelja/zamjenika i pomoćnika ravnatelja škola, koji nakon završenog mandata žele da se vrate kod istog poslodavca, poslodavac je dužan radnike rasporediti na poslove na kojima su radili prije stupanja na dužnost, ili sličnim poslovima u skladu sa njihovom stručnom spremom.

Član 19.
(Prijem pripravnika)

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

Član 20.

(Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

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

III. RADNO VRIJEME

Član 21.

(Radno vrijeme)

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

Član 22.

(Neposredni odgojno-obrazovni rad)

1. U okviru 40-satnog radnog tjedna, raspored radnog vremena radnika i korištenje dnevnog i tjednog odmora utvrđuje se u skladu sa važećim zakonskim propisom za djelatnost osnovnog odgoja i obrazovanja, ovim Kolektivnim ugovorom, pedagoškim standardima i normativima, nastavnim planom i programom i Pravilnikom o radu škole/podzakonskim aktom škole.
2. Radniku (roditelju/staratelju), koji ima djecu s poteškoćama u razvoju, nastavna norma/radno vrijeme se umanjuje za 1/3 tjedno, uz dogovor s poslodavcem i uz suglasnost Ministarstva, bez umanjjenja plaće i mogućnosti honorara.
3. Radniku koji ima četvero i više maloljetne djece, nastavna norma/radno vrijeme se umanjuje za 1/3 tjedno, uz dogovor s poslodavcem i uz suglasnost Ministarstva bez umanjjenja plaće i mogućnosti honorara.
4. Prava iz stava (2) i (3) ovog člana se odnose na radnike koji imaju zaključen ugovor o radu iznad pola nastavne norme/iznad pola radnog vremena.
5. Nastavniku koji je navršio 30 (trideset) godina radnog staža umanjuje se nastavna norma za 2 (dva) sata, i nastavniku koji je navršio 35 (trideset pet) godina radnog staža umanjuje se nastavna norma za 4 (četiri) sata, bez umanjjenja plaće i bez mogućnosti honorara, na početku polugodišta. U izuzetnim slučajevima, ukoliko zbog specifičnosti škola nije u mogućnosti osigurati zamjenu, nastavniku koji je navršio 30 (trideset) godina radnog staža umanjuje se tjedna norma za 4 (četiri) sata, i nastavniku koji je navršio 35 (trideset pet) godina radnog staža umanjuje se tjedna norma za 6 (šest) sati, bez umanjjenja plaće i bez mogućnosti honorara.
6. Promoviranim mentorima se umanjuje nastavna norma za 1 (jedan) sat tjedno, a promoviranim savjetnicima za 2 (dva) sata tjedno, bez umanjjenja plaće i mogućnosti honorara, samo u slučajevima kada imaju pripravnika ili osobe na stručnom usavršavanju u cilju polaganja stručnog ispita.
7. Magistrima nauka i doktorima nauka, koji su stekli naučna zvanja po predbolonjskom sustavu u oblasti usko vezanoj za predmet koji predaju, nastavna norma se umanjuje na sljedeći način:
 - magistrima nauka za 1 (jedan) sat tjedno,

- doktorima nauka za 2 (dva) sata tjedno.
- 8. Mogućnost honorara iz stava (2),(3),(5),(6) i (7) ovog člana, dopuštena je samo u opravdanim i izuzetnim slučajevima, uz suglasnost Ministarstva.
- 9. Prava iz stava: (2),(3),(5),(6) i (7) se ostvaruju na osobni zahtjev uposlenika.
- 10. Prava iz stava (2) i (3) ne mogu se koristiti kumulativno.
- 11. Ukoliko oba roditelja rade u školama na području HNŽ-a, prava iz stava (2) ili (3) može koristiti jedan od njih.

IV. ODMORI I ODSUSTVA

Član 23.

(Odmor u toku radnog dana)

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

Član 24.

(Utvrđivanje odmora i odsustva)

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

Član 25.

(Prava radnika)

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

Član 26.

(Plaćeno odsustvo s rada)

1. Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo s rada do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini na način kako je to regulirano Zakonom o radu u sljedećim slučajevima:
 - sklapanje braka 5 radnih dana
 - porođaj supruge 5 radnih dana
 - sklapanje braka djeteta radnika 2 radna dana
 - smrti člana uže obitelji 5 radnih dana
 - otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda..... 3 radna dana
 - aktivno učestvovanje na sportskim, kulturnim i drugim stručnim i naučnim manifestacijama po odobrenju ravnatelja do 5 radnih dana
 - selidba i izgradnja vlastite stambene kuće-stana..... 2 radna dana
 - reguliranja prava na mirovinu 2 radna dana
 - teške bolesti člana uže obitelji 2 radna dana
 - u slučaju rastave braka 2 radna danai u drugim sličnim slučajevima što se određuje općim aktima škole.
2. Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo s rada za:
 - dobrovoljno darivanje krvi 1 radni dan
3. Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo s rada u trajanju do dva radna dana za pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uvjete za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.
4. Radnik koji je upućen od poslodavca na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju koje se utvrdi općim aktom škole, a najduže do pet (5) radnih dana.
5. Radnik, koji koristi plaćeno odsustvo u smislu ovog člana, za dane koje koristi dobija naknadu plaće i nije dužan da nadoknađuje izgubljene sate. Za vrijeme korištenja odsustva, iz slučaja definiranim ovim članom, ravnatelj je dužan da organizira nesmetano odvijanje nastavnog procesa i rada škole.
6. Radnik u toku kalendarske godine može iskoristiti najviše 7 (sedam) dana odsustva po nekom od osnova iz ovog člana.

Član 27.

(Prava radnika)

Radnik ima pravo na plaćene radne dane u jednoj kalendarskoj godini za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba u skladu sa Odlukom Vlade HNŽ-a i Godišnjim programom rada osnovne škole.

Član 28.

(Neplaćeno odsustvo)

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

2. Odsustvo s rada u osnovnoj školi u slučajevima iz stava (1) ovog člana poslodavac će odobriti radniku samo pod uvjetom da se odsustvom ne ometa normalno odvijanje nastavnog procesa, odnosno odgojno-obrazovnog rada u školi.
3. Općim aktima osnovne škole mogu se utvrditi i drugi slučajevi i uvjeti korištenja neplaćenog odsustva.

V. ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOST NA RADU

Član 29.

(Osiguranje, povreda na radu i sistematski pregled)

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

Član 30.

(Dužnost radnika)

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

Član 31.

(Zaštita radnika i zdravlja djece)

Poslodavac može u skladu s mogućnostima na zahtjev sindikata, preuzeti donošenje potrebnih mjera za zaštitu radnika i zdravlja djece.

VI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA

Član 32.

(Plaće)

1. Osnovna plaća radnika čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova pomnožen s utvrđenom osnovicom za osnovnu plaću.
2. Osim osnovne plaće, radnicima pripadaju i ostale naknade i materijalna prava koja nemaju karakter plaće u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.
3. Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost, kao i drugi diskriminatorski osnov iz člana 8. stava 1. Zakona o radu.

Član 33.

(Osnovica za obračun plaće)

1. Osnovicu za obračun osnovne plaće, utvrđuje Vlada i ista je za sve korisnike proračuna.
2. Najniža plaća radnika u osnovnim školama utvrđuje se u iznosu od 50-70% prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu o čemu će Vlada HNŽ-a donijeti Odluku u skladu sa članom 78. Zakona o radu F BiH.

Član 34.
(Minuli rad)

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

Član 35.
(Koeficijenti)

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

Član 36.
(Naknada plaće u vrijeme vanrednih okolnosti)

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

Član 37.
(Plaća radniku-pripravniku)

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

Član 38.
(Naknada plaće u posebnim slučajevima)

1. Radniku u osnovnoj školi, pored slučajeva propisanih Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom, pripada naknada njegove plaće i u slučajevima:
 - obrazovanja i stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili prekvalifikacije u skladu s potrebama osnovne škole;
 - privremene nesposobnosti za rad;
 - porodijskog odsustva u skladu sa Zakonom o zaštiti porodice sa djecom i Odlukom Vlade;
 - godišnjeg odmora;
 - izleta i ekskurzija u skladu sa Godišnjim planom škole.
2. Zaposleniku (nastavnik, tajnik, računovođa, knjižničar) sa VŠS uvećava se osnovna plaća za 5% u svrhu doškolovanja.
3. Uvećanje plaće iz stava (2) ovog člana primjenjivat će se u ukupnom iznosu od 5% za period od 5 godina, počev od prvog narednog mjeseca od zaključivanja Kolektivnog ugovora.

Član 39.
(Otežani uvjeti rada)

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

3. Nastavniku koji izvodi nastavu i po prilagođenom Nastavnom planu i programu tokom nastavne godine za 4% (odnosi se i na predmetnu nastavu s tim da se uvećanje osnovne plaće vrši proporcionalno održanim satima za učenike koji nastavu pohađaju po prilagođenom nastavnom planu i programu - po Rješenju nadležnog tijela).
4. Ukoliko kombinirana odjeljenja imaju manje učenika od broja utvrđenog u Pedagoškom standardu i normativu učitelju se priznaje 50% utvrđenog uvećanja iz stava 1. ovog člana.
5. U osnovnim školama za učenike sa posebnim potrebama tokom nastavne godine osnovna plaća se uvećava za 20%.

Član 40.
(Isplata plaće)

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

VII. MATERIJALNA DAVANJA KOJA NEMAJU KARAKTER PLAĆE

Član 41.
(Naknada za korištenje godišnjeg odmora)

1. Radnik u osnovnoj školi ima pravo na naknadu za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 50% od visine prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, čiji iznos i način isplate utvrđuje Vlada i isti je za sve korisnike proračuna.
2. Naknada iz stava (1) ovog člana se isplaćuje najkasnije do 31.8. tekuće godine.

Član 42.
(Otpremnine)

1. Radnik u osnovnoj školi kojem je u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom bez njegove krivice prestao radni odnos otkazom ugovora o radu zaključenom na neodređeno vrijeme i koji ima najmanje dvije godine rada u obrazovanju ima pravo na otpremninu u skladu sa Zakonom o radu.
2. Otpremnina iz stava (1) ovoga člana se utvrđuje na sljedeći način:
 - do 10 (deset) godina neprekidnog rada kod poslodavca, radnik ostvaruje otpremninu u visini 1/3 njegove prosječne plaće za svaku godinu rada kod poslodavca;
 - preko 10 (deset) godina neprekidnog rada kod poslodavca, radnik ostvaruje otpremninu u visini 1/2 njegove mjesečne plaće za svaku godinu rada;
 - preko 20 (dvadeset) godina neprekidnog rada kod poslodavca, radniku pripada jedna njegova prosječna plaća za svaku godinu.
3. Otpremnina iz stava (2) ovog člana isplaćuje se radniku po prestanku radnog odnosa, a najkasnije u roku od 2 (dva) mjeseca.

Član 43.

(Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu)

1. Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu kao što je definirano u važećoj Uredbi Vlade o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaće.
2. Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine iz stava (1) ovog člana po prestanku radnog odnosa radnika koji odlazi u mirovinu a najkasnije u roku od dva mjeseca.

Član 44.

(Naknada za prijevoz)

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

Član 45.

(Naknada za ishranu)

1. Radnik ima pravo na novčanu naknadu za ishranu za vrijeme rada (topli obrok) samo za dane prisustva na poslu.
2. Radniku se isplaćuje naknada u dnevnom iznosu od 1% prosječne neto-plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
3. Radnik koji radi u više škola ima pravo na ishranu u svakoj školi shodno vremenu provedenom na radu.

Član 46.

(Naknada za slučaj smrti)

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

Član 47.

(Naknada za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti)

1. U slučaju teške invalidnosti ili teške bolesti radnika ili člana njegove uže obitelji a u godini nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć kao što je definirano u važećoj Uredbi Vlade o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaće.
2. Pod teškom bolešću podrazumjevaju se slijedeće bolesti: akutna tuberkuloza, maligna oboljenja, endemska nefropatija, kirurška intervencija na srcu i mozgu, sve vrste degenerativnih oboljenja centralnog nervnog sustava, infarkt (srčani i moždani), oboljenja mišićnog sistema, paraliza i druge teške bolesti određene općim aktom Federalnog ministarstva zdravstva, kao i teške tjelesne povrede. Bolest odnosno tjelesna povreda se dokazuje na osnovu dijagnoze ovlaštene osobe zdravstvene struke odnosno zdravstvene ustanove.
3. Pravo na jednokratnu novčanu pomoć iz stava (1) ovog člana na osnovu teške invalidnosti ostvaruje se za utvrđeni stupanj invalidnosti od najmanje 60%.
4. Jednokratna novčana pomoć iz stava (1) ovog člana može se dodijeliti radniku koji je operiran od bolesti koje nisu obuhvaćene odredbom stava (2) ovog člana, ukoliko je takva operacija neophodna radi spriječavanja teške invalidnosti ili teške bolesti.
5. Činjenice iz stava (2) i stava (3) ovog člana dokazuju se odgovarajućom medicinskom dokumentacijom čiju relevantnost ocjenjuje stručna komisija koju imenuje Vlada na prijedlog Ministra zdravstva, rada i socijalne zaštite za sve proračunske korisnike za period jedne godine.

6. Bliže odredbe o načinu rada komisije utvrdit će Uputstvom ministar zdravstva, rada i socijalne zaštite HNŽ-a.

Član 48.
(Članovi uže obitelji)

Članom uže obitelji radnika u osnovnoj školi u smislu članova 46. i 47. smatraju se:

- Suprug/a u braku ili izvan braka, ako žive u zajedničkom domaćinstvu,
- Djeca rođena u braku, izvan braka, zakonito usvojena ili pastorčad do 18, odnosno do 26 godina starosti ako se nalaze na redovnom školovanju i nisu u radnom odnosu, a djeca nesposobna za rad bez obzira na starosnu dob,
- Roditelj (otac, majka, očuh, maćeha i usvojitelji) bez obzira da li žive u zajedničkom domaćinstvu s radnikom,
- 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 pomaže ili je obaveza njihove pomoći Zakonom utvrđena, ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob pod uvjetom da sa njima žive u zajedničkom domaćinstvu,
- Unučad pod uvjetima iz točke 2. ovog stava, ako nemaju roditelje i žive u zajedničkom domaćinstvu sa korisnikom naknade.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU/RADNOG ODNOSA

Član 49.
(Prestanak radnog odnosa)

1. Radni odnos radnika u osnovnoj školi prestaje u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim Zakonom i općim aktima škole.
2. Radnik kome se otkazuje ugovor o radu u skladu sa Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom ima pravo na otkazni rok zavisno od godina mirovinskog staža, kako slijedi:
 - od 1 (jedne) do 10 (deset) godina mirovinskog staža - 1 (jedan) mjesec,
 - od 10 (deset) do 20 (dvadeset) godina mirovinskog staža - 2 (dva) mjeseca,
 - preko 20 (dvadeset) godina mirovinskog staža - 3 (tri) mjeseca.
3. U slučaju da radnik daje otkaz poslodavcu, otkazni rok ne može trajati duže od 30 (trideset) dana.
4. Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku bez obaveze poštivanja otkaznog roka u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavaca da nastavi radni odnos i u drugim slučajevima propisanim Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju.

Član 50.
(Lakše povrede radnih obaveza)

Lakše povrede radnih obaveza radnika u toku jedne školske godine su:

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

Član 51.

(Teže povrede radne obaveze)

Teže povrede radne obaveze radnika u toku jedne školske godine su:

- sve lakše povrede iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora a koje se u toku jedne školske godine ponavljaju tri i više puta;
- dolazak na rad u pripitom ili pijanom stanju, upotreba alkohola ili drugih opojnih sredstava;
- podstrekivanje učenika na korištenje droge ili alkohola, omogućavanje nabavke ili upotrebe, davanje kao i neprijavlivanje nabavke ili upotrebe droge ili alkohola;
- nošenje oružja u ustanovi ili krugu ustanove;
- bilo kakva vrsta neovlaštene radnje na školskom dnevniku ili drugom dokumentu ili javnoj ispravi koji pripada školi ili koji škola izdaje učeniku (iznošenje, sakrivanje, oštećenje i uništenje školske dokumentacije, brisanje, prepravljavanje i dopisivanje podataka);
- naplaćivanje privatnih sati učenicima škole u kojoj je nastavnik zaposlen a radi ocjenjivanja, odnosno polaganja ispita;
- pravljenje diskriminacije učenika po bilo kojem osnovu;
- činjenje (ili nečinjenje) kojim se sprječava ili onemogućava ostvarivanje prava djeteta, učenika ili drugog zaposlenog;
- izvršenje kaznenog djela na radu ili u vezi sa radom;
- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemamo izvršavanje poslova ili naloga ravnatelja u toku rada;
- neizvršavanje minimuma procesa rada za vrijeme štrajka;
- nezakonito raspolaganje sredstvima, školskim prostorom, opremom i imovinom ustanove;
- davanje lažnih podataka i izjava;
- odbijanje izvršenja odluke školskog odbora o upućivanju na ocjenu radnih sposobnosti.

Član 52.

(Utvrđivanje povrede radnih obaveza)

1. Prijavu zbog činjenja povreda radnih obaveza iz članova 50. i 51. ovog Kolektivnog ugovora podnosi ravnatelj.
2. Prijava iz stava (1) ovog člana podnosi se Disciplinskoj komisiji koju sačinjavaju dva predstavnika Učiteljskog vijeća, Sindikalni povjerenik i jedan član kojeg bira Školski odbor iz reda nenastavnog osoblja.
3. Disciplinska komisija provodi postupak u kojem utvrđuje osnovanost ili neosnovanost prijave iz stava (1) ovog člana.
4. Disciplinska komisija odluke donosi većinom glasova i dostavlja ih školskom odboru na dalje postupanje u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 53.

(Prestanak prava i obaveza iz radnog odnosa)

1. Radnik u osnovnoj školi kome je otkazan ugovor o radu ostat će na poslu do isteka otkaznog roka, ukoliko zakonom ili ovim Kolektivnim ugovorom nije drugačije utvrđeno.
2. O prestanku radnog odnosa radnika u osnovnoj školi nadležni organ ustanove donosi Odluku o otkazu ugovora o radu.
3. Na pisanu molbu radnika a uz suglasnost poslodavca, radni odnos u osnovnoj školi može prestati i prije isteka otkaznog roka utvrđenog zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

IX. NAKNADA ŠTETE

Član 54.

(Obaveze poslodavca)

1. Poslodavac je dužan naknaditi štetu radniku koju on pretrpi na poslu ili u vezi sa poslom po općim propisima za naknadu štete.
2. Ako je štetu prouzročilo više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.
3. Kad radnik na poslu ili u vezi sa poslom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, nadležni organ upravljanja u skladu sa zakonom, utvrdit će visinu i način naknade štete.
4. Ako se šteta ne može utvrditi točno ili bi utvrđivanje štete proizvelo nesrazmjerne troškove, šteta se može utvrditi u paušalnom iznosu na način propisan Pravilnikom o radu.

Član 55.

(Olakšice za naknadu štete)

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

X. ZAŠTITA PRAVA

Član 56.

(Obaveze poslodavca)

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

Član 57.

(Zaštita prava radnika)

U slučaju povrede nekog prava iz radnog odnosa radnika, može se pokrenuti postupak mirnog rješavanja spora prije ostvarivanja prava putem suda u skladu s članom 116. Zakona o radu.

XI. STRUČNO USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Član 58.

(Stručno usavršavanje)

Radniku se u toku radnog odnosa u školi omogućava dalje obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje za rad u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima osnovne škole u cilju unapređivanja odgojno-obrazovnog rada.

Član 59.

(Stručno usavršavanje)

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

Član 60.

(Napredovanje i nagrađivanje)

1. Radnici napreduju prema iskazanoj stručnoj sposobnosti, uspjehu u radu i godinama staža.
2. Uspjeh u radu iskazuje se kroz ocjenu rada radnika.
3. Bliže odredbe o napredovanju utvrđuju se Pravilnikom o stručnom usavršavanju, ocjenjivanju i napredovanju odgajatelja, učitelja, nastavnika i stručnih saradnika i Pravilnika o licenciranju koje donosi Ministarstvo uz obavezno učešće i dogovor sa predstavnicima Sindikata
4. Poslodavac u osnovnoj školi organizuje praćenje rada radnika i postizanje rezultata u radu i vrši ocjenjivanje na način i po postupku kako je to propisano zakonima, podzakonskim aktima i općim aktima škole.
5. Radnik ima pravo prigovora (zahtijevati stručnu ekspertizu) na rješenje o ocjenama o radu i napredovanju u skladu sa Pravilnikom o stručnom nadzoru.
6. Nagrađivanje najuspješnijih nastavnika bit će regulirano u skladu s Odlukom Ministarstva.

Član 61.

(Stručno usavršavanje)

Prilikom uvođenja novog načina organiziranja nastave, novih nastavnih pomagala ili nastavne tehnike u skladu sa nastavnim planovima i programima i pedagoškim standardima za osnovnu školu, poslodavac će omogućiti odlazak radniku na stručnu obuku.

Član 62.

(Obaveze radnika)

Radnik je dužan da se obrazuje, usavršava i osposobljava u skladu sa Zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.

XII. ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA

Član 63.

(Način zbrinjavanja)

Zbrinjavanje viška radnika na nivou Županije vršiti će se u skladu sa Okvirnim programom i Okvirnim sporazumom za zbrinjavanje radnika za čijim radom je djelimično ili potpuno prestala potreba u školama HNŽ-a i kriterijima za zbrinjavanje, koji sporazumno donose i potpisuju predstavnici reprezentativnih sindikata i ministar Ministarstva.

XIII. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Član 64.

(Organizovanje i djelovanje sindikata)

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

Član 65.

(Prava sindikata i sindikalnog povjerenika)

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

Član 66.

(Prava i obaveze sindikalnog povjerenika)

1. Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik ne smije biti spriječen ili ometan u obavljanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.
2. Sindikalni predstavnik dužan je pred poslodavcem da se predstavi odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.
3. Povreda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti i službenog puta u vezi sa tom dužnošću smatra se povredom na radu kod poslodavca.

Član 67.

(Prava sindikata i sindikalnog povjerenika)

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

Član 68.

(Prava sindikata i sindikalnog povjerenika)

1. Poslodavac se obavezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalno organiziranje i pravo zaposlenih da se učlane u sindikat.
2. Mišljenje i prijedloge Sindikata poslodavac je dužan razmotriti. Prilikom razmatranja ovih mišljenja i prijedloga na organima upravljanja osnovne škole (Školskog odbora), poslodavac je dužan pozvati ovlaštenog predstavnika Sindikata koji tom prilikom ima pravo diskusije bez prava odlučivanja.
3. Žalba radnika ne može se razmatrati i o njoj odlučivati bez njegovog prisustva, a žalba člana Sindikata ne može se razmatrati i o njoj odlučivati bez njegovog prisustva i prisustva ovlaštenog predstavnika Sindikata.

4. Poslodavac je dužan primiti i saslušati ovlaštenog predstavnika sindikata kada on to zatraži, ili po dogovoru. Istovremeno i ovlašteni predstavnik Sindikata dužan je odazvati se pozivu poslodavca kada on to zatraži ili po dogovoru u roku od 5 (pet) dana.
5. U skladu sa odlukom poslodavca sindikalnom povjereniku priznaje se 8% na plaću za obavljanje njegove funkcije na teret poslodavca.
 - Predsjedniku sindikalnog odbora škole - povjerenik, poslodavac će uz naknadu plate omogućiti odsustvo za sindikalne aktivnosti sa rada do 5 (pet) dana u toku jedne kalendarske godine;
 - Predsjedniku Županijskog odbora/Predsjedniku sindikata učitelja HNŽ-a, poslodavac će uz naknadu plaće omogućiti odsustvo ukupno do 10 (deset) dana u toku jedne kalendarske godine za sve sindikalne aktivnosti na svim nivoima;
 - Predsjedniku Županijskog odbora/Predsjedniku sindikata učitelja HNŽ-a priznaje se polovina radnog vremena, odnosno polovina nastavne norme ukoliko je nastavnik za obavljanje funkcije na teret poslodavca bez umanjenja plate i mogućnosti honorara.
6. Mogućnost honorara iz prethodnog stava ovog člana dopuštena je samo u opravdanim i izuzetnim slučajevima uz suglasnost Ministarstva.
7. Ovlaštenom Županijskom predstavniku Sindikata, rukovodilac škole je dužan omogućiti pristup školskim prostorijama iako navedeni predstavnik nije radnik te škole radi obavljanja sindikalne aktivnosti.

Član 69.

(Prava i obaveze sindikalnog povjerenika)

U provođenju mjera zaštite na radu, sindikalni povjerenik ima pravo i obavezu:

- učestvovati u planiranju za unapređenje uvjeta rada;
- brinuti o sigurnosti i zdravlju zaposlenih;
- njihovoj zaštiti na radu;
- pozvati inspektora zaštite na radu, ako ocijeni da je to potrebno.

Član 70.

(Prava i obaveze sindikalnog povjerenika)

1. Predsjednik sindikata koji profesionalno obavlja dužnost u sindikatu ima se pravo nakon isteka mandata ako ne bude ponovo imenovan vratiti se na svoje ili drugo radno mjesto za koje ispunjava uvjete stručne spreme.
2. Prava i obaveze iz stava (1) ovog člana se uređuju pisanim putem između sindikata i poslodavca.

Član 71.

(Obaveze potpisnika Ugovora)

Strane potpisnice obavezuju se primjenjivati Ugovor na načelima socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja.

Član 72.

(Obaveze poslodavca)

Poslodavac je obavezan bez naknade u skladu sa mogućnostima Sindikatu osigurati najmanje sljedeće uvjete:

- prostor za rad,
- nesmetano korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava,
- slobodu sindikalnog izvještavanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti,
- nesmetanu podjelu novina, letaka, brošura i drugog informativnog materijala Sindikata kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama i drugim mjestima,

- obračun sindikalne članarine i drugih sindikalnih obustava preko isplatnih lista, prilikom obračuna plaće i doznačavanja članarine na račun Sindikata a na osnovu pisane izjave članova Sindikata.

Član 73.

(Sindikalna članarina)

Poslodavac je dužan osigurati da nadležna finansijska služba vrši obračun i naplatu sindikalne članarine iz plaće radnika članova sindikata a uz osiguranu pisanu suglasnost te je uplaćuje na račun sindikata u skladu sa uputama sindikata.

Član 74.

(Profesionalna funkcija)

Članu Sindikata koji je izabran za profesionalno obavljanje sindikalnih poslova pripadaju prava u skladu s članom 168. Zakona o radu.

XIV. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 75.

(Mirovno vijeće)

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

Član 76.

(Arbitražno vijeće)

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

XV. ŠTRAJK

Član 77.

(Pravo na štrajk)

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

Član 78.

(Prava sindikata)

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

Član 79.

(Obaveze sindikata)

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

Član 80.

(Zaštita radnika)

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

Član 81.

(Obaveze i prava radnika)

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

Član 82.

(Prava sindikata)

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

Član 83.

(Rad u vrijeme trajanja štrajka)

1. Poslovi koji predstavljaju minimum procesa rada u svim osnovnim školama koji su učesnici u štrajku dužni obavljati za vrijeme trajanja štrajka pa do okončanja ili prekida štrajka su sljedeći:
 - poslovi administracije i rukovođenja školom,
 - obrazovanje odraslih - polaznika po utvrđenom planu (ako su pokrenuti),
 - polaganje razrednih - predmetnih, nostrifikacijskih, ekvivalencijskih ispita (ako su pokrenuti),
 - svi poslovi izvođenja nastave, ocjenjivanja i zaključivanja ocjena za učenike završnih razreda osnovne škole ne mogu se prekidati u drugom polugodištu,
 - tajnici i računovođe rade redovne poslove, izuzev poslova sa učenicima škole,
 - radnici na održavanju škole rade poslove na redovnom održavanju objekta (osiguranje objekta i imovine te funkcioniranje svih instalacija, higijeni prostorija škole i čišćenje prostora koji se mogu raditi samo onda kada nema učenika u školi),
 - poslovi smještaja i prehrane učenika u učeničkim domovima vrše se redovno,

- nastavno osoblje i stručni suradnici rade administrativno-tehničke poslove, rade na sređivanju pedagoške dokumentacije, provode aktivnosti na individualnom i kolektivnom usavršavanju, obavljaju individualni savjetodavni pedagoško-psihološki rad s učenicima,
 - poslovi smještaja, nadzora i neophodne edukacije i rehabilitacije u školama za učenike s poteškoćama u razvoju,
 - u toku organizacije i provođenja štrajka, poslodavac se dužan pridržavati odredbi Zakona o štrajku, Zakona o radu, Pravila Sindikata o štrajku.
2. Štrajkački odbor dužan je poslove iz stava (1) ovog člana objaviti najkasnije na dan najave štrajka, odnosno najkasnije 10 (deset) dana prije početka štrajka.
 3. Štrajkački odbor svake škole dužan je vrijeme provedeno u školi za vrijeme štrajka dogovoriti s poslodavcem.

Član 84.

(Prekid i završetak štrajka)

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

XVI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 85.

(Tumačenje kolektivnog ugovora)

1. Tumačenje i praćenje primjene ovog Kolektivnog ugovora, vršit će zajednička komisija koju u roku od 30 (trideset) dana od dana potpisivanja ugovora imenuju ugovorne strane.
2. Komisiju čine po dva člana predstavnika potpisnika ovog Kolektivnog ugovora i njihova dva zamjenika.
3. Komisija donosi poslovnik o svom radu.
4. Sve odluke komisija donosi konsenzusom.
5. Ugovorne strane su dužne pridržavati se tumačenja i odluka komisije.
6. U slučaju nemogućnosti postizanja konsenzusa u tumačenju pojedinih odredaba ovog ugovora, sporna pitanja dostavit će se na rješavanje arbitražnom vijeću iz člana 75. ovog ugovora.

Član 86.

(Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora)

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

XVII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 87.

(Trajanje ugovora)

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

Član 88.

(Zaključivanje ugovora)

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