

prestaje danom donošenja rješenja o prestanku prava, a korisnik je u obavezi da vrati karticu nadležnoj Službi.

(3) Služba je dužna odmah obavijestiti nadležnu kuhinju i dostaviti joj primjerak rješenja o prestanku prava iz stava (2) ove Uredbe.

(4) Prvostepeni organ će svake godine po službenoj dužnosti vršiti provjeru rješenja i korisnicima koji i dalje budu ispunjavali uslove po ovoj Uredbi neće izdavati nova rješenja, već samo karticu za narednu godinu. Rok za izdavanje kartice je 31.12. tekuće godine.

Član 14.

(Prijava promjene)

(1) Korisnici su dužni prijaviti svaku nastalu promjenu koja je od uticaja za ostvarivanje ovog prava, prestanak prava ili na smanjenje ovog prava, u roku od 15 dana od dana nastanka promjene.

(2) Ukoliko Služba utvrdi da nije postupljeno u skladu sa stavom (1) ovog člana, korisnicima prestaje pravo danom donošenja rješenja.

Član 15.

(Nadzor)

Nadzor nad finansijskim poslovanjem javnih kuhinja u dijelu utroška sredstava iz Budžeta za namjene iz člana 12. i nadzor nad priznavanjem prava na topli obrok vrši Ministarstvo.

Član 16.

(Provedbeni akti)

Provedbeni akti iz čl. 2., 7., 8. i 12. donijet će se u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ove Uredbe.

Član 17.

(Stupanje na snagu)

Ova Uredba stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Kantona Sarajevo".

Broj 02-05-24740-2/06
23. augusta 2006. godine
Sarajevo

Premijer
mr. Denis Zvizdić, s. r.

Ministarstvo obrazovanja i nauke

Na osnovu člana 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH" broj 43/99,32/00 i 29/03) i člana 2. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 54/05), a u skladu sa stavom 2. člana 40. Statuta Samostalnog sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja BiH, Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja Kantona Sarajevo kao predstavnik zaposlenika i Ministarstvo obrazovanja i nauke Kantona Sarajevo kao predstavnik poslodavaca, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA DJELATNOST OSNOVNOG OBRAZOVANJA U KANTONU SARAJEVO

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Ugovora

Član 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom za djelatnost osnovnog obrazovanja (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor) uređuju se prava i obaveze poslodavca i zaposlenika iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom u osnovnim školama i njima sličnim odgojno-obrazovnim ustanovama kao što su: redovne osnovne škole, specijalne osnovne škole, osnovne muzičke, baletske škole, te druge škole i ustanove osnovnog obrazovanja i odgoja (u daljnjem tekstu: osnovne škole) na teritoriji Kantona Sarajevo.

Član 2.

Općim aktima osnovne škole ne mogu se utvrditi manja prava zaposlenika od onih koja su utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom, Općim kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu.

Direktor osnovne škole i drugi organi upravljanja i rukovođenja obezbijedit će učešće Sindikata u pripremi i izradi prednacrti i nacrtu općih akata koji regulišu oblast radno-pravnih odnosa zaposlenika u osnovnoj školi (u daljnjem tekstu: pravilnik o radu).

Član 3.

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

Član 4.

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

II. RADNI ODNOSI

Član 5.

U osnovnoj školi radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu između zaposlenika i poslodavca.

Zaposlenik u smislu ovog Kolektivnog ugovora je: direktor, pomoćnik direktora, nastavnik, profesor, pedagog-psiholog, bibliotekar, sekretar, administrativni radnik, računovodstveno-finansijski radnik, domar, ložač, vozač, kuhar-servirka, higijeničar i drugi zaposlenici angažovani na osnovu ugovora o radu.

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

Član 6.

Način i postupak za zasnivanje radnog odnosa se vrši u skladu sa Zakonom.

Ugovor o radu se zaključuje u pisanoj formi i sadrži podatke propisane Zakonom.

Član 7.

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

U školi ne može raditi lice koje je alkoholičar ili ovisnik o narkoticima.

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

Član 8.

Ugovor o radu se zaključuje na neodređeno vrijeme, ako zakonom, odnosno ovim Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu škole nije drugačije određeno.

Član 9.

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

- zamjene odsutnog zaposlenika do povratka odsutnog zaposlenika, a najduže do dvije godine;

- za obavljanje izvanrednih, privremenih ili povremenih poslova čiji se opseg privremeno povećao, u skladu sa općim aktom poslodavca;
- drugim slučajevima utvrđenim Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, u trajanju ne dužem od dvije godine.

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

Prijem pripravnika

Član 10.

Poslodavac može, u skladu sa Zakonom, drugim propisom Kantona kojim se reguliše djelatnost u osnovnoj školi i općim aktima poslodavca, sa pripravnikom zaključiti ugovor o obavljanju pripravničkog staža.

Ugovor se zaključuje u pisanoj formi i to na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi, a u skladu sa zakonom ili drugim propisom Kantona.

Način osposobljavanja pripravnika, način i vrijeme polaganja pripravničkog ispita, kao i sastav komisije pred kojom pripravnik polaže stručni ispit utvrđuje se pravilnikom o radu.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća najnižeg platnog razreda, odgovarajuće grupe složenosti poslova, za koju se pripravnik osposobljava, umanjena u iznosu od 10%.

Volonterski rad

Član 11.

Lice nakon završenog školovanja može se primiti na stručno usavršavanje i osposobljavanje za samostalan rad bez zasnivanja radnog odnosa, a u skladu sa zakonom.

Ugovor o volonterskom radu se zaključuje u pismenom obliku.

Volonterski rad može trajati najduže godinu dana, koliko i pripravnički staž, ako to zakonom nije drugačije regulisano. Za vrijeme obavljanja volonterskog rada, volonteru pripada pravo na ishranu u toku radnog vremena (topli obrok) i pravo na prijevoz na posao i sa posla, pod jednakim uslovima kao i ostalim zaposlenicima.

III. RADNO VRIJEME

Član 12.

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

Član 13.

U okviru 40-satne radne sedmice zaposlenici u neposrednom odgojno-obrazovnom radu u osnovnoj školi imaju propisanu normu nastavnih sati sedmično vrijeme za pripremu nastave, vannastavne aktivnosti, prisustvovanje sjednicama stručnih organa, sjednicama stručnih aktiva, stručno usavršavanje, rad na pedagoškoj dokumentaciji, saradnja sa roditeljima, individualni rad sa učenicima, u skladu s utvrđenim Pedagoškim standardima i normativima i Pravilnikom o radu.

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

Član 14.

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

Prekovremeni rad za zaposlenike u neposrednom odgojno-obrazovnom radu ne može trajati više od 10 sati nastave sedmično iznad nastavne norme, dok ne prestanu razlozi za takav rad, a najduže dok traje nastavna godina, o čemu je poslodavac

dužan pribaviti mišljenje Sindikata i obavijestiti organ nadležan za poslove inspekcije rada Kantona.

IV. ODMORI I ODSUSTVA

Član 15.

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

Član 16.

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

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

Član 17.

Zaposlenik u neposrednom odgojno-obrazovnom radu u osnovnoj školi, godišnji odmor koristi u vrijeme ljetnog raspusta.

U drugom periodu godine, zaposlenik iz prethodnog stava, može koristiti godišnji odmor ukoliko se ne remeti nesmetano odvijanje odgojno-obrazovnog procesa, a ostali zaposlenici koriste godišnji odmor u skladu sa Zakonom o radu i općim aktima škole uz uslov da njihovo korištenje godišnjeg odmora ne remeti nesmetano odvijanje odgojno-obrazovnog procesa.

Zaposlenik u neposrednom odgojno-obrazovnom radu ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana, a ostali zaposlenici imaju pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje od 18 radnih dana.

Godišnji odmor uvećava se po sljedećim osnovama i mjerilima:

1. Po osnovu radnog staža:
 - svake tri godine radnog staža jedan radni dan
 2. Po osnovu složenosti poslova i zadataka:
 - za rukovodeća radna mjesta dva radna dana
 - za ostala radna mjesta jedan radni dan
 3. Po osnovu uslova rada:
 - za otežane uslove rada jedan radni dan
 4. Po osnovu socijalnih i zdravstvenih uslova:
 - majka sa jednim djetetom do sedam godina starosti dva radna dana
 - majka sa dvoje ili više djece do sedam godina starosti. tri radna dana
 - samohrani roditelj kod kojeg živi malodobno dijete dva radna dana
 - invalidi ili zaposlenici sa hroničnim oboljenjima uz nalaz nadležnog ljekara. dva radna dana
 5. Po osnovu rezultata rada:
 - za uspješne rezultate u radu jedan radni dan
 - za naručito uspješne rezultate u radu . . . dva radna dana
- Trajanje godišnjeg odmora po svim osnovama ne može iznositi duže od 36 radnih dana.

Član 18.

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

Član 19.

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

Član 20.

Korištenje godišnjeg odmora se može privremeno prekinuti na zahtjev poslodavca u slučaju kada je to neophodno radi izvršenja neodložnih službenih poslova, o nevedenom je poslodavac dužan izdati rješenje.

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

Član 21.

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

- stupanja u brak 5 dana;
- porođaja supruge 5 dana;
- teže bolesti 5 dana;
- smrti člana uže obitelji, ili domaćinstva 5 dana;
- selidbe 2 dana,
- i drugih potreba u skladu sa zakonom 2 dana.

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

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

Član 22.

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

Član 23.

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

- za pripremanje i polaganje ispita;
- za gradnju ili popravku kuće ili stana;
- za njegu bolesnog člana uže obitelji ili domaćinstva;
- za sudjelovanje u kulturnim i sportskim aktivnostima;
- u drugim slučajevima u skladu sa Pravilnikom o radu.

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

V. ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOSTI NA RADU

Član 24.

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

Član 25.

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

Član 26.

Poslodavac je dužan, preduzeti donošenje potrebnih mjera za zaštitu zaposlenika, uključujući i njihovo osposobljavanje za siguran rad i prevenciju zdravlja.

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

Pravilnikom o radu se utvrđuju poslovi sa posebnim uslovima rada.

Član 27.

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

Zaposlenik-žena za vrijeme korištenja porođajnog odsustva ima pravo na naknadu plaće u skladu sa zakonom.

Zaposlenik ima pravo da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, bez naknade plaće, uz prethodno podnesen

pismeni zahtjev poslodavcu i dokaz da to pravo ne koristi drugi bračni drug.

VI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I NAGRADE

Najniža plaća

Član 28.

Najniža bruto satnica sa doprinosima iz plaće, doprinosima na plaću i porezima na plaću u osnovnim školama ne može biti manja od 3,37 KM.

Najniža neto satnica zaposlenika u osnovnoj školi ne može biti manja od 1,99 KM.

Najniža plaća utvrđuje se množenjem najniže neto satnice sa prosječnim brojem od 176 sati mjesečno.

Član 29.

Osnovicu za obračun plaća utvrđuje Vlada Kantona Sarajevo u skladu sa raspoloživim sredstvima jednako za sve budžetske korisnike.

Osnovna plaća

Član 30.

Osnovna plaća je najniži iznos koji poslodavac mora isplatiti zaposleniku za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće grupe složenosti, normalne uvjete i rezultate rada.

Osnovna plaća zaposlenika utvrđuje se množenjem koeficijenta iz platnih razreda sa utvrđenom osnovicom iz člana 29.

Član 31.

Koeficijenti za obračun plaća utvrđuju se u sljedećim vrijednostima:

R. br.	Poslovi/zvanja	Koeficijent
1.	Direktor škole	12,00
2.	Pomoćnik direktora (rukovodilac dijela nastavnog procesa) škole	11,00
3.	Nastavnik viši savjetnik, odgajatelj viši savjetnik, stručni saradnik savjetnik (pedagog- psiholog, bibliotekar, socijalni radnik, samostalni referent za plan i analizu, sekretar, rukovaoc nastavnom tehnikom - programer) - VII stepen stručne spreme	9,00
4.	Nastavnik savjetnik, odgajatelj savjetnik, viši stručni saradnik (pedagog- psiholog, bibliotekar, socijalni radnik, samostalni referent za plan i analizu, sekretar, rukovaoc nastavnom tehnikom - programer) - VII stepen stručne spreme	8,60
5.	Nastavnik mentor, odgajatelj mentor, samostalni stručni saradnik (pedagog- psiholog, bibliotekar, socijalni radnik, samostalni referent za plan i analizu, sekretar, rukovaoc nastavnom tehnikom - programer) - VII stepen stručne spreme	8,30
6.	Nastavnik, odgajatelj, stručni saradnik (pedagog- psiholog, bibliotekar, socijalni radnik, samostalni referent za plan i analizu, sekretar škole, rukovaoc nastavnom tehnikom-programer) - VII stepen stručne spreme	8,00
7.	Nastavnik viši savjetnik, odgajatelj viši savjetnik, stručni saradnik savjetnik (zatečeni danom stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora, na poslovima pedagoga-psihologa bibliotekara, socijalnog radnika, samostalnog referenta za plan i analizu, sekretara, rukovaoca nastavnom tehnikom - programer) - VI stepen stručne spreme	8,00
8.	Nastavnik savjetnik, odgajatelj savjetnik, viši stručni saradnik (zatečeni danom stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora, na poslovima pedagoga-psihologa, bibliotekara, socijalnog radnika, samostalnog referenta za plan i analizu, sekretara, rukovaoca nastavnom tehnikom - programer) - VI stepen stručne spreme	7,60

R. br.	Poslovi/zvanja	Koeficijent
9.	Nastavnik mentor, odgajatelj mentor, samostalni stručni saradnik (zatečeni danom stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora, na poslovima pedagoga-psihologa, bibliotekara, socijalnog radnika, samostalnog referenta za plan i analizu, sekretara, rukovoaca nastavnom tehnikom - programer) - VI stepen stručne spreme	7,30
10.	Nastavnik, odgajatelj, stručni saradnik (zatečeni danom stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora, na poslovima pedagoga-psihologa, bibliotekara, socijalnog radnika, samostalnog referenta za plan i analizu, sekretara, rukovoaca nastavnom tehnikom - programer),- VI stepen stručne spreme	7,00
11.	Nastavnik sa srednjom stručnom spremom - viši konsultant	7,00
12.	Nastavnik sa srednjom stručnom spremom - konsultant	6,60
13.	Nastavnik sa srednjom stručnom spremom - mentor	6,30
14.	Nastavnik sa srednjom stručnom spremom	6,00
15.	Saradnici zatečeni na poslovima sekretara, samostalnog referenta za plan i analizu i bibliotekara, kao i operater u trezorskoj jedinici - viši konsultant - IV stepen stručne spreme	6,00
16.	Saradnici zatečeni na poslovima sekretara, samostalnog referenta za plan i analizu i bibliotekara kao i operater u trezorskoj jedinici - konsultant - IV stepen stručne spreme	5,80
17.	Saradnici zatečeni na poslovima sekretara, samostalnog referenta za plan i analizu i bibliotekara, kao i operater u trezorskoj jedinici - mentor - IV stepen stručne spreme	5,60
18.	Saradnici zatečeni na poslovima sekretara, samostalnog referenta za plan i analizu i bibliotekara, kao i operater u trezorskoj jedinici - IV stepen stručne spreme	5,50
19.	Administrativno-računovodstveni poslovi - viši referent - IV stepen stručne spreme	5,40
20.	Administrativno-računovodstveni poslovi - referent - IV stepen stručne spreme	5,20
21.	Administrativno-računovodstveni poslovi - mladi referent - IV stepen stručne spreme	5,00
22.	Poslovi kućnog majstora - domara, ložača, kuhara i sl.	4,50
23.	Poslovi portira - noćnih čuvara	3,50
24.	Poslovi čišćenja i posluživanja	3,50

Ukoliko dođe do promjene koeficijenata kod ostalih budžetskih korisnika koja značajno utiče na položaj zaposlenika u osnovnom obrazovanju ugovorne strane će sporazumno izvršiti usklađivanje koeficijenata utvrđenih u stavu 1. ovog člana.

Član 32.

Plaće zaposlenika koje se utvrde u skladu sa koeficijentima iz člana 31. ovog Kolektivnog ugovora svrstavaju se u platne razrede.

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

Zaposlenik se unapređuje na osnovu Pravilnika o ocjenjivanju, napredovanju i sticanju stručnih zvanja odgajatelja, profesora/nastavnika i stručnih saradnika u predškolskim ustanovama, osnovnim i srednjim školama i domovima učenika.

Član 33.

Zaposleniku, koji radi na poslovima u otežanim uslovima rada, utvrđenim pravilnikom o radu, pripada pravo na posebni dodatak na plaću u visini do 50%.

Otežanim uslovima rada u smislu prethodnog stava se smatra:

- rad u kombinovanim odjeljenjima sa dva razreda (10%),
- rad sa kombinovanim odjeljenjima sa tri i više razreda (20%),
- rad u seoskim školama udaljenim 10-20 km od urbanog centra (10%),
- rad u seoskim školama udaljenim preko 20 km od urbanog centra (20%),

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

Dodaci iz stava 1. se međusobno ne isključuju.

Pravo na povećanje plaće za godine radnog staža

Član 34.

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

Pravo na povećanu plaću

Član 35.

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

Zaposlenik ima pravo na povećanu plaću za:

- prekovremeni rad najmanje 30% od bruto satnice,
- noćni rad najmanje 30% od bruto satnice,
- rad na dan sedmičnog odmora najmanje 20% od bruto satnice,
- rad u dane praznika koji su po zakonu neradni najmanje 50% od bruto satnice.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Regres za godišnji odmor

Član 36.

Zaposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora. Visinu regresa utvrđuje Vlada Kantona Sarajevo u skladu sa raspoloživim sredstvima jednako za sve budžetske korisnike.

Ukoliko zaposlenik nema punu nastavnu normu regres će se isplatiti proporcionalno ostvarenoj normi sati.

Pravo na ishranu u toku radnog vremena

Član 37.

Zaposlenik ima pravo na ishranu u toku rada (topli obrok).

Visinu toplog obroka utvrđuje Vlada Kantona Sarajevo u skladu sa raspoloživim sredstvima jednako za sve budžetske korisnike.

Ukoliko zaposlenik nema punu nastavnu normu naknada za ishranu se obezbjeđuje proporcionalno ostvarenoj normi sati.

Pravo na prevoz na posao i sa posla

Član 38.

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

Ukoliko adresa stanovanja zaposlenika nije pokrivena mrežom javnog gradskog i prigradskog prijevoza ili kada vrijeme obavljanja rada zahtjeva drugačiji način prijevoza zaposleniku pripada pravo na naknadu troškova prijevoza u visini karte za gradski i prigradski saobraćaj.

Pravo na dnevnicu

Član 39.

Zaposleniku pripada pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja - dnevnicu, u skladu sa Uredbom o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaće.

Naknada u slučaju smrti zaposlenika i člana uže obitelji i teške invalidnosti zaposlenika

Član 40.

U slučaju smrti i teže bolesti zaposlenika ili člana njegove uže porodice isplaćuje se naknada u visini tri prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Članom uže porodice smatraju se: bračni drug, djeca i roditelji, kao i unučad bez roditelja koje zaposlenik izdržava živeći u zajedničkom domaćinstvu.

Ukoliko kod istog poslodavca rade dva ili više članova porodice pravo na troškove ostvaruje samo jedan član porodice.

Pod teškom bolesti podrazumijevaju se bolesti navedene u Uredbi o naknadama i materijalnim pravima koja nemaju karakter plaće.

Pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju

Član 41.

Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od šest njegovih plaća isplaćenih u prethodnih šest mjeseci ili šest prosječnih plaća isplaćenih u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.

Nagrađivanje i stimuliranje zaposlenika

Član 42.

Poslodavac može nagraditi i stimulirati zaposlenike povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika, kao i po osnovu ostvarenih rezultata rada, ušteda, racionalizacije i inovacije u procesu rada.

VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 43.

Ugovor o radu prestaje na načine utvrđene Zakonom o radu.

Ne može se otkazati ugovor o radu zaposleniku koji je na radu proveo najmanje 30 godina rada, osim u slučaju da je zaposlenik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.

Otkazni rok

Član 44.

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

- do 5 godina penzijskog staža 1 mjesec;
- od 5 do 10 godina penzijskog staža 2 mjeseca;
- od 10 do 20 godina penzijskog staža 4 mjeseca;
- preko 20 godina penzijskog staža. 6 mjeseci.

U slučaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu otkazni rok iznosi 1 mjesec.

Sindikatski osnovnog obrazovanja na nivou kantona obavezan je voditi listu zaposlenika kojima je radni odnos na osnovu proglašavanja eventualnim tehnološkim viškom prestao.

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

Član 45.

Poslodavac je prilikom izrade Programa zbrinjavanja viška zaposlenika obavezan da u skladu sa zakonom i uz konsultacije sa Sindikatom vodi brigu o zaposlenicima koji su proglašeni tehnološkim viškom i daje im prioritet prilikom zapošljavanja.

Član 46.

Prilikom uvođenja novih pedagoških standarda zaposlenicima koji imaju nižu stručnu spremu od predviđene, poslodavac je obavezan dati im rok od pet godina za sticanje potrebne odgovarajuće stručne spreme, računajući od dana stupanja na snagu navedenih propisa.

Zaposlenici koji su zatečeni na radnom mjestu, a imaju 20 godina radnog staža mogu obavljati poslove na kojima su zatečeni u toj školi.

Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu

Član 47.

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

Otpremnina iz prethodnog stava se utvrđuje na sljedeći način:

- do 10 godina neprekidnog rada kod poslodavca, zaposlenik ostvaruje otpremninu u visini 1/3 njegove prosječne plaće za svaku godinu rada kod poslodavca;
- preko 10 godina neprekidnog rada kod poslodavca, zaposlenik ostvaruje otpremninu u visini 1/2 njegove prosječne mjesečne plaće za svaku godinu rada;
- preko 20 godina neprekidnog rada kod poslodavca, zaposleniku pripada 12 njegovih prosječnih mjesečnih plaća.

Otpremnina se isplaćuje zaposleniku najkasnije posljednjeg dana rada kod poslodavca.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Član 48.

Poslodavac je dužan naknaditi štetu zaposleniku, koju on pretrpi na poslu ili u vezi sa poslom, po općim propisima o radu i Zakona o obligacionim odnosima.

Kad zaposlenik 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.

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

Član 49.

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

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

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

IX. ZAŠTITA PRAVA

Član 50.

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

Član 51.

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

Član 52.

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

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

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

Član 53.

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

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

Rad arbitražnog vijeća se reguliše pravilnikom o radu.

Protiv odluke arbitražnog vijeća žalba nije dopuštena.

X. STRUČNO USAVRŠAVANJE I OSPOBLJAVANJE ZA RAD

Član 54.

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

- upućivanjem na stručno usavršavanje;
- upućivanjem na školovanje ili specijalizaciju;
- prisustvo organiziranim seminarima i kursevima.

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

Član 55.

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

Član 56.

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

XI. DJELOVANJE I USLOVI RADA SINDIKATA

Član 57.

Sindikata djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

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

Član 58.

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

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

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

Član 59.

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

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

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

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti jedan sat sedmično plaćenog norma sata koje će koristiti za obavljanje sindikalne dužnosti.

Član 60.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku, kao i članovima povjereništva sindikata, omogućiti obavljanje sindikalne aktivnosti u radnom vremenu na način i u obimu koji ovisi o organizaciji rada škole.

Članovi sindikalne podružnice imaju pravo održavati sindikalne sastanke u radno vrijeme vodeći računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja škole.

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

Član 61.

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

- premjestiti na druge poslove i zadatke u školi ili u drugu odgojno-obrazovnu ustanovu,
- odrediti kao tehnološki višak,
- premjestiti na nepovoljnije radno mjesto,
- sniziti osnovnu plaću u okviru istih uslova rada, niti pokrenuti disciplinski ili odštetni postupak.

Član 62.

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

Član 63.

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

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

Član 64.

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

Prava i obaveze iz stava 1. ovog člana se uređuju pismenim putem između Sindikata i poslodavca u skladu sa Zakonom o radu.

XII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 65.

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

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

Član 66.

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

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

Svaki arbitar mora imati zamjenika.

Arbitražno vijeće bira predsjednika.

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

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

Arbitražno vijeće donosi poslovnik o radu koji verifikuju ugovorne strane.

Član 67.

Rad arbitražnog vijeća je javan.

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

XIII. ŠTRAJK

Član 68.

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

Član 69.

Odluku o štrajku donosi Sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja Kantona Sarajevo natpolovičnom većinom glasova svojih članova, deset dana prije datuma određenog za početak štrajka, uz mišljenje Samostalnog sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja BiH.

Sindikat je dužan ne zloupotrebljavati funkciju profesije.

Član 70.

Na dan najave štrajka, Sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja Kantona Sarajevo mora objaviti Sporazum o poslovima koji se neće prekidati za vrijeme štrajka u skladu sa Zakonom o štrajku.

Poslodavac je dužan u roku utvrđenom Zakonom o štrajku i pravilima sindikata o štrajku, zajedno sa predstavnicima štrajkačkog odbora utvrditi poslove koji se neće prekidati za vrijeme štrajka.

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.

U sporazumnoj rješavanju nastalog spora učestvuju predstavnici zaposlenika u osnovnim školama, predstavnici osnovnih škola kao poslodavaca, nadležnog ministarstava kantona i Vlade Kantona Sarajevo.

Član 71.

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

Član 72.

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

Član 73.

Sindikat može organizirati štrajk upozorenja u trajanju najduže dva sata.

Član 74.

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

XIV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 75.

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

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

Komisija donosi poslovnik o svom radu.

Sve odluke komisija donosi konsenzusom.

Ugovorne strane su dužne pridržavati se tumačenja i odluka komisije.

U slučaju nemogućnosti postizanja konsenzusa u tumačenju pojedinih odredaba ovog ugovora, sporna pitanja dostavit će se na rješavanje arbitražnom vijeću iz člana 68. ovog Ugovora.

XV. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 76.

Ovaj Kolektivni ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana. Odredbe člana 31. primjenjivati će se od 1. septembra 2006. godine, a odredbe koje se odnose na ostala materijalna davanja primjenjivati će se od 1. januara 2007. godine.

Iznimno, u slučaju da poslodavac ne može obezbijediti isplatu plaće i drugih novčanih naknada koje su definisane ovim Kolektivnim ugovorom, isplata će se izvršiti u skladu sa materijalnim mogućnostima poslodavca, odnosno u skladu utvrđenim budžetom, uz prethodnu saglasnost ugovornih strana.

Član 77.

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

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

Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora kao i njegovo otkazivanje vrše se na način na koji je i donesen.

Član 78.

Ovaj Kolektivni ugovor je potpisan u četiri istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po dva.

Član 79.

Ovaj Kolektivni ugovor objavit će se u "Službenim novinama Kantona Sarajevo", a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

Broj 80/06
13. jula 2006. godine
Sarajevo

Broj 11-01-38-22154/06
13. jula 2006. godine
Sarajevo

SAMOSTALNI SINDIKAT OSNOVNOG ODGOJA I OBRAZOVANJA KANTONA SARAJEVO
Predsjednik
Alma Kljako Baraković, s. r.

MINISTARSTVO OBRAZOVANJA I NAUKE KANTONA SARAJEVO
Ministar
doc.dr. Emir Turkušić, s. r.