Član 2.

Popuna upražnjenih radnih mjesta iz člana 1. ove odluke izvršit će se u skladu sa odredbama Zakona o državnoj službi u Kantonu Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 31/16, 45/19 i 6/25) i Zakona o namještenicima u organima državne službe u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 49/05 i 103/21).

Član 3.

Za realizaciju ove odluke zadužuje se Zavod za izgradnju Kantona Sarajevo.

Član 4.

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

Broj 02-04-19689-1/26
17. aprila 2026. godine
Sarajevo

Premijer
Nihad Uk, s. r.

Na osnovu člana 26. i 28. stav (2) Zakona o Vladi Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 36/14 - Novi prečišćeni tekst i 37/14 - Ispravka), a u vezi sa članom 13. stav (2) Zakona o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 38/14 - Prečišćeni tekst, 38/16, 44/17, 28/18, 52/21, 40/22 i 13/25), Vlada Kantona Sarajevo, na 124. sjednici održanoj 16.04.2026. godine, donijela je

ODLUKU
O VISINI KOEFICIJENTA ZA OBRAČUN PROSJEČNE NETO PLAĆE OSTVARENE U KANTONU SARAJEVO U 2025. GODINI

Član 1.

(Osnovna odredba)

Ovom odlukom utvrđuje se visina koeficijenta za obračun prosječne neto plaće ostvarene u Kantonu Sarajevo u 2025. godini, koja služi kao osnov za utvrđivanje novčanih i drugih materijalnih davanja po Zakonu o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 38/14 - Prečišćeni tekst, 38/16, 44/17, 28/18, 52/21, 40/22 i 13/25 -u daljnjem tekstu: Zakon).

Član 2.

(Visina prosječne neto plaće)

Prosječna neto plaća ostvarena u Kantonu Sarajevo u 2025. godini objavljena u Saopćenju o prosječnoj isplaćenoj mjesečnoj neto plaći zaposlenih u Kantonu Sarajevo za 2025. godinu ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 7/26) iznosi 1.910,00 KM (u daljnjem tekstu: prosječna neto plaća).

Član 3.

(Visina koeficijenta)

Visina koeficijenta iz člana 1. ove odluke iznosi 0,4189, a što je 41,89% od prosječne neto plaće.

Član 4.

(Osnov za obračun)

Osnov za obračun novčanih i drugih materijalnih davanja po članu 13. Zakona je prosječna neto plaća pomnožena sa koeficijentom iz člana 3. ove odluke i iznosi 800,00 KM.

Član 5.

(Prestanak važenja ranijeg propisa)

Danom stupanja na snagu ove odluke prestaje da važi Odluka o visini koeficijenta za obračun prosječne neto plaće ostvarene u Kantonu Sarajevo u 2024. godini ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 13/25).

Član 6.

(Stupanje na snagu)

Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Kantona Sarajevo", a primjenjuje se od 01.03.2026. godine.

Broj 02-04-17803-4/26
16. aprila 2026. godine
Sarajevo

Premijer
Nihad Uk, s. r.

Na osnovu člana 26. i 28. stav (2) Zakona o Vladi Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 36/14 - Novi prečišćeni tekst i 37/14 - Ispravka) i člana 99. stav (8) Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi u Kantonu Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 27/24), Vlada Kantona Sarajevo, na 124. sjednici, održanoj 16.04.2026. godine, donijela je

ODLUKU
O DAVANJU SAGLASNOSTI NA PRIJEDLOG PRAVILNIKA O IZMJENAMA PRAVILNIKA ZA PRIJEM RADNIKA U RADNI ODNOS U OSNOVNIM I SREDNJIM ŠKOLAMA KAO JAVNIM USTANOVAMA NA PODRUČJU KANTONA SARAJEVO

Član 1.

Daje se saglasnost Ministarstvu za odgoj i obrazovanje Kantona Sarajevo na Prijedlog Pravilnika o izmjenama Pravilnika za prijem radnika u radni odnos u osnovnim i srednjim školama kao javnim ustanovama na području Kantona Sarajevo.

Član 2.

Zadužuje se Ministarstvo za odgoj i obrazovanje Kantona Sarajevo da Pravilnik o izmjenama Pravilnika za prijem radnika u radni odnos u osnovnim i srednjim školama kao javnim ustanovama na području Kantona Sarajevo objavi u "Službenim novinama Kantona Sarajevo".

Član 3.

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

Broj 02-04-17803-8/26
16. aprila 2026. godine
Sarajevo

Premijer
Nihad Uk, s. r.

Na osnovu čl. 137., 138., 138a. i 182. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16, 89/18, 44/22 i 39/24), "SAMOSTALNI SINDIKAT OSNOVNOG OBRAZOVANJA I ODGOJA FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE" - Kantonalni odbor Samostalnog sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja Kantona Sarajevo, kao predstavnik radnika, i Vlada Kantona Sarajevo, kao predstavnik poslodavca, zaključuju

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

I – OPĆE ODREDBE
Strane Kolektivnog ugovora

Član 1.

Ugovorne strane su:

1. Vlada Kantona Sarajevo, kao poslodavac (u daljem tekstu: Vlada),

2. "SAMOSTALNI SINDIKAT OSNOVNOG OBRAZOVANJA I ODGOJA FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE" – Kantonalni odbor Samostalnog sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja Kantona Sarajevo, kao predstavnik radnika (u daljem tekstu: Sindikat).

Član 2.

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

Član 3.

(1) Ovim Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze poslodavca i radnika iz rada i po osnovu rada u predškolskim ustanovama i osnovnim školama kao javnim ustanovama čiji je osnivač Kanton Sarajevo i u Zavodu za specijalno obrazovanje i odgoj djece "Mjedenica" (u daljem tekstu: ustanova).
(2) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora se ne odnose na radnike koji su u ustanovama zaposleni na osnovu projekata koje finansira Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo.

Član 4.

Finansijska sredstva za plate, naknade i druga primanja radnika ustanove (u daljem tekstu: radnik), predviđena ovim Kolektivnim ugovorom, planiraju se i osiguravaju u budžetu Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Kanton), odnosno osnivača.

Član 5.

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

Ravnopravnost spolova

Član 6.

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

Načela primjene Kolektivnog ugovora

Član 7.

(1) Ugovorne strane saglasne su da će se zalagati i rukovoditi:
   a) načelom primjene u dobroj vjeri;
   b) načelom promocije socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
   c) načelom mirnog rješavanja sporova.
(2) Polazeći od konvencije 87. i 98. Međunarodne organizacije rada, ugovorne strane su saglasne da će uvažavati općedruštvenu važnost sindikata i sindikalnog rada zbog:
   a) veće vjerodostojnosti socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
   b) većeg stepena društvene stabilnosti, odgovornosti i kompetentnosti socijalnih partnera;
   c) razvijanja načela uzajamnosti i odgovornosti radnika za unapređenje prava iz radnog odnosa;
   d) većeg uključivanja svih radnika u odlučivanju o uslovima svog rada i života i
   e) jačanja demokratske kulture i svijesti o zajedničkoj odgovornosti za opće dobro.
(3) Radi podsticanja i zaštite slobodnog i nesmetanog sindikalnog organizovanja i djelovanja, ugovorne strane će se zajednički zauzimati za ostvarivanja povoljnog normativnog okvira, u skladu s međunarodnim standardima i komparativnim iskustvima.
(4) Ugovorene strane će:
   a) promovisati ulogu obrazovanja i prosvjetnog radnika u oblikovanju društva;
   b) zalagati se za profesionalni razvoj, odgovornost i autonomiju odgajatelja/učitelja/nastavnika, u skladu sa zakonom;
   c) raditi na zaštiti digniteta prosvjetnog radnika;
   d) raditi na pozicioniranju djelatnosti predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja kao najznačajnijih djelatnosti od najšireg društvenog interesa;
   e) zalagati se za kontinuirano povećanje plata i naknada prosvjetnih radnika;
   f) zagovarati povećanje budžeta za djelatnosti predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja i
   g) zahtijevati da radnici u djelatnostima predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja budu među tri najplaćenije profesije.

Definicije pojmova korištenih u Kolektivnom ugovoru

Član 8.

Pojmovi korišteni u ovom Kolektivnom ugovoru imaju sljedeće značenje:

a) "poslodavac", u smislu ovog Kolektivnog ugovora, je Vlada i ustanova sa svojim osnivačem;
b) "radno mjesto" je pozicija utvrđena nastavnim planom i programom, pedagoškim standardima i normativnim aktom ustanove (Pravilnik o radu i Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta) na koje se postavlja radnik za vršenje poslova utvrđenih za to radno mjesto;
c) "platni razred" predstavlja razvrstavanje radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o radu i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ustanove u određene pozicije radi određivanja iznosa osnovne plate radnika;
d) "koeficijent" predstavlja brojčanu vrijednost koja se iskazuje arapskim brojevima za svaku poziciju radnog mjesta koje su razvrstane u platne razrede ustanove i služi za utvrđivanje visine osnovne plate,
e) "osnovica za obračun plate" predstavlja novčani iznos u konvertibilnim markama (u daljem tekstu: KM) koji se koristi za određivanje osnovne plate i
f) "noćni rad" je rad između 22:00 sata i 06:00 sati.

Član 9.

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

Član 10.

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

II - RADNI ODNOS
Zasnivanje radnog odnosa

Član 11.

(1) U ustanovama radni odnos zasnivaju direktori, pomoćnici direktora ili voditelji dijela nastavnog procesa, pomoćnici direktora ili voditelji dijela nastavnog procesa za školu u prirodi ili pomoćnici direktora ili voditelji dijela nastavnog procesa za školu u bolnici, profesori-nastavnici, odgajatelji, stručni saradnici, saradnici i radnici za obavljanje drugih poslova osnovne djelatnosti ustanove, tehničkih i pomoćno-tehničkih poslova i radnici u produženom boravku (u daljem tekstu: radnik), u skladu s općim i posebnim uslovima.
(2) Radnik iz stava (1) ovog člana ostvaruje prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima, ovim Kolektivnim ugovorom i općim aktima ustanove.
(3) Kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa, pored uslova utvrđenih zakonom, ne mogu se utvrđivati godine života, izuzev donje granice propisane zakonom.
(4) Radni odnos može se zasnovati i angažovanjem radnika na odgojno-obrazovnim projektima od posebnog interesa za Kanton Sarajevo.
(5) Radnici iz stava (4) ovog člana mogu se finansirati putem tekućih grantova ili transfera, u skladu s posebnim sporazumima i članovima 4. i 47. ovog Kolektivnog ugovora.
(6) Radnik koji je imenovan na funkciju direktora ustanove i ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme u ustanovi, na njegov će zahtjev ugovor o radu mirovati do prestanka mandata.
(7) Zahtjev iz stava (6) ovog člana direktor podnosi upravnom/školskom odboru u roku od 30 dana od imenovanja na funkciju direktora ustanove.
(8) Radnik iz stava (6) ovog člana ima se pravo vratiti na rad u ustanovu/školu u kojoj je prethodno radio, ako podnese pisani zahtjev za povratak na te poslove u roku od 30 dana od dana prestanka obavljanja poslova direktora, u protivnom mu prestaje radni odnos.
(9) Ako je za sticanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, radniku iz stava (6) ovog člana, nakon povratka na rad, period mirovanja ugovora o radu ubraja se u neprekinuto trajanje radnog odnosa.
(10) Radnika iz stava (6) ovog člana do povratka na poslove za koje mu ugovor o radu miruje zamjenjuju lica u radnom odnosu koji se zasniva isključivo na određeno vrijeme.
(11) Na prava i obaveze radnika iz stava (6) ovog člana primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i važećih kolektivnih ugovora, kojima se uređuju prava i obaveze iz radnog odnosa, a koje nisu utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom.
(12) Radnik koji je imenovan na funkciju pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa, pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa za školu u prirodi ili pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa za školu u bolnici i ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme u ustanovi, na njegov će zahtjev ugovor o radu mirovati do prestanka mandata.
(13) Zahtjev iz prethodnog stava ovog člana radnik iz stava (12) ovog člana podnosi upravnom/školskom odboru u roku od 30 dana od imenovanja na funkciju pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa, pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa za školu u prirodi ili pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa za školu u bolnici, odnosno radnik iz stava (12) ovog člana koji je u vrijeme donošenja ovog Kolektivnog ugovora zatečen na funkciji pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa, pomoćnika direktora ili voditelji dijela nastavnog procesa za školu u prirodi ili pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa za školu u bolnici u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora.
(14) U slučaju da je radnik iz stava (12) ovog člana imenovan na navedenu funkciju sa nepunim radnim vremenom, upravni/školski odbor obavezuje direktora da sa imenovanim zaključi Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove za koje ima zaključen osnovni ugovor za preostali dio radnog vremena.
(15) Predsjednik upravnog/školskog odbora, nakon donošenja Odluke o imenovanju pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa, pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa za školu u prirodi ili pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa za školu u bolnici i Odluke o mirovanju prava i obaveza iz radnog odnosa za pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa, pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa za školu u prirodi ili pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa za školu u bolnici, zaključuje ugovor o radu sa imenovanim za obavljanje poslova pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa, pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa za školu u prirodi ili pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa za školu u bolnici na period naveden u Odluci o imenovanju.
(16) Radnik iz stava (12) ovog člana ima pravo vratiti se na rad u ustanovu u kojoj je prethodno radio, ako podnese pisani zahtjev za povratak na te poslove u roku od 30 dana od dana prestanka obavljanja poslova pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa, pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa za školu u prirodi ili pomoćnika direktora ili voditelja dijela nastavnog procesa za školu u bolnici, u protivnom mu prestaje radni odnos.
(17) Ako je za sticanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa sa ustanovom, radniku iz stava (12) ovog člana, nakon povratka na rad, period mirovanja ugovora o radu ubraja se u neprekinuto trajanje radnog odnosa.
(18) Radnika iz stava (12) ovog člana do povratka na poslove za koje mu ugovor o radu miruje zamjenjuju lica u radnom odnosu koji se zasniva isključivo na određeno vrijeme.
(19) Upravni/školski odbor može razriješiti dužnosti pomoćnika direktora, a na prijedlog direktora ustanove i prije isteka mandata.

Član 12.

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

Član 13.

Poslodavac u smislu ovog Kolektivnog ugovora je Vlada i ustanova sa svojim osnivačem, kod koje je radnik u radnom

odnosu i obavlja određene poslove i zadatke, i po tom osnovu poslodavac isplaćuje radniku platu i izvršava druge obaveze iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i općim aktima ustanove.

Član 14.

(1) Ugovor o radu u ustanovi može zaključiti lice koje ima opću zdravstvenu sposobnost utvrđenu od nadležne zdravstvene ustanove, u skladu s važećim propisima.
(2) Radnik koji u toku trajanja ugovora o radu oboli od zarazne ili duševne bolesti ne može obavljati odgojno-obrazovni rad sve dok traju takve okolnosti, odnosno dok radnik ne pribavi uvjerenje odgovarajuće zdravstvene ustanove o zdravstvenoj sposobnosti.
(3) U slučaju osnovane sumnje da je psihofizičko zdravlje radnika narušeno u mjeri koja bitno umanjuje njegovu radnu sposobnost, direktor će, nakon prethodno pribavljene saglasnosti Sindikata, uputiti upravnom/školskom odboru obrazloženi prijedlog za donošenje odluke o upućivanju radnika na vanredni ljekarski pregled s ciljem procjene radne sposobnosti.
(4) Ako upravni/školski odbor utvrdi da je prijedlog direktora opravdan, donijet će odluku o upućivanju radnika na vanredni ljekarski pregled s ciljem procjene radne sposobnosti radnika.
(5) Radniku koji odbije izvršiti odluku iz prethodnog stava ovog člana, otkazat će se ugovor o radu zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa.
(6) Troškove vanrednog ljekarskog pregleda iz stava (4) ovog člana snosi ustanova.

Član 15.

(1) Za zaključenje ugovora o radu s radnikom, ustanova obavezno raspisuje javni konkurs.
(2) Radnik zaključuje ugovor o radu nakon provedenog javnog konkursa, koji se objavljuje u skladu sa odredbama zakona.
(3) Ukoliko se prijem radnika vrši u toku nastavne godine, putem javnog konkursa ili na način kako je to predviđeno članom 110. ovog Kolektivnog ugovora, a ustanove nisu u stanju usaglasiti raspored časova, ustanova koja prima radnika dužna je raspored časova prilagoditi rasporedu časova u ustanovama u kojima je radnik iz stava (2) već zasnovao radni odnos.

Ugovor o radu

Član 16.

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

Član 17.

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

(5) Radniku iz stava (2) ovog člana pripadaju sva prava iz ovog Kolektivnog ugovora, osim prava na naknadu za prijevoz na posao i s posla.

Probni rad

Član 18.

(1) Poslodavac može ugovoriti probni rad u trajanju od šest mjeseci za prijem radnika po konkursu koji se raspisuje na neodređeno radno vrijeme.

(2) Za vrijeme trajanja probnog rada iz stava (1) ovog člana direktor, kao predstavnik poslodavca, odredit će stručnu tročlanu komisiju za ocjenu radnika u kojoj će obavezno biti uključen i predsjednik odgovarajućeg stručnog aktiva, a koja će vršiti provjeru radnih i stručnih sposobnosti radnika za izvršavanje poslova i zadataka na koje je raspoređen i o tome dostaviti ocjenu, odnosno mišljenje.

Član 19.

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

Član 20.

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

Član 21.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Član 22.

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

Ugovor o privremenim i povremenim poslovima

Član 23.

(1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uslovom da ovi poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od šezdeset dana u toku kalendarske godine.

(2) Licu, koje obavlja privremene i povremene poslove, osigurava se odmor u toku rada pod istim uslovima kao i radnicima u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa zakonom.

Član 24.

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

Član 25.

(1) Kao privremeni i povremeni poslovi smatraju se:
a) rad u ispitnim komisijama,
b) izrada rasporeda časova,
c) prevod strane stručne i druge literature,
d) usluge štampanja i umnožavanja školskog lista,
e) izrada i realizacija školskih projekata,
f) sređivanje arhive i dokumentacije,
g) izvođenje pripremne i instruktivne nastave,
h) izvođenje nastave na kursevima ili seminarima,
i) čišćenje snijega,
j) molerski poslovi,
k) utovar i istovar materijala i opreme,
l) održavanje stručnih seminara i predavanja,
m) rad u komisijama koje imenuje upravni/školski odbor i direktor,
n) rad na otklanjanju i okončanju zastoja dijela procesa rada,
o) izrada stručnih elaborata,
p) planiranje i realizacija projekata koji su odobreni od drugih pravnih subjekata, donatora, ili su odobreni putem javnih poziva,
q) realizacija programa mentora za osposobljavanje rada pripravnika, ukoliko je mentor u radnom odnosu u drugoj ustanovi,
r) plaćanje intelektualnih usluga i autorskih honorara,
s) održavanje informatičke opreme (hardware i software),
t) realizacija projekata javne, kulturne i sportske djelatnosti,
u) drugi privremeni i povremeni poslovi predviđeni Pravilnikom o radu.

(2) Organiziranje pripremne nastave za eksternu maturu se smatra privremenim ili povremenim poslom u smislu poslova iz tačke g) stava (1) ovog člana, osim ukoliko ti poslovi nisu definisani kao obaveza radnika utvrđena ugovorom o radu, Godišnjim programom rada škole, rješenjem o 40-satnoj radnoj sedmici, u smislu člana 44. ovog Kolektivnog ugovora i ukoliko su na lični zahtjev nastavnika.

(3) Održavanje informatičke opreme (hardware i software) se smatra privremenim ili povremenim poslom u smislu poslova iz tačke s) stava (1) ovog člana, osim ukoliko ti poslovi nisu definisani kao obaveza radnika utvrđena ugovorom o radu i rješenjem o 40-satnoj radnoj sedmici, u smislu člana 44. ovog Kolektivnog ugovora.

(4) Radniku koji obavlja posao iz stava (1) tačka b) ovog člana pripada pravo na novčanu naknadu na način kako je to utvrđeno ovim Kolektivnim ugovorom.

(5) Iznos naknade za posao iz stava (1) tačka b) ovog člana se utvrđuje prema sljedećim kriterijima:
a) u redovnoj osnovnoj školi koja ima do 20 odjeljenja – 700,00 KM,
b) u redovnoj osnovnoj školi koja ima od 21 do 24 odjeljenja – 900,00 KM,
c) u redovnoj osnovnoj školi koja ima do preko 25 odjeljenja – 1000,00 KM;
d) u muzičkoj osnovnoj školi 10,00 KM po klasi;
e) u zavodima i centrima za odgoj i obrazovanje učenika sa teškoćama 25,00 KM po odjeljenju.

(6) Isplata naknade iz stava (5) ovog člana se vrši najkasnije do 30. oktobra tekuće školske godine, a na osnovu odluke, koju direktor donosi prije početka obavljanja posla, odnosno na osnovu rješenja o isplati koje direktor donosi najkasnije do 30. septembra tekuće školske godine ili na osnovu ugovora iz člana 23. ovog Kolektivnog ugovora, u zavisnosti šta je povoljnije za radnika.

(7) Radnik koji je obavio posao iz stava (1) tačka b) ovog člana prije početka školske godine i kojem je, u skladu sa st. (5) i (6) ovog člana, isplaćena naknada, obavezan je tokom tekuće školske godine, po nalogu direktora, obavljati izmjene i dopune rasporeda i za te poslove nema pravo ponovo potraživati nova novčana sredstva u toku te školske godine.

(8) Predsjedniku i članovima Konkursne komisije pripada pravo na novčanu naknadu koju utvrđuje Ministarstvo odlukom uz saglasnost Sindikata.

Pripravnici

Član 26.

(1) Lice, koje prvi put zasniva radni odnos u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu, prima se u radni odnos u ustanovu u svojstvu radnika-pripravnika na određeno vrijeme, a najduže do isteka roka utvrđenog za polaganja pedagoško-psihološke grupe predmeta (ukoliko je obavezan da to položi), odnosno do kada je obavezan da položi stručni ispit, u skladu sa zakonom.

(2) Stručni ispit za sekretara ustanove nije obavezno polagati:
   a) lice koje na poslovima sekretara radi više od petnaest godina,
   b) lice koje ima položen pravosudni ispit, stručni upravni ispit ili javni ispit općeg znanja za zaposlene u organima državne službe na bilo kojem nivou,
   c) lice kojem je, u skladu sa Zakonom o odgoju i obrazovanje u osnovnoj i srednjoj školi u Kantonu Sarajevo, priznato pravo da su oslobođeni polaganja stručnog ispita.

(3) Troškove prvog polaganja stručnog ispita radnika-pripravnika, odnosno sekretara ustanove snosi ustanova u kojoj je radnik-pripravnik, odnosno sekretar ustanove zaposlen, a troškove ponovnog (popravnog) polaganja stručnog ispita snosi radnik-pripravnik, odnosno sekretar ustanove.

Pripravnički staž

Član 27.

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

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

Plate za pripravnike i radnike koji nemaju položen stručni ispit

Član 28.

(1) Radniku koji nema položen stručni ispit pripada osnovna plata platnog razreda odgovarajućeg stepena za grupu poslova na koje je primljen u radni odnos na određeno vrijeme umanjena za 5%.

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

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Član 29.

(1) Lice se nakon završenog školovanja može izuzetno primiti na stručno usavršavanje za samostalan rad bez zasnivanja radnog odnosa, a u skladu sa zakonom, uz prethodno odobrenje ministra.

(2) Ugovor o stručnom osposobljavanju se zaključuje u pisanom obliku.

(3) Stručno osposobljavanje traje koliko i pripravnički staž, osim ako to zakonom nije drugačije regulisano.

Visina naknade za vrijeme stručnog osposobljavanja

Član 30.

(1) Licu na stručnom osposobljavanju – volonteru u ustanovama za vrijeme trajanja stručnog osposobljavanja pripada naknada 35% osnovne plate platnog razreda odgovarajućeg stepena za grupu poslova na koje je primljen za volontiranje na određeno vrijeme.

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

(3) Za vrijeme obavljanja stručnog osposobljavanja, licu pripada pravo na ishranu u toku radnog vremena (topli obrok) i pravo na prijevoz na posao i s posla, pod jednakim uslovima kao i ostalim radnicima.

(4) Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a pravo po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

(5) Izuzetno, lice koje je na stručnom osposobljavanju, ukoliko to želi, može ustanovi podnijeti ovjerenu pisanu izjavu da se odriče prava na naknade utvrđene ovim članom.

(6) Troškove prvog polaganja stručnog ispita lica koje je na stručnom osposobljavanju snosi ustanova u kojoj je to lice primljeno, a troškove ponovnog (popravnog) polaganja stručnog ispita snosi lice koje je na stručnom osposobljavanju.

III - ZAŠTITA NA RADU

Član 31.

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

(2) Ustanova u kojoj je zaposleno 30 ili više radnika ima povjerenika za zaštitu na radu kojeg biraju radnici u proceduri koja se provodi na način propisan zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

(3) U roku od 10 (deset) dana nakon što od direktora dobije zahtjev za imenovanje povjerenika za zaštitu na radu, povjerenik sindikalne podružnice u ustanovi zakazuje sjednicu i poziv na istu upućuje: radnicima i Kantonalnom odboru Sindikata, koji ima obavezu da imenuje posmatrača koji će prisustvovati izbornoj sjednici i čija je obaveza da svojim potpisom na zapisniku sa izborne sjednice ovjeri regularnost izbora.

(4) U slučaju da povjerenik sindikalne podružnice u ustanovi nije u mogućnosti sazvati i/ili voditi izbornu sjednicu istu saziva i/ili vodi jedan od radnika kojeg ovlasti povjerenik sindikalne podružnice u ustanovi.

(5) Na početku sjednice, nakon utvrđivanja dnevnog reda, na prijedlog predsjedavajućeg, radnici javnim izjašnjavanjem vrše izbor i imenovanje: tročlane izborne komisije kojom predsjedava povjerenik sindikalne podružnice u ustanovi, odnosno lice koje je on ovlastio i zapisničara, koji vodi zapisnik sa sastanka uključujući i zapisnik o radu izborne komisije.

(6) Za predsjednika i članove komisije i zapisničara se ne mogu izabrati radnici koji su kandidati za povjerenika za zaštitu na radu niti lica koja su u bilo kakvoj rodbinskoj vezi do drugog stepena sa kandidatima za povjerenika za zaštitu na radu.

(7) Izborna komisija ima obavezu da:
a) utvrđuje i objavljuje listu radnika koji imaju pravo glasa (izborna sjednica može početi sa radom ukoliko je prisutno više od polovine od ukupnog broja radnika);
b) provodi i nadzire glasanje;
c) brine se o zakonitosti izbora;
d) utvrđuje i objavljuje jedinstvenu listu kandidata za izbor povjerenika za zaštitu na radu;
e) priprema glasačke listiće i glasačku kutiju;
f) ovjerava izvještaj izborne komisije o listi kandidata za izbor povjerenika za zaštitu na radu i izvještaj izborne komisije o rezultatima glasanja za izbor povjerenika za zaštitu na radu;
g) verificira i objavljuje rezultate glasanja.

(8) Poziv, izvještaj izborne komisije o listi kandidata za izbor povjerenika za zaštitu na radu, izvještaj izborne komisije o rezultatima glasanja za izbor povjerenika za zaštitu na radu, glasački listići, zapisnik i odluka o izboru povjerenika za zaštitu na radu se ovjeravaju pečatom sindikalne podružnice i potpisom povjerenika sindikalne podružnice u ustanovi.

(9) Glasanje na sjednici je tajno.

(10) Svaki radnik može glasati za samo jednog kandidata zaokruživanjem rednog broja ispred prezimena i imena kandidata, u protivnom glasački listić je nevažeći.

(11) Za povjerenika za zaštitu na radu na mandata u trajanju od tri godine izabran je onaj kandidat koji dobije više od 50% glasova od ukupnog broja radnika.

(12) Ukoliko nijedan od kandidata nije dobio više od 50% glasova od ukupnog broja radnika ili je broj glasova izjednačen, na istoj sjednici se odmah nakon saopštenja rezultata glasanja, organizira drugi krug glasanja na glasačkim listićima na kojima su navedena imena prvorangiranog i drugorangiranog kandidata iz prvog kruga glasanja.

(13) Ako i u ponovljenom glasanju nijedan kandidat ne dobije potrebnu više od 50% glasova od ukupnog broja radnika ili je broj glasova izjednačen, cijeli izborni postupak se ponavlja u roku od 30 dana od dana ponovljenog glasanja.

(14) Ako izborna komisija na osnovu izbornog materijala utvrdi nepravilnosti na glasačkom mjestu koje su bitno utjecale na rezultate izbora, poništit će glasanje te naložiti ponovno glasanje.

(15) Tehničku podršku povjereniku sindikalne podružnice u ustanovi u procedurama utvrđenim ovim članom osigurava direktor.

(16) Povjereniku za zaštitu na radu priznaje se 2 radna sata sedmično za obavljanje njegove funkcije na teret poslodavca.

(17) Poslodavac kod kojeg postoje poslovi sa povećanim rizikom određuje jednog ili više radnika koji će obavljati poslove vezane za sprječavanje rizika na radu i zaštitu zdravlja radnika.

Sigurnost i zdravlje na radu

Član 32.

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

Sistematski pregled

Član 33.

(1) Ustanova je obavezna da svake godine za sve radnike ustanove organizuje sistematski pregled (u daljem tekstu: Pregled) u zdravstvenoj ustanovi, a koji se organizuje od maja do augusta.

(2) Ukoliko ustanova ne organizuje Pregled, radnik je obavezan Pregled obaviti u javnoj ili privatnoj zdravstvenoj ustanovi i uvjerenje o Pregledu dostaviti u ustanovu najkasnije do 1. septembra a ustanova mu je, najkasnije u roku od 120 dana od dana dostavljanja uvjerenja o Pregledu, obavezna isplatiti naknadu troškova Pregleda u visini odobrenih budžetskih sredstava i procijenjene cijene nakon ispitivanja tržišta u postupku javne nabavke.

(3) U skladu sa zakonom sadržaj Pregleda obuhvata:
a) za žene: ultrazvuk abdomena, ginekološki pregled, Papa test i pregled dojki,
b) za muškarce: ultrazvuk abdomena i pregled prostate, u skladu s ljekarskim standardima, odnosno prema propisu nadležnih zdravstvenih organa i
c) detaljno psihološko testiranje.

(4) U ustanovi se ne može dozvoliti bilo kakav radni angažman lica za koje se odgovarajućom medicinskom procedurom utvrdi da je: alkoholičar, ovisnik o psihotropnim supstancama, kao i licu koje boluje od zarazne ili duševne bolesti.

(5) Lice za koje se utvrde zdravstvene teškoće iz stava (4) ovog člana, odmah po utvrđivanju istih bit će udaljeno iz procesa rada i upućeno na liječenje.

(6) Troškove, odnosno naknadu troškova Pregleda snosi ustanova.

(7) Pravo na troškove Pregleda imaju i radnici koji, u vrijeme obavljanja sistematskog ljekarskog pregleda, u ustanovi rade na određeno vrijeme.

(8) Sistematski pregled iz stava (1) ovog člana je ekvivalent ljekarskom uvjerenju.

(9) Sindikat je u obavezi da obavijesti Ministarstvo ukoliko sadržaj Pregleda nije u skladu sa stavom (3) ovog člana.

Član 34.

Za radna mjesta sa posebnim uvjetima rada radnika (angažiranim u hemijskom praktikumu, odnosno praktikumu za biologiju i fiziku, prostorima za sport i rad na otvorenom, radnici na praktičnoj nastavi, medicinske sestre, ekonom, blagajnik, skladištar, kurir, nabavljač-recepcioner, vozač, električar, vodoinstalater, kuhar, pomoćni radnik u kuhinji, glavni kuhar u ustanovi predškolskog odgoja, radnik za logističku podršku i higijenu, radnik za servisno-tehničku podršku, radnik za servisno-tehničku i sigurnosnu podršku, noćni čuvar zadužen za sigurnost, dnevni čuvar zadužen za sigurnost, radnik na posluživanju obroka, radnik na održavanju higijene, radnik na održavanju

higijene/sobarica, radnik u vešeraju i sl. te radnik zatečen na poslovima: domara, ložača, domara/ložača/dnevnog čuvara, vozača, kuhara, električara, vodoinstalatera, vešerice, noćnog čuvara, dnevnog čuvara, servirke, pomoćnog radnika u kuhinji, spremačice i sl.,) gdje je to Zakonom uređeno poslodavac je dužan osigurati odgovarajuću opremu propisanu zakonom, podzakonskim aktima i pedagoškim standardima i normativima.

IV - ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I OSIGURANJE DOSTOJANSTVA RADNIKA

Član 35.

(1) Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u vezi s obavljanjem poslova svog radnog mjesta.
(2) Privatnost i zaštita dostojanstva radnika štiti se od uznemiravanja ili polnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, saradnika i osoba s kojima radnik redovno dolazi u kontakt u obavljanju svojih poslova.
(3) U ostvarivanju ovog prava, strane ovog Kolektivnog ugovora obavezuju se promovisati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva radnika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojima se takvi odnosi narušavaju, opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionisati.

Član 36.

(1) Zabranjeno je uznemiravanje i polno uznemiravanje radnika.
(2) Uznemiravanje je svako ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje radnika.
(3) Uznemiravanjem iz stava (1) ovog člana smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik direktno ili indirektno stavlja u nepovoljniji položaj od drugog radnika na osnovu rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obaveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.
(4) Polno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje polne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
(5) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe radnika smatra se namjerno ili nehatno ponašanje koje uključuje ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, uvrede, prijetnje, psovke, omalovažavanje, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad i sl.
(6) Nasilje na osnovu pola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti polova na radu ili u vezu s radom.
(7) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa.
(8) Po pitanju postupanja u slučajevima seksualnog i spolno zasnovanog uznemiravanja, kao oblika nasilja u ustanovama, primjenjuje se Protokol o postupanju u slučajevima seksualnog i spolno zasnovanog uznemiravanja, kao oblika nasilja u organima uprave, javnim preduzećima, javnim ustanovama i pravnim licima čiji je osnivač Kanton Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 18/21).

Obaveze poslodavca u zaštiti dostojanstva radnika

Član 37.

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

Postupak zaštite dostojanstva

Član 38.

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

Mjere u postupku zaštite dostojanstva

Član 39.

(1) Ako ovlaštena osoba utvrdi da postoji neželjeno ponašanje iz člana 36. ovog Kolektivnog ugovora, poslodavcu, ovisno o svakom pojedinom slučaju, predlaže preduzimanje mjera kao što su:
   a) usmeno upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
   b) pisano upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
   c) promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost radnika koji je

uznemiravan i radnika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,

d) mjere u skladu s podzakonskim aktima i Pravilnikom o radu.

(2) Ako poslodavac ne provede predložene mjere za sprečavanje uznemiravanja ili polnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je preduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uslovom da je u roku od 30 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Osiguranje od posljedica nesretnog slučaja ili smrti

Član 40.

(1) Poslodavac je obavezan da sve radnike osigura kod osiguravajuće kuće od posljedica povrede na radu, pri odlasku na posao i s posla, za slučaj smrti usljed nesreće na radu, invalidnosti, kao i uključenje rizika od prirodne smrti za vrijeme trajanja radnog odnosa, kao i u slobodnom vremenu tokom 24 sata i sl.

(2) Visina osiguranja po ovoj osnovi određuje se prema polici osiguranja od posljedica nesretnog slučaja, odnosno polici osiguranja od prirodne smrti.

(3) Ugovor o osiguranju s odgovarajućom osiguravajućom kućom zaključuje ministar na osnovu javnog poziva za sve radnike, u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom i važećim zakonskim propisima.

(4) Ako ministar ne zaključi ugovor o osiguranju, tu obavezu ima direktor.

V - RADNO VRIJEME

Član 41.

(1) Puno radno vrijeme radnika traje 40 sati sedmično, u petodnevnoj radnoj sedmici, od ponedjeljka do petka.

(2) Ukoliko direktor zbog organizacije rada sedmično radno vrijeme radnika mora rasporediti i na drugačiji način nego što je predviđeno u stavu (1) ovog člana, prethodno mora pribaviti pisanu saglasnost Sindikata.

(3) Redovna nastava u školama se realizira u jednoj smjeni, osim ako nisu ispunjeni prostorni, kadrovski i drugi uvjeti.

(4) U školama u kojima se redovna nastava realizira u dvije ili više smjena, smjene se rotiraju, ako to dozvoljavaju prostorni, kadrovski i drugi uvjeti.

Član 42.

(1) U okviru 40-satne radne sedmice raspored radnog vremena radnika i korištenje dnevnog i sedmičnog odmora, utvrđuje se općim aktima ustanove donesenim u skladu s nastavnim planom i programom, pedagoškim standardima i normativima i ovim Kolektivnim ugovorom.

(2) Ustanova je obavezna da opće akte ustanove koji regulišu ovo pitanje donese uz učešće, odnosno uz mišljenje predstavnika Sindikata.

Član 43.

(1) U okviru 40-satne radne sedmice nastavnici imaju propisanu normu časova sedmično, u skladu sa pedagoškim standardima i normativima, nastavnim planom i programom i općim aktima ustanove.

(2) Nastavnik i odgajatelj u toku radnog dana može imati, u pravilu, najviše šest časova nastave u kontinuitetu bez pauze.

(3) Radnik koji učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom radu u ustanovama koje obrazuju djecu s teškoćama sa smještajem u toku radnog dana može imati, u pravilu, najviše šest časova/sati nastave/rada u kontinuitetu bez pauze.

(4) Časove koje nastavnik ima preko nastavne norme utvrđene pedagoškim standardima i normativima, ako su po nalogu direktora, smatraju se prekovremenim radom.

(5) Pauza između časova u toku radnog vremena ne može biti više od jednog školskog časa, s tim da u rasporedu časova radnik može pauzu imati najviše dva puta sedmično.

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

Član 44.

(1) U skladu s obavezama utvrđenim ugovorom o radu te Godišnjim programom rada ustanove i na osnovu pedagoških standarda i normativa, radniku se izdaje pojedinačni akt (rješenje o 40-satnoj radnoj sedmici), najkasnije 15 dana po usvajanju Godišnjeg programa rada ustanove.

(2) Ukoliko radnik radi u dvije ili više ustanova, direktori tih ustanova su obavezni da zaključe sporazum kojim se definišu međusobna prava i obaveze u okviru 40-satne radne sedmice radnika u skladu sa zakonom, pedagoškim standardima i ovim Kolektivnim ugovorom te da usklade raspored rada/rasporede časova radnika kako bi se radno vrijeme/nastavna norma radnika uspješno realizirala.

(3) Direktor je obavezan da radniku najkasnije do 15.10. tekuće godine izda rješenje o 40-satnoj radnoj sedmici i u situaciji kada Godišnji program rada ustanove nije usvojen od strane Školskog odbora iz objektivnih razloga.

(4) Radnik nema obavezu da realizira poslove koji mu nisu utvrđeni ugovorom o radu i rješenjem o 40-satnoj radnoj sedmici osim ako za iste nije dobio nalog direktora na osnovu kojeg će direktor u roku od sedam dana donijeti rješenje od dana izdavanja naloga direktora kojim se utvrđuje vrijeme trajanja rada, visina, način i rokovi isplate naknade za te poslove.

Prekovremeni rad

Član 45.

(1) U slučaju iznenadnog povećanja obima poslova ili kada se do određenog roka moraju izvršiti neki poslovi, a koje nije moguće izvršiti u redovnom radnom vremenu, radnik je obavezan na zahtjev direktora raditi duže od punog radnog vremena, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

(2) Prekovremeni rad radnika ne može trajati duže od 32 sata mjesečno.

(3) Prekovremeni rad radnika uvodi se u sljedećim slučajevima:

a) povećanje fonda nastavnih sati, koji je nastao promjenom plana upisa ili povećanja sati, koji je uslovljen promjenom nastavnog plana,
b) zamjena iznenadno odsutnog radnika,
c) zamjena radnika, koji se nalazi na službenom putu,
d) nadoknada nastavnih sati za nastavnike, koji koriste plaćeno odsustvo,
e) nedostatak radnika određenog profila do, u toku i nakon provođenja konkursne procedure,
f) zbog racionalizacije troškova ili kvalitetnije organizacije rada u ustanovi kada se radniku izdaje rješenje o 40-satnoj radnoj sedmici kojim je

definisano da radnik radi više od 40 sati sedmično, a maksimalno 48 radnih sati sedmično,

g) mentorski rad s pripravnikom, ukoliko nije plaćen u okviru 40-satne radne sedmice i

h) u slučaju više sile (požar, potres, poplava).

(4) Direktor je obavezan da, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti ministra, radniku koji realizuje prekovremeni rad izda rješenje kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada, te način isplate uvećanja plate za prekovremeni rad.

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

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

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

(8) Uvećanje plate za prekovremeni rad isplaćuje se mjesečno uz isplatu plate za prethodni mjesec, za mjesece u kojima radnik realizira prekovremeni rad.

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

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

(11) Mentorski rad s pripravnikom, kao prekovremeni rad, se plaća radniku 1 sat sedmično preko norme, ukoliko nije planiran u okviru 40-časovne radne sedmice.

VI - PLATE I NAKNADE RADNIKA

Načela za utvrđivanje visine plate

Član 46.

(1) Pri određivanju iznosa plata i naknada za radnike poštivat će se načelo jednakosti plata, u skladu sa Zakonom o radu.

(2) Prema načelu jednakosti plata iz prethodnog stava ovog člana pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stepen stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada.

Budžetsko osiguranje sredstava za plate i naknade

Član 47.

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

Određivanje plate prema radnom mjestu

Član 48.

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

Elementi za utvrđivanje osnovne plate

Član 49.

(1) Osnovna plata je najniži iznos koji se radniku mora isplatiti za rad na poslovima pripadajućeg platnog razreda za puno radno vrijeme i normalne uslove i rezultate rada.

(2) Osnovna plata za puno radno vrijeme, normalne uslove rada i rezultate rada radnika čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda u koji je postavljen radnik, umnožen s utvrđenom osnovicom za platu.

(3) Pored osnovne plate, radnicima pripadaju i dodaci na platu (naknade i druga primanja), u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

(4) Ukoliko radnik radi s nepunim radnim vremenom, u skladu s posebnim zakonom ili drugim propisima, osnovna plata odredit će se srazmjerno vremenu provedenom na radu.

(5) Koeficijenti složenosti poslova radnika utvrđuju se ovim Kolektivnim ugovorom.

(6) Koeficijenti odgovarajućeg platnog razreda su sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora i ne mogu biti manji u odnosu na radnike u državnoj upravi iste stručne spreme i složenosti poslova.

(7) Koeficijente, kao polazni osnov za obračun plate, dogovaraju Sindikat i Vlada.

(8) Osnovica za obračun plate utvrđuje se sporazumno između Sindikata i Vlade koji potpisuju Sporazum o utvrđivanju osnovice za obračun plate za narednu kalendarsku godinu i isti se objavljuje u Službenim novinama Kantona Sarajevo.

(9) Dogovorena osnovica za obračun plata ne može biti manja u odnosu na druge budžetske korisnike.

(10) Osnovica za obračun plate dogovara se prije usvajanje nacrta budžeta na Vladi.

(11) Ukoliko se ne postigne dogovor oko utvrđivanja osnovice za obračun plate za naredni period, na snazi ostaje dogovorena utvrđena osnovica iz prethodnog perioda. Ovako utvrđena osnovica primjenjuje se za naredni period ili do postizanja novog sporazuma.

(12) Plate radnicima, utvrđene na način iz st. (2), (5) i (8) ovog člana, ne mogu biti manje od plata radnika u organima uprave, ustanovama kulture, srednjem i visokom obrazovanju, iste stručne spreme i složenosti poslova.

Najniža plata

Član 50.

(1) Najniža plata radnika ne može biti manja od 70% prosječne neto plate isplaćene u F BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

(2) U slučaju da množenjem utvrđene osnovice i pripadajućeg koeficijenta najniža plata iznosi manje od 70% prosječne plate, radniku će se isplatiti plata u navedenom postotku uvećana u skladu sa članom 51. stav (1) i članom 54. stav (3) ovog Kolektivnog ugovora.

(3) U slučaju da množenjem utvrđene osnovice i pripadajućeg koeficijenta najniža plata iznosi više od 70% prosječne neto plate isplaćene po radniku u F BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, radniku će se isplatiti osnovna plata, koju čini vrijednost koeficijenta umnožen s utvrđenom osnovicom za platu u skladu sa članom 51. stav (1) ovog Kolektivnog ugovora.

(4) Naknade plata i naknade koje nemaju karakter ličnih primanja utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom ne mogu biti manje od utvrđenih za radnike u organima uprave, ustanovama kulture, srednjem i visokom obrazovanju.

(5) Naknade iz stava (4) ovog člana utvrđuju ovim Kolektivnim ugovorom predstavnici Sindikata i Vlade.

Član 51.

(1) Osnovna plata radnika uvećava se za svaku godinu penzijskog staža za 0,6%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 24%.

(2) Osnovnu platu iz stava (1) ovog člana čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda u koji je postavljen radnik, umnožen s utvrđenom osnovicom za platu.

(3) Složenost poslova i učinak na određenom radnom mjestu utvrđuje se platnim razredom za koji se u skladu sa čl. 48., 49. i 50. ovog Kolektivnog ugovora, posebno utvrđuje koeficijent složenosti, a kako slijedi:

R/b	Platni razred	Poslovi	Stručna zvanja	Stručna sprema	Koeficijent
1.	I	Direktor ustanove predškolskog odgoja		VII ili II ciklus bolonje (300 ECTS)	6,58
2.	II	Direktor ustanove osnovnog odgoja i obrazovanja, direktor ustanove za odgoj i obrazovanje učenika sa teškoćama, direktor doma učenika			6,09
3.	III	Pomoćnik direktora ili voditelj dijela nastavnog procesa, pomoćnik direktora ili voditelj dijela nastavnog procesa za školu u prirodi, pomoćnik direktora ili voditelj dijela nastavnog procesa za školu u bolnici, rukovodilac Službe za odgojno-obrazovni rad, rukovodilac Službe pravnih i općih poslova, rukovodilac Službe računovodstva, rukovodilac Službe nabavki, distribucije i održavanja			5,40
4.	IV	Nastavnik, odgajatelj, odgovorni odgajatelj, vjeroučitelj Pedagog, psiholog, pedagog/psiholog, socijalni pedagog, defektolog, logoped, psihomotorni reedukator, surdioaudiolog audiorehabilitator, koordinator za odgojno-obrazovni rad, asistent u odjeljenju, asistent u grupi, bibliotekar, socijalni radnik, fizioterapeutski tehničar, zdravstveni radnik, radni instruktor, nastavnik u produženom i cjelodnevnom boravku, pedagog u centru, logoped u centru, voditelj grupe u produženom boravku, korepetitor za nastavu baleta, korepetitor za nastavu muzike, tiflolog za procjenu vizuelnog funkcioniranja i vježbe vida, tiflolog – instruktor orijentacije kretanja, asistent u školi u bolnici, edukator-rehabilitator/defektolog u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, logoped u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, psiholog u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, somatoped, oligofrenolog Sekretar, saradnik za pravne, personalne i administrativne poslove, koordinator za obavezni program, saradnik za specijalizirane programe, saradnik za protivpožarnu zaštitu, saradnik za kvalitet i sigurnost hrane, saradnik za javne nabavke, saradnik asistent, asistent direktora, IPK odgajatelj, saradnik za obračun, planiranje i analizu plaća i drugih primanja, saradnik za obračun, planiranje i analizu materijalnog knjigovodstva i knjigovodstva stalnih sredstava, referent za plan i analizu, rukovalac nastavnom tehnikom, voditelj štamparije na Brajevom pismu, radnik na zaštiti na radu, rukovalac nastavnom tehnikom i EMIS odgovorna osoba u JU "Djeca Sarajeva", samostalni referent za plan i analizu (računovodstveno-finansijski radnik) u JU "Djeca Sarajeva"	Viši savjetnik Stručni saradnik savjetnik	VII, I i II ciklus bolonje (180, 240 i 300 ECTS)	4,98
.5.	V	Nastavnik, odgajatelj, odgovorni odgajatelj, vjeroučitelj Pedagog, psiholog, pedagog/psiholog, socijalni pedagog, defektolog, logoped, psihomotorni reedukator, surdioaudiolog audiorehabilitator, koordinator za odgojno-obrazovni rad, asistent u odjeljenju, asistent u grupi, bibliotekar, socijalni radnik, fizioterapeutski tehničar, zdravstveni radnik, radni instruktor, nastavnik u produženom i cjelodnevnom boravku, pedagog u centru, logoped u centru, voditelj grupe u produženom boravku, korepetitor za nastavu baleta, korepetitor za nastavu muzike, tiflolog za procjenu vizuelnog funkcioniranja i vježbe vida, tiflolog – instruktor orijentacije kretanja, asistent u školi u bolnici, edukator-rehabilitator/defektolog u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, logoped u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, psiholog u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, somatoped, oligofrenolog Sekretar, saradnik za pravne, personalne i administrativne poslove, koordinator za obavezni program, saradnik za specijalizirane programe, saradnik za protivpožarnu zaštitu, saradnik za kvalitet i sigurnost hrane, saradnik za javne nabavke, saradnik asistent, asistent direktora, IPK odgajatelj, saradnik za obračun, planiranje i analizu plaća i drugih primanja, saradnik za obračun, planiranje i analizu materijalnog knjigovodstva i knjigovodstva stalnih sredstava, referent za plan i analizu, rukovalac nastavnom tehnikom, voditelj štamparije na Brajevom pismu, radnik na zaštiti na radu, rukovalac nastavnom tehnikom i EMIS odgovorna osoba u JU "Djeca Sarajeva", samostalni referent za plan i analizu (računovodstveno-finansijski radnik) u JU "Djeca Sarajeva"	Savjetnik Viši stručni saradnik	VII, I i II ciklus bolonje (180, 240 i 300 ECTS)	4,74
6.	VI	Nastavnik, odgajatelj, odgovorni odgajatelj, vjeroučitelj Pedagog, psiholog, pedagog/psiholog, socijalni pedagog, defektolog, logoped, psihomotorni reedukator, surdioaudiolog audiorehabilitator, koordinator za odgojno-obrazovni rad, asistent u odjeljenju, asistent u grupi, bibliotekar, socijalni radnik, fizioterapeutski tehničar, zdravstveni radnik, radni instruktor, nastavnik u produženom i cjelodnevnom boravku, pedagog	Mentor Samostalni stručni saradnik	VII, I i II ciklus bolonje (180, 240 i 300 ECTS)	4,62

		u centru, logoped u centru, voditelj grupe u produženom boravku, korepetitor za nastavu baleta, korepetitor za nastavu muzike, tiflolog za procjenu vizuelnog funkcioniranja i vježbe vida, tiflolog – instruktor orijentacije kretanja, asistent u školi u bolnici, edukator-rehabilitator/defektolog u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, logoped u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, psiholog u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, somatoped, oligofrenolog Sekretar, saradnik za pravne, personalne i administrativne poslove, koordinator za obavezni program, saradnik za specijalizirane programe, saradnik za protivpožarnu zaštitu, saradnik za kvalitet i sigurnost hrane, saradnik za javne nabavke, saradnik asistent, asistent direktora, IPK odgajatelj, saradnik za obračun, planiranje i analizu plaća i drugih primanja, saradnik za obračun, planiranje i analizu materijalnog knjigovodstva i knjigovodstva stalnih sredstava, referent za plan i analizu, rukovalac nastavnom tehnikom, voditelj štamparije na Brajevom pismu, radnik na zaštiti na radu, rukovalac nastavnom tehnikom i EMIS odgovorna osoba u JU "Djeca Sarajeva", samostalni referent za plan i analizu (računovodstveno-finansijski radnik) u JU "Djeca Sarajeva"			
7.	VII	Nastavnik, odgajatelj, odgovorni odgajatelj, vjeroučitelj Pedagog, psiholog, pedagog/psiholog, socijalni pedagog, defektolog, logoped, psihomotorni reedukator, surdioaudiolog audiorehabilitator, koordinator za odgojno-obrazovni rad, asistent u odjeljenju, asistent u grupi, bibliotekar, socijalni radnik, fizioterapeutski tehničar, zdravstveni radnik, radni instruktor, nastavnik u produženom i cjelodnevnom boravku, pedagog u centru, logoped u centru, voditelj grupe u produženom boravku, korepetitor za nastavu baleta, korepetitor za nastavu muzike, tiflolog za procjenu vizuelnog funkcioniranja i vježbe vida, tiflolog – instruktor orijentacije kretanja, asistent u školi u bolnici, edukator-rehabilitator/defektolog u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, logoped u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, psiholog u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, somatoped, oligofrenolog Sekretar, saradnik za pravne, personalne i administrativne poslove, koordinator za obavezni program, saradnik za specijalizirane programe, saradnik za protivpožarnu zaštitu, saradnik za kvalitet i sigurnost hrane, saradnik za javne nabavke, saradnik asistent, asistent direktora, IPK odgajatelj, saradnik za obračun, planiranje i analizu plaća i drugih primanja, saradnik za obračun, planiranje i analizu materijalnog knjigovodstva i knjigovodstva stalnih sredstava, referent za plan i analizu, rukovalac nastavnom tehnikom, voditelj štamparije na Brajevom pismu, radnik na zaštiti na radu, rukovalac nastavnom tehnikom i EMIS odgovorna osoba u JU "Djeca Sarajeva", samostalni referent za plan i analizu (računovodstveno-finansijski radnik) u JU "Djeca Sarajeva", referent za personalne poslove u JU "Djeca Sarajeva"		VII, I i II ciklus bolonje (180, 240 i 300 ECTS)	4,49
8.	VIII	Nastavnik, odgajatelj, odgovorni odgajatelj odgajatelj IPK (administrativni radnik) sa zvanjem viši savjetnik	Viši savjetnik	VI	4,62
		Administrativni radnik, fizioterapeutski tehničar, zdravstveni radnik, radni instruktor, nastavnik u produženom i cjelodnevnom boravku, radnik za zaštitu na radu, odgajatelj IPK (administrativni radnik) u JU "Djeca Sarajeva" Radnik zatečen na poslovima: pedagoga, psihologa, bibliotekara, socijalnog radnika, referenta za plan i analizu, sekretara i rukovaoca nastavnom tehnikom, saradnik asistent i referenta za administrativno-tehničke poslove IPK odgajatelj, korepetitora za nastavu baleta, korepetitora za nastavu muzike, asistenta u odjeljenju, asistenta u grupi, edukatora-rehabilitatora/defektologa u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, logopeda u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, psihologa u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, pedagoga u centru, logopeda u centru, socijalnog pedagoga, voditelja grupe u produženom boravku, voditelja štamparije na Brajevom pismu Glavni kuhar u ustanovi predškolskog odgoja	Stručni saradnik savjetnik		
9.	IX	Nastavnik, odgajatelj, odgovorni odgajatelj odgajatelj IPK (administrativni radnik) sa zvanjem savjetnik	Savjetnik	VI	4,49
		Administrativni radnik, fizioterapeutski tehničar, zdravstveni radnik, radni instruktor, nastavnik u produženom i cjelodnevnom boravku, radnik za zaštitu na radu, odgajatelj IPK (administrativni radnik) u JU "Djeca Sarajeva" Radnik zatečen na poslovima: pedagoga, psihologa, bibliotekara, socijalnog radnika, referenta za plan i analizu, sekretara i rukovaoca nastavnom tehnikom, saradnik asistent i referenta za administrativno-tehničke poslove IPK odgajatelj, korepetitora za nastavu baleta, korepetitora za nastavu muzike, asistenta u odjeljenju, asistenta u grupi, edukatora-rehabilitatora/defektologa u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, logopeda u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, psihologa u sastavu	Viši stručni saradnik		

		Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, pedagoga u centru, logopeda u centru, socijalnog pedagoga, voditelja grupe u produženom boravku, voditelja štamparije na Brajevom pismu Glavni kuhar u ustanovi predškolskog odgoja			
10.	X	Nastavnik, odgajatelj, odgovorni odgajatelj odgajatelj IPK (administrativni radnik) sa zvanjem mentor	Mentor	VI	4,36
		Administrativni radnik, fizioterapeutski tehničar, zdravstveni radnik, radni instruktor, nastavnik u produženom i cjelodnevnom boravku, radnik za zaštitu na radu, odgajatelj IPK (administrativni radnik) u JU "Djeca Sarajeva" Radnik zatečen na poslovima: pedagoga, psihologa, bibliotekara, socijalnog radnika, referenta za plan i analizu , sekretara i rukovaoca nastavnom tehnikom, saradnik asistent i referenta za administrativno-tehničke poslove IPK odgajatelj, korepetitora za nastavu baleta, korepetitora za nastavu muzike, asistenta u odjeljenju, asistenta u grupi, edukatora-rehabilitatora/defektologa u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, logopeda u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, psihologa u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, pedagoga u centru, logopeda u centru, socijalnog pedagoga, voditelja grupe u produženom boravku, voditelja štamparije na Brajevom pismu Glavni kuhar u ustanovi predškolskog odgoja	Samostalni stručni saradnik		
11.	XI	Nastavnik, odgajatelj, odgovorni odgajatelj, odgajatelj IPK (administrativni radnik) Administrativni radnik, fizioterapeutski tehničar, zdravstveni radnik, radni instruktor, nastavnik u produženom i cjelodnevnom boravku, radnik za zaštitu na radu, odgajatelj IPK (administrativni radnik) u JU "Djeca Sarajeva" Radnik zatečen na poslovima: pedagoga, psihologa, bibliotekara, socijalnog radnika, referenta za plan i analizu, sekretara i rukovaoca nastavnom tehnikom, saradnik asistent i referenta za administrativno-tehničke poslove IPK odgajatelj, korepetitora za nastavu baleta, korepetitora za nastavu muzike, asistenta u odjeljenju, asistenta u grupi, edukatora-rehabilitatora/defektologa u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, logopeda u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, psihologa u sastavu Mobilnog stručnog tima za pružanje podrške u inkluzivnom obrazovanju, pedagoga u centru, logopeda u centru, socijalnog pedagoga, voditelja grupe u produženom boravku, voditelja štamparije na Brajevom pismu Glavni kuhar u ustanovi predškolskog odgoja		VI	4,25
12.	XII	Nastavnik, odgajatelj, odgovorni odgajatelj, medicinska sestra, fizioterapeutski tehničar, zdravstveni radnik, radni instruktor, fizioterapeut, medicinska sestra – tehničar, radnik za zaštitu na radu, radnik na održavanju tiflopomagala, klavirštimer	Viši konsultant	IV	4,25
13.	XIII		Konsultant	IV	4,12
14.	XIV		Mentor	IV	4,00
15.	XV	Knjigovođa kupaca, materijalni knjigovođa, knjigovođa stalnih sredstava, saradnik-asistent, radnik zatečen na poslovima: sekretara, referenta za plan i analizu, bibliotekara i operatora u trezorskoj jedinici, administrativnog radnika, glavnog kuhara u ustanovi za odgoj i obrazovanje učenika s teškoćama, IPK medicinska sestra, adaptora teksta na Brajevo pismo, korepetitora za nastavu baleta, korepetitora za nastavu muzike, voditelja štamparije na Brajevom pismu, kuhara u JU "Djeca Sarajeva"		IV	3,95
16.	XVI	Administrativno-računovodstveni radnik, ekonom, blagajnik, skladištar, kurir, nabavljač-recepcioner	Viši referent	IV	3,27
17.	XVII		Referent	IV	3,15
18.	XVIII		Mlađi referent	IV	3,03
19.	XIX	Radnik za logističku podršku i higijenu		IV	2,99
20.	XX	Kuhar u osnovnoj školi Radnik zatečen na poslovima kuhara		III ili V	2,99
		Domar, radnik za servisno-tehničku podršku, radnik za servisno-tehničku i sigurnosnu podršku Radnik zatečen na poslovima: domara, ložača, domara/ložača/dnevnog čuvara, električara, vodoinstalatera, vešerice		III, IV ili V	
		Električar, vodoinstalater, vešerica, vozač u JU "Djeca Sarajeva"		III ili IV	
21.	XXI	Pomoćni radnik u kuhinji Radnik zatečen na poslovima pomoćnog radnika u kuhinji		III ili V	2,75
		Noćni čuvar zadužen za sigurnost, dnevni čuvar zadužen za sigurnost Radnik zatečen na radnom mjestu: noćnog čuvara, dnevnog čuvara Radnik na posluživanju obroka Radnik zatečen na poslovima servirke		III ili IV	
22.	XXII	Radnik na održavanju higijene, radnik na održavanju higijene/sobarica, radnik u vešeraju, domaćica, spremačica u JU "Djeca Sarajeva", servirka u JU "Djeca Sarajeva" Radnik zatečen na poslovima posluživanja obroka, servirke i spremačice		NK	2,67

(4) Radnici koji rade sa srednjom ili višom spremom na mjestu sekretara škole, a za to radno mjesto je pedagoškim standardima i normativima te Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta predviđen VII stepen, a sa 16.06.2017. godine imaju više od 20 godina radnog staža, ostaju na svojim poslovima i radnim zadacima, nisu dužni sticati viši stepen stručne spreme od one koju posjeduju ukoliko je s tim saglasan direktor i Sindikat.

(5) Radnici sa završenim I ciklusom bolonjskog visokoobrazovnog procesa i višom i srednjom stručnom

spremom, koji su 16.06.2017. godine zatečeni na poslovima nastavnika u radnopravnom statusu na neodređeno vrijeme, mogu nastaviti rad na tim poslovima.

(6) Radnici koji su stekli VI stepen stručne spreme po predbolonjskom sistemu studiranja mogu konkurisati za prijem u škole i biti primljeni na te poslove, uz obavezu da se doškoluju u roku od tri godine od dana donošenja programa doškolovavanja.

(7) Povjerenik za zaštitu na radu iz reda zaposlenih ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio na poslovima za koje je zaključio ugovor o radu.

(8) Lice zaduženo za provođenje mjera zaštite od požara ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio na poslovima za koje je zaključio ugovor o radu.

(9) Ugovorne strane se obavezuju da će, u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu propisa kojim se smanjuju stope doprinosa, potpisati Kolektivni ugovor o izmjeni Kolektivnog ugovora za djelatnosti predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja u Kantonu Sarajevo u dijelu koji se odnosi na član 51. ovog Kolektivnog ugovora kako bi se koeficijenti radnika povećali u visini razlike između koeficijenata utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom i ukupnog procenta smanjenja doprinosa koji se utvrde na nivou Federacije BiH, počev od dana primjene propisa o smanjenju doprinosa.

Obračun i isplata plate

Član 52.

(1) Plata se obračunava za jedan mjesec unatrag, a isplaćuje za prethodni mjesec, s tim da razmak između dviju isplata ne smije biti duži od 30 dana, u skladu sa Zakonom o radu.

(2) Plata iz stava (1) ovog člana utvrđuje se ovim Kolektivnim ugovorom za koju direktor donosi rješenje, a koje obavezno sadrži: lične podatke radnika, radno mjesto na koje je izabran, platni razred i sve elemente koji su uzeti u obzir za utvrđivanje visine plate.

(3) Pojedinačne isplate plate nisu javne.

(4) Sve izmjene u visini plate vrše se rješenjem koje donosi direktor.

(5) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredit, izdržavanje, sindikalne članarine pri čemu se obustave sindikalne članarine vrše na osnovu dostavljene dokumentacije od strane sindikalnog povjerenika u ustanovi, osiguranja i sl.).

(6) Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će se isplaćivati plata i naknade radnika.

(7) Dodaci na osnovnu platu su dodaci za uspješnost u radu, dodaci za otežane uslove rada i drugi dodaci koji su predviđeni ovim Kolektivnim ugovorom.

(8) Na dan isplate plaće direktor je dužan radniku putem e-maila dostaviti pisani obračun plaće (u daljem tekstu: platna lista), a ukoliko direktor nije u mogućnosti da putem e-maila radniku dostavi platnu listu, radniku će ista biti lično uručena ili dostavljena preporučeno poštom.

(9) U periodu dok Trezor ili POC Trezora ne obezbijede dostavu platnih lista e-mailom, direktor će radnicima printane i zatvorene platne liste uručivati lično ili lice koje on ovlasti a radnik će svojim potpisom potvrditi preuzimanje iste ili će platne liste radniku biti dostavljene preporučeno poštom.

Ocjenjivanje, napredovanje i sticanje stručnih zvanja

Član 53.

(1) Radnici napreduju prema iskazanoj stručnoj sposobnosti, uspjehu u radu i godinama staža.

(2) Stručna sposobnost i uspjeh u radu iskazuju se kroz ocjenu rada radnika.

(3) Bliže odredbe o napredovanju utvrđuju se Pravilnikom o ocjenjivanju, napredovanju i sticanju stručnih zvanja radnika koji donosi ministar, nakon prethodno pribavljene saglasnosti Sindikata.

Član 54.

(1) Direktor, kao predstavnik poslodavca, organizira praćenje rada radnika i postizanje rezultata u radu i vrši ocjenjivanje, na način i po postupku kako je to propisano zakonima, podzakonskim aktima i općim aktima ustanove.

(2) Radnici koji su u toku nastavne godine radili manje od šest mjeseci ne ocjenjuju se za tu godinu, bez obzira na razloge.

(3) Dio plaće koji pripada radniku koji obavlja tehničke i pomoćno-tehničke poslove u ustanovi (IPK radnik, ekonom, blagajnik, skladištar, kurir, nabavljač-recepcioner, vozač, električar, vodoinstalater, kuhar, pomoćni radnik u kuhinji, glavni kuhar u ustanovi predškolskog odgoja, radnik za logističku podršku i higijenu, radnik za servisno-tehničku podršku, radnik za servisno-tehničku i sigurnosnu podršku, noćni čuvar zadužen za sigurnost, dnevni čuvar zadužen za sigurnost, radnik na posluživanju obroka, radnik na održavanju higijene, radnik na održavanju higijene/sobarica, radnik u vešeraju i sl.) te radnik zatečen na poslovima: domara, ložača, domara/ložača/dnevnog čuvara, vozača, kuhara, električara, vodoinstalatera, vešerice, noćnog čuvara, dnevnog čuvara, servirke, pomoćnog radnika u kuhinji, spremačice i sl.) po osnovu ocjene rada utvrđuje se kako slijedi:
   a) za ocjenu "izuzetno uspješan" 5% od osnovne plaće,
   b) za ocjenu "uspješan" 2% od osnovne plaće.

(4) Procenat na ime ocjene rada iz stava (3) ovog člana pripada radniku iz stava (3) na šestomjesečnom nivou, nakon šestomjesečnog praćenja rada radnika do sljedećeg ocjenjivanja.

(5) Ocjena o radu i procenat na ime ocjene rada iz stava (3) ovog člana se utvrđuje pojedinačnim detaljno obrazloženim rješenjem direktora ustanove koje direktor, u pravilu, donosi u septembru i martu svake godine i koje se radniku izdaje najkasnije 15 dana po isteku šestomjesečnog praćenja rada radnika.

(6) Radnik na rješenje iz stava (5) ovog člana ima pravo da uputi žalbu upravnom/školskom odboru.

(7) Odluka upravnog/školskog odbora je konačna.

(8) Radnik ima pravo da osporava rješenje iz stava (5) ovog člana putem nadležnog suda.

(9) Prekidom perioda ocjenjivanja radnika u smislu kontinuiteta ocjenjivanja ne smatraju se prekidi nastali zbog: privremene spriječenosti za rad, porođajnog odsustva, odsustva sa rada u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom i perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

(10) Radnik koji radi u više ustanova se ocjenjuje, napreduje i stiče stručna zvanja u svim ustanovama u kojima radi a

prilikom obračuna plata i naknada primjenjuje se ocjena i stručno zvanje koje je najpovoljnije za radnika.

(11) Odredba iz stava (4) ovog člana ne odnosi se na radnike koji su u periodu na koji se odnosi ocjenjivanje radnika bili na plaćenom odsustvu, a minimalan period rada u okviru šestomjesečnog praćenja rada treba biti veći od tri mjeseca.

(12) Radnici iz stava (3) ovog člana ocjenjuju se ocjenom:
a) "izuzetno uspješan" (broj bodova 26 – 30),
b) "uspješan" (broj bodova 21 – 25),
c) "dobar" (broj bodova 16 – 20),
d) "zadovoljava" (broj bodova 11 – 15),
e) "ne zadovoljava" (broj bodova 0 – 10).

(13) Predmet ocjenjivanja radnika iz stava (3) ovog člana i broj bodova utvrđuje se prema rezultatima rada koji su postignuti tokom šestomjesečnog praćenja rada na blagovremenom, pravilnom, zakonitom i stručnom obavljanju svih poslova radnog mjesta, i to:
a) kvalitetno i efikasno obavljanje poslova – 0 do 5 bodova,
b) blagovremeno obavljanje poslova – 0 do 5 bodova,
c) predanost i marljivost u radu – 0 do 5 bodova,
d) korektan odnos prema sredstvima za rad – 0 do 5 bodova,
e) racionalno korištenje radnog vremena i prisutnost na poslu – 0 do 5 bodova,
f) iskazivanje ličnih osobina na poslu kao što su odnosi i ponašanje prema strankama i radnim kolegama – 0 do 5 bodova.

Član 55.

(1) U slučajevima kada je protiv radnika pokrenut postupak za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede dužnosti ili je radnik udaljen s dužnosti, zaustavlja se računanje vremena za unapređivanje radnika, dok traje postupak za utvrđivanje odgovornosti.

(2) Ukoliko nakon provedenog postupka za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede dužnosti radnik bude oslobođen od odgovornosti ili teška povreda dužnosti bude prekvalifikovana u lahku povredu dužnosti, prethodno zaustavljeno vrijeme za napredovanje radnika uračunava se u vrijeme za unapređivanje radnika u viši platni razred.

Povećanje troškova života ili inflacije

Član 56.

(1) U slučaju povećanja indeksa potrošačkih cijena mjerenih od strane Federalnog zavoda za statistiku, većih od 5% osnovica za utvrđivanje plata će biti sporazumno povećavana na mjesečnom nivou.

(2) Ukoliko se osnovna plaća isplaćuje u iznosu od 70% prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjem objavljenom statističkom podatku, u tom slučaju se na taj iznos vrši uvećanje plaće za 10%.

Naknada plate za vrijeme prekida rada

Član 57.

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

Naknade

Član 58.

(1) Radniku, pored slučajeva propisanih Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom, pripada naknada njegove plate i u slučajevima aktivnosti definisanih Godišnjim programom rada ustanove za vrijeme:
a) obrazovanja i stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili prekvalifikacije, u skladu s potrebama ustanove i rada ustanove,
b) stručnih izleta i ekskurzija,
c) istraživačkih radova i naučnih savjetovanja,
d) prisustvovanja seminarima i skupovima Sindikata,
e) privremene nesposobnosti za rad, odnosno profesionalnog oboljenja,
f) godišnjeg odmora,
g) praznika koji po zakonu nisu radni,
h) porodiljskog odsustva,
i) učestvovanja na kulturnim, vjerskim, sindikalnim i sportskim manifestacijama od kantonalnog i šireg značaja, uz prethodnu saglasnost direktora.

(2) Prethodnu saglasnost radniku za aktivnosti iz alineja ovog člana, koje eventualno nisu definisane drugim zakonskim propisima, daje direktor.

Naknada roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju

Član 59.

(1) Radnik, roditelj/staratelj djeteta s težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta, odnosno djeteta s teškoćama), ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju/staratelju ili da su oba roditelja/staratelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno – zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.

(2) Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena, radniku iz stava (1) ovog člana isplaćuju se plata i naknade (ishrana, prijevoz, regres, nagrada za rezultate rada, bolovanje, prekovremeni rad, rad u komisijama, rad u dane praznika, rad u neradne dane, troškove službenih putovanja, slučaj smrti, bolesti ili invalidnosti i ostale naknade i dodaci definisani ovim Kolektivnim ugovorom) u punom iznosu, kao da radi puno radno vrijeme.

(3) Radniku koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, osim ako za to nije dao svoj pisani pristanak.

(4) Starosna dob djeteta iz stava (1) ovog člana nije uvjet za ostvarivanje prava iz ovog člana Kolektivnog ugovora.

(5) Odredba iz stava (1) ovog člana se odnosi i na radnike koji imaju ugovor o radu sa poslodavcem bez obzira da li se radi o punom ili nepunom radnom vremenu, pri čemu navedeno pravo radnik ostvaruje procentualno u odnosu na svoj ugovor o radu u svakoj od ustanova u kojima ima zaključen ugovor o radu s tim da primjenom ovog prava u svim ustanovama ima ukupno radno vrijeme od 50% punog radnog vremena.

Naknade za vrijeme porodiljskog odsustva

Član 60.

(1) Radnik za vrijeme porodiljskog odsustva, ima pravo na naknadu plate prema propisima Kantona kojim se uređuje ova oblast, prema mjestu uplate doprinosa, s tim da razliku

do visine pune plate uplaćuje ustanova u kojoj se taj radnik nalazi u radnom odnosu.

(2) Radnik nakon isteka porođajnog odsustva, za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene druge godine života djeteta, ako propisom Kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.

(3) Radnik nakon isteka porođajnog odsustva, ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.

(4) Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena, radniku iz stava (2) i stava (3) ovog člana isplaćuju se plata i naknade (ishrana, prijevoz, regres, rezultati rada, napredovanje, bolovanje, prekovremeni rad, rad u komisijama, rad u dane praznika, rad u neradne dane, troškove službenih putovanja, slučaj smrti, bolesti ili invalidnosti i ostale naknade i dodaci definisani ovim Kolektivnim ugovorom) u punom iznosu, kao da radi puno radno vrijeme.

(5) Radnik koji ima blizance, treće i svako sljedeće dijete, odmah nakon isteka porođajnog odsustva iz stava (1) ovog člana, ima pravo da iskoristi godišnji odmor, u skladu sa zakonom. Nakon iskorištenog godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti pravo iz stava (2), stava (3) i stava (6) ovog člana.

(6) Ukoliko radnik obavlja poslove nastavnika razredne nastave, a radi se o radniku koji ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena u skladu sa stavom (2) i stavom (3) ovog člana, radniku će se u slučaju korištenja prava iz stava (2) ovog člana produžiti period punog odsustva nakon isteka porodiljskog odsustva do 18. mjeseca života djeteta, a nakon toga radit će puno radno vrijeme do druge godine života djeteta, odnosno radniku će se u slučaju korištenja prava iz stava (3) ovog člana produžiti period odsustva nakon isteka porodiljskog odsustva do druge godine života djeteta, a nakon toga radit će puno radno vrijeme do treće godine života djeteta.

(7) Platu iz stava (1), stava (2) i stava (3) ovog člana čini osnovna plata radnika (vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plati radnika umnožen s utvrđenom osnovicom za obračun plate iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora) uvećana u skladu sa članom 51. stav (1) ovog Kolektivnog ugovora, Zakonom o dohotku i eventualno drugim dodacima na koje radnik ostvaruje pravo, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

(8) Visina pune plate iz stava (1), stava (2) i stava (3) ovog člana se odnosni na iznos plate radnika koja je radniku isplaćena prije odlaska na porodiljsko odsustvo.

(9) Radnik koji je započeo korištenje porodiljskog odsustva izvan ustanove ima pravo nastaviti koristiti prava po osnovu započetog porodiljskog odsustva pod uslovima definisanim odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

(10) Za vrijeme produženja punog odsustva nakon isteka porodiljskog odsustva do 18. mjeseci života djeteta nastavnika razredne nastave iz stava (6) ovog člana, radniku se isplaćuje puna plata.

(11) Odredba iz stava (2) ovog člana se ne odnosi na radnike koji imaju zaključen ugovor o radu sa poslodavcem sa polovinom i manje od polovine punog radnog vremena.

Dodaci na platu

Član 61.

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

Član 62.

(1) Zavisno od rezultata rada ostvarenih u mjesecu na koji se ti rezultati odnose, kao vid novčane stimulacije radnika, direktor ustanove može, nakon prethodno pribavljene saglasnosti ministra i u skladu s finansijskim mogućnostima i uz konsultacije sa sindikalnim povjerenikom, donijeti odluku kojom se radniku plata uvećava minimalno za 50%, a maksimalno za 100%, u zavisnosti od obima i izuzetnih rezultata rada, a najviše dva puta godišnje u toku jedne kalendarske godine.

(2) Zavisno od rezultata rada ostvarenih u mjesecu na koji se ti rezultati odnose, kao vid novčane stimulacije direktora, upravni/školski odbor može, nakon prethodno pribavljene saglasnosti ministra u skladu s finansijskim mogućnostima donijeti odluku kojom se direktoru ustanove plata uvećava minimalno za 20%, a maksimalno za 50%, u zavisnosti od obima i izuzetnih rezultata rada, a najviše dva puta godišnje u toku jedne kalendarske godine.

(3) Nakon donošenja odluke iz st. (1) i (2) ovog člana, koja sadrži obrazloženje i koja je donesena na osnovu kriterija iz stava (5) ovog člana, direktor, odnosno upravni/školski odbor ustanove izdaje rješenje o plaćanju novčane naknade za izuzetne rezultate rada.

(4) Vlada može, u skladu s finansijskim mogućnostima, da u budžetu za predškolski odgoj i osnovni odgoj i obrazovanje svake kalendarske godine planira i obezbijedi sredstva za isplatu novčanih naknada za rezultate rada iz ovog člana.

(5) Novčanu naknadu za izuzetne rezultate rada iz ovog člana radnik, odnosno direktor ostvaruje na osnovu sljedećih kriterija:

a) izuzetno kvalitetno i efikasno, u okviru planiranih rokova, izvršava poslove i zadatke radnog mjesta,
b) natprosječno se ističe u ostvarivanju rezultata rada u odnosu na radnike koji obavljaju iste poslove,
c) izvršava poslove u obimu značajno većem od prosječnog za to radno mjesto,
d) u radu se posebno ističe natprosječnim stručnim i kreativnim sposobnostima,
e) često obavlja poslove drugog nepopunjenog radnog mjesta ili često privremeno obavlja poslove popunjenog radnog mjesta u slučaju odsutnosti radnika po bilo kojem osnovu, izuzev kada je za te poslove dobio posebnu novčanu naknadu u vidu prekovremenog rada,
f) izuzetno kvalitetno i efikasno radi u komisijama za koje ne prima posebnu novčanu naknadu,
g) često učestvuje u izradi složenih i značajnih projekata vezanih za reformu predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja i drugih sličnih projekata (naučni radovi, istraživanja i sl.) izuzev kada za te projekte dobija posebnu novčanu naknadu,

h) često učestvuje u izradi značajnih projekata ustanove vezanih za unaprjeđenje rada ustanove, kojima se razvijaju ljudski i materijalni resursi u ustanovi,
i) natprosječno se ističe u razvijanju radne atmosfere, humanosti, solidarnosti i jedinstva radnika u ustanovi i šire,
j) često obavlja vanredne poslove koji zahtijevaju posebnu stručnu osposobljenost,
k) po ocjeni direktora, odnosno upravnog/školskog odbora, svojim radom u veoma značajnoj mjeri doprinosi unaprjeđenju ukupnog funkcionisanja ustanove.

(6) Odluka iz st. (1), (2) i rješenje iz stava (3) ovog člana, uz poštivanje zaštite ličnih podataka, se objavljuje na oglasnoj ploči, najkasnije tri (3) dana od dana donošenja.

(7) Platu iz stava (1) i stava (2) ovog člana čini osnovna plata radnika (vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plati radnika umnožen sa utvrđenom osnovicom za obračun plate iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora) uvećana u skladu sa članom 51. stav (1) ovog Kolektivnog ugovora.

Naknada za izum i tehničko unapređenje

Član 63.

(1) Radniku može pripasti naknada za patentirane izume, inovacije, tehnička unapređenja i druga kreativna rješenja koja unapređuju rad u ustanovama, ostvarena na radu ili u vezi sa radom.

(2) Visina naknade za navedene izume i ostala kreativna rješenja iz stava (1) ovog člana utvrđuje se, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti ministra, posebnim ugovorom koji se zaključuje između radnika i direktora, u granicama raspoloživih sredstava.

Periodične povišice

Član 64.

(1) Radnik koji je postigao najviši stepen službenog zvanja, ima pravo na uvećanje njegove plate za 10% nakon četiri godine provedene u najvišem službenom zvanju, pod uslovom da je u tom periodu bio uvijek ocjenjivan ocjenom "naročito se ističe".

(2) Radnik koji je postigao najviši stepen službenog zvanja, ima pravo na uvećanje njegove plate za 13% nakon osam godina provedenih u najvišem službenom zvanju, pod uslovom da je u tom periodu bio uvijek ocjenjivan ocjenom "naročito se ističe".

(3) Radnik koji je postigao najviši stepen službenog zvanja, ima pravo na uvećanje njegove plate za 15% nakon 12 godina provedenih u najvišem službenom zvanju, pod uslovom da je u tom periodu bio uvijek ocjenjivan ocjenom "naročito se ističe".

(4) Prava iz st. (1), (2) i (3) ovog člana preispituju se svake četiri godine.

(5) Radnik iz stava st. (1), (2) i (3) ovog člana ne gubi stečeno pravo, ukoliko zbog odsustva dužeg od šest mjeseci nije ocijenjen.

(6) Platu iz stava st. (1), (2) i (3) ovog člana čini osnovna plata radnika (vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plati radnika umnožen s utvrđenom osnovicom za obračun plate iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora) uvećana u skladu sa članom 51. stav (1) ovog Kolektivnog ugovora.

(7) Dodaci iz st. st. (1), (2) i (3) ovog člana međusobno se isključuju.

Dodaci na platu za otežane uslove rada

Član 65.

(1) Radniku po osnovu otežanih uslova rada pripada pravo na poseban dodatak uz platu u visini do 25% njegove osnovne plate u sljedećim slučajevima:

a) radniku koji po nalogu direktora, nakon prethodno pribavljene saglasnosti ministra, u istom danu radi u dvije smjene, ako je pauza između smjena u trajanju četiri i više sati, pripada pravo na poseban dodatak uz platu u iznosu od najmanje 1% za svaki dan rada sedmično, a najviše 5% rada u toku radne sedmice njegove osnovne plate, pri čemu se kao rad u dvije smjene ne smatraju: nastavnička i razredna vijeća, sjednice stručnih aktiva, roditeljski sastanci, informacije, pripreme učenika za takmičenja,
b) nastavniku u razrednoj i predmetnoj nastavi u redovnoj školi i nastavniku u ustanovi u kojoj se odgajaju i obrazuju djeca i učenici s teškoćama, a koji nastavu realizira iz više od tri nastavna predmeta/programa, pripada pravo na poseban dodatak uz platu po svakom narednom predmetu/programu 1%, a najviše do 5% njegove osnovne plate,
c) radniku koji po nalogu direktora, nakon prethodno pribavljene saglasnosti ministra, u toku čitave školske godine radi samo u popodnevnoj smjeni pripada pravo na poseban dodatak uz platu u iznosu od 2% njegove osnovne plate,
d) direktoru, radniku u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu (nastavnik razredne nastave, nastavnik predmetne nastave, odgajatelj, pedagog, psiholog, defektolog, logoped, asistent u odjeljenju, asistent u grupi, fizioterapeut i medicinska sestra) u ustanovama koje odgajaju i obrazuju djecu i učenike s teškoćama pripada pravo na poseban dodatak uz platu u iznosu od 15% njegove osnovne plate a ostalim radnicima u ustanovama koje odgajaju i obrazuju djecu i učenike s teškoćama pripada pravo na poseban dodatak uz platu u iznosu od 5% njegove osnovne plate,
e) nastavniku u redovnim školama po osnovu rada sa učenicima s teškoćama s kojima nastavnik radi na osnovu individualiziranog prilagođenog programa (IPP), pripada pravo na poseban dodatak na platu u iznosu od 2% njegove osnovne plate za rad sa svakim učenikom s kojim realizira jedan čas sedmično, a najviše 15% njegove osnovne plate,
f) odgajatelju koji radi s djecom s teškoćama integrisanim u odgojnu skupinu s kojima odgajatelj po posebnom individualno prilagođenom odgojno-obrazovnom programu, pripada pravo na poseban dodatak uz platu u iznosu od 10% njegove osnovne plate,
g) nastavniku koji nastavu realizira u kombinovanim odjeljenjima s dva razreda, pripada pravo na poseban dodatak uz platu u iznosu od 10% njegove osnovne plate,
h) nastavniku koji nastavu realizira u kombinovanim odjeljenjima s tri i više razreda, pripada pravo na

poseban dodatak uz platu u iznosu od 20% njegove osnovne plate,

i) radniku koji radi u školi udaljenoj 10-20 km od urbanog centra, pripada pravo na poseban dodatak uz platu u iznosu od 10% njegove osnovne plate,

j) radniku koji radi u školi udaljenoj preko 20 km od urbanog centra, pripada pravo na poseban dodatak uz platu u iznosu od 20% njegove osnovne plate,

k) odgajatelju, vjeroučitelju u predškolskoj ustanovi, nastavniku razredne nastave i nastavniku predmetne nastave za specifičnosti izvođenja odgojno-obrazovne nastave (rada sa djecom/učenicima) pripada pravo na poseban dodatak u iznosu od 3% njegove osnovne plate,

l) pedagogu, psihologu, socijalnom pedagogu, defektologu, logopedu, fizioterapeutu, medicinskoj sestri, psihomotornom reedukatoru, surdioaudiologu, audiorehabilitatoru, koordinatoru za odgojno-obrazovni rad, asistentu u odjeljenju, asistentu u grupi, asistentu u školi u bolnici, bibliotekaru, socijalnom radniku, fizioterapeutskom tehničaru, radnom instruktoru, voditelju grupe u produženom boravku, koordinatoru za obavezni program, saradniku za specijalizirane programe, saradniku za pravne, personalne i administrativne poslove, saradniku za protivpožarnu zaštitu, saradniku za kvalitet i sigurnost hrane, saradniku za javne nabavke, saradniku asistentu, asistentu direktora, IPK odgajatelju, referentu za personalne poslove, samostalnom referentu za plan, analizu i glavnu knjigu trezora, knjigovođi kupaca, IPK administrativnom radniku, saradniku asistentu i referentu za administrativno-tehničke poslove IPK odgajatelj, saradniku za obračun, planiranje i analizu plaća i drugih primanja, saradniku za obračun, planiranje i analizu materijalnog knjigovodstva i knjigovodstva stalnih sredstava i članu mobilnog stručnog tima za pružanje podrške inkluzivnom obrazovanju, pored posebnog dodatka u iznosu od 3% njegove osnovne plate, pripada pravo na dodatni posebni dodatak u iznosu od 1% njegove osnovne plate,

m) nastavniku koji nastavu realizira u stacionarnim ustanovama "Škola u bolnici" pripada pravo na poseban dodatak u iznosu od 5% njegove osnovne plate,

n) direktoru, pomoćniku direktora, pomoćniku direktora ili voditelju dijela nastavnog procesa, pomoćniku direktora ili voditelju dijela nastavnog procesa za školu u prirodi, pomoćniku direktora ili voditelju dijela nastavnog procesa za školu u bolnici, rukovodiocu Službe pravnih i općih poslova, rukovodiocu Službe računovodstva, rukovodiocu Službe nabavki, distribucija i održavanja, sekretaru, referentu za plan i analizu, administrativno-računovodstvenom radniku i administrativnom radniku pripada pravo na poseban dodatak u iznosu od 4% njegove osnovne plate. Radnicima iz ove tačke, pored posebnog dodatka u iznosu od 4% njegove osnovne plate, pripada pravo na dodatni poseban dodatak prema sljedećim kriterijima: radniku u predškolskoj ustanovi u iznosu od 2% njegove osnovne plate, radniku u osnovnoj školi sa više od 60 radnika u iznosu od 1% njegove osnovne plate i radniku u osnovnoj školi sa više od 80 radnika u iznosu od 2% njegove osnovne plate,

o) nastavniku s punom nastavnom normom koji nastavu realizira u dvije ustanove pripada pravo na poseban dodatak u iznosu od 2% njegove osnovne plate,

p) nastavniku s punom nastavnom normom koji nastavu realizira u tri ustanove pripada pravo na poseban dodatak u iznosu od 3% njegove osnovne plate,

q) nastavniku s punom nastavnom normom koji nastavu realizira u četiri i više ustanova pripada pravo na poseban dodatak u iznosu od 5% njegove osnovne plate,

r) radniku koji radi u istoj ustanovi na različitim lokacijama u toku radnog dana pripada pravo na poseban dodatak u iznosu od 2% njegove osnovne plate,

s) vozaču u JU "Djeca Sarajeva" Sarajevo za specifičnosti rada (visok stepen procjene rizika i deficitarno zanimanje) pripada pravo na poseban dodatak u iznosu od 5% njegove osnovne plate,

t) voditelju grupe u produženom boravku koji radi s djecom s poteškoćama u razvoju na osnovu individualiziranog prilagođenog programa (IPP), pripada pravo na poseban dodatak na platu u iznosu od 2% njegove osnovne plate za rad sa svakim učenikom, a najviše 8% njegove osnovne plate,

u) radniku koji radi u stručnom timu ustanove za podršku inkluzivnom obrazovanju, pripada pravo na posebni dodatak u iznosu od 1% njegove osnovne plate za rad u timu za izradu IPP za jednog do pet djece/učenika, u iznosu od 2% njegove osnovne plate za rad u timu za izradu IPP za šest do 10 djece/učenika i u iznosu od 3% njegove osnovne plate za rad u timu za izradu IPP za preko 10 djece/učenika,

v) radnicima u JU "Djeca Sarajeva" Sarajevo imenovanim u tim za koordinaciju za FUK i radniku imenovanom za koordinatora za upravljanje rizicima pripada pravo na poseban dodatak u iznosu od 5% njegove osnovne plate.

(2) Poseban dodatak iz stava (1) tačka e) ovog člana nije povezan s normom časova, već s brojem učenika s kojima nastavnik radi na osnovu IPP-a i brojem časova koje nastavnik sedmično realizira s njim, odnosno njima.

(3) Posebni dodaci iz stava (1) ovog člana se utvrđuju za svaku školsku godinu, a isplaćuju se tokom cijele nastavne godine izuzev posebnih dodataka iz stava (1) tačka k), tačka l) i tačka n) ovog člana, posebnih dodataka iz stava (1) tačka d) za radnike koji rade u predškolskom odjelu Zavoda za specijalno obrazovanje i odgoj djece "Mjedenica" i u predškolskom odjelu Centra za odgoj, obrazovanje i rehabilitaciju "Vladimir Nazor" koji se isplaćuju tokom cijele školske godine.

(4) Platu iz stava (1) ovog člana čini osnovna plata (vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plati radnika umnožen s utvrđenom osnovicom za obračun plate iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora) uvećana u skladu sa članom 51. stav (1) ovog Kolektivnog ugovora.

(5) Ukoliko radnik radi u više ustanova, pravo na poseban dodatak na platu iz stava (1) tačka a) i tačka b) Kolektivnog ugovora ostvaruje u onoj ustanovi u kojoj je procentualno više angažovan.
(6) Dodaci iz stava (1) tačka f) i tačka g) se radniku isplaćuju za rad po osnovu IPP, odnosno po osnovu programa donesenog u skladu sa zakonom počev od mjeseca septembra tekuće nastavne godine i u situaciji kada isti iz objektivnih razloga na sjednicama nadležnih organa u ustanovi nisu usvojeni prije početka nastavne godine.
(7) Ukoliko radnik radi u dvije ili više ustanova, pravo na posebne dodatke iz stava (1) ovog člana se utvrđuju sporazumom između ustanova, a isplaćuju se u onoj ustanovi u kojoj je radnik prije zaključio ugovor o radu. Ukoliko je radnik istovremeno zaključio ugovor o radu, onda se isplaćuje u ustanovi koja je bliža mjestu stanovanja.
(8) Dodaci iz stava (1) ovog člana međusobno se ne isključuju, ali ne mogu prelaziti iznos od 25%.

Član 66.

(1) Osnovna plata radnika uvećava se za:
a) rad noću – 35%,
b) rad u dane državnih praznika – 50%,
c) prekovremeni rad, nakon prethodno pribavljene pisane saglasnosti ministra – 50%,
d) rad u dane svog vjerskog praznika, koje bi koristio kao plaćeno odsustvo – 50%,
e) rad subotom i nedjeljom – 30%,
f) rad sindikalnog povjerenika u ustanovi – 10%,
g) obavljanje poslova radnog mjesta odgovornog odgajatelja:
- do tri odgojne grupe – 5%,
- od četiri do šest odgojnih grupa – 8% i
- sedam i više odgojnih grupa – 10%.
h) rad u JU "Djeca Sarajeva" Sarajevo i u produženom boravku na Svjetski dan učitelja – 20%,
i) rad u Školi u prirodi sa učenicima od II razreda do IV razreda koja se realizuje jednom u toku školovanja i rad na ekskurziji sa učenicima na kraju VIII razreda ili u IX razredu – 20% i to za mjesec u kojem je završena realizacija navedenih aktivnosti,

(2) Platu iz stava (1) ovog člana čini osnovna plata (vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plati radnika umnožen s utvrđenom osnovicom za obračun plate iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora) uvećana u skladu sa članom 51. stav (1) ovog Kolektivnog ugovora.
(3) Uvećanje osnovne plate iz stava (1) tačka f) ovog člana se odnosi isključivo na sindikalnog povjerenika u ustanovi, a uvećanje osnovne plate iz stava (1) tačka f) ovog člana i pravo iz člana 134. stav (2) tačka e) međusobno se isključuju pri čemu sindikalni povjerenik u ustanovi bira jedno od dva navedena prava koje je povoljnije za njega.
(4) Uvećanja plate iz stava (1) tačka f) i tačka g) ovog člana se isplaćuju tokom cijele godine.
(5) Dodaci iz stava (1) ovog člana međusobno se ne isključuju.

Naknada za prekovremeni rad, rad u neradne dane, noćni rad i rad u dane državnih praznika

Član 67.

(1) U slučaju prekovremenog rada, rada u neradne dane, noćnog rada ili rada u dane državnih praznika, radnik ima pravo na naknadu osnovne plate, srazmjerno vremenu trajanja tog rada, uvećanim za postotak utvrđen ovim Kolektivnim ugovorom.
(2) Obračun naknada iz stava (1) ovog člana vrši se od osnovne plate (vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plati radnika umnožen s utvrđenom osnovicom za obračun plate iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora) bez uvećanja u skladu sa članom 51. stav (1) ovog Kolektivnog ugovora, a naknada iz ovog člana čini dio plate.
(3) Radniku koji s učenicima učestvuje na javnim, kulturnim i sportskim manifestacijama koje se održavaju u organizaciji Ministarstva, po odluci ministra ili direktora, a koje su predviđene Godišnjim programom rada, pripada naknada u vidu prekovremenog rada, ako se održavaju nakon isteka radnog vremena radnika i to za dane održavanja manifestacija.

Nagrade

Nagrade za rezultate rada

Član 68.

(1) Zavisno od natprosječnih rezultata rada ostvarenih u periodu od najmanje tri mjeseca neprekidno na koji se ti rezultati odnose, kao vid novčane stimulacije radnika, direktor ustanove će, uz konsultacije sa sindikalnim povjerenikom, donijeti odluku kojom se radniku osnovna plata uvećava u visini prosječne mjesečne neto plate isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za posljednja tri mjeseca prije donošenja odluke, a prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.
(2) Nakon donošenja odluke iz stava (1) ovog člana, koja sadrži obrazloženje i koja je donesena na osnovu kriterija iz stava (3) ovog člana, te nakon prethodno pribavljene saglasnosti ministra i Sindikata, direktor ustanove izdaje rješenje o plaćanju novčane naknade za natprosječne rezultate rada.
(3) Novčanu naknadu za natprosječne rezultate rada iz ovog člana radnik ostvaruje na osnovu sljedećih kriterija:
a) izuzetno kvalitetno i efikasno, u okviru planiranih rokova, izvršava poslove i zadatke radnog mjesta,
b) natprosječno se ističe u ostvarivanju rezultata rada u odnosu na radnike koji obavljaju iste poslove,
c) izvršava poslove u obimu značajno većem od prosječnog za to radno mjesto,
d) u radu se posebno ističe natprosječnim stručnim i kreativnim sposobnostima,
e) često obavlja poslove drugog nepopunjenog radnog mjesta ili često privremeno obavlja poslove popunjenog radnog mjesta u slučaju odsutnosti radnika po bilo kojem osnovu, izuzev kada je za te poslove dobio posebnu novčanu naknadu u vidu prekovremenog rada,
f) izuzetno kvalitetno i efikasno radi u komisijama za koje ne prima posebnu novčanu naknadu,
g) često učestvuje u izradi složenih i značajnih projekata vezanih za reformu predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja i drugih sličnih projekata (naučni radovi, istraživanja i sl.), izuzev kada za te projekte dobija posebnu novčanu naknadu,
h) često učestvuje u izradi značajnih projekata ustanove vezanih za unapređenje rada ustanove, kojima se razvijaju ljudski i materijalni resursi u ustanovi,

i) natprosječno se ističe u razvijanju radne atmosfere, humanosti, solidarnosti i jedinstva radnika u ustanovi i šire,
j) često obavlja vanredne poslove koji zahtijevaju posebnu stručnu osposobljenost,
k) po ocjeni direktora svojim radom u veoma značajnoj mjeri doprinosi unapređenju ukupnog funkcionisanja ustanove.

(4) Odluka iz stava (1) i rješenje iz stava (2) ovog člana se objavljuje na oglasnoj ploči, najkasnije tri (3) dana od dana donošenja.

Član 69.

(1) Radnicima - voditeljima sekcija/ekipa i drugih oblika vannastavne djelatnosti čiji učenici postignu zapažene rezultate učešćem na takmičenjima, smotrama, javnim nastupima i konkursima u pojedinačnoj i ekipnoj konkurenciji, pripada novčana nagrada za osvojeno 1, 2. i 3. mjesto na kantonalnom, federalnom, državnom i međunarodnom nivou, u skladu sa tabelama iz ovog člana i Odlukom o kategorizaciji svjetskih, evropskih, balkanskih/regionalnih i međunarodnih takmičenja, ukoliko su kumulativno ispunjeni sljedeći uslovi:
a) da su planirana u kalendaru takmičenja koji je odobrio Ministar,
b) da u kalendaru takmičenja imaju oznaku "obuhvaćeni pravom na nagrađivanje radnika u skladu sa važećim kolektivnim ugovorom",
c) da su realizirana u organizaciji Ministarstva za odgoj i obrazovanje Kantona Sarajevo, Javne ustanove Institut za razvoj preduniverzitetskog obrazovanja Kantona Sarajevo ili stručnih udruženja, asocijacija i međunarodnih organizacija.

(2) Kategorije takmičenja na kantonalnom, federalnom, državnom i međunarodnom nivou su:

NIVO TAKMIČENJA	KATEGORIJE			
Kantonalni	Nastavni predmeti			Oblasti
Federalni	Nastavni predmeti			Oblasti
Državni	Nastavni predmeti			Oblasti
Međunarodni	Nastavni predmeti			Oblasti
	KATEGORIJE			
	Klasa A	Klasa B	Klasa C	Klasa D

(3) Za međunarodni nivo takmičenja uvode se klase:
a) Klasa A podrazumijeva svjetsko takmičenje na kojem iz svake države učestvuje jedna državna selekcija;
b) Klasa B podrazumijeva evropsko ili balkansko/regionalno takmičenje na kojem iz svake države učestvuje jedna državna selekcija;
c) Klasa C podrazumijeva međunarodno takmičenje za osam ili više država na kojem učestvuje jedan kantonalni tim;
d) Klasa D podrazumijeva evropsko takmičenje za četiri do sedam država na kojem učestvuje jedan kantonalni tim i međunarodna takmičenja koja su organizirana za učenike iz četiri do sedam država.

(4) Ukoliko se u toku kalendarske godine ne održi kantonalno takmičenje učenika muzičkih/baletskih škola u organizaciji Ministarstva, za radnike iz tih škola će se kao kriterij za nagrađivanje primjenjivati rezultati sa Federalnog takmičenja učenika i studenata muzike u FBiH.

(5) Novčane nagrade obezbjeđuju se iz sredstava planiranih u Budžetu Kantona Sarajevo, a isplaćuje ih škola u skladu s tabelama iz ovog člana i Odlukom o kategorizaciji svjetskih, evropskih, balkanskih/regionalnih i međunarodnih takmičenja uz prethodnu saglasnost Ministarstva.

(6) Novčane nagrade radnika - voditeljima sekcija/ekipa i drugih oblika vannastavne djelatnosti prema nivoima i klasama takmičenja su:

KANTONALNI NIVO

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

FEDERALNI NIVO

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

DRŽAVNI NIVO

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

MEĐUNARODNI NIVO

R/b.	OSVOJENO MJESTO	KLASA	POJEDINAČNO	EKIPNO
1.	I mjesto	A	2 plate radnika	3 plaće radnika
		B	1,9 plate radnika	2,75 plate radnika
		C	1,8 plate radnika	2,5 plate radnika
		D	1,7 plate radnika	2,25 plate radnika
2.	II mjesto	A	1,5 plate radnika	2 plate radnika
		B	1,4 plate radnika	1,75 plate radnika
		C	1,3 plate radnika	1,5 plate radnika
		D	1,2 plate radnika	1,25 plate radnika
3.	III mjesto	A	1 plata radnika	1 plata radnika
		B	95% plate radnika	1 plata radnika
		C	90% plate radnika	1 plata radnika
		D	85% plate radnika	1 plata radnika

(7) Ukoliko dva ili više radnika - voditelja sekcija/ekipa i drugih oblika vannastavne djelatnosti pripremaju učenike za određeni nivo takmičenja, nagrada za osvojeni rezultat dijeli se proporcionalno broju radnika - voditelja sekcija/ekipa.

(8) Odluka o kategorizaciji svjetskih, evropskih, balkanskih/regionalnih i međunarodnih takmičenja iz stava (1) ovog člana definiše takmičenja u skladu sa kategorijama i klasama iz st. (2) i (3) ovog člana koju na prijedlog Javne ustanove Institut za razvoj preduniverzitetskog obrazovanja Kantona Sarajevo donosi Ministar prilikom odobravanja Kalendara takmičenja, uz prethodne konsultacije sa Sindikatom.

(9) Lica koja učestvuju na takmičenjima imaju pravo na nagradu samo pojedinačno ili ekipno, odnosno jedna drugu isključuje. Lica iz ovog stava sama se opredjeljuju za vrstu nagrade (ekipno ili pojedinačno).

(10) Maksimalni iznos novčane nagrade u toku jedne kalendarske godine za lica iz stava (1) ovog člana je 3 (tri) plate radnika. Platu radnika čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda utvrđenog rješenjem o plati radnika umnožen s utvrđenom osnovicom za obračun plate iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora uvećano u skladu sa članom 51. stav (1), članom 64., članom 65. stav (1) tačka k), tačka l) i tačka n) ovog Kolektivnog ugovora

Naknada za regres za godišnji odmor

Član 70.

(1) Radnik ima pravo na novčanu naknadu na ime regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 50% prosječne plate isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca, prije donošenja odluke i rješenja o regresu.
(2) Pravo na regres iz stava (1) ovog člana ima svaki radnik koji u toku tekuće kalendarske godine ima pravo na godišnji odmor.
(3) Radnik koji radi u više ustanova pravo na regres ostvaruje u onoj ustanovi u kojoj je procentualno više angažovan.
(4) Ukoliko je radnik iz stava (3) ovog člana angažovan podjednako u više ustanova, pravo na regres ostvaruje u onoj ustanovi s kojom je prije sklopio ugovor o radu.
(5) Regres se, u pravilu, isplaćuje do 30.06. tekuće kalendarske godine.
(6) Pravo na novčanu naknadu iz stava (1) ovog člana ima svaki radnik bez obzira na nastavnu normu/radno vrijeme i broj utvrđenih radnih dana rješenjem o korištenju godišnjeg odmora.
(7) Izuzetno od odredbe iz stava (2) ovog člana, pravo na regres ostvaruju asistenti u odjeljenju, asistenti u grupi i asistenti u školi u bolnici koji se u radni odnos primaju u skladu sa članom 110. stav (1) tačka h) ovog Kolektivnog ugovora.

Naknada za prijevoz na posao i sa posla

Član 71.

(1) Radniku čije je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno najmanje dva kilometra, pripada pravo na novčanu naknadu za prijevoz na posao i sa posla u visini cijene jedne mjesečne karte gradskog ili prigradskog ili međugradskog saobraćaja bez obzira koliko prevoznih sredstava radnik koristi.
(2) U međugradski saobraćaj spadaju mjesta koja su udaljena od mjesta rada do 70 km.
(3) Radniku s nepunim radnim vremenom pripada pravo iz stava (1) ovog člana u jednakom iznosu kao da radi puno radno vrijeme.
(4) Radnik koji radi u više ustanova pravo iz stava (1) ovog člana ostvaruje u onoj ustanovi u kojoj je procentualno više angažovan.
(5) Ukoliko je radnik iz stava (4) ovog člana angažovan podjednako u više ustanova, pravo iz stava (1) ovog člana ostvaruje u onoj ustanovi s kojom je prije sklopio ugovor o radu.
(6) Radnik pravo iz stava (1) ovog člana ne ostvaruje tokom odsustva s posla (bolovanje, godišnji odmor, porodiljsko odsustvo, plaćeno odsustvo, neplaćeno odsustvo i sl.).
(7) U slučaju obavljanja rada od kuće ili u drugom prostoru koji osigura radnik, radnik nema pravo iz stava (1) ovog člana.
(8) Naknada iz stava (1) ovog člana se isplaćuje u punom iznosu bez obzira na broj radnih dana osim u slučaju da radnik u tom mjesecu nije radio niti jedan dan zbog odsustva s posla opisanog u stavu (6) ovog člana.
(9) Kada ne postoji mogućnost utvrđivanja cijene mjesečne karte međugradskog saobraćaja, jer firme koje se bave prijevozom putnika nemaju u svojoj ponudi cijene mjesečne karte već samo cijene karata u jednom pravcu ili cijene povratne karte, u tom slučaju radniku pripada pravo na novčanu naknadu, koja se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec, i to samo za dane kada je radnik radio i u visini cijene povratne karte od mjesta rada do mjesta stanovanja.
(10) Pravo na naknadu iz stava (9) ovog člana, na osnovu pojedinačnog pisanog zahtjeva radnika, utvrđuje direktor, u skladu sa Zakonom o upravnom postupku, a nakon prethodno provedene procedure utvrđivanja činjeničnog stanja.

Naknada za ishranu za vrijeme rada (topli obrok)

Član 72.

(1) Radnik ima pravo na novčanu naknadu za ishranu (topli obrok) za vrijeme obavljanja rada, samo za dane prisustva na poslu, u iznosu od najmanje 1% neto prosječne plate u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim statističkim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
(2) Pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana ne ostvaruje se u slučaju odsustvovanja s posla po bilo kom opravdanom ili neopravdanom osnovu (plaćeno odsustvo, neplaćeno odsustvo, odsustvo zbog bolesti, godišnji odmor i sl.).
(3) Radnik koji radi u više ustanova ima pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana procentualno normi koju ostvaruje u svakoj od ustanova pojedinačno.
(4) Naknada iz stava (1) ovog člana se ostvaruje za svaki dan proveden na poslu, bez obzira da li je broj radnih sati u toku jednog radnog dana manji od 8, odnosno ako je radna sedmica od 40 radnih sati raspoređena u šest radnih dana.
(5) U slučaju obavljanja rada od kuće ili u drugom prostoru koji osigura radnik, radnik ima pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana, s obzirom na to da to pravo radnik ostvaruje za vrijeme obavljanja rada, što je i rad od kuće.
(6) Pravo na naknadu iz stava (1) ovog člana se ostvaruje kada je radnik na službenom putu.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Član 73.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji ili inostranstvu, pripada mu putna naknada prevoznih troškova, naknada za ishranu – dnevnica, naknada hotelskog računa za spavanje, osim za "de luxe" kategoriju i drugi troškovi.
(2) Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju od osam do 12 sati, dnevnice se isplaćuju u visini od 50% iznosa pune dnevnice, a za duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnica.
(3) Radniku koji je upućen s učenicima na službeno putovanje u trajanju od najmanje osam sati, isplaćuje se iznos pune dnevnice nezavisno o osiguranoj prehrani i smještaju.
(4) Ako je radniku na službenom putovanju osigurana besplatna ishrana, dnevnica za službeni put umanjuje se najviše za 30%, osim kada je radnik na službeno putovanje upućen u Školu u prirodi s učenicima od II razreda do IV razreda koja se realizuje jednom u toku školovanja ili na ekskurziju sa učenicima na kraju VIII razreda ili u IX razredu i tada mu se isplaćuje dnevnica u punom iznosu bez obzira da li mu je osigurana besplatna ishrana.
(5) Ako u mjestu službenog putovanja nema hotelskog smještaja ili ako se iz opravdanih razloga ne može koristiti, pripadajuća dnevnica se uvećava za 70% iz stava (4) ovog člana.

(6) Pravo na naknade ostalih troškova (korištenje poštanskih usluga, telefona, telefax-a ili interneta, taxi i sl.) imaju radnici koji su na službenom putovanju u zemlji ili inostranstvu morali koristiti ta sredstva u službene svrhe i koji su u vezi s obavljanjem poslova u realizaciji putovanja.
(7) Radniku koji je upućen na službeni put u zemlji ili inostranstvu, dnevnica se utvrđuje na osnovu trenutno važećeg rješenja, uredbe, odluke ili drugog pravnog akta Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.
(8) Ukoliko to radnik zatraži, ustanova je radniku dužna isplatiti akontaciju prije polaska na službeno putovanje.

Član 74.

(1) Ako je radniku odobreno korištenje vlastitog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini od 15% cijene litra benzina super po pređenom kilometru kao i troškovi putarina, parkirališta i sl.
(2) Odredba o naknadi za upotrebu vlastitog automobila u službene svrhe automatski se usaglašava sa uredbom Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.

Naknada za slučaj smrti

Član 75.

(1) U slučaju smrti radnika ili člana njegove uže porodice iz člana 77. ovog Kolektivnog ugovora, isplaćuju se četiri prosječne mjesečne neto plate isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca prije donošenja rješenja o isplati te naknade.
(2) Ukoliko u istoj ustanovi rade dva radnika iz iste porodice, pravo na troškove iz stava (1) ovog člana ostvaruje jedan član porodice.
(3) Radnik pravo iz stava (1) ovog člana ostvaruje bez obzira da li je radno-pravni status radnika na određeno ili neodređeno vrijeme, odnosno punu/nepunu nastavnu normu/vrijeme i to prvenstveno u ustanovi u kojoj je zaposlen na neodređeno vrijeme. Ukoliko radnik radi u više ustanova, pravo iz stava (1) ovog člana ostvaruje u onoj ustanovi u kojoj je procentualno više angažovan, a ukoliko je radnik podjednako angažovan u više ustanova, pravo na naknadu ostvaruje u onoj ustanovi s kojom je prije sklopio ugovor o radu.
(4) Navedeno pravo se ostvaruje na osnovu pisanog zahtjeva i dokaza o smrti radnika (izvoda iz matične knjige umrlih) odnosno člana njegove uže porodice.

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

Član 76.

(1) U slučaju nastanka povrede na radu, teške invalidnosti ili teške bolesti radnika, odnosno teške invalidnosti ili teške bolesti člana njegove uže porodice iz člana 77. ovog Kolektivnog ugovora, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini njegove tri plate isplaćene u prethodna tri mjeseca ili tri prosječne mjesečne plate isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, ako je to za radnika povoljnije.
(2) Radniku će se isplatiti naknada i za liječenje njegove povrede na radu, teške invalidnosti ili teške bolesti u zdravstvenoj ustanovi u BiH ili inostranstvu, bez obzira da li su privatne ili javne ustanove, u kojoj je on platio troškove tog liječenja. Troškovi liječenja isplaćuju se na osnovu fakture ili fiskalnog računa zdravstvenih ustanova u kojima je liječenje obavljeno.
(3) Pod teškom bolešću iz st. (1) i (2) ovog člana, podrazumijevaju se bolesti navedene u Uredbi o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plata kao i Uredbi o listi teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda na osnovu kojih se ostvaruju naknade za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti. Pravo na jednokratnu novčanu pomoć iz stava (1) ovog člana, po osnovu teške invalidnosti ostvaruje se za utvrđen stepen invalidnosti od najmanje 60%.
(4) Jednokratna novčana pomoć iz stava (1) ovog člana će se isplatiti i radniku, koji je operisan od bolesti koje nisu obuhvaćene odredbom stava (3) ovog člana, ukoliko je takva operacija izvršena iz zdravstvenih razloga.
(5) Prioritet u odobravanju novčane pomoći iz stava (1) ovog člana, imaju radnici u odnosu na članove uže porodice. Kriteriji za dodjelu novčane pomoći iz stava (1) ovog člana koje utvrde federalni, odnosno kantonalni organi pojedinačno po vrsti i težini bolesti sastavni dio su ovog Kolektivnog ugovora.
(6) Naknade iz st. (1), (2) i (4) ovog člana se na osnovu iste invalidnosti ili bolesti ne isplaćuje svake godine, već jednom po jednoj dijagnozi ili utvrđenom stepenu invalidnosti, jer se radi o jednokratnoj, a ne višekratnoj ili stalnoj novčanoj naknadi za liječenje bolesti ili invalidnosti.
(7) Naknade iz st. (1), (2) i (4) ovog člana koje se utvrde po dvije osnove u toku jedne kalendarske godine isključuju jedna drugu ukoliko su utvrđene po istim dijagnozama ili istim stepenima invalidnosti.
(8) Radnik pravo iz st. (1), (2) i (4) ovog člana ostvaruje bez obzira da li je radno-pravni status radnika na određeno ili neodređeno vrijeme, odnosno punu/nepunu nastavnu normu/vrijeme. Ukoliko radnik radi u više ustanova, pravo iz st. (1), (2) i (4) ovog člana ostvaruje u onoj ustanovi u kojoj je procentualno više angažovan, a ukoliko je radnik podjednako angažovan u više ustanova, pravo na naknadu ostvaruje u onoj ustanovi s kojom je prije sklopio ugovor o radu.
(9) Pod povredom na radu iz stava (1) ovog člana smatra se povreda za koju je izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad izdao izabrani doktor medicine, te za koju postoji zapisnik odgovorne osobe iz ustanove kao dokaz kojim se potvrđuje da je povreda nastala na radu.
(10) Pravo iz st. (1), (2) i (4) ovog člana radnik ostvaruje u tekućoj kalendarskoj godini u kojoj je nastala povreda na radu, teška invalidnost ili teška bolest. Izuzetno, ukoliko to nije moguće zbog trajanja liječenja, pravo iz st. (1), (2) i (4) ovog člana se ostvaruje po okončanju liječenja, a najkasnije u roku od 36 mjeseci od nastanka prava iz st. (1), (2) i (4) ovog člana.

Član 77.

(1) Pod članom uže porodice iz čl. 75. i 76. ovog Kolektivnog ugovora, podrazumijevaju se sljedeći članovi porodice radnika:
   a) suprug (a) u braku ili van braka, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
   b) djeca rođena u braku, van braka, zakonito usvojena ili pastorčad do 18, odnosno do 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nisu u radnom odnosu, a djeca nesposobna za rad, bez obzira na starosnu dob, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;

c) roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i posvojitelj), bez obzira da li žive u zajedničkom domaćinstvu s radnikom;
d) braća i sestre bez roditelja do 18, odnosno 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih prihoda već ih korisnik naknade stvarno izdržava ili je obaveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob pod uslovom da s njima živi u zajedničkom domaćinstvu;
e) unučad pod uslovom iz stava (1) tačka b) ovog člana, ako nemaju roditelje i žive u zajedničkom domaćinstvu s korisnikom naknade.

(2) Status vanbračnog života u zajedničkom domaćinstvu dokazuje se kumulativno: prijavom prebivališta (CIPS), prijavom boravka – potvrda mjesne zajednice, kućnom listom i izjavom svjedoka.

Naknada plate zbog bolesti ili povrede

Član 78.

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

Ostali vidovi naknada

Član 79.

(1) Vlada, kao poslodavac, u skladu s finansijskim mogućnostima može odobriti isplatu naknade:
a) za državne i vjerske praznike, po odluci poslodavca,
b) za zimnicu i za druge slučajeve.
(2) Ustanova može, na prijedlog Ministarstva, isplatiti naknade i u drugim slučajevima koji su predviđene općim aktima ustanova, uz prethodnu saglasnost Ministarstva finansija.

Otpremnine
Otpremnina za odlazak u penziju

Član 80.

(1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini svojih šest ostvarenih prosječnih neto plaća isplaćenih u prethodnih šest mjeseci ili šest prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.
(2) Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg dana rada radnika u ustanovi.

Otpremnina za tehnološki višak

Član 81.

(1) Radnik kojem je, u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i bez njegove krivice prestao radni odnos, odnosno otkazan ugovor o radu koji je zaključen na neodređeno vrijeme, ima pravo na otpremninu, i to:
a) do tri godine neprekidnog rada, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri mjesečne plate radnika,
b) radnik s radnim stažom od tri do 20 godina ima pravo na otpremninu u visini šest mjesečnih plata radnika i
c) radnik s radnim stažom više od 20 godina ima pravo na otpremninu u visini deset mjesečnih plata.
(2) U obračun za utvrđivanje visine otpremnine u obzir se uzima plata radnika koju je imao u posljednja tri mjeseca prije donošenja konačnog rješenja o prestanku radnog odnosa zbog tehnološkog viška.
(3) Otpremnina iz stava (1) ovog člana ne odnosi se na radnike kojim je prestao radni odnos zaključen na neodređeno vrijeme zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.
(4) Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg dana rada radnika u ustanovi.
(5) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz člana 86. stav (3) ovog Kolektivnog ugovora, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za 100% u odnosu na otpremninu iz stava (1) ovog člana, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

Suspenzija

Član 82.

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

Član 83.

Udaljenje – suspenzija s posla može trajati do okončanja postupka o utvrđivanju povrede radne dužnosti, a u slučaju iz člana 82. stav (1) ovog Kolektivnog ugovora, do završetka istražnog postupka, isteka pritvora, odnosno isteka kazne zatvora do tri mjeseca.

Član 84.

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

Naknada za rad u komisijama

Član 85.

(1) Članovi komisija koje se formiraju na osnovu odluke/rješenja upravnog/školskog odbora, odnosno direktora, imaju pravo na maksimalnu mjesečnu naknadu za rad u komisijama do visine jedne i pol (1,5) osnovice iz člana 5. Zakona o platama i naknadama u organima vlasti Kantona Sarajevo.
(2) Odlukom upravnog/školskog odbora regulišu se način i uvjeti obrazovanja komisija i način ostvarivanja naknada. Visina naknade se utvrđuje uputstvom/odlukom ministra, za svaku pojedinačnu komisiju.
(3) Naknade za rad u komisijama iz stava (1) ovog člana, a koje se finansiraju od uplata fizičkih ili pravnih lica, ne ulaze u ograničenje iz stava (1) ovog člana.
(4) Članovima komisija, koje imenuje upravni/školski odbor, odnosno direktor, u skladu s odredbama pedagoških standarda i normativa i pravilnika, koje donosi ministar, vrijeme za rad u komisijama, u pravilu, se uračunava u 40-satnu radnu sedmicu i time ti radnici ne mogu potraživati naknade za rad u komisijama.

VII - PRESTANAK UGOVORA O RADU/RADNOG ODNOSA

Otkazni rokovi

Član 86.

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

Član 87.

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

Član 88.

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

Član 89.

Radnik koji je dobio otkaz ugovora o radu, ostat će na poslu do isteka otkaznog roka, osim u slučaju iz člana 88. ovog Kolektivnog ugovora, ukoliko zakonom ili ovim Kolektivnim ugovorom nije drugačije utvrđeno.

Član 90.

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

Član 91.

(1) Kada nastavnik razredne nastave, nastavnik predmetne nastave, odgajatelj, pedagog, psiholog, bibliotekar, socijalni radnik, defektolog, logoped, asistent u odjeljenju, asistent u grupi, asistent u školi u bolnici, fizioterapeut i medicinska sestra, napuni 65 godina života ili 40 godina radnog staža, odnosno 65 godina života i minimalno 15 godina staža osiguranja, ima pravo da ostane na poslovima koje je do tada obavljao u cilju održavanja kontinuiteta odgojno-obrazovnog procesa do kraja nastavne godine, odnosno do kraja radne/školske godine u predškolskoj ustanovi.
(2) Ako radnik iz stava (1) ovog člana u kalendarskoj godini puni 40 godina staža osiguranja, a ima 65 godina života, ima pravo da ostane na poslovima i radnim zadacima dok u toj godini ne napuni 40 godina penzijskog staža.
(3) Radnik iz stava (1) ovog člana ima pravo korištenja godišnjeg odmora i nakon isteka nastavne godine, ukoliko to pravo nije iskoristio do kraja nastavne godine.
(4) Izuzetno iz stava (1) ovog člana, nastavnik razredne nastave, nastavnik predmetne nastave, odgajatelj, defektolog i logoped kada napuni 65 godina života ili 40 godina radnog staža, odnosno 65 godina života i minimalno 15 godina staža osiguranja, uz saglasnost ministra i Sindikata, ima pravo da ostane na poslovima koje je do tada obavljao u cilju održavanja kontinuiteta odgojno-obrazovnog procesa i zbog deficitarnosti kadra još jednu nastavnu godinu, odnosno još jednu radnu/školsku godinu u predškolskoj ustanovi.
(5) Pravo iz stava (2) ovog člana se ne odnosi na radnika koji je u kalendarskoj godini napunio 40 godina penzijskog staža a nema 65 godina života.
(6) Ako radnik iz stava (1) ovog člana u kalendarskoj godini puni 65 godina života, a nema 15 godina radnog staža, može mu se omogućiti nastavak rada do sticanja 15 godina radnog staža, a najduže tri godine.

Član 92.

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

VIII - POVREDE RADNE DUŽNOSTI

Član 93.

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

dužnosti, pod uslovom da takvo djelo istovremeno predstavlja povredu službene dužnosti.

Član 94.

(1) Povreda radne obaveze je ponašanje radnika koje je suprotno pravilima ponašanja radnika na radu i u vezi s radom i koje je kvalifikovano kao nedopušteno.
(2) Ovim Kolektivnim ugovorom određuju se povrede radne dužnosti koje se odnose na disciplinsku odgovornost za povrede radne dužnosti koje učine radnici u ustanovi i u dvorištu ustanove.
(3) Radnik odgovara disciplinski samo za povrede radne dužnosti koje su nastale kao rezultat njegove krivice.
(4) Radnici se mogu smatrati disciplinski odgovornim samo za povrede radne dužnosti koje su utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom i za te povrede mogu im se izreći samo disciplinske mjere utvrđene Zakonom o radu, Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju u Kantonu Sarajevo, Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi u Kantonu Sarajevo i ovim Kolektivnim ugovorom.

Disciplinske mjere

Član 95.

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

Član 96.

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

Član 97.

(1) Direktor lično ili putem formiranja komisije može utvrđivati činjenice za povredu radne dužnosti.
(2) Pokretanje postupka za utvrđivanja činjenica o povredi radne dužnosti mora se pokrenuti pisanim putem. U prijavi za utvrđivanje činjenica mora se tačno navesti vrsta prekršaja radne dužnosti, član i tačka ovog Kolektivnog ugovora, koji se odnose na navedenu povredu radne dužnosti. Navedenom prijavom mora se utvrditi tačan opis prekršaja, vrijeme kada se dogodio prekršaj, dostaviti materijalne dokaze i navesti imena svjedoka.
(3) Direktor u postupku utvrđivanja činjenica o učinjenoj povredi radne dužnosti može donijeti jednu od sljedećih odluka:
   a) da obustavi postupak,
   b) da radnika oslobodi odgovornosti,
   c) da radnika proglasi odgovornim za učinjenu povredu radne dužnosti i izrekne jednu od predviđenih disciplinskih mjera.
(4) Pokretanje postupka za utvrđivanja povrede radne dužnosti zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja da je povreda učinjena.
(5) Pokretanje postupka za utvrđivanje povrede radne dužnosti zastarijeva u roku od 15 dana od dana donošenje rješenja o imenovanju komisije za utvrđivanje činjenica o povredi radne dužnosti.
(6) Zastara izvršenja mjere pisanog upozorenja nastupa protokom 30 dana od donošenja konačnog rješenja kojim je izrečena ta disciplinska mjera.
(7) Konačna odluka o disciplinskoj mjeri, pisano upozorenje, izvršava se tako što se objavljuje na oglasnoj ploči ustanove, a treba da bude izložena 15 dana od dana kada je stavljena na oglasnu ploču.
(8) Rješenje o izrečenoj disciplinskoj mjeri se nakon dvije godine od izvršenja disciplinske mjere uklanja iz personalnog dosjea radnika koji se vodi u ustanovi, te se na osnovu toga smatra da radnik nije ni kažnjavan.

Član 98.

(1) Radniku se mora pružiti prilika da iznese svoju odbranu lično, putem zastupnika ili putem Sindikata.
(2) Poslije davanja iskaza i utvrđivanje činjenica da li je postojao prekršaj ili nije, direktor donosi odluku (pisano upozorenje ili otkaz ugovora o radu).
(3) Odluka direktora iz stava (2) ovog člana mora sadržavati detaljan opis prijestupa radnika.
(4) Radnik na odluku direktora iz stava (2) ovog člana ima pravo da uputi žalbu upravnom/školskom odboru.
(5) Prilikom odlučivanja o žalbi iz stava (4) ovog člana upravni/školski odbor može donijeti sljedeće odluke:
   a) odbaciti žalbu kada nije podnesena u propisanom roku ili podnesena od strane neovlaštene osobe;
   b) odbiti žalbu kao neosnovanu i potvrditi odluku direktora;
   c) uvažiti žalbu i poništiti odluku direktora i vratiti na ponovni postupak, ako se utvrdi da vođenim postupkom nije pravilno utvrđeno činjenično stanje;
   d) uvažiti žalbu i preinačiti odluku direktora, ako se utvrdi da postupak o utvrđivanju povrede radne dužnosti nije pravilno vođen ili nije bez razumne sumnje utvrđena odgovornost radnika, odnosno ako je nastupila zastara ili je radniku prestao radni odnos u ustanovi.
(6) Upravni/školski odbor je dužan u roku od tri dana od dana vođenja rasprave dostaviti radniku i direktoru svoju odluku.
(7) Odluka iz stava (2) ovog člana postaje konačna:
   a) kada protekne rok žalbe, a žalba nije podnesena,
   b) danom dostavljanja odluke upravnog/školskog odbora radniku koji je podnio žalbu.
(8) Odluka upravnog/školskog odbora je konačna.
(9) Radnik ima pravo da osporava odluku direktora iz stava (2) ovog člana, odnosno odluku upravnog/školskog odbora iz stava (5) ovog člana putem nadležnog suda.

Lakše povrede radne dužnosti

Član 99.

Lakše povrede radne dužnosti radnika su:
   a) učestalo kašnjenje na posao (tri puta u mjesec dana),
   b) raniji odlazak s posla bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
   c) neopravdan izostanak s posla dva dana uzastopno ili tri dana u vremenskom periodu od 30 dana,
   d) neobavještavanje direktora o spriječenosti dolaska na posao u roku od 36 sati, bez opravdanog razloga,
   e) odbijanje neophodne saradnje s drugim radnicima ustanove,
   f) neblagovremeno i neuredno vođenje dokumentacije i evidencije,
   g) neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
   h) neprijavljivanje lakše povrede radne dužnosti utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom,

i) iznošenje neistine i klevete na rad ustanove ili pojedinih radnika, ako se dokaže pred nadležnim organima,
j) nepoštivanje Pravilnika o kućnom redu s etičkim kodeksom i
k) druge lakše povrede radne dužnosti utvrđene Zakonom o radu.

Teške povrede radne dužnosti

Član 100.

Teške povrede radne dužnosti radnika su:

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

IX - STRUČNO USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Član 101.

(1) S ciljem unapređenja odgojno-obrazovnog rada poslodavac radniku u toku radnog odnosa u ustanovi organizuje i osigurava dalje obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje u radu, u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima ustanove.
(2) Nastavnik koji radi u dvije ili više škola ima obavezu da ogledni čas realizira samo jednom u dvije godine.

Član 102.

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

X - ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA

Član 103.

(1) Zbog uvođenja novog nastavnog plana i programa, provođenja Kurikularne reforme, smanjenja broja učenika, organizacijskih promjena i objektivnih okolnosti nastalih u ustanovi, promjene pedagoških standarda, kao i zbog povrede na radu i bolesti zbog koje je radnik trajno spriječen za rad, odnosno kada je utvrđena promijenjena radna sposobnost radnika (invalid I ili II kategorije), poslodavac može utvrditi da je prestala potreba za određenim brojem radnika.
(2) U slučaju iz stava (1) ovog člana poslodavac je dužan:
   a) blagovremeno analizirati, utvrditi i predložiti program dodatnog obrazovanja u skladu s okolnostima iz stava (1) ovog člana i članom 102. ovog Kolektivnog ugovora,
   b) tri mjeseca prije preduzimanja aktivnosti na rješavanju viška radnika informirati sve radnike o nastalom višku radnika,
   c) utvrditi sa Sindikatom kriterije za proglašavanje viška radnika i iste javno oglasiti.

Član 104.

(1) Poslodavac je, uz učešće i saglasnost Sindikata, dužan donijeti plan i program zbrinjavanja viška radnika na nivou Kantona. Planom i programom zbrinjavanja viška radnika za čijim radom je prestala potreba u ustanovama, moraju se predvidjeti i rokovi za njegovu realizaciju.
(2) Ministarstvo će zajedno sa Sindikatom formirat radno tijelo – komisiju koja će evidentirati i predlagati ministru rješenja o zbrinjavanju radnika za čijim je radom prestala potreba, te vršiti kontrolu zbrinjavanja radnika za čijim je radom prestala potreba i usmjeravanje u druge odgojno-obrazovne ustanove, javne ustanove i preduzeća koja se finansiraju iz budžeta Kantona.
(3) Poslodavac i Sindikat utvrđuju listu radnika za čijim radom je prestala potreba na nivou Kantona, a u skladu s kriterijima iz Pravilnika koji se donosi u skladu sa članom 16. stav (5) ovog Kolektivnog ugovora.
(4) Sastav komisije, kao i sva prava i obaveze njenih članova, utvrđuju se rješenjem o imenovanju komisije.

Član 105.

(1) Radnik za kojeg se utvrdi da je za njegovim radom prestala potreba, mora biti lično i neposredno upoznat sa svojim pravima i načinom njihovog ostvarivanja.

(2) Ustanova ne može primati u radni odnos na istim poslovima i zadacima drugo lice, dok na listi iz člana 16. stav (2) ovog Kolektivnog ugovora postoji evidentirano lice s istim kvalifikacijama i uslovima za to radno mjesto.

Član 106.

(1) Planom i programom zbrinjavanja radnika s liste iz člana 104. ovog Kolektivnog ugovora, utvrđuje se i:
   a) zapošljavanje i angažovanje radnika na druge poslove u ustanovi;
   b) angažovanje radnika na poslove i zadatke koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi u drugoj odgojno-obrazovnoj ustanovi, javnoj ustanovi, javnom preduzeću koje se finansira iz budžeta Kantona;
   c) raspoređivanje radnika kod drugog pravnog lica;
   d) obaveza prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika;
   e) preraspodjela radnog angažiranja radnika u ustanovi, odnosno dopuna nastavne norme kroz druge vidove odgojno-obrazovnog rada na period trajanja do jedne školske godine i
   f) drugi načini rješavanja koje dogovore poslodavac i Sindikat.

(2) Plan i program zbrinjavanja radnika za čijim je radom prestala potreba, donosi Vlada.

Član 107.

(1) U slučajevima kada se višak radnika rješava prekvalifikacijom, radnik može odbiti prekvalifikaciju, ako je ona predviđena za niži stepen stručne spreme od one koju radnik ima.

(2) Prema radniku koji svojom krivicom prekine započeti proces prekvalifikacije, odnosno dokvalifikacije, poslodavac nema obavezu daljeg rješavanja njegovog radno-pravnog statusa.

Član 108.

(1) Radniku s liste iz člana 16. stav (2) ovog Kolektivnog ugovora kojem se po Planu i programu zbrinjavanja viška radnika za čijim je radom prestala potreba, ponudi odgovarajući radni angažman, a on ga odbije, kao i radniku kojem se ne može ponuditi odgovarajući posao, dobija otkaz ugovora o radu s otkaznim rokom, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

(2) Radniku koji odbije dopunu časova/radne norme u drugoj ustanovi ili odbije da radi, otkazat će se ugovor o radu i ponuditi novi ugovor o radu na onaj broj časova koji trenutno ima. U slučaju da odbije ponuđen ugovor o radu s promijenjenim okolnostima, otkazuje mu se ugovor o radu. Radnik ima pravo da svoje pravo traži putem nadležnog suda.

(3) Otkazni rok za lica iz stava (1) ovog člana teče od isteka posljednjeg dana roka utvrđenog Planom i programom zbrinjavanja viška radnika iz člana 104. ovog Kolektivnog ugovora, s tim da se u ustanovu ne može zaposliti naredne dvije godine drugo lice koje ima isti profil i stepen stručne spreme, osim lica iz prethodnog stava ovog člana, ukoliko je to lice ostalo nezaposleno.

Član 109.

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

Zasnivanje radnog odnosa bez javnog konkursa

Član 110.

(1) Javni konkurs nije potreban za sklapanje ugovora o radu:
   a) u hitnim, odnosno vanrednim slučajevima u koje se ubrajaju: smrt radnika, iznenadno i nenajavljeno bolovanje, porodiljsko odsustvo i sl.), u skladu sa zakonom, u toku školske godine na određeno vrijeme u ukupnom trajanju do 180 dana i to na način da direktor radnika može angažovati do 60 dana bez javnog konkursa, a za periode duže od 60 dana direktor prethodno mora pribaviti pisanu saglasnost koju, na prijedlog Komisije Ministarstva za zbrinjavanje radnika ustanova za čijim je radom potpuno ili djelimično prestala potreba, daje ministar,
   b) kada se zasniva radni odnos s radnikom koji se nalazi na evidenciji iz člana 16. stav (2) ovog Kolektivnog ugovora,
   c) do punog radnog vremena s osobom koja ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme. Pravo iz ove alineje primjenjuje se kako u slučaju zasnivanja radnog odnosa kod istog poslodavca, tako i kod drugog poslodavca na području Kantona, te također i u slučaju kada bi nakon zasnivanja radnog odnosa do punog radnog vremena za preostali dio bilo potrebno raspisati javni konkurs. U tom slučaju ustanova u kojoj postoji upražnjeno radno mjesto je obavezna prethodno pribaviti pozitivno mišljenje sindikalnog povjerenika i pisanu saglasnost ministra na osnovu koje će ta ustanova zaključiti ugovor o radu s radnikom, osim u slučaju kada je radnik raspoređen na upražnjeno radno mjesto rješenjem ministra,
   d) kada radnici, koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme sa ugovorom istog obima (prijava PIO/radna norma), žele zamijeniti radna mjesta. U tom slučaju ustanove i radnici koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, nakon prethodno pribavljenog pozitivnog mišljenja sindikalnog povjerenika, zaključuju sporazum o zamjeni radnih mjesta na osnovu kojih zaključuju ugovore o radu,
   e) kada radnik, koji je u stalnom radnom odnosu na neodređeno vrijeme, želi zamijeniti radno mjesto i zaključiti ugovor o radu istog obima (prijava PIO/radna norma) na upražnjeno radno mjesto u drugoj ustanovi (javna ustanova predškolskog odgoja, ustanova osnovnog odgoja i obrazovanja, ustanova za odgoj i obrazovanje učenika s teškoćama, dom učenika ili srednja škola). U tom slučaju ustanova u kojoj postoji upražnjeno radno mjesto je prethodno pribaviti pozitivno mišljenje sindikalnog povjerenika i pisanu saglasnost ministra na osnovu koje će ta ustanova zaključiti ugovor o radu s radnikom,
   f) kada radnik, koji je u stalnom radnom odnosu na neodređeno vrijeme, želi zamijeniti radno mjesto koje podrazumijeva isti stepen stručne spreme i zaključiti

ugovor o radu istog obima (prijava PIO/radna norma) na upražnjeno radno mjesto u ustanovi u kojoj radi i za koje ispunjava uslove definisane Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka. U tom slučaju ustanova u kojoj postoji upražnjeno radno mjesto nakon prethodno pribavljenog pozitivnog mišljenja sindikalnog povjerenika, radniku otkazuje ugovor o radu i istovremeno radniku nudi zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima na upražnjenom radnom mjestu,

g) u ustanovi s radnikom koji nema odgovarajuću vrstu stručne spreme za obavljanje poslova, a ustanovi i radniku je ministar rješenjem utvrdio pravo obavljanja tih poslova,

h) u toku nastavne godine kada se radni odnos u ustanovi zasniva s asistentom u odjeljenju, asistentom u grupi i asistentom u školi u bolnici

i) izuzetno iz tačke a) ovog stava kada se radi o sklapanju ugovora o radu sa radnicima iz člana 11. stav (4) ovog Kolektivnog ugovora, u toku školske godine na određeno vrijeme kraće od 180 dana,

j) u drugim slučajevima kada to nije potrebno prema zakonu i kada postoji poseban interes za obrazovanje u Kantonu ili ako je definisano posebnim programom o zapošljavanju koji donosi Vlada i

k) kada dva radnika, koji su u ustanovi u radnom odnosu na određeno vrijeme sa ugovorom istog obima (prijava PIO/radna norma) i istog vremenskog trajanja, žele zamijeniti radna mjesta. U tom slučaju direktor ustanove i ta dva radnika, nakon prethodno pribavljenog pozitivnog mišljenja sindikalnog povjerenika, zaključuju sporazum o zamjeni radnih mjesta na osnovu kojih zaključuju ugovore o radu.

(2) Ministarstvo se obavezuje da na svojoj zvaničnoj internet stranici objavljuje i redovno ažurira podatke o upražnjenim radnim mjestima iz tačke e) stava (1) ovog člana, a na osnovu podataka koje su ustanove obavezne dostavljati u situacijama kada je određeno radno mjesto upražnjeno i kada postoji namjera direktora da prijem radnika vrši u skladu sa tačkom e) stava (1) ovog člana.

XI - ODMORI I ODSUSTVA

Godišnji odmor

Član 111.

(1) Direktor, pomoćnik direktora ili voditelj dijela nastavnog procesa, pomoćnik direktora ili voditelj dijela nastavnog procesa za školu u prirodi ili pomoćnik direktora ili voditelj dijela nastavnog procesa za školu u bolnici, nastavnik razredne nastave, nastavnik predmetne nastave, odgajatelj, pedagog, psiholog, bibliotekar, socijalni radnik, defektolog, logoped, asistent u odjeljenju, asistent u grupi, asistent u školi u bolnici, voditelj grupe u produženom boravku, fizioterapeut i medicinska sestra, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 41 radnog dana i u pravilu ga koristi tokom ljetnog raspusta (maksimalno 36 radnih dana) i tokom zimskog raspusta.

(2) Radnik iz stava (1) ovog člana tokom zimskog raspusta na lični zahtjev ili prijedlog direktora ima pravo koristiti dio godišnjeg odmora u trajanju do 12 dana kao i u drugom periodu godine, u jednom dijelu ili u više dijelova, u slučajevima kada se neće remetiti nesmetano odvijanje odgojno-obrazovnog procesa u ustanovi.

(3) Ostali radnici godišnji odmor koriste u skladu sa zakonom i općim aktima ustanove, s tim da njihovo korištenje godišnjeg odmora ne može remetiti odvijanje odgojno-obrazovnog procesa i ne može trajati duže od 41 radnog dana.

(4) Radnik ima pravo da prema vlastitoj potrebi u toku godine koristi dva dana godišnjeg odmora, ali ne u kontinuitetu, osim uz saglasnost direktora, uz obavezu da o tome obavijesti direktora, najmanje tri dana prije korištenja tog dana odmora.

(5) Izuzetno, radnik iz stava (1) ovog člana ima pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 41 radnog dana, odnosno ne duže od 44 radna dana, a u skladu sa kriterijem iz člana 114. stav (2) tačka 6. ovog Kolektivnog ugovora.

(6) Izuzetno, direktor, pomoćnik direktora, sekretar, saradnik za pravne, personalne i administrativne poslove, koordinator za obavezni program, saradnik za specijalizirane programe, saradnik za protivpožarnu zaštitu, saradnik za kvalitet i sigurnost hrane, saradnik za javne nabavke, saradnik asistent, asistent direktora, IPK odgajatelj, saradnik za obračun, planiranje i analizu plaća i drugih primanja, saradnik za obračun, planiranje i analizu materijalnog knjigovodstva i knjigovodstva stalnih sredstava, referent za plan i analizu, rukovalac nastavnom tehnikom, voditelj štamparije na Brajevom pismu, radnik na zaštiti na radu i administrativni radnik može na lični zahtjev uz saglasnost poslodavca (upravnog/školskog odbora ili direktora) koristiti godišnji odmor u više dijelova s tim da prvi dio mora trajati minimalno 12 dana.

(7) Radnik koji u toku kalendarske godine koristi pravo na porodiljsko odsustvo ima pravo da godišnji odmor iskoristi odmah nakon isteka porodiljskog odsustva bez obzira što u kalendarskoj godini nije iskoristio prvi dio godišnjeg odmora.

Rješenje o korištenju godišnjeg odmora

Član 112.

(1) Plan korištenja godišnjeg odmora, uz konsultacije sa sindikalnim povjerenikom, utvrđuje direktor.

(2) Rješenje o korištenju prvog dijela godišnjeg odmora donosi direktor najkasnije 30 dana prije početka korištenju prvog dijela godišnjeg odmora radnika.

(3) Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora, radnik može lično ili preko Sindikata uložiti prigovor upravnom/školskom odboru.

(4) Prigovor odgađa izvršenje rješenja.

(5) O prigovoru upravni/školski odbor mora odlučiti u roku od osam dana od dana prijema prigovora.

(6) Prije donošenja rješenja o korištenju prvog dijela godišnjeg odmora koje se donosi na osnovu člana 111. stav (2) ovog Kolektivnog ugovora, direktor je obavezan konsultovati sindikalnog povjerenika.

(7) Izuzetno od st. (1) i (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji ili Kantonu Sarajevo, proglašenog od strane nadležnih institucija, direktor može svojom odlukom uputiti sve ili dio radnika na korištenje preostalog godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine, kao i na korištenje godišnjeg odmora iz tekuće kalendarske godine, uz prethodnu saglasnost sindikalnog povjerenika.

(8) Na prijedlog direktora, upravni/školski odbor može donijeti odluku o provođenju kolektivnog godišnjeg odmora za saradnike i ostale radnike u toku ljetnog raspusta.

(9) Ukoliko radnik ostvaruje pravo na dane odmora shodno članu 113. stav (2) ovog Kolektivnog ugovora direktor ne donosi rješenje o korištenju godišnjeg odmora već odluku o korištenju odmora pri čemu je obavezan konsultovati sindikalnog povjerenika.

Član 113.

(1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje i praznici koji se po zakonu ne rade.

(2) Radnik koji nije stekao pravo na godišnji odmor, odnosno koji nema šest mjeseci neprekidnog rada, ima pravo na dva radna dana odmora za svaki navršeni mjesec rada.

(3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili odmora iz stava (2) ovog člana ima pravo na naknadu plate, u visini plate koju bi ostvario da je radio.

(4) Navršeni mjesec iz stava (2) ovog člana podrazumijeva vremenski period od datuma zasnivanja radnog odnosa radnika (npr. datum zasnivanja je 05. februar) do datuma prekida radnog odnosa (npr. datum prekida je 05. marta). U konkretnom primjeru radnik ima navršen jedan mjesec.

(5) Radniku angažiranom na zamjeni kojem prestane ugovor o radu zbog povratka odsutnog radnika na posao, koji je stekao pravo na godišnji odmor u skladu sa stavom (2) ovog člana, a nije u mogućnosti ga koristiti isplatit će se novčana naknada iz stava (3) ovog člana za broj dana stečenog godišnjeg odmora.

Član 114.

(1) Radnici koji nisu navedeni u članu 111. stav (1) ovog Kolektivnog ugovora imaju pravo na godišnji odmor najmanje 25 radnih dana.

(2) Godišnji odmor duži od 25 dana utvrđuje se u skladu sa sljedećim kriterijima i mjerilima:

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

Član 115.

(1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja veoma važnih ili neodgodivih službenih poslova, na osnovu odluke direktora.

(2) Radniku kome je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

(3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(4) Pod troškovima iz stava (3) ovog člana smatraju se putni i drugi stvarni troškovi koji se dokazuju odgovarajućim dokazima (računima).

Član 116.

(1) Nastavnik razredne nastave, nastavnik predmetne nastave, odgajatelj, pedagog, psiholog, socijalni radnik, defektolog, logoped, bibliotekar, asistent u odjeljenju, asistent u grupi, asistent u školi u bolnici, voditelj grupe u produženom boravku, fizioterapeut i medicinska sestra, koristi vrijeme kada učenici nemaju redovnu nastavu, prvenstveno za kolektivno i individualno stručno usavršavanje (u ustanovi i van ustanove), koje je propisano zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima ustanove, odnosno utvrđeno posebnim programom stručnog usavršavanja, koji se donosi u ustanovi za tu godinu. Nastavnici u ovo vrijeme rade na poslovima sređivanja pedagoške dokumentacije, planiranja i programiranja nastave za naredni period, pisanja godišnjih i polugodišnjih izvještaja, realizacije programa instruktivne nastave, konsultacija, obavljaju razredne, dopunske, popravne, maturske i prijemne ispite, i za to vrijeme im pripada plata i naknada plate.

(2) Direktor utvrđuje raspored radnog vremena za vrijeme raspusta za učenike i kada učenici nemaju redovnu nastavu, koji sadrži obim i mjesto obavljanja radnih zadataka, s tim da obim radnog vremena ne može biti utvrđen u većem obimu u odnosu na utvrđeno radno vrijeme za vrijeme nastavnog procesa.

Plaćeno odsustvo

Član 117.

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

a) sklapanje braka	5 radnih dana
b) porođaj supruge	5 radnih dana
c) sklapanje braka djeteta radnika	2 radna dana
d) smrt supružnika, roditelja i unuka	5 radnih dana
e) smrt djeteta	7 radnih dana
f) smrt roditelja supružnika	3 radna dana
g) smrt brata ili sestre	5 radnih dana
h) smrt roditelja po ocu i majci	1 radni dan
i) otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda	3 radna dana
j) aktivno učestvovanje na sportskim, kulturnim i drugim stručnim i naučnim manifestacijama po odobrenju direktora do	7 radnih dana
k) selidba i izgradnja vlastite stambene kuće – stana	2 radna dana
l) regulisanja prava na penziju	2 radna dana
m) radnik dobrovoljni darovalac krvi, za svako darivanje ima pravo po	2 radna dana
n) za teške bolesti člana porodice	2 radna dana
o) u slučaju rastave braka	2 radna dana
p) za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba	2 radna dana
q) za usvajanje djeteta	7 radnih dana
r) za sticanje statusa hranitelja	7 radnih dana
s) stručno usavršavanje do	5 radnih dana
t) školovanje i stručno usavršavanje po nalogu poslodavca do	7 radnih dana
u) pripremanje i polaganje stručnog ili drugog ispita koji predstavlja uslov za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen do	5 radnih dana

(2) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, radnik koji je u toku kalendarske godine po drugim osnovama iz stava (1)

ovog člana već iskoristio do sedam dana odsustva, po drugim osnovama, ima pravo na odgovarajući broj plaćenih dana, u skladu s ovim članom Kolektivnog ugovora.

(3) Radnik koji koristi plaćeno odsustvo, u smislu ovog člana, za dane koje koristi dobija naknadu plate i nije dužan da nadoknađuje izgubljene časove, odnosno radne dane.

(4) Za vrijeme korištenja odsustva, iz slučajeva definisanih ovim članom, direktor je dužan da organizuje adekvatnu zamjenu. Ako zamjenu nije moguće obezbijediti, radnik će nadoknaditi časove, ali mu se onda plaća svaki čas nadoknade.

(5) U pogledu sticanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.

(6) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u dužini do 30 dana u visini svoje neto plate iz prethodnog mjeseca, u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu.

(7) Radnik koji je predsjednik ili član Sindikata ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme trajanja pregovora oko zaključivanja kolektivnog ugovora i u drugim slučajevima ukoliko se odazove na poziv za sastanak Ministarstva ili Vlade Kantona, ukoliko se sastanak održava u radno vrijeme.

(8) Izuzetno, u slučaju stručnog usavršavanja, radnik koji je u toku kalendarske godine već iskoristio do sedam dana odsustva, po drugim osnovama, ima pravo na odgovarajući broj plaćenih dana, u skladu s ovim članom Kolektivnog ugovora.

(9) Izuzetno od st. (1) i (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji ili u Kantonu Sarajevo, proglašenog od strane nadležnih institucija, poslodavac može, uz prethodnu saglasnost ministra, na osnovu zahtjeva radnika ili svojom odlukom te uz konsultacije sa sindikalnim povjerenikom, utvrditi radniku plaćeno odsustvo u trajanju od najduže 40 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.

(10) U slučaju okolnosti iz stava (9) ovog člana obzirom na to da radnik ne radi (privremeno) isti ne ostvaruje pravo na naknadu za vrijeme rada (topli obrok) i naknadu za prijevoz na posao i s posla za vrijeme trajanja prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (krizna ili vanredna situacija, proglašenje stanja nesreće, elementarna nepogoda i sl.).

(11) U slučaju okolnosti iz stava (9) radniku pripada njegova plata, dani plaćenog odsustva uračunavaju se u radni staž, ali mu ne pripadaju naknade za topli obrok, prevoz i druge naknade koje su vezane za prisustvo na radnom mjestu.

(12) Izuzetno, direktor svojom odlukom može utvrditi radniku pravo na odsustvo sa posla zbog poziva na sud.

(13) Radnik koji je izabran na javnu dužnost u kantonalnu skupštinu, gradsko vijeće ili općinsko vijeće, a javnu dužnost ne obavlja profesionalno, ima pravo na plaćeno odsustvo za dane prisustva sjednicama, komisijama i radnim grupama navedenih tijela.

(14) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju do šest mjeseci u slučaju usvajanja djeteta starijeg od godinu dana zbog adaptacionog perioda.

(15) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju do 30 dana u toku školske godine ako je trener u pratnji takmičara državne reprezentacije na evropskim i svjetskim takmičenjima.

Neplaćeno odsustvo

Član 118.

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

Član 119.

(1) Poslodavac će odobriti radniku odsustvovanje s posla bez naknade plate (neplaćeno odsustvo) u sljedećim slučajevima:
   a) za stručno usavršavanje i obrazovanje u inostranstvu ili za naučno-istraživački rad u zemlji, a najduže do jedne godine. Ovo pravo se odnosi na sve vidove stručnog usavršavanja i obrazovanja kao i naučno-istraživačkog rada koji imaju direktnu vezu s poslovima koje radnik obavlja u ustanovi. Navedeni poslovi se mogu obavljati u ustanovama, organizacijama i udruženjima u zemlji i inostranstvu, na osnovu pisanog akta koji iste dostavljaju poslodavcu;
   b) radi njege teško oboljelog člana uže porodice, odnosno domaćinstva, a najduže do jedne godine. Ovo pravo se odnosi na članove porodice radnika koji su navedeni u članu 77. ovog Kolektivnog ugovora (roditelja, suprug/a, djeca i braća i sestre bez roditelja do 18 godina, djeca i braća i sestre bez roditelja do 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju ili nisu u radnom odnosu, djeca nesposobna za rad te unučad, ako nemaju roditelje);
   c) radi učestvovanja u radu specijalizovanih institucija u zemlji i inozemstvu, a najduže do jedne godine;
   d) radi učešća radnika u kulturnim, vjerskim, sportskim aktivnostima, sindikalnim, i drugim aktivnostima za period njihovog trajanja, a najduže do 30 dana;
   e) radi spajanja porodice, a najduže do jedne godine;
   f) radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo radi učešća na vjerskim obredima i manifestacijama, a najduže do 30 dana;
   g) radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 dana u vrijeme predizbornih kampanja, ako se nalazi na listi političke stranke.

(2) Radnik koji je izabran, odnosno imenovan na neku od javnih dužnosti u organima Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, organima kantona, grada i općine, ima pravo na neplaćeno odsustvo, na lični zahtjev, za vrijeme vršenja javne dužnosti, a najduže četiri godine od dana izbora, odnosno imenovanja.

(3) Radnik radi boravka u diplomatsko-konzularnim predstavništvima, kao i supružnik lica koje boravi u diplomatsko-konzularnim predstavništvima, imaju pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do četiri godine.

(4) Radnik nakon isteka porođajnog odsustva, ima pravo na neplaćeno odsustvo do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.

(5) Odsustva s rada u ustanovi u slučajevima iz st. (1), (2), (3) i (4) ovog člana direktor, kao predstavnik poslodavca, odobrit će radniku pod uslovom da se odsustvom radnika ne ometa normalno odvijanje nastavnog procesa, odnosno odgojno-obrazovnog rada u ustanovi.

(6) Direktor, pored slučajeva iz st. (1), (2) i (3) ovog člana, može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 radnih dana, a za svako odsustvo duže od 30 radnih dana odluku donosi upravni/školski odbor.
(7) Općim aktima ustanove mogu se utvrditi i drugi slučajevi i uslovi korištenja neplaćenog odsustva.
(8) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika koji se stiču na rad i po osnovu rada miruju.
(9) Odredba iz stava (5) ovog člana znači da se prava na neplaćeno odsustvo iz st. (1), (2), (3) i (4) ovog člana međusobno ne isključuju, a pri odobravanju svakog od navedenih odsustava s rada, direktor, kao predstavnik poslodavca, odobrava odsustva s rada radniku pod uslovom da se odsustvom radnika ne ometa normalno odvijanje nastavnog procesa, odnosno odgojno-obrazovnog rada u ustanovi.

Odmor u toku radnog vremena

Član 120.

(1) Radnik koji radi 6 sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
(2) Poslodavac je dužan radniku na njegov zahtjev omogućiti odmor u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Dnevni odmor

Član 121.

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

Sedmični odmor

Član 122.

(1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
(2) Dani sedmičnog odmora su, u pravilu, subota i nedjelja.
(3) Ako je neophodno da radnik radi na dan (dane) sedmičnog odmora, osigurava mu se korištenje sedmičnog odmora tokom sljedeće sedmice.
(4) Ako se radi za vrijeme sedmičnog odmora radi potrebe posla i ne može se koristiti na način iz stava (2) ovog člana, radnik će ga koristiti naknadno prema odluci poslodavca, ali ne u razdoblju dužem od 14 dana od dana rada na dan sedmičnog odmora.

XII - NAKNADA ŠTETE

Odgovornost za nastalu štetu

Član 123.

(1) Radnik je dužan nadoknaditi štetu koju prouzrokuje pri radu, namjerno ili iz krajnje nepažnje.
(2) Poslodavac rješenjem utvrđuje visinu i način nadoknade štete.
(3) U slučaju kada bi troškovi postupka utvrđivanja štete bili veći od iznosa same štete, visinu štete poslodavac može utvrditi i u paušalnom iznosu.
(4) U slučaju kada radnik odbije da nadoknadi štetu utvrđenu rješenjem iz stava (2) ovog člana, poslodavac može pokrenuti postupak za nadoknadu štete pred nadležnim sudom.

Član 124.

(1) Ako je šteta nastala na stvari ili objektu, poslodavac može, na zahtjev radnika, dozvoliti da se šteta nadoknadi u određenom roku uspostavom prijašnjeg stanja na stvari ili objektu, o trošku radnika.
(2) Poslodavac može iznos štete umanjiti ili nadoknaditi iz drugih izvora, sve u zavisnosti od imovinskog stanja radnika i njegovog odnosa prema radu.
(3) Poslodavac može, u zavisnosti od visine štete, a na zahtjev radnika, dopustiti i plaćanje nadoknade štete u obrocima, što se utvrđuje rješenjem.

XIII - ZAŠTITA PRAVA

Član 125.

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

Član 126.

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

Član 127.

Bez saglasnosti Sindikata se radniku koji napuni 55 godina života ili 30 godina radnog staža ne može raskinuti radni odnos osim u slučaju kršenja obaveza iz radnog odnosa ili neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

Član 128.

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

Član 129.

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

Član 130.

(1) Svjetski dan nastavnika – 5. oktobar ustanovljen je kao Dan nastavnika Kantona Sarajevo i planira se školskim kalendarom.
(2) Dan nastavnika Kantona Sarajevo obilježava se kao radni nenastavni dan uz prigodan program (organizaciju literarnih i likovnih konkursa, sportskih takmičenja, okruglih stolova, humanitarnih akcija i drugih manifestacija) s ciljem promocije njegovog značaja i uloge nastavnika u odgojno-obrazovnom procesu.
(3) Ministarstvo je, prilikom izrade programa obilježavanja Dana nastavnika Kantona Sarajevo i odabira radnika koji će biti nagrađeni kao najbolji radnici, obavezno konsultirati Sindikat.
(4) Ministarstvo i Sindikat će usaglasiti Protokol o obilježavanju Dana nastavnika Kantona Sarajevo i drugih datuma i događaja u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora.
(5) Finansijska sredstva za obilježavanje usaglašenih datuma i događaja, kao i za pohvale i nagrade radnicima osigurava Ministarstvo.

XIV - USLOVI ZA RAD SINDIKATA I ZAŠTITA SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA

Član 131.

(1) Poslodavac, svojim djelovanjem i aktivnostima, ne može ograničavati niti onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da se učlani u Sindikat.

(2) Sindikat djeluje u skladu sa Statutom Sindikata, koji mora biti usklađen sa svim pozitivnim zakonskim propisima.

Član 132.

(1) Sindikalnim predstavnicima, u smislu ovog Kolektivnog ugovora, smatraju se sljedeća lica:
   a) sindikalni povjerenik u ustanovi i članovi sindikalnog odbora ustanove,
   b) predsjednik i članovi Kantonalnog odbora Sindikata,
   c) predsjednik, članovi Upravnog odbora i članovi radnih tijela Samostalnog sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja Federacije Bosne i Hercegovine.

(2) Sindikalni predstavnici iz stava (1) ovog člana svoja prava i obaveze iz ovog Kolektivnog ugovora i drugih zakonskih propisa ostvaruju na osnovu pisanog obavještenja o imenovanju i razrješenju sindikalnih predstavnika iz stava (1) ovog člana koje direktoru Sindikat dostavlja nakon provedenih izbora, odnosno razrješenja sindikalnih predstavnika.

Član 133.

(1) Mišljenje i prijedlog Sindikata, poslodavac je dužan razmatrati uz obavezno prisustvo predstavnika Sindikata.

(2) Žalbe radnika – člana Sindikata ne mogu se razmatrati i o njima odlučivati bez njegovog ili prisustva ovlaštenog predstavnika Sindikata.

(3) Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži ili po dogovoru, ali najkasnije u roku od 7 dana, od dana podnošenja zahtjeva za prijem.

(4) Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika Sindikata, najkasnije u roku od 15 dana.

(5) Poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku Sindikata, omogućiti pristup radnim mjestima radnika, radi sagledavanja uslova rada, i omogućiti mu uvid u podatke i dokumente koji se odnose na prava zaštite na radu radnika, vodeći računa da se ne remeti odvijanje odgojno-obrazovnog procesa.

Član 134.

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

(2) Poslodavac je dužan da za rad Sindikata osigura bez naknade, sljedeće uslove:
   a) prostoriju za rad Sindikata, u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
   b) prostor i opremu za rad i održavanje sastanaka Sindikata (fax, telefon, internet, kopir aparat, papir i dr.);
   c) nesmetanu distribuciju novina, letaka, brošura, peticija i drugog informativnog materijala Sindikata, kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama i drugim mjestima;
   d) obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko platne liste prilikom obračuna plata i doznačavanje članarine na račun Sindikata, a na osnovu pisane izjave člana Sindikata;
   e) sindikalnom povjereniku u ustanovi priznaje se 4 radna sata sedmično za obavljanje njegove funkcije na teret poslodavca.;
   f) sindikalnom povjereniku u ustanovi i članu sindikalnog odbora u ustanovi, poslodavac će, uz naknadu plate, omogućiti plaćeno odsustvo s rada 10 dana u toku jedne kalendarske godine za sindikalne aktivnosti;
   g) članu Kantonalnog i Nadzornog odbora Sindikata, članu Upravnog odbora i radnih tijela Sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja FBiH, poslodavac će uz naknadu plate, omogućiti plaćeno odsustvo ukupno 20 dana u toku jedne kalendarske godine za sve sindikalne aktivnosti na svim nivoima;
   h) predsjedniku Kantonalnog odbora priznaje se pola radnog vremena, odnosno pola nastavne norme ukoliko je nastavnik, za obavljanja funkcije na teret poslodavca;
   i) ako je predsjednik Kantonalnog odbora, koji svoju funkciju obavlja volonterski, na teret poslodavca omogućit će mu se plaćeno odsustvo s posla uz naknadu plate 30 dana u toku jedne kalendarske godine, isključivo za sindikalne aktivnosti;
   j) predsjednik Kantonalnog odbora Sindikata koji svoju funkciju obavlja profesionalno, u skladu s odredbama ovog Kolektivnog ugovora ima pravo na platu za puno radno vrijeme, naknadu plate i doprinose u skladu sa Zakonom i isplaćuje se iz budžeta Kantona putem Ministarstva za odgoj i obrazovanje Kantona Sarajevo;
   k) za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcije u Sindikatu, predsjedniku Kantonalnog odbora Sindikata pripada plata u visini plate koju bi imao da je radio na svom radnom mjestu.

(3) Kantonalni odbor, odnosno predsjednik Kantonalnog odbora izabrat će jednu od ponuđenih mogućnosti iz alineja h) ili j) ovog člana.

Član 135.

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

Član 136.

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

Član 137.

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

Član 138.

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

Član 139.

(1) Organ Sindikata može odlučiti da se određene funkcije u Sindikatu na kantonalnom nivou organizovanja mogu obavljati profesionalno.

(2) Radniku koji je u radnom odnosu u ustanovi, nakon izbora za sindikalnog povjerenika, izvršit će se dopuna osnovnog ugovora o radu, kojim će se precizirati vrijeme predviđeno

za obavljanje te funkcije, plata i druga pitanja u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 140.

Svako lice iz člana 132. ovog Kolektivnog ugovora za vrijeme trajanja mandata, odnosno šest mjeseci nakon isteka mandata, ne može se bez saglasnosti Kantonalnog odbora Sindikata:

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

Član 141.

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

Član 142.

Sindikalni povjerenik u ustanovi ima pravo i obavezu:

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

Član 143.

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

Član 144.

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

Član 145.

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

XV - RJEŠAVANJE SPOROVA

Član 146.

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

Član 147.

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

Član 148.

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

Član 149.

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

Član 150.

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

XVI – ŠTRAJK

Član 151.

(1) Za vrijeme važenja ovog Kolektivnog ugovora i njegove primjene, radnici, odnosno Sindikat neće štrajkovati radi pitanja koja su ovim Kolektivnom ugovorom uređena i koja se provode.
(2) Radnici radi zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih interesa, koji se ne mogu riješiti putem pregovora s

poslodavcem niti drugim mjerama, na poziv Sindikata mogu ostvariti pravo na štrajk pod uslovima i na način utvrđen Zakonom o štrajku, Zakonom o radu, Pravilima Sindikata o štrajku usklađenim sa Zakonom o štrajku i ovim Kolektivnim ugovorom.

(3) Odricanje od prava na štrajk iz stava (1) ovog člana ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja, te za slučaj spora oko izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora.

(4) Sindikat ima pravo pozvati na štrajk radnike u slučaju da se odredbe ovog Kolektivnog ugovora ne provode ili se djelimično provode.

Član 152.

(1) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor Sindikata.

(2) U ustanovama koje su uključene u štrajk moraju se organizovati i štrajkački odbori ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkačkog odbora.

(3) Članovima štrajkačkog odbora ne može se naložiti da rade za vrijeme štrajka.

Član 153.

(1) Štrajk se mora najaviti poslodavcu prema utvrđenim odredbama Zakona o štrajku.

(2) U pisanoj najavi štrajka moraju se navesti razlozi za štrajk, te mjesto i vrijeme početka štrajka.

(3) Odluku o štrajku donosi nadležni organ Sindikata u skladu s Pravilima o štrajku.

Član 154.

(1) Radniku koji je učestvovao u štrajku, organizovanom u skladu sa Zakonom o štrajku i ovim Kolektivnim ugovorom, nakon nadoknade nastavnih sati ili radnih dana provedenih u štrajku, pripada pravo na naknadu njegove plate i ostalih naknada, shodno nadoknađenim radnim satima.

(2) Poslodavac i Sindikat se mogu dogovoriti prilikom postizanja sporazuma o zaključenju štrajka, o drugačijem načinu nadoknade radnih sati i isplate plate i nadoknada.

(3) Niko se ne smije prisiliti da učestvuje u štrajku mimo njegove volje, niti se smije staviti u nepovoljan položaj zbog učešća u štrajku.

Štrajk upozorenja

Član 155.

(1) Štrajk se može organizovati i kao štrajk upozorenja.

(2) Štrajk upozorenja može trajati najviše 120 minuta.

Član 156.

Radnik koji ne poštuje odredbe Zakona o štrajku, ovog Kolektivnog ugovora i odluke štrajkačkog odbora neće imati zaštitu Sindikata ako nadležni organ ustanove pokrene postupak za utvrđivanje njegove odgovornosti zbog radnji učinjenih u toku štrajka.

Štrajk solidarnosti

Član 157.

(1) Za vrijeme važenja ovog Kolektivnog ugovora Sindikat može organizovati štrajk solidarnosti u trajanju do 30 minuta, kao oblik sindikalne podrške zahtjevima radnika u drugim organizacijama i djelatnostima.

(2) Isto tako, Sindikat će koristiti i druge metode i oblike sindikalne borbe radi iskazivanja svog stava i ostvarivanja svojih prava.

Član 158.

(1) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sastavljen od predstavnika Sindikata, koji se dužan očitovati drugoj strani, kako bi se nastavili pregovori o mirnom rješenju spora.

(2) Za vrijeme trajanja štrajka, članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad.

Član 159.

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

Odluka o preuzimanju prava i obaveza Vijeća zaposlenika

Član 160.

(1) U skladu sa Zakonom o radu i Zakonom o vijeću zaposlenika, Sindikat preuzima sva prava i obaveze vijeća zaposlenika i neće preduzeti mjere i aktivnosti na formiranju vijeća zaposlenika.

(2) Vlada se obavezuje da će ispoštovati sve odredbe zakona o vijeću zaposlenika, a naročito one koje se odnose na obaveze poslodavaca u pogledu rada vijeća zaposlenika (naknade plata, rad članova vijeće radnika u okviru radnog vremena, pripadajući broj radnih sati za rad vijeća zaposlenika).

(3) Ovim kolektivnim ugovorom Sindikat i Vlada dogovorili su se o realizaciji prava iz ovog člana iz poglavlja XIV (Uslovi za rad sindikata i zaštita sindikalnih predstavnika) ovog Kolektivnog ugovora.

Vijeće zaposlenika i štrajk

Član 161.

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

Član 162.

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

Član 163.

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

Član 164.

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

1. direktor i pomoćnik direktora ili voditelj dijela nastavnog procesa, pomoćnik direktora ili voditelj dijela nastavnog procesa za školu u prirodi, pomoćnik direktora ili voditelj dijela nastavnog procesa za školu u bolnici radi svoje redovne poslove u predviđenom radnom vremenu;
2. sekretar i ostali saradnici rade samo hitne i neophodne poslove sa strankama;
3. dnevni čuvar za sigurnost, noćni čuvar za sigurnost, radnik za servisno-tehničku podršku i sigurnosnu

podršku i jedan radnik na održavanju higijene rade redovne poslove utvrđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka dok ostalo tehničko osoblje ne radi;

4. poslovi smještaja i prehrane učenika u učeničkim domovima se vrše redovno;
5. nastavnici/odgajatelji i stručni saradnici rade administrativno-tehničke poslove, rade na sređivanju pedagoške dokumentacije, provode aktivnosti na individualnom i kolektivnom usavršavanju i obavljaju poslove smještaja, nadzora i neophodne edukacije i rehabilitacije u ustanovama za učenike s teškoćama i domovima učenika;
6. u okviru minimuma radnih zadataka za vrijeme trajanja štrajka radnici su dužni boraviti u ustanovi u vremenu od 09:00 do 13:00, a sindikalni odbor (štrajkački odbor) u svojstvu dežurne ekipe u vremenu od 08:00 do 15:00 sati;
7. u toku organizacije i provođenja štrajka, poslodavac je dužan da se pridržava odredaba Zakona o štrajku, Zakona o radu, Pravila Sindikata o štrajku usklađenih sa Zakonom o štrajku i ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 165.

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

XVII – POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I ZAKLJUČIVANJA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 166.

(1) Postupak pregovaranja i zaključivanja novog kolektivnog ugovora može pokrenuti svaka ugovorna strana utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom.
(2) Postupak iz stava (1) ovog člana pokreće se pisanim putem.
(3) Strana kojoj je upućena inicijativa dužna je na inicijativu odgovoriti u roku od 30 dana od dana prijema inicijative te mora pristupiti pregovorima u roku od 40 dana od dana prijema inicijative.
(4) U ponašanju suprotnom stavu (3) ovog člana stekli su se uslovi za štrajk bez prethodnog provođenja postupka mirenja.

Član 167.

Strana koja je pokrenula postupak za izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora ili donošenje novog kolektivnog ugovora utvrđuje prijedlog teksta kolektivnog ugovora i zajedno sa inicijativom i prijedlogom protokola o vođenju pregovora dostavlja ga drugoj strani.

Član 168.

(1) Postupak i rokovi za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora utvrđuju se protokolom o vođenju pregovora koji utvrđuju ugovorne strane iz ovog Kolektivnog ugovora.
(2) Ugovorne strane iz ovog Kolektivnog ugovora su obavezne usaglasiti i potpisati protokol iz stava (1) ovog člana u roku od 40 dana od dana podnošenja inicijative.

Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora

Član 169.

(1) Inicijativu za izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora ima pravo pokrenuti svaka ugovorna strana utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom.
(2) Inicijativa se podnosi u pisanoj formi, a strana kojoj je upućena dužna je na inicijativu odgovoriti u roku od 30 dana od dana prijema inicijative te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni i dopuni u roku od 40 dana od dana prijema inicijative.
(3) Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku predviđenom za pregovaranje i zaključivanje novog kolektivnog ugovora a izuzetno postupak pregovaranja će biti i drugačiji ukoliko se ugovorne strane drugačije dogovore.
(4) U ponašanju suprotnom stavu (2) ovog člana stekli su se uslovi za štrajk bez prethodnog provođenja postupka mirenja.

Pravno važenje

Član 170.

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

Član 171.

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

Član 172.

(1) Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Kolektivnog ugovora, ugovorne strane će na dan potpisivanja Kolektivnog ugovora sporazumno imenovati Komisiju za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora, koja je sastavljena od po dva predstavnika ugovornih strana.
(2) Komisija za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora obavlja sljedeće poslove:
   a) daje tumačenje odredaba ovog Kolektivnog ugovora;
   b) prati izvršavanje i izvještava obje strane o provedbi i kršenju ovog Kolektivnog ugovora i
   c) pokreće inicijativu za izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora.
(3) Na zahtjev jedne od ugovornih strana, komisija iz stava (1) ovog člana, obavezna je dati tumačenje odredaba ovog Kolektivnog ugovora u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva.
(4) Naknadu za rad u Komisiji za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora članovima Komisije obezbjeđuje poslodavac, putem Ministarstva za odgoj i obrazovanje Kantona Sarajevo.
(5) Komisija za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora je obavezna da Vladi Kantona svakih 6 mjeseci dostavlja informaciju o svom radu.
(6) Naknada iz stava (4) ovog člana se isplaćuje u roku od 30 dana od dana podnošenja informacije o radu iz stava (5) ovog člana na osnovu koje Ministar donosi rješenje o isplati i visini isplate naknade za rad Komisije.
(7) Visina naknade iz stava (4) ovog člana se utvrđuje na osnovu trenutno važećeg rješenja, uredbe, odluke ili zaključka Vlade kojim se uređuje visina naknade za rad u komisijama i tijelima koje imenuje Vlada.
(8) Tumačenja Komisije za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora imaju pravnu snagu i učinak ovog Kolektivnog ugovora.

(9) Tumačenja Komisije za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora se ovjeravaju potpisima članova Komisije za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora.
(10) Komisija za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora donosi poslovnik o radu.
(11) Komisijom po sistemu rotacije svakih šest mjeseci predsjedavaju jedan od dva predstavnika Sindikata, odnosno Vlade, koji sazivaju sjednice Komisije i istom rukovode.
(12) Tumačenja ovog Kolektivnog ugovora se dostavljaju podnosiocu zahtjeva za tumačenje, Ministarstvu i Sindikatu.
(13) Obaveza Ministarstva je da se tumačenja ovog Kolektivnog ugovora objavljuju na službenoj internet stranici Ministarstva, a obaveza Sindikata je da tumačenja ovog Kolektivnog ugovora objavljuju na službenoj internet stranici Sindikata.

Usklađivanje Pravilnika o radu

Član 173.

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

Član 174.

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

Član 175.

(1) U periodu primjene ovog Kolektivnog ugovora, ukoliko dođe do promjene načina obračuna plata i naknada kod radnika u organima uprave, policiji, srednjem i visokom obrazovanju, kao i u ustanovama kulture ugovorne strane saglasne su da će se u roku osam dana pristupiti dogovaranju o primjeni novog načina obračuna plata i naknada u ustanovama.
(2) U periodu primjene ovog Kolektivnog ugovora, ukoliko dođe do povećanja plata i naknada kod radnika u organima uprave, policiji, srednjem i visokom obrazovanju, kao i u ustanovama kulture ugovorne strane saglasne su da će se u roku osam dana pristupiti pregovorima za usklađivanje plata i naknada u ustanovama sa platama i naknadama u organima uprave, policiji, srednjem i visokom obrazovanju, kao i u ustanovama kulture i iste u roku od 30 dana uskladiti sa platama i naknadama u ustanovama.

Član 176.

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

XVIII - NADZOR NAD PRIMJENOM OVOG UGOVORA

Član 177.

(1) Nadzor nad primjenom ovog Kolektivnog ugovora obavlja kantonalni inspektor rada.
(2) Radnik, Sindikat i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijskog nadzora.
(3) Radnici iz ustanova iz člana 3. ovog Kolektivnog ugovora ostvaruju prava po istom i mogu pred nadležnim sudom zahtijevati njihovu zaštitu.

Član 178.

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

Član 179.

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

Član 180.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom objave u "Službenim novinama Kantona Sarajevo", a primjenjuje se od 1.1.2026. godine. Vlada Kantona Sarajevo će ovaj Kolektivni ugovor u roku od 7 (sedam) dana od dana potpisivanja objaviti u Službenim novinama Kantona Sarajevo.
(2) Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor za djelatnosti predškolskog odgoja i osnovnog odgoja i obrazovanja u Kantonu Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 24/22, 40/22, 7/24, 29/24, 39/24 i 17/25).

XIX - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 181.

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

Član 182.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor se zaključuje na određeno vrijeme i traje do 01.03.2028. godine.
(2) Ukoliko se ovaj Kolektivni ugovor ne produži do njegovog isteka, primjenjivat će se 90 (devedeset) dana nakon isteka roka na koji je zaključen.
(3) Postupak zaključivanja novog Kolektivnog ugovora ili donošenja odluke o nastavku važenja, odnosno primjene ovog Kolektivnog ugovora, počet će najkasnije 3 (tri) mjeseca prije isteka roka na koji je ugovor zaključen.

Broj 705/26
15. aprila 2026. godine
Sarajevo
Za "SAMOSTALNI SINDIKAT OSNOVNOG OBRAZOVANJA I ODGOJA FBiH-Kantonalni odbor Samostalnog sindikata osnovnog obrazovanja i odgoja Kantona Sarajevo
Predsjednik
Saudin Sivro, s. r.

Broj 02/01-30-18336/26
15. aprila 2026. godine
Sarajevo
Za Vladu
Kantona Sarajevo
Premijer
Nihad Uk, s. r.

Na osnovu člana 26. i 28. stav (3) Zakona o Vladi Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 36/14 - Novi prečišćeni tekst i 37/14 - Ispravka), a u vezi sa članom 6. Odluke o postupku, kriterijima za izbor i imenovanje, razlozima i procedurama za razrješenje i suspenziju Upravnog odbora, Nadzornog odbora i direktora Javne ustanove Institut za razvoj preduniverzitetskog obrazovanja Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj 45/21 i 16/23), Vlada Kantona Sarajevo, na 123. sjednici, održanoj 09.04.2026. godine, donijela je