163

Na temelju članka 138. stavak 3. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj: 26/16), Sindikat srednje i visoke naobrazbe, odgoja, znanosti i kulture BiH Tuzlanskog kantona kao reprezentativni sindikat (u daljem tekstu: Sindikat) – kojeg zastupa predsjednik Admir Terzić i Vlada Tuzlanskog kantona kao ovlašteni potpisnik kolektivnog ugovora (u daljem tekstu: Vlada Kantona) – koju zastupa premijer Bego Gutić, dana 7.2.2017. godine, zaključili su i potpisali u Tuzli

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DJELATNOST SREDNJE NAOBRAZBE U TUZLANSKOM KANTONU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.
(Strane kolektivnog ugovora)

(1) Kolektivni ugovor za djelatnost srednje naobrazbe u Tuzlanskom kantonu zaključuju Vlada Kantona i Sindikat kao predstavnik radnika.

(2) Ovaj kolektivni ugovor obvezuje strane koje su ga zaključile, te sve strane koje istom naknadno pristupe, na način propisan zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

(3) Strane koje su zaključile ovaj kolektivni ugovor moraju se brinuti za izvršavanje i poštivanje njegovih odredbi u cijelosti.

Članak 2.
(Predmet i sadržaj ugovora)

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze i druga pitanja iz radnog odnosa, odnosno iz rada i po osnovu rada, između radnika i poslodavca, definiranog u stavku (2) članka 4. ovog kolektivnog ugovora, a naročito: radni odnos, radno vrijeme, odmor i odsustva, zaštita zdravlja i sigurnosti na radu, zaštita dostojanstva i zabrana diskriminacije radnika, plaće, naknade plaće, nagrade, dodaci i druge naknade, naknada štete, zaštita prava radnika, stručno usavršavanje i osposobljavanje za rad, prestanak ugovora o radu, zbrinjavanje viška radnika, djelovanje i uvjeti rada Sindikata, mirno rješavanje kolektivnih sporova, štrajk, postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnog ugovora, te tumačenje kolektivnog ugovora.

Članak 3.
(Gramatička terminologija)

Gramatička terminologija korištenja muškog i ženskog roda za pojmove u ovom kolektivnom ugovoru uključuje oba roda.

Članak 4.
(Pojam radnika i poslodavca)

(1) Radnik u smislu ovog kolektivnog ugovora je nastavnik, stručni suradnik, vannastavno osoblje i drugi radnici sukladno Zakonu o srednjoj naobrazbi i odgoju (u daljem tekstu: Zakon) i Pedagoškim standardima za srednje škole (u daljem tekstu: Pedagoški standardi).

(2) Poslodavac u smislu ovog kolektivnog ugovora, je srednja škola na području Tuzlanskog kantona koja se financira iz Proračuna Tuzlanskog kantona (u daljem tekstu: Proračun Kantona), kod koje je radnik u radnom odnosu i obavlja određene poslove i zadatke, i kojem po tom osnovu poslodavac isplaćuje plaću i izvršava druge obveze iz radnog odnosa sukladno zakonu, ovom kolektivnom ugovoru i općim aktima poslodavca.

(3) Pod nadležnim organima srednje škole, u smislu ostvarivanja prava radnika utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom, smatraju se ravnatelj i školski odbor.

Članak 5.
(Načela primjene ugovora)

(1) Strane ovog kolektivnog ugovora suglasne su zalagati se i rukovoditi:

a) načelom primjene u dobroj vjeri;

b) načelom promoviranja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;

c) načelom mirnog rješavanja sporova.

(2) Radi poticanja i zaštite slobodnog i neometanog sindikalnog organiziranja i djelovanja, potpisnici ovog kolektivnog ugovora će se zajednički zauzimati za ostvarivanje povoljnog normativnog okvira sukladno međunarodnim standardima i komparativnim iskustvima.

Članak 6.
(Primjena najpovoljnijeg prava)

(1) Općim aktima srednje škole ne mogu se utvrditi manja prava radnika od prava koja su utvrđena ovim kolektivnim ugovorom.

(2) Ravnatelj i školski odbor srednje škole osigurat će obvezno učešće Sindikata u pripremi i izradi nacrta i prednacrta općih akata koji reguliraju oblast radno-pravnih odnosa radnika u srednjoj školi.

(3) Ukoliko je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim kolektivnim ugovorom, općim aktima ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Članak 7.
(Normativni postupci)

Prilikom donošenja podzakonskih akata koji se odnose na prava, obveze i odgovornosti radnika obvezno je učešće ovlaštenih predstavnika Sindikata.

II. RADNI ODNOS

Članak 8.
(Zasnivanje radnog odnosa)

(1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim radnikom donosi poslodavac.

(2) Odluka iz prethodnog stavka ovog članka donosi se na temelju nastavnog plana i programa, Pedagoških standarda i općih akata poslodavca.

(3) Radni odnos u srednjoj školi zasniva se na temelju ugovora o radu zaključenog između poslodavca i radnika, nakon prethodno provedenog postupka prijema po javnom konkursu, odnosno oglasu.

(4) Radni odnos se može zasnovati i na temelju određaba Programa zbrinjavanja radnika za čijim radom je prestala potreba.

(5) Radni odnos u srednjoj školi se može zasnovati i na drugi način, sukladno Zakonu, kao što je sporazumni prelazak, zamjena radnika i sl.

(6) Način i postupak zapošljavanja u srednjoj školi uređuje se zakonom i podzakonskim aktima.

Članak 9.
(Ugovor o radu)

(1) Ugovor o radu se zaključuje u pisanoj formi na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

(2) Prije zasnivanja radnog odnosa, obvezno se ljekarskim pregledom utvrđuju psihofizičke sposobnosti radnika za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu.

(3) Troškovi ljekarskog pregleda padaju na teret radnika.

Članak 10.
(Sadržaj ugovora o radu)

(1) Pored podataka propisanih Zakonom o radu, ugovor o radu obvezno sadrži i podatke o posebnim uvjetima rada za određena radna mjesta, ukoliko su važećim propisima i općim aktima poslodavca propisani posebni uvjeti za to radno mjesto, kao i podatke o postupku zaštite prava radnika iz radnog odnosa.

(2) Poslodavac ne može prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati osobne podatke radnika trećim osobama, osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa.

Članak 11.
(Privremeni i povremeni poslovi)

(1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetom da ti poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u tijeku kalendarske godine.

(2) Ugovor iz stavka (1) ovog članka se zaključuje u pisanoj formi i sadrži vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

(3) Pod privremenim i povremenim poslovima, u smislu ovog kolektivnog ugovora, smatraju se:

a) prijevod strane stručne i druge literature za potrebe škole,

b) održavanje stručnih seminara i predavanja, uz prethodno pribavljenu suglasnost Pedagoškog zavoda Tuzlanskog kantona,

c) pružanje intelektualnih usluga,

d) planiranje i realizacija projekata koji su odobreni od drugih pravnih subjekata, donatora, ili su odobreni putem javnih poziva, uz prethodnu suglasnost Ministarstva,

e) drugi privremeni i povremeni poslovi predviđeni općim aktima škole, koji se utvrđuju uz prethodno pribavljenu suglasnost Ministarstva.

III. RADNO VRIJEME

Članak 12.
(Radno vrijeme)

(1) Puno radno vrijeme radnika u srednjoj školi iznosi 40 sati tjedno.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je, u pravilu, na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.

(3) U okviru 40 satnog radnog tjedna, raspored radnog vremena radnika i korištenje dnevnog i tjednog odmora utvrđuje se općim aktima škole donesenim sukladno zakonu, nastavnom planu i programu, Pedagoškim standardima i ovom kolektivnom ugovoru.

(4) U okviru 40 satnog radnog tjedna radnik koji učestvuje neposredno u obrazovno-odgojnom radu u srednjoj školi ima: propisanu normu nastavnih sati tjedno sukladno odgovarajućim pedagoškim standardima, vrijeme potrebno za pripremu nastave, vannastavne aktivnosti, vrijeme potrebno za prisustvovanje sjednicama stručnih organa, konsultacije sa učenicima i njihovim roditeljima, kolektivno i individulano usavršavanje, vođenje pedagoške dokumentacije i ostale poslove vezane za obrazovno-odgojni rad utvrđene Pedagoškim standardima i općim aktima srednje škole.

Članak 13.
(Prekovremeni rad)

(1) U slučaju neophodne potrebe, radnik u srednjoj školi je obvezan na zahtjev ravnatelja raditi duže od punog radnog vremena u tjednu sukladno Zakonu.

(2) Neophodne potrebe, u smislu stavka (1) ovog članka, su: požar, poplava, potres, iznenadno povećanje obima posla i drugi slični slučajevi neophodne potrebe.

(3) Prekovremeni rad za radnike u neposrednom odgojno obrazovnom procesu uvodi se i u sljedećim slučajevima:

a) zamjene iznenadno odsutnog radnika i

b) nedostatka nastavnika određenog profila prije, u tijeku i nakon provođenja konkursne procedure ako po raspisanom konkursu nije izvršena popuna upražnjenog radnog mjesta sukladno zakonu.

(4) Poslodavac je dužan radniku koji realizira prekovremeni rad uručiti rješenje kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada, te način isplate uvećanja plaće za prekovremeni rad.

(5) U prekovremeni rad održanog nastavnog sata, sukladno tjednom zaduženju, obračunava se i pripadajuće vrijeme stručno-metodičke pripreme.

(6) Vrijednost sata prekovremenog rada jednaka je vrijednosti sata redovnog rada, uvećanoj za dodatak utvrđen ovim kolektivnim ugovorom.

Članak 14.
(Preraspodjela radnog vremena)

Preraspodjela radnog vremena u srednjoj školi određuje se sukladno zakonu.

IV. ODMORI I ODSUSTVA

Članak 15.
(Odmor u tijeku radnog dana, dnevni, tjedni i godišnji odmor)

(1) Poslodavac je dužan radniku osigurati odmor u tijeku radnog dana, dnevni odmor između dva radna dana, tjedni odmor i godišnji odmor sukladno zakonu i ovom kolektivnom ugovoru.

(2) Način i vrijeme korištenja odmora u tijeku radnog dana, dnevnog odmora između dva radna dana i tjednog odmora utvrđuju se općim aktom poslodavca.

Članak 16.
(Godišnji odmor)

(1) Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor.

(2) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva uzastopna radna odnosa duži od 15 petnaest dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

(3) Odsustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka (2) ovog članka.

(4) Radnik u srednjoj školi, koji učestvuje u neposrednom odgojno-obrazovnom procesu, godišnji odmor, u pravilu, koristi tijekom ljetnog raspusta u trajanju 35 radnih dana.

(5) Iznimno od stavka (4) ovog članka, radnik može koristiti godišnji odmor i u drugom periodu godine sukladno zakonu i općem aktu poslodavca.

(6) Radnik srednje škole izvan neposrednog odgojno-obrazovnog procesa, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 do 30 radnih dana, sukladno kriterijima iz stavka (1) članka 17. ovog kolektivnog ugovora.

(7) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, subote i nedjelje, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

Članak 17.
(Trajanje godišnjeg odmora)

(1) Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog Zakonom o radu, za radnike izvan neposrednog odgojno-obrazovnog procesa, uvećava se po osnovu sljedećih kriterija:

a) dužine radnog staža,

b) stručne spreme i složenosti poslova,

c) posebnih uvjeta rada,

d) posebnih socijalnih i zdravstvenih uvjeta,

e) rezultata rada.

(2) Dužina trajanja godišnjeg odmora duže od 20 radnih dana uvećava se na sljedeći način:

a) jedan radni dan za svake tri navršene godine radnog staža (dužina radnog staža),

b) po osnovu stručne spreme i složenosti poslova:

1) radnik koji obavlja poslove visoke stručne spreme ili poslove koji zahtijevaju završen prvi ciklus visoke naobrazbe (trogodišnji ili četverogodišnji studij).....četiri radna dana,

2) radnik koji obavlja poslove V ili VI stupnja stručne spreme.....tri radna dana,

3) radnik koji obavlja poslove srednje stručne spreme.....dva radna dana,

4) radnik sa KV spremom .....dva radna dana,

5) ostali radnici .....jedan radni dan.

c) tri radna dana za otežane uvjete rada (posebni uvjeti rada),

d) po osnovu posebnih socijalnih i zdravstvenih uvjeta:

1) roditelj/staratelj sa djetetom do sedam godina starosti, za svako dijete.....jedan radni dan,

2) samohrani roditelj/staratelj sa djetetom do deset godina starosti, za svako dijete.....dva radna dana,

3) samohrani roditelj/staratelj sa hendikepiranim dijetetom, za svako dijete.....dva radna dana,

4) osoba sa invaliditetom utvrđenim od strane nadležne institucije.....dva radna dana.

e) po osnovu rezultata rada:

1) za uspješne rezultate u radu (ocjena „ističe se“).... .....jedan radni dan,

2) za naročito uspješne rezultate u radu (ocjena „naročito se ističe“).....dva radna dana.

(3) Radnik u tijeku kalendarske godine ima pravo koristiti jedan radni dan godišnjeg odmora prema vlastitoj potrebi, uz obvezu da najmanje tri dana prije korištenja istog o tome obavijesti ravnatelja škole.

(4) Radnik koji nije stekao pravo na godišnji odmor sukladno važećim propisima, ima pravo na dva radna dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

Članak 18.
(Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima)

(1) Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela.

(2) Ukoliko radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio godišnjeg odmora koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana neprekidno u tijeku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja naredne godine.

Članak 19.
(Plan godišnjeg odmora)

(1) Plan korištenja godišnjeg odmora, uz konsultacije sa radnikom ili sindikalnim predstavnikom, utvrđuje poslodavac, sukladno zakonu, uzimajući u obzir potrebe posla i opravdane razloge radnika.

(2) Poslodavac je dužan pisanom odlukom (rješenjem) obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja najmanje sedam dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 20.
(Prekid godišnjeg odmora)

(1) Radniku se može prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja veoma važnih ili neodložnih službenih poslova, o čemu odlučuje ravnatelj škole.

(2) Radniku kojem je prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti nastavljanje korištenja istog.

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

(4) Pod troškovima iz stavka (3) ovog članka smatraju se putni i drugi stvarni troškovi koji nastanu kao posljedica prekida korištenja godišnjeg odmora, što radnik dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 21.
(Zaštita prava na godišnji odmor)

(1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

(2) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti izvršiti isplata naknade umjesto korištenja istog, osim kada radniku prestaje ugovor o radu, a radnik nije iskoristio pripadajući godišnji odmor krivicom poslodavca.

Članak 22.
(Plaćeno odsustvo)

(1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo) od ukupno sedam radnih dana po svim osnovama u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

a) sklapanje braka .....pet radnih dana,

b) porođaj supruge .....pet radnih dana,

c) sklapanje braka djeteta radnika .....dva radna dana,

d) smrt supružnika, djeteta (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), roditelja, očuha, maćehe, usvojitelja ili unuka.....sedam radnih dana,

e) smrt roditelja supružnika .....pet radnih dana,

f) smrt brata ili sestre.....pet radnih dana,

g) smrt roditelja po ocu i majci.....dva radna dana,

h) otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda.....tri radna dana,

i) aktivno sudjelovanje na športskim, kulturnim i drugim stručnim i znastvenim manifestacijama po odobrenju ravnatelja .....do pet radnih dana,

j) za vrijeme naobrazbe ili stručnog osposobljavanja ili usavršavanja, te naobrazbe za potrebe sindikalnog rada .. ..dva radna dana,

k) selidba.....dva radna dana,

l) reguliranja prava na mirovinu.....dva radna dana,

m) za teške bolesti člana uže obitelji...dva radna dana,

n) obavljanje nekog posla kod državnog organa ili suda .....dva radna dana,

o) u drugim slučajevima utvrđenim propisom Kantona u trajanju utvrđenom tim propisom.

(2) Pored plaćenog odsustva koje ostvaruje sukladno stavku (1) ovog članka, radi zadovoljenja vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od dva radna dana u tijeku kalendarske godine.

(3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju najviše pet radnih dana za pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.

(4) Radnik dobrovoljni davatelj krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva.

(5) Radnik koji je upućen od poslodavca na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju koje se utvrdi općim aktom poslodavca.

(6) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za svaki smrtni slučaj iz stavka (1) ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom kalendarske godine iskoristio po drugim osnovama.

(7) Radnik koji koristi plaćeno odsustvo u smislu ovog članka ostvaruje naknadu plaće i nije dužan da nadoknađuje nerealizirane poslove radnog mjesta.

Članak 23.
(Neplaćeno odsustvo)

(1) Poslodavac može, na zahtjev radnika, odobriti odsustvovanje sa posla bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo).

(2) Zahtjev iz stavka (1) ovog članka podnosi se u pisanoj formi, a radnik je isti dužan podnijeti, u pravilu, najmanje 30 dana prije planiranog početka korištenja neplaćenog odsustva. Uz zahtjev za odobravanje neplaćenog odsustva radnik je dužan istovremeno priložiti i dokaze po osnovu kojih se neplaćeno odsustvo može odobriti.

(3) Neplaćeno odsustvo može se odobriti u sljedećim slučajevima:

a) za stručno usavršavanje i naobrazbu u inozemstvu ili znanstveno-istraživački rad u zemlji, u trajanju najduže do jedne godine,

b) radi spajanja obitelji, njege teško oboljelog člana uže obitelji, odnosno domaćinstva, u trajanju najduže do jedne godine,

c) radi učestvovanja u radu specijaliziranih institucija u zemlji i inozemstvu, u trajanju najduže do jedne godine,

d) radi učešća radnika u kulturnim, vjerskim, športskim, sindikalnim i drugim aktivnostima za period njihovog trajanja, u trajanju najduže do 45 dana.

(4) Neplaćeno odsustvo odobrava ravnatelj škole i isto će odobriti pod uvjetom da se odobravanjem neplaćenog odsustva ne remeti normalno odvijanje nastavnog, odnosno odgojno-obrazovnog procesa.

(5) Pored slučajeva iz stavka (3) ovog članka, radniku pripada pravo na dva radna dana neplaćenog odsustva u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljenja vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, sukladno godišnjem kalendaru rada.

Članak 24.
(Mirovanje prava iz radnog odnosa)

(1) Radniku u srednjoj školi miruju prava i obveze iz radnog odnosa u slučaju:

a) korištenja neplaćenog odsustva,

b) odsustvovanja sa rada zbog izdržavanja kazne zatvora u trajanju do tri mjeseca i

c) u drugim slučajevima propisanim zakonom.

(2) O mirovanju prava i obveza radnika u smislu stavka (1) ovog članka ravnatelj škole donosi rješenje.

V. ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOSTI NA RADU

Članak 25.
(Zaštita na radu)

(1) Prilikom stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima u svezi sa radnim odnosima i propisima u svezi sa sigurnošću i zdravljem na radu.

(2) Poslodavac je dužan primjenjivati propise s područja zaštite na radu i osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu. U suprotnom radnik nije dužan obavljati posao ako mu neposredno prijeti opasnost za život i zdravlje.

(3) Poslodavac je dužan osigurati radnika za slučaj povrede na radu ili u svezi sa radom, odnosno prilikom dolaska na posao i odlaska sa posla, sukladno zakonom.

(4) Poslodavac je dužan procjenjivati opasnost za život i zdravlje radnika te poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, osposobljavati i organizirati provedbu osposobljavanja radnika za rad na siguran način te brinuti za potrebnu organizaciju i sredstva.

(5) Poslodavac je dužan informirati radnike o zaštiti na radu, primjenjivati propise o korištenju sredstava za rad i osobnih zaštitinih sredstava te provoditi ispitivanja istih, provoditi zaštitu od požara te evakuaciju i spašavanje, organizirati pružanje prve pomoći i medicinske pomoći te provoditi mjere zaštite nepušača.

(6) Pri uvođenju novih tehnologija poslodavac je obvezan informirati radnike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima i posljedicama tih tehnologija na zdravlje, sigurnost, ekološku i radnu sredinu.

(7) Poslodavac je dužan osigurati takve uvjete i mjere osobne i kolektivne zaštite kojima se štiti psihofizičko zdravlje, te osobna i kolektivna sigurnost svih radnika i učenika, sukladno zakonu i posebnim propisima o zaštiti na radu.

(8) Određenim kategorijama radnika (angažiranim u kemijskom praktikumu, odnosno praktikumu za biologiju i fiziku, prostorima za šport i na otvorenom, radnici i učenici na praktičnoj nastavi, kuharice, spremačice, domari, portiri, noćni čuvari, kuriri, rukovatelji centralnog grijanja i sl.) poslodavac je dužan osigurati odgovarajuću opremu propisanu zakonom, podzakonskim aktima i Pedagoškim standardima.

(9) Sindikalni povjerenik ima pravo podnositi prijedloge o zaštiti na radu, na koje se poslodavac dužan očitovati se u roku od osam dana.

(10) Poslodavac je dužan, na zahtjev Sindikata, preuzeti donošenje potrebnih mjera za zaštitu radnika, uključujući i njihovo osposobljavanje za siguran rad i prevenciju zdravlja.

Članak 26.
(Obveza poslodavca – sistematski pregledi)

(1) Svi radnici jedanput u četiri godine imaju pravo na sistematski pregled.

(2) Poslodavac je dužan osigurati provođenje obveznog, zakonom predviđenog, sistematskog pregleda svih radnika jednom u četiri godine, a u okviru kojeg se, na zahtjev radnika, obavlja za žene i ginekološki pregled, PAPA test i pregled dojki, za muškarce pregled prostate, a sve sukladno ljekarskim standardima, odnosno prema propisu nadležnih zdravstvenih organa.

(3) Primjena stavaka (1) i (2) ovog članka ne isključuje obveze poslodavca prema radnicima, koji obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada sukladno posebnim propisima.

(4) Radi ocjene radne sposobnosti radnika, za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled.

Članak 27.
(Zaštita na radu i dužnosti radnika)

Dužnost je radnika brinuti se o vlastitom zdravlju i sigurnosti, kao i zdravlju i sigurnosti drugih sa kojima radi ili dolazi u kontakt, sukladno propisima i organizaciji rada poslodavca.

Članak 28.
(Osiguranje od posljedica nesretnog slučaja ili smrti)

Poslodavac je obvezan sve radnike osigurati kod osiguravajuće ustanove/društva od posljedica povrede na radu, pri odlasku na posao i s posla, za slučaj smrti ili invalidnosti usljed nesreće na radu, kao i uključenje rizika od prirodne smrti za vrijeme trajanja radnog odnosa.

VI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I ZABRANA OD DISKRIMINACIJE RADNIKA

Član 29.
(Zaštita dostojanstva i zabrana od diskriminacije)

(1) Poslodavac je dužan na području rada i radnih uvjeta, uključujući uvjete za izbor i uvjete za napredovanje, profesionalno usmjeravanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje te prekvalifikaciju, zaštiti radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na temelju rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili drugog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, naobrazbe, društvenog položaja, dobi, zdravstvenog stanja, seksualne orijentacije ili nekog drugog osobnog svojstva, sukladno zakonu.

(2) Radnik ima pravo na poštivanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi sa obavljanjem poslova svog radnog mjesta.

(3) U ostvarivanju ovog prava, strane ovog kolektivnog ugovora obvezuju se promovirati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva radnika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojima se takvi odnosi narušavaju, opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

Članak 30.
(Obveze poslodavca u zaštiti dostojanstva radnika)

(1) Poslodavac je dužan za vrijeme obavljanja poslova štititi dostojanstvo radnika tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju od nadređenih, suradnika i osoba sa kojima redovito dolazi u kontakt u obavljanju poslova.

(2) Poslodavac je dužan radniku osigurati zaštitu od specifičnih oblika ponašanja jedne ili skupine osoba kojim se on sistematski psihički zlostavlja i ponižava, s ciljem ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva, integriteta, degredacije radnih uvjeta ili profesionalnog statusa (mobing).

Članak 31.
(Postupak zaštite dostojanstva)

Postupak, nadležnosti i mjere zaštite dostojanstva radnika utvrđuju se posebnim pravilnikom kojeg će, uz učešće predstavnika Sindikata, donijeti Ministarstvo.

VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE, NAGRADE I DRUGE NAKNADE

Članak 32.
(Osnovna plaća)

(1) Plaća radnika u srednjoj školi utvrđuje se zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

(2) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću, koji su utvrđeni ovim kolektivnim ugovorom.

(3) Osnovna plaća radnika utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen sa osnovicom za plaću.

(4) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada jednom mjesečno za prethodni mjesec.

(5) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Članak 33.
(Najniža plaća)

(1) Najniža plaća u srednjoj školi utvrđuje se u visini 406,56 KM.

(2) Pod najnižom plaćom iz prethodnog stavka podrazumijeva se plaća prije oporezivanja (sa uračunatim porezom na dohodak koji plaća radnik) ostvarena za puni fond sati rada za pojedini mjesec.

(3) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene ovim kolektivnim ugovorom.

(4) U slučaju da u postupku obračuna osnovne plaće radnik treba primiti manju osnovnu plaću od najniže plaće utvrđene stavkom (1) ovog članka, poslodavac je obvezan obračunati dodatak na plaću do iznosa najniže plaće.

Članak 34.
(Utvrđivanje osnovice za obračun plaće)

(1) Osnovica za obračun plaća radnika u srednjoj školi utvrđivat će se sporazumom između Vlade Kantona i Sindikata, prije usvajanja Proračuna za narednu godinu.

(2) Do zaključivanja i potpisivanja sporazuma iz stavka (1) ovog članka primjenjivat će se osnovica za obračun plaća koja je važila na dan potpisivanja ovog kolektivnog ugovora.

Članak 35.
(Platni razredi i koeficijenti za obračun plaće)

(1) Platni razredi i koeficijenti za obračun plaće radnika u srednjim školama utvrdit će se sporazumom između Vlade Kantona i Sindikata.

(2) Do zaključivanja i potpisivanja sporazuma iz stavka (1) ovog članka primjenjivat će se odredbe Kolektivnog ugovora za djelatnost srednje naobrazbe u Tuzlanskom kantonu („Službene novine Tuzlanskog kantona“, br. 7/01, 6/07, 3/08, 4/08, 1/09, 10/09, 4/10, 10/10 i 1/14) kojim su u momentu potpisivanja ovog kolektivnog ugovora utvrđeni platni razredi i koeficijenti.

Članak 36.
(Minuli staž)

Radniku u srednjoj školi osnovna plaća uvećava se za svaku započetu godinu mirovinskog staža za 0,5%, s tim da ukupno povećanje plaće po ovom osnovu ne može biti veće od 20%.

Članak 37.
(Dodaci)

(1) Osnovna plaća radnika srednje škole uvećava se:

a) za rad noću.....35%,

b) za prekovremeni rad po nalogu rukovoditelja....50%,

c) za rad na dane tjednog odmora po nalogu rukovoditelja.....30%,

d) za rad u dane državnog praznika koji su po zakonu neradni.....50%.

.(2) Noćnim radom u smislu točke a) stavka (1) ovog članka smatra se rad između 22-6 sati.

(3) Dodaci iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 38.
(Napredovanje)

(1) Radnik srednje škole napreduje prema iskazanoj stručnoj sposobnosti, uspjehu u radu i godinama staža.

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

(3) Radnik napreduje u više zvanje u okviru istog stupnja školske spreme.

(4) Radniku koji stekne više stručno zvanje mentor, koeficijent za obračun osnovne plaće se uvećava za 5%, a za stečeno više stručno zvanje savjetnik 10%.

(5) Iznimno, nastavniku koji izvodi nastavu i koji tijekom trajanja radnog odnosa stekne znanstveni stupanj magistra isključivo iz oblasti iz koje izvodi nastavu u srednjoj školi, priznaje se neposredno više stručno zvanje.

Članak 39.
(Naknada plaće)

(1) Radnik u srednjoj školi ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv, usljed više sile i objektivnih okolnosti koje su utjecale na prekid odgojno-obrazovnog rada, odnosno prekid rada srednje škole.

(2) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada je odsutan s posla iz opravdanih razloga u slučajevima korištenja godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, državnih praznika i neradnih dana određenih zakonom, u visini plaće koju bi ostvario kao da je radio.

Članak 40.
(Naknada za ishranu u tijeku rada)

(1) Ukoliko nije osigurana ishrana u tijeku rada, radniku srednje škole pripada naknada za ishranu (topli obrok) za izrađeni dan u neto iznosu do 1% prosječne neto plaće u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, koja po izrađenom danu ne može biti niža od iznosa isplaćenog korisnicima Proračuna Kantona za lipanj 2016. godine.

(2) Dnevni iznos naknade za ishranu utvrđuje se sporazumom između Vlade Kantona i Sindikata do 31.12. u tekućoj godini za narednu godinu.

(3) Visina naknade utvrđena sukladno stavku (2) ovog članka primjenjuje se za cijelu narednu godinu.

(4) Radnik koji radi u više srednjih škola ima pravo na naknadu za ishranu do visine utvrđene u stavku (1) ovog članka, na način da u svakoj školi ostvaruje navedeno pravo sukladno procentu radnog vremena u odnosu na puno radno vrijeme utvrđeno ugovorom o radu.

(5) Radnik s nepunim radnim vremenom ostvaruje pravo na naknadu za ishranu u procentu od iznosa iz stavka (1), a koji odgovara procentu njegovog dnevnog radnog vremena u odnosu na puno radno vrijeme poslodavca.

(6) Naknada za ishranu za vrijeme rada isplaćuje se zajedno sa plaćom radnika i iskazuje se kao posebna stavka na obračunskoj listi.

Članak 41.
(Naknada za prijevoz na posao i sa posla)

(1) Radniku pripada pravo na organiziran prijevoz ili naknada troškova prijevoza na posao i sa posla.

(2) Radniku kojem nije organiziran prijevoz na posao i sa posla, a čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada najmanje dva kilometra, pripada pravo na novčanu naknadu do iznosa cijene mjesečne karte gradskog, prigradskog ili međugradskog prijevoza na relaciji na kojoj putuje za najjeftiniji prijevoz, pod uvjetom da se istim osigurava redovit i nesmetan dolazak radnika na posao i odlazak sa posla u odnosu na raspored i vrijeme obavljanja rada.

(3) Udaljenost do mjesta rada u smislu ostvarivanja prava na prijevoz sukladno odredbama ovog članka određuje se na temelju najkraće javne putne komunikacije od adrese u mjestu stanovanja.

(4) Radnik koji putuje na posao svaki radni dan u tjednu, pod uvjetima propisanim ovim člankom, ima pravo na puni iznos novčane naknade za prijevoz, bez obzira na nastavnu normu, odnosno procenat punog radnog vremena.

(5) Radnik koji ne putuje na posao svaki radni dan u tjednu, pod uvjetima propisanim ovim člankom, ima pravo na novčanu naknadu za prijevoz, bez obzira na nastavnu normu, odnosno procenat punog radnog vremena, i to u visini cijene dnevne karte za svaki radni dan kada putuje, a za najjeftiniji prijevoz kojim se osigurava nesmetan i redovit dolazak i odlazak radnika na posao i sa posla u odnosu na raspored i vrijeme obavljanja rada.

(6) Pravo na prijevoz shodno stavku (5) ovog članka radnik ostvaruje maksimalno do iznosa cijene mjesečne karte gradskog, prigradskog ili međugradskog prijevoza na relacijama na kojim putuje.

(7) Ukoliko radnik pri dolasku na posao i odlasku sa posla presjeda i koristi usluge istog ili različitih prijevoznika, pravo na novčanu naknadu ostvaruje do punog iznosa mjesečne karte od mjesta stanovanja do mjesta presjedanja, te od mjesta presjedanja do mjesta rada, a sukladno odredbama ovog članka.

(8) Radnik koji radi u dvije smjene u istoj ustanovi srednje naobrazbe ima pravo na naknadu troškova prijevoza samo za jedan dolazak po radnom danu.

(9) Pravo na mjesečnu kartu za prijevoz ili novčanu naknadu u visini cijene mjesečne karte za najjeftiniji prijevoz tijekom kalendarske godine radniku pripada za 10,5 mjeseci (nastavno osoblje), odnosno za 11 mjeseci (vannastavno osoblje), a iskazuje se kao posebna stavka na obračunskoj listi radnika.

(10) Ukoliko radnik pravo na prijevoz sukladno odredbama ovog članka ostvaruje u više ustanova naobrazbe, ravnatelji tih ustanova pravo na prijevoz mogu priznati radniku tek nakon obavljenih međusobnih prethodnih konsultacija, kako ne bi došlo do dupliranja naknade za prijevoz.

(11) Radnik koji ima zasnovan radni odnos sa nepunim radnim vremenom u više osnovnih i/ili srednjih škola, dužan je prilikom zasnivanja radnog odnosa, a u smislu stavka (10) ovog članka, o toj činjenici obavijestiti svakog od ravnatelja ustanove sa kojom ima zasnovan radni odnos, pružajući tom prilikom ravnatelju sve neophodne informacije.

(12) Ako radnik stanuje u mjestu koje nema reguliran javni prijevoz i koristi najkraću javnu putnu komunikaciju od adrese u mjestu stanovanja do mjesta rada, a udaljeno je najmanje 2 (dva) kilometra, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene (dnevne ili mjesečne) karte za iste ili slične relacije u najbližem mjestu u kojem ima reguliran javni prijevoz.

(13) Naknada koja se radniku na ime troškova prijevoza može isplatiti u tijeku jednog mjeseca iz Proračuna Kantona ne može preći iznos od 250,00 KM, osim radnicima koji su od strane nadležne komisije raspoređeni na rad kod drugog poslodavca kao osobe za čijim radom je prestala potreba (tehnološki višak) kojima će se naknada na ime troškova prijevoza isplaćivati u punom iznosu.

Članak 42.
(Ostvarivanje prava na prijevoz)

(1) Ostvarivanje prava na troškove prijevoza shodno odredbama članka 41. ovog kolektivnog ugovora, radnik ostvaruje na temelju pisanog zahtjeva.

(2) Uz zahtjev iz stavka (1) ovog članka radnik obvezno prilaže:

a) dokaz o prebivalištu/boravištu – CIPS obrazac,

b) vlastoručno potpisanu izjavu kojom pod punom materijalnom i kaznenom odgovornošću izjavljuje da svakodnevno ili povremeno (navodeći koliko dana u tjednu) putuje na posao i sa posla iz mjesta stvarnog stanovanja, te u kojoj navodi i potvrđuje podatak o udaljenosti mjesta stvarnog stanovanja do mjesta rada,

c) pisani dokaz o visini cijene dnevne ili mjesečne karte prijevoznika čije usluge koristi, ukoliko prijevoz nije organiziran, a radnik koristi novčanu naknadu.

(3) Ravnatelj srednje škole dužan je po službenoj dužnosti utvrditi činjenicu o najjeftinijem prijevozniku, na bazi kojeg podatka zaposlenik ostvaruje pravo.

(4) Ravnatelj srednje škole odgovoran je za pravilnost provođenja postupka i uvođenja radnika u pravo shodno odredbama članaka 41. i 42. ovog kolektivnog ugovora.

Članak 43.
(Naknada troškova službenog putovanja)

Radniku srednje škole pripada naknada za službeni put (troškovi prijevoza, prenoćišta, troškovi uporabe privatnih automobila u službene svrhe) po cijeni prijevozne karte i hotelskog računa za hotel do četiri zvjezdice i dnevni troškovi u obliku dnevnice za službeno putovanje na način i u visini utvrđenoj posebnim propisima.

Članak 44.
(Naknada za korištenje godišnjeg odmora – regres)

(1) Radniku srednje škole pripada naknada na ime korištenja godišnjeg odmora (regres) u visini od 50% prosječne neto plaće u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku koji je prethodio usvajanju Proračuna Kantona.

(2) Iznimno od stavka (1) ovog članka, u slučaju iskazanog deficita u Proračunu Kantona za prethodnu godinu, Vlada Kantona u sporazumu sa Sindikatom, može donijeti odluku da regres za tekuću godinu bude isplaćen u iznosu manjem od iznosa iz stavka (1) ovog članka, ali ne manjem od 25% prosječne neto plaće u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku koji je prethodio usvajanju Proračuna Kantona.

(3) Ukoliko se ne postigne sporazum sa Sindikatom iz stavka (2) ovog članka, Vlada Kantona će isplatiti regres u iznosu od 25% prosječne neto plaće u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku koji je prethodio usvajanju Proračuna Kantona.

Članak 45.
(Posebna nagrada)

(1) Nastavnicima-voditeljima sekcija-ekipa i drugih oblika vannastavne djelatnosti, čiji učenici postignu zapažene rezultate kroz učešće na natjecanjima, smotrama, javnim nastupima i konkursima u pojedinačnoj i ekipnoj konkurenciji, a koja se održavaju u organizaciji Ministarstva, Pedagoškog zavoda, stručnih asocijacija ili međunarodnih organizacija koje su planirane u godišnjem programu rada srednje škole ili koje odobri ministar naobrazbe, znanosti, kulture i športa Tuzlanskog kantona, može se utvrditi novčana nagrada za osvojeno prvo, drugo ili treće mjesto na međunarodnoj, državnoj, federalnoj ili kantonalnoj razini, sukladno aktu kojeg donosi ministar, uz konsultaciju sa predstavnicima Sindikata.

(2) Novčane nagrade u smislu stavka (1) ovog članka, se osiguravaju iz sredstava planiranih u Proračunu Kantona, a isplaćuje ih Ministarstvo.

Članak 46.
(Naknada za slučaj smrti i teške bolesti)

(1) U slučaju teške bolesti i invalidnosti radnika ili člana njegove uže obitelji isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini od jedne prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

(2) U slučaju smrti radnika njegovoj obitelji se isplaćuju troškovi sahrane u visini od tri prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

(3) U slučaju smrti člana uže obitelji radnika isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini od dvije prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

(4) Ukoliko u ustanovama naobrazbe koje se financiraju iz Proračuna Kantona, rade dva ili više članova obitelji, troškovi sahrane iz stavka (2) ovog članka isplaćuju se u srazmjernom iznosu tim članovima obitelji.

(5) Članom uže obitelji radnika u smislu ovog članka smatraju se bračni drug, roditelji, očuh, maćeha, usvojitelj i dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), a unučad bez roditelja, braća i sestre ukoliko sa radnikom žive u zajedničkom domaćinstvu ili su ih oni dužni izdržavati.

(6) Pod teškom bolešću u smislu ovog ugovora, a koja se dokazuje dijagnozom utvrđenom od ovlaštene zdravstvene ustanove, podrazumijeva se:

a) Respiratorne bolesti

1) bolesti pluća praćene trajnim oštećenjem respiratorne funkcije (sa vrijednostima FVC, FEV1 I FEV 1- FVC ispod 40%),

2) apsces pluća i medijastinuma,

3) piotorax,

4) respiratorni distres sindrom.

b) Bolesti koštano-mišićnog i vezivnog tkiva

1) direktna infekcija zglobova kod infektivnih i parazitnih oboljenja,

2) seropozitivni reumatoidni artitis kada je bolesnik nesposoban za bilo kakve aktivnosti ili vezan za postelju i invalidska kolica,

3) ankilozirajući spondilitis,

4) protruzija intervertebralnog diskusa praćene komplikacijama (težim funkcionalnim oštećenjem nerava, mišića, popuštanjem sfinktera) zahtijevaju intezivan i dugotrajan tretman,

5) kao i bolesti koje uzrokuju ozbiljne funkcionalne smetnje i lokomotornog aparata, vežu bolesnika za postelju i trajno ga onemogućavaju u svakodnevnim radnim aktivnostima.

c) Neuromišićne bolesti

1) progresivna neuromišićna oboljenja,

2) multipla skleroza,

3) mijastenija gravis,

4) epilepsija nekontrolirana ili rezistentna na terapiju,

5) nezarazni encefalitisi i encefalomijalitisi.

d) Specifična stanja koja zahtijevaju skupi doživotni tretman

1) transplantacije organa,

2) transplantacija koštane srži,

3) stanja poslije operativnih zahvata na srcu, mozgu i plućima koja zahtijevaju duže bolničko liječenje, rehabilitaciju i intenzivni medikamentozni tretman.

e) Ostala oboljenja

1) infarkt (srčani ili moždani),

2) maligni tumori.

(7) Naknade iz ovog članka isplaćuju se jednokratno.

Članak 47.
(Otpremnina za odlazak u mirovinu)

(1) Radnik srednje škole ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u visini šest posljednjih obračunatih ili isplaćenih plaća radnika ili šest prosječnih neto plaća u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za radnika povoljnije.

(2) Novčani iznos otpremnine, iz stavka (1) ovog članka, radniku se isplaćuje u roku od 60 dana od dana prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu.

Članak 48.
(Otpremnina za tehnološki višak)

Radnik u srednjoj školi zaposlen na neodređeno vrijeme, kojem je radni odnos u školi prestao kao posljedica toga što je radnik iskazan kao osoba za čijim radom je prestala potreba, a isti nije zbrinut sukladno Programu zbrinjavanja iz članka 60. stavak (1) ovog kolektivnog ugovora, ima pravo na otpremninu u odgovarajućem iznosu, i to:

a) za radni staž do 10 godina naknada iznosi tri neto plaće radnika ili tri prosječne neto plaće isplaćene po radniku u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom statističkom podatku, ako je to za njega povoljnije,

b) za radni staž od 11 do 20 godina naknada iznosi šest neto plaća radnika ili šest prosječnih neto plaća isplaćenih po radniku u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom statističkom podatku, ako je to za njega povoljnije,

c) za radni staž od 21 do 30 godina iznosi devet neto plaća radnika ili devet prosječnih neto plaća isplaćenih po radniku u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom statističkom podatku, ako je to za njega povoljnije,

d) za radni staž preko 30 godina naknada iznosi 12 neto plaća radnika ili 12 prosječnih neto plaća isplaćenih po radniku u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom statističkom podatku, ako je to za njega povoljnije.

Članak 49.
(Statusne promjene poslodavca)

U slučaju statusne promjene poslodavca (spajanja, pripajanja, podjele i dr.), odnosno promjene poslodavca sukladno zakonu, svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca, uz pisanu suglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca – pravnog sljednika.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 50.
(Odgovornost za štetu)

(1) Odgovornost radnika prouzrokovana poslodavcu i šteta poslodavca prouzrokovana radniku utvrđuje se sukladno zakonu.

(2) 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.

(3) Poslodavac može iznos štete umanjiti ili osloboditi radnika obveze plaćanja štete, ovisno od imovinskog stanja radnika i njegovog odnosa prema radu.

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

(5) Ako je šteta nastala na stvari, poslodavac može, na zahtjev radnika, dozvoliti da se naknada štete nadoknadi u određenom roku uspostavom prijašnjeg stanja na stvari o trošku radnika.

IX. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 51.
(Zaštita prava)

(1) Poslodavac je dužan da odluke i akte o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika u srednjoj školi, dostavi radniku u pisanom obliku sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, u roku utvrđenim zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

(2) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

(3) Pravni lijek radnika na prvostupanjske odluke odlaže izvršenje odluke poslodavca, ako zakonom nije drugačije uređeno.

(4) Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

(5) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka (2) ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

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

(7) Radniku u srednjoj školi ne može prestati radni odnos bez njegove krivice ukoliko mu do ispunjenja uvjeta za mirovinu nedostaje najviše pet godina.

Članak 52.
(Povreda i invaliditet)

(1) U slučaju promijenjene radne sposobnosti radnika zbog profesionalne bolesti, povrede na radu i invaliditeta, radniku se osigurava adekvatan posao bez smanjenja plaće koju je radnik ostvarivao prije nastupanja navedene okolnosti.

(2) Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog razloga navedenih u stavku (1) ovog članka, isplaćuje se puna plaća koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen.

Članak 53.
(Postupak mirnog rješavanja spora)

(1) U slučaju povrede nekog prava radnika iz radnog odnosa može se pokrenuti postupak mirnog rješavanja spora, prije ostvarivanja tog prava putem suda.

(2) Za rješavanje spora imenuje se komisija od (5) pet članova iz reda radnika srednje škole.

(3) Komisija je obvezna prije donošenja odluke zatražiti posredovanje Sindikata s ciljem traženja zaštite od nadležnih inspekcijskih i drugih državnih organa.

(4) Komisija donosi svoju odluku koju strane nisu obvezne prihvatiti.

X. STRUČNO USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 54.
(Stručno usavršavanje i osposobljavanje)

(1) Poslodavac može sukladno potrebama rada, omogućiti radniku u tijeku radnog odnosa, naobrazbu, osposobljavanje i usavršavanje za rad:

a) upućivanjem na stručno osposobljavanje i usavršavanje,

b) upućivanjem na školovanje ili specijalizaciju,

c) prisustvo organiziranim seminarima i kursevima.

(2) Poslodavac može uputiti radnika na stručno usavršavanje, školovanje ili specijalizaciju, kao i na prisustvo organiziranim seminarima, savjetovanjima, kursevima i drugim vidovima stručnog usavršavanja i obuke potrebne za rad na radnom mjestu, u kom slučaju je dužan osigurati potrebne uvjete, plaćanje troškova u visini cijene koja se utvrdi za određene oblike, odnosno programe edukacije, plaćeno odsustvo sa rada, odsustvo za pripremu i eventualno polaganje ispita, kao i stručnu zamjenu.

(3) Na zahtjev poslodavca radnik je dužan, prema svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se odnosno osposobljavati i usavršavati za rad o trošku poslodavca, sukladno zakonu, podzakonskim aktima i ovom kolektivnom ugovoru.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU/ RADNOG ODNOSA

Članak 55.
(Prestanak radnog odnosa)

(1) Ugovor o radu radnika u srednjoj školi prestaje u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim zakonom.

(2) Radnik sa ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u srednjoj školi, kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu bez krivice radnika sukladno Zakonu o radu i ovom kolektivnom ugovoru, ima pravo na otkazni rok.

(3) Otkazni rok, u smislu stavka (2) ovog članka, ovisi od godina mirovinskog staža i utvrđuje se kako slijedi:

a) do pet godina mirovinskog staža .....1 mjesec otkaznog roka,

b) od pet do deset godina mirovinskog staža .....1,5 mjeseci otkaznog roka,

c) od deset do petnaest godina mirovinskog staža .....2 mjeseca otkaznog roka,

d) od petnaest do dvadeset godina mirovinskog staža ..2,5 mjeseci otkaznog roka,

e) preko dvadeset godina mirovinskog staža .....3 mjeseca otkaznog roka.

(4) Sukladno Programu zbrinjavanja Komisija za zbrinjavanje je obvezna voditi evidenciju radnika kojima je otkazan ugovor o radu bez krivice radnika.

(5) Radnik za čijim je radom prestala potreba u srednjoj školi ima, u roku od dvije godine dana od dana prestanka radnog odnosa, prednost prilikom ponovnog zaposlenja, ukoliko se u osnovnoj ili srednjoj školi na području Tuzlanskog kantona ukaže upražnjeno radno mjesto za koje radnik ispunjava uvjete.

Članak 56.
(Otkaz ugovora o radu)

(1) U slučaju kada radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najduže jedan mjesec.

(2) Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik je u radnom odnosu kod poslodavca.

(3) Otkaz se daje u pisanoj formi.

(4) Ukoliko otkaz daje poslodavac dužan je u, pisanoj formi, obrazložiti otkaz.

(5) Otkazni rok ne može biti kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.

Članak 57.
(Lakše i teže povrede radnih dužnosti)

(1) Lakše povrede radnih dužnosti su:

a) neblagovremen dolazak na posao i odlazak s posla prije isteka radnog vremena ili neopravdano odsustvovanje s posla u vremenu obvezne prisutnosti,

b) nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka,

c) neopravdan izostanak s posla jedan radni dan tijekom školske godine,

d) neobavještavanje o propustima u svezi sa zaštitom na radu,

e) prikrivanje materijalne štete koju prouzrokuje učenik ili radnik,

f) neuredno vođenje evidencije iz oblasti posla i radnih zadataka koji su predviđeni opisom posla,

g) neposjedovanje priprema za nastavu,

h) obavljanje privatnog posla za vrijeme rada,

i) neopravdano propuštanje zaposlenog da obavijesti ravnatelja, odnosno upravu škole o nemogućnosti dolaska na posao,

j) nedolično ponašanje prema ostalim zaposlenim (svađa, uvreda i dr.),

k) odbijanje davanja na uvid rezultata pismene provjere znanja učenicima, roditeljima, odnosno starateljima i pedagogu škole,

l) odbijanje suradnje sa roditeljima, stručnim suradnicima, nastavnicima i ostalim radnicima,

m) saopćavanje netočnih informacija o radu škole (u ili izvan škole), iako zbog toga nisu nastupile štetne posljedice,

n) nesavjesno rukovanje i održavanje školskih učila i pomagala,

o) neprimjereno oblačenje u školi (kratka odjeća i dr.),

p) svaka druga radnja kojom je povrijeđena neka obveza, a koja nema obilježje teže povrede radne obveze,

(2) Teže povrede radnih dužnosti su:

a) izvršenje kaznenog djela na radu ili u svezi sa radom,

b) ugrožavanje ili povređivanje tjelesnog ili psihičkog integriteta učenika (tjelesno kažnjavanje, moralno, seksualno ili na drugi način učinjeno zlostavljanje),

c) vrijeđanje djece, učenika i zaposlenih koje se ponavlja ili utječe na proces naobrazbe,

d) izražavanje nacionalne ili vjerske netrpeljivosti,

e) podstrekivanje na uporabu alkoholnih pića kod učenika, ili njeno omogućavanje, davanje ili neprijavljivanje nabave i uporabe,

f) podstrekivanje na uporabu narkotičkog sredstva kod učenika, ili njeno omogućavanje, davanje ili neprijavljivanje nabave i uporabe,

g) nošenje oružja u školi ili u krugu škole,

h) političko organiziranje i djelovanje u prostorijama škola,

i) neovlaštena promjena podataka u evidenciji, odnosno školskoj ispravi, brisanjem, dodavanjem, precrtavanjem ili izostavljanjem podataka, kao i zlouporaba pečata,

j) uništenje, oštećenje, skrivanje ili iznošenje evidencije, odnosno školske isprave,

k) neopravdan izostanak sa posla tri radna dana uzastopno ili pet radnih dana u tijeku školske godine,

l) odbijanje prijema i davanja na uvid evidencije osobi koja vrši nadzor nad radom škole,

m) držanje instrukcija svojim učenicima s ciljem ostvarivanja materijalne dobiti,

n) zloupotreba službenog položaja i prekoračenje ovlaštenja,

o) tri i više učinjenih lakših povreda radne obveze tijekom školske godine,

p) odbijanje izvršavanja poslova i radnih zadataka neposredno nadređenom,

r) povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, te neprisustvovanje obuci i provjeri znanja iz oblasti zaštite od požara,

s) dolazak na posao u pijanom stanju ili pod narkoticima, odnosno uporaba alkohola/narkotika u prostorijama škole,

t) svađa i izazivanje tuče i nereda za vrijeme rada,

u) nerealiziranje nastavnog plana i programa ili aktivnosti predviđenih godišnjim programom rada škole bez opravdanog razloga,

v) činjenje dostupnim spisa, slika, audovizuelnih zapisa i drugih predmeta pornografske sadržine,

z) sve ostale povrede radne obveze koje su zakonom utvrđene kao teža povreda radne dužnosti.

Članak 58.
(Zadržavanje radnika na radu)

Kad radnik navrši 65 godina života ili 40 godina staža osiguranja, poslodavac može, uz pisani pristanak radnika i prethodnu suglasnost Ministarstva, radi završavanja neophodnih poslova i kontinuiteta odgojno-obrazovnog procesa, zadržati radnika na radu u srednjoj školi na određeno vrijeme, što se bliže uređuje posebnim

sporazumom, ali najduže do završetka polugodišta u kojem je radnik stekao uvjet za starosnu mirovinu.

XII. ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA

Članak 59.
(Iskazivanje viška radnika)

(1) Zbog uvođenja novog nastavnog plana i programa, smanjenja broja učenika, organizacijskih promjena i objektivnih okolnosti nastalih u srednjoj školi, poslodavac može utvrditi da je prestala potreba za određenim brojem radnika, djelimično ili u cijelosti.

(2) Rješenje, kojim se utvrđuje da je prestala potreba za određenim radnikom na radnom mjestu odnosno u grupi poslova, donosi ravnatelj sukladno Pedagoškim standardima.

(3) U slučaju iz stavka (1) ovog članka poslodavac je dužan:

a) blagovremeno analizirati, utvrditi i predložiti program dodatne naobrazbe sukladno potrebama novog nastavnog plana i programa s ciljem sprečavanja nastanka viška radnika,

b) prije poduzimanja aktivnosti na rješavanju viška radnika informirati sve zaposlene o nastalom višku,

c) utvrditi sa Sindikatom kriterije za iskazivanje viška radnika i iste javno oglasiti.

(4) Radnik za koga se utvrdi da je tehnološki višak mora biti osobno upoznat sa svojim pravima i načinom njihovog ostvarivanja.

(5) Tehnološkim viškom ne može biti iskazan sindikalni povjerenik u školi za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka dužnosti bez suglasnosti Sindikata.

Član 60.
(Program zbrinjavanja)

(1) Radno-pravni status radnika srednje škole čiji je osnivač Skupština Kantona koji je ostao djelimično ili u cjelosti bez poslova i radnih zadataka u srednjoj školi, rješava se sukladno zakonu i Programu zbrinjavanja radnika za čijim radom je prestala potreba u ustanovama srednje naobrazbe (u daljem tekstu: Program zbrinjavanja), kojeg donosi Vlada Kantona, na prijedlog Ministarstva, uz učešće Sindikata, ako zakonom nije drugačije uređeno.

(2) Programom iz stavka (1) ovog članka utvrđuje se:

a) raspoređivanje radnika sukladno stručnoj spremi na druge poslove u matičnoj školi,

b) raspoređivanje radnika na poslove i zadatke koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi u drugoj odgojno-obrazovnoj ustanovi,

c) obveza prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika, ukoliko takva mogućnost postoji,

d) preraspodjela radnog angažiranja radnika u srednjoj školi, odnosno dopuna nastavne norme kroz druge vidove odgojno-obrazovnog rada na period trajanja do jedne školske godine,

e) rokovi realizacije,

f) sastav, način izbora i mandat komisije za zbrinjavanje radnika za čijim radom je prestala potreba,

g) način i redoslijed zbrinjavanja radnika za čijim radom je prestala potreba i

h) druga pitanja od značaja za postupak zbrinjavanja.

(3) U slučaju da se višak radnika rješava prekvalifikacijom, radnik ima pravo odbiti prekvalifikaciju ukoliko je ona predviđena za niži stupanj stručne spreme nego što je radnik ima.

(4) Za radnika koji svojom krivicom prekine prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju ili je ne završi u roku utvrđenu rješenjem, srednjoj školi prestaje obveza daljeg rješavanja radno pravnog statusa.

Članak 61.
(Zbrinjavanje i raspoređivanje)

(1) Prioritet pri zbrinjavanju ima radnik koji je, primjenom Kriterija za iskazivanje prestanka potrebe za radnicima u ustanovama srednje naobrazbe na području Tuzlanskog kantona (u daljem tekstu: Kriteriji), ostvario veći broj bodova.

(2) Lista radnika za čijim radom je djelomično ili u potpunosti prestala potreba na razini srednje škole, kao i potrebe za novim radnicima, obvezno se dostavljaju Ministarstvu i Sindikatu.

(3) Vlada Kantona, sukladno Programu zbrinjavanja, imenuje Komisiju za zbrinjavanje i raspoređivanje radnika za čijim radom je prestala potreba.

(4) Komisija, sukladno listi radnika koji su iskazani tehnološkim viškom na razini srednjih škola i iskazanim potrebama svih osnovnih i srednjih škola, vrši raspoređivanje radnika na određeno ili neodređeno vrijeme sukladno Programu zbrinjavanja.

Članak 62.
(Kriteriji za iskazivanje viška radnika)

(1) Kriterijima na temelju kojih se izkazuje prestanak potrebe za radom radnika kao i redoslijed na listi radnika za čijim radom je prestala potreba obuhvaćeni su:

a) stručna sprema,

b) stručna zvanja,

c) dodatna usavršavanja;

d) ukupan radni staž radnika nakon stjecanja odgovarajuće stručne spreme,

e) radni staž radnika do 10 godina do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu,

f) zdravstveno stanje radnika (invalidnost i profesionalna oboljenja),

e) socijalni položaj radnika i njegove obitelji,

f) drugi kriteriji koje usuglase Sindikat i Ministarstvo.

(2) Kao poseban kriterij ne može se utvrditi: nacionalnost, spol, vjeroispovijest, političko opredjeljenje i drugi diskriminirajući kriteriji.

(3) Kriterije zajednički izrađuju i donose Ministarstvo i Sindikat.

Članak 63.
(Posljedica neprihvatanja radnog angažmana)

(1) Radnik kome je Komisija za zbrinjavanje, prema Planu i programu zbrinjavanja radnika za čijim je radom prestala potreba, ponudila odgovarajući radni angažman, a on ga ne prihvati, brisat će se sa liste iz članka 60. ovog kolektivnog ugovora, po pravosnažnosti odluke o zbrinjavanju.

(2) Odluku u smislu stavka (1) ovog članka Komisija za zbrinjavanje dostavlja srednjoj školi sa kojom radnik ima zaključen ugovor o radu, radi provođenja postupka otkazivanja ugovora o radu, sa otkaznim rokom propisanim i utvrđenim zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

(3) Radniku kome Komisija za zbrinjavanje, sukladno Programu zbrinjavanja radnika, ne može ponuditi odgovarajući radni angažman, otkazuje se ugovor o radu na isti način kao i radniku koji je odbio raspoređivanje, s tim da taj radnik ostaje na listi radnika koji su tehnološki višak u periodu od dvije godine.

XIII. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 64.
(Obavijest o izboru sindikalnog povjerenika)

(1) Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika.

(2) Sindikalnim povjerenikom, u smislu ovog kolektivnog ugovora, smatra se predsjednik sindikalne

organizacije, predsjednik i član kantonalnog odbora i predsjednik i član glavnog odbora.

(3) O izboru predsjednika kantonalnog odbora Sindikat je dužan obavijestiti Vladu Kantona.

Članak 65.
(Pravo sindikalnog organiziranja)

(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 sukladno statutu i sindikalnim pravilima.

(3) Mišljenje i prijedlog sindikata, poslodavac je dužan razmatrati uz obvezno prisustvo predstavnika Sindikata.

(4) Žalbe radnika - člana Sindikata ne mogu se razmatrati i o njima odlučivati bez njegovog prisustva ili ovlaštenog predstavnika Sindikata, osim ukoliko se pozivu nije odazvao niti je svoj izostanak opravdao.

(5) Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži ili po dogovoru, ali najkasnije u roku od (2) dana, od dana podnošenja zahtjeva za prijem.

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

(7) Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku, omogućiti pristup radnim mjestima radnika, radi sagledavanja uvjeta 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.

(8) Predsjednik sindikalne organizacije ili osobe koju on ovlasti u srednjoj školi ima pravo prisustvovati sjednicama školskog odbora, osim onih zatvorenih za javnost.

(9) Poslodavac je obvezan obavijestiti sindikalnu organizaciju o održavanju sjednice školskog odbora.

Članak 66.
(Uvjeti za rad Sindikata)

(1) Sindikalni povjerenik ne smije biti spriječen ili ometan u obavljanju svoje dužnosti ako djeluje sukladno zakonu i ovom kolektivnom ugovoru.

(2) Poslodavac je dužan, bez naknade, osigurati za rad Sindikata najmanje sljedeće uvjete:

a) prostoriju i opremu za rad Sindikata i prostoriju za održavanje sastanaka Sindikata,

b) pravo na korištenje telefona, telefaksa, fotokopirnog stroja i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,

c) pristup internetu,

d) nesmetanu distribuciju novina, letaka, brošura, peticija i drugog informativnog materijala Sindikata čija sadržina nije u suprotnosti sa zakonom, kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama i drugim mjestima u redovnim aktivnostima i u vrijeme štrajka.

(3) Predsjedniku sindikalne organizacije u srednjoj školi priznaje se ukupno 4 sata tjedno za obavljanje njegove funkcije na teret poslodavca.

(4) Predsjedniku i članu sindikalnog odbora srednje škole, poslodavac će, uz naknadu plaće, omogućiti odsustvo sa rada do 5 dana u tijeku jedne kalendarske godine;

(5) Članu kantonalnog odbora, članu glavnog-upravnog odbora i njegovih tijela, poslodavac će uz naknadu plaće, omogućiti odsustvo ukupno do 10 dana u tijeku jedne kalendarske godine za sve sindikalne aktivnosti na svim razinama.

(6) Predsjednik Kantonalnog odbora Sindikata koji funkciju u Sindikatu ne obavlja profesionalno, oslobodit će se polovine radnog vremena za obavljanje funkcije na koju je imenovan, na teret Proračuna Kantona.

Članak 67.
(Sindikalna članarina)

Poslodavac je dužan, uz pisanu suglasnost radnika, obračunati i iz plaće radnika, obustavljati sindikalnu članarinu, te je uplaćivati na račun Sindikata, sukladno uputama Sindikata.

Članak 68.
(Sindikalne funkcije)

Radniku koji je u radnom odnosu u srednjoj školi, nakon izbora za sindikalnog povjerenika, izvršit će se dopuna temeljnog ugovora o radu, kojim će se precizirati vrijeme predviđeno za obavljanje te funkcije, plaća i druga pitanja sukladno ovom kolektivnom ugovoru.

Članak 69.
(Profesionalno obavljanje sindikalne funkcije)

(1) Radnik koji je imenovan da profesionalno obavlja dužnost u Sindikatu, ima pravo da se nakon isteka mandata, ako ne bude ponovno imenovan, vrati na svoje radno mjesto ili drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

(2) Prava i obveze radnika, u smislu stavka (1) ovog članka, miruju za vrijeme profesionalnog obavljanja dužnosti u Sindikatu.

(3) O mirovanju prava i obveza iz radnog odnosa za vrijeme profesionalnog obavljanja dužnosti u Sindikatu ravnatelj srednje škole, na zahtjev radnika, donosi rješenje.

Članak 70.
(Zaštita povjerenika)

(1) Sindikalni povjerenik iz članka 64. ovog kolektivnog ugovora, odnosno šest mjeseci nakon isteka mandata, zbog rada u Sindikatu, ne može se bez suglasnosti Sindikata, odnosno Kantonalnog odbora Sindikata:

a) premjestiti na druge poslove i zadatke u srednjoj školi ili u drugu odgojno-obrazovnu ustanovu,

b) iskazati kao radnika za čijim radom je u cijelosti ili djelimično prestala potreba,

c) premjestiti na nepovoljnije radno mjesto i

d) ne može mu se sniziti plaća u okviru istih uvjeta rada, niti pokrenuti disciplinski ili odštetni postupak.

(2) Ravnatelj srednje škole je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i učiniti mu dostupnim informacije sukladno Zakonu o slobodi pristupa informacijama.

Članak 71.
(Prava i obveze sindikalnog povjerenika)

(1) U srednjoj školi sindikalni povjerenik ima pravo i obvezu:

a) sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uvjeta rada,

b) biti informiran o promjenama bitnim za sigurnost i zdravlje radnika,

c) osposobljavati se i obrazovati za izvršavanje poslova u svezi sa zaštitom na radu,

d) pozvati inspektora zaštite na radu kada za to postoje razlozi,

e) biti prisutan kod inspekcijskih pregleda koji se odnose na djelokrug rada i djelovanja Sindikata,

f) staviti primjedbe na nalaz i mišljenje inspektora rada, zaštite na radu, ukoliko nije imenovan povjerenik radnika za zaštitu na radu,

g) tražiti od radnika da poštuje mjere zaštite na radu.

(2) Povreda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti, te na službenom putu u svezi s obavljenjem te dužnosti, smatra se povredom na radu.

XIV. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH SPOROVA

Članak 72.
(Mirenje)

(1) Ako nastane kolektivni radni spor koji se nije mogao riješiti pregovaranjem provest će se postupak mirenja.

(2) Kolektivne radne sporove rješava mirovno vijeće u postupku mirenja sukladno Zakonu o radu, propisu Kantona i ovom kolektivnom ugovoru.

(3) Ukoliko mirovno vijeće nije formirano strane potpisnice su suglasne da se ima smatrati da je postupak mirenja proveden i da nije uspio.

Članak 73.
(Rješavanje kolektivnih radnih sporova)

(1) Kolektivne radne sporove o primjeni, izmjeni i dopuni, odnosno otkazivanju ovog ugovora ili sličnog spora, koji se nisu mogli riješiti pregovaranjem potpisnika ovog ugovora, niti u postupku mirenja, mogu se rješavati pred arbitražnim vijećem.

(2) Ukoliko strane prihvate arbitražu imenovanje arbitara i arbitražnog vijeća, te druga pitanja u svezi sa arbitražnim postupkom, uredit će se sporazumom potpisnica ovog kolektivnog ugovora.

XV. ŠTRAJK

Članak 74.
(Pravo na štrajk)

Radnici u srednjoj školi imaju pravo na štrajk pod uvjetom i na način utvrđen zakonom.

Članak 75.
(Organiziranje štrajka)

(1) U svrhu zaštite i ostvarenja ekonomskih i socijalnih interesa svojih članova, Sindikat ima pravo pozvati svoje članstvo i zaposlene na štrajk.

(2) Štrajk se organizira i provodi sukladno zakonu, sindikalnim pravilima i ovom kolektivnom ugovoru.

(3) Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Članak 76.
(Donošenje odluke o štrajku)

(1) Štrajk se mora najaviti poslodavcu i Vladi Kantona, na način i u roku propisanom Zakonom o štrajku.

(2) Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

(3) Odluku o štrajku donosi nadležni organ Sindikata sukladno Statutu i Pravilima o štrajku.

Članak 77.
(Štrajk upozorenja)

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

(2) Štrajk upozorenja može trajati do 60 minuta u jednom danu.

Članak 78.
(Rukovođenje štrajkom)

(1) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor Sindikata, koji je dužan očitovati se drugoj strani, kako bi se nastavili pregovori na mirnom rješenju spora.

(2) U srednjoj školi koja je uključena u štrajk ulogu štrajkačkog odbora obavlja sindikalni odbor.

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

Članak 79.
(Poslovi koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka)

(1) Strane potpisnice ovog kolektivnog ugovora usuglasile su sljedeće poslove koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, i to:

a) poslovi osiguranja imovine srednje škole (objekta i opreme škole),

b) poslovi smještaja i ishrane učenika sa posebnim potrebama u internatu,

c) poslovi prihvata i brige o učenicima u ustanovama za djecu za poteškoćama u razvoju,

d) organizacija nastave i izdavanje svjedodžbi za učenike završnih razreda,

e) minimum poslova sekretara škole,

f) obavljanje upisa djece u prvi razred srednje škole.

(2) Najkasnije na dan najave štrajka Sindikat je dužan objaviti poslove iz stavka (1) ovog članka, te o istima obavijestiti poslodavca.

(3) Za vrijeme trajanja štrajka učesnici su dužni boraviti u školi u vremenskom periodu od 8-14 sati.

Članak 80.
(Prava radnika učesnika u štrajku)

(1) Zbog učestvovanja u štrajku organiziranom sukladno Statutu i Pravilima Sindikata te ovom kolektivnom ugovoru, radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na radnike koji ne učestvuju u štrajku.

(2) Organiziranje štrajka ili učestvovanje u štrajku sukladno zakonu i ovom kolektivnom ugovoru ne predstavlja povredu ugovora o radu.

(3) Strane potpisnice ovog kolektivnog ugovora dužne su u sporazumu o završetku štrajka urediti način nadoknade radnih sati i isplate plaće i naknada za vrijeme provedeno u štrajku.

XVI. POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA, OTKAZ I SPORAZUMNI RASKID KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 81.
(Postupak kolektivnog pregovaranja)

(1) Postupak kolektivnog pregovaranja pokreće se pisanim putem i može ga pokrenuti svaka ugovorna strana.

(2) Ugovorna strana koja je pokrenula postupak kolektivnog pregovaranja istovremeno utvrđuje prijedlog kolektivnog ugovora i isti dostavlja na razmatranje drugoj ugovornoj strani.

Članak 82.
(Protokol o pregovorima)

Postupak i rokovi za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora bliže se uređuju protokolom o pregovorima, koji potpisuju strane potpisnice ovog kolektivnog ugovora.

Članak 83.
(Izmjene i dopune kolektivnog ugovora)

(1) Inicijativu za izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora može dati svaka strana potpisnica ovog kolektivnog ugovora. Inicijativa se podnosi u pisanoj formi, a strana kojoj je upućena dužna je na incijativu odgovoriti najkasnije u roku od 15 dana od dana prijema iste.

(2) Izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku predviđenom za njegovo donošenje.

Članak 84.
(Otkaz ugovora)

(1) Svaka strana potpisnica ovog kolektivnog ugovora ima pravo jednostranom izjavom volje otkazati ovaj kolektivni ugovor, ukoliko druga ugovorna strana:

a) u roku od 15 dana ne prihvati prijedlog za pregovore o izmjenama i dopunama ovog kolektivnog ugovora,

b) u roku od 15 dana ne odgovori na pisani zahtjev druge strane za otpočinjanje pregovora.

(2) U slučaju raskida kolektivnog ugovora otkazni rok je tri mjeseca od dana dostavljanja pisanog otkaza ugovora drugoj ugovornoj strani. Nakon isteka otkaznog roka, kolektivni ugovor se primjenjuje još šest mjeseci, ali najduže do isteka roka na koji je potpisan.

Članak 85.
(Sporazumni raskid ugovora)

Ugovorne strane mogu sporazumno raskinuti ovaj kolektivni ugovor u bilo koje vrijeme.

XVII. TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 86.
(Osnivanje i ovlasti komisije za tumačenje)

(1) Za tumačenje ovog kolektivnog ugovora, Ministarstvo i Sindikat će sporazumom obrazovati zajedničku komisiju (u daljem tekstu: Komisija), u koju će delegirati po dva člana. Članovi Komisije imaju zamjenike.

(2) Komisija obavlja sljedeće poslove:

a) daje tumačenje odredbi ovog kolektivnog ugovora na zahtjev jedne od ugovornih strana ili Ministarstva,

b) predlaže ugovornim stranama izmjenu ili dopunu nejasnih i/ili nepreciznih odredbi članaka ovog kolektivnog ugovora.

(3) Komisija je obvezna dati tumačenje u pisanoj formi u razumnom roku.

Članak 87.
(Način rada Komisije)

(1) Komisija donosi poslovnik o radu u roku od 15 dana od dana potpisivanja sporazuma iz stavka (1) članka 86. ovog kolektivnog ugovora.

(2) Komisija donosi odluke konsenzusom svih članova.

(3) Tumačenje Komisije ima pravnu snagu i učinak odredbe kolektivnog ugovora.

(4) Ministarstvo osigurava da se tumačenje Komisije objavljuje u „Službenim novinama Tuzlanskog kantona".

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 88.
(Zaključivanje kolektivnog ugovora)

Ovaj kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada ga u istovjetnom primjerku potpišu ovlašteni predstavnici strana potpisnica ovog kolektivnog ugovora.

Članak 89.
(Teritorijalno važenje kolektivnog ugovora)

(1) Ovaj kolektivni ugovor važi i primjenjuje se na području Tuzlanskog kantona.

(2) Potpisnici ovog kolektivnog ugovora suglasni su da se na sva druga pitanja iz radnog odnosa, a koja nisu uređena ovim kolektivnim ugovorom, primjenjuju odredbe važećih propisa.

Članak 90.
(Vremensko važenje kolektivnog ugovora)

(1) Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na period od jedne godine, računajući od dana početka njegove primjene.

(2) Ovaj kolektivni ugovor se može produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile, najkasnije 30 dana prije isteka njegovog važenja.

(3) Ukoliko se ovaj kolektivni ugovor ne produži sukladno stavku (2) ovog članka, niti se zaključi novi, isti će se nastaviti primjenjivati, ali ne duže od 90 dana nakon isteka perioda na koji je zaključen.

Članak 91.
(Obveznost primjene i pristupanje kolektivnom ugovoru)

(1) Ovaj kolektivni ugovor je obvezujući za strane koje su ga potpisale, kao i za strane koje mu eventualno naknadno pristupe.

(2) Pristupanje, u smislu stavka (1) ovog članka, podrazumijeva suglasnost u pisanom obliku obje strane potpisnice ovog kolektivnog ugovora.

(3) Eventualne sporove u svezi sa primjenom ovog kolektivnog ugovora, koji nisu riješeni arbitražom, rješavat će nadležni sudovi.

Članak 92.
(Usklađivanje akata)

Srednje škole koje se financiraju iz Proračuna Kantona dužne su uskladiti pravilnike o radu i druge opće akte sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

Članak 93.
(Dostavljanje Kolektivnog ugovora)

Ovaj kolektivni ugovor bit će dostavljen nadležnom ministarstvu za rad Tuzlanskog kantona.

Članak 94.
(Donošenje provedbenih akata)

U roku od 30 dana od dana stupanja na snagu istog, Ministarstvo i Sindikat će potpisati akt iz članka 86. stavak (1) ovog kolektivnog ugovora.

Članak 95.
(Prestanak važenja kolektivnog ugovora)

Stupanjem na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje se primjenjivati Kolektivni ugovor za djelatnost srednje naobrazbe na području Tuzlanskog kantona („Službene novine Tuzlanskog kantona", br. 7/01, 6/07, 3/08, 4/08, 1/09, 10/09, 4/10, 10/10 i 1/14), izuzev odredbi kojim su utvrđeni platni razredi i koeficijenti, koje odredbe će ostati na snazi i primjenjivati se do zaključivanja sporazuma iz stavka (1) članka 35. ovog kolektivnog ugovora.

Članak 96.
(Stupanje na snagu i objavljivanje)

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od dana potpisivanja, a bit će objavljen u „Službenim novinama Tuzlanskog kantona".

SINDIKAT SREDNJE I VISOKE NAOBRAZBE, ODGOJA, ZNANOSTI I KULTURE BiH KANTONALNI ODBOR TUZLANSKOG KANTONA	VLADA TUZLANSKOG KANTONA PO OVLAŠTENJU Ministar naobrazbe, znanosti, kulture i športa Tuzlanskog kantona
Admir Terzić, v.r.	mr.sci. Zlatan Muratović, v.r.
Broj: 02-50/17 Tuzla, 7.2.2017. godine	Broj: 02/1-38-3060-3/17 Tuzla, 7.2.2017. godine