

458

Na osnovu čl. 111. i 112. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99) i člana 1. Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 19/2000) Samostalni sindikat radnika srednjeg obrazovanja Bosne i Hercegovine kao predstavnik zaposlenika i Federalno ministarstvo obrazovanja, nauke, kulture i sporta/porta kao predstavnik poslodavca, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA DJELATNOST SREDNJEG OBRAZOVANJA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

I - OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom za djelatnost srednjeg obrazovanja (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) regulira se zasnivanje radnog odnosa, zaključivanje ugovora o radu, dužina i raspored radnog vremena, plaće i druge naknade iz radnog odnosa, periodi isplate plaća i naknada, odsustvovanje sa rada i odmori, prestanak ugovora o radu, rješavanje sporova iz radnog odnosa i druga pitanja iz radnog odnosa i po osnovu rada zaposlenika u gimnazijama, učiteljskim školama, srednjim umjetničkim školama, srednjim tehničkim i srodnim školama, srednjim stručnim školama, specijalnim srednjim školama i domovima učenika koje su javne ustanove u Federaciji Bosne i Hercegovine, (u daljem tekstu: srednja škola).

Član 2.

Pravilnikom o radu srednje škole ne mogu se utvrditi manja prava zaposlenika od prava koja su utvrđena ovim kolektivnim ugovorom.

Član 3.

O svim pitanjima iz radnog odnosa koja nisu uređena Zakonom o radu ovim kolektivnim ugovorom, primjenjuje se Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine.

II - RADNI ODNOS

Zasnivanje radnog odnosa

Član 4.

U srednjim školama radni odnos zasnivaju profesori- nastavnici, odgajatelji, stručni saradnici, saradnici i radnici za obavljanje drugih poslova osnovne djelatnosti srednje škole, tehničkih i pomoćno-tehničkih poslova (u daljem tekstu: zaposlenik) u skladu sa općim i posebnim uslovima: stručna sprema, stručni ispit, posebna specijalistička znanja, radno iskustvo, psihofizičke sposobnosti i drugi uslovi.

Zaposlenik iz stava 1. ovog člana ostvaruje prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima, ovim kolektivnim ugovorom i općim aktima srednje škole, a u pogledu osnovice za plaću i koeficijenata odgovarajućeg platnog razreda na isti način kao i službenici organa uprave.

Kao poseban uvjet za zasnivanje radnog odnosa, pored uvjeta utvrđenih zakonom ne mogu se utvrđivati godine života, izuzev donje granice propisane zakonom.

Član 5.

Rad zaposlenika u srednjim školama zasniva se na zakonu i podzakonskim aktima kojima se regulira srednje obrazovanje, nastavnim planovima i programima, pedagoškim standardima i normativima koji se primjenjuju za rad srednjih škola i općim aktima škole, u čijem donošenju i utvrđivanju učestvuje odgovarajući sindikat.

Član 6.

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

Član 7.

Ugovor o radu u srednjoj školi može zaključiti lice koje ima opću zdravstvenu sposobnost utvrđenu od nadležne zdravstvene ustanove.

Zaposlenik u srednjoj školi koji u toku radnog odnosa oboli od zarazne ili duševne bolesti ne može obavljati odgojno-obrazovni rad sve dok traju takve okolnosti, odnosno dok zaposlenik ne pribavi uvjerenje odgovarajuće zdravstvene ustanove o zdravstvenoj sposobnosti.

Član 8.

Zaposlenik u srednjoj školi prima se u radni odnos na osnovu javnog konkursa, odnosno oglasa, koji se objavljuje u sredstvima javnog informiranja.

Za prijem u radni odnos profesora-nastavnika, odgajatelja i stručnih saradnika ustanova srednjeg obrazovanja obavezno raspisuje konkurs.

Rok za podnoženje prijava po konkursu ne može biti kraći od osam niti duži od petnaest dana, a za oglas od sedam do dvanaest dana.

Član 9.

Javni konkurs mora da sadrži opće i posebne uslove koji su utvrđeni za to radno mjesto, trajanje radnog odnosa, trajanje probnog rada ukoliko je predviđen, u skladu sa zakonom, nastavnim planom i programom, pedagoškim standardima i normativima i općim aktima srednje škole.

Član 10.

Izbor između kandidata koji ispunjavaju uslove konkursa, odnosno oglasa, vrši se na osnovu svih podataka koje je dužan da dostavi kandidat.

Izbor kandidata prijavljenih na konkurs, odnosno oglas, mora se izvršiti najkasnije u roku od 15 dana od dana isteka roka za konkurs, odnosno u roku od osam dana od isteka roka za oglas.

Član 11.

Kandidatu koji nije primljen u radni odnos daje se pismena obavijest, koja obavezno mora da sadrži podatke o kandidatu koji je primljen u radni odnos, razloge zbog kojih kandidat nije primljen u radni odnos i pouka o pravnom sredstvu.

Kandidat koji nije primljen u radni odnos ima pravo uvida u konkursni materijal i može podnijeti prigovor upravnom odboru i direktoru srednje škole u roku od sedam dana od dana prijema obavijesti.

Prigovor na obavijest iz stava 1. ovog člana zadržava izvršenje odluke o izboru kandidata.

Upravni odbor srednje škole dužan je o prigovoru iz prethodnog stava ovog člana odlučiti u roku od osam dana od dana isteka roka za podnoženje prigovora.

O prigovoru iz stava 2. ovog člana rukovodeći organi srednje škole dužni su obavijestiti predstavnika sindikata.

Odluka koja je donijeta po prigovoru je konačna.

Član 12.

Ako se na konkurs, odnosno oglas, ne javi ni jedan kandidat koji ispunjava postavljene uslove, donijet će se odluka o objavljivanju novog konkursa, odnosno oglasa, ukoliko i dalje postoji potreba za prijemom u radni odnos, najdalje u roku od 30 dana.

Ukoliko se na ponovljenom konkursu-natječaju ne bude mogao izabrati kandidat koji ispunjava uslove za izvođenje odgojno-obrazovnog procesa određenog predmeta, srednja škola može primiti privremeno za određeni period lice koje ispunjava uslove u pogledu profila i stručne spreme, a koje je u radnom odnosu kod drugog poslodavca, na osnovu ugovora o djelu.

Odredbe čl. od 8. do 12. ovog kolektivnog ugovora primjenjuju se ukoliko nisu u suprotnosti sa kantonalnim zakonom.

Ugovor o radu

Član 13.

Radni odnos u srednjoj školi zasniva se potpisivanjem ugovora o radu između zaposlenika i poslodavca, danom otpočinjanja rada, odnosno stupanja na rad zaposlenika u skladu sa ugovorom o radu.

Član 14.

Ugovor o radu pored svih elemenata utvrđenih zakonom, podzakonskim aktima, ovim kolektivnim ugovorom i općim aktom ustanove srednjeg obrazovanja, sadrži poslove i zadatke na koje se angažira zaposlenik: opis poslova i zadataka, norma časova, obaveze koje proističu za zaposlenika iz radnog odnosa u pogledu stručnog usavršavanja, daljeg obrazovanja i unapređivanja svoga rada i drugo u skladu sa odgovarajućim pedagoškim standardima i normativima.

Član 15.

Poslodavac može ugovoriti probni rad u trajanju od tri mjeseca, a otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

Za vrijeme trajanja probnog rada zaposlenika iz stava 1. ovog člana poslodavac će odrediti stručnu komisiju od tri člana, u kojoj je obavezno predsjednik odgovarajućeg aktiva, a koja će vršiti provjeru radnih i stručnih sposobnosti zaposlenika za izvršavanje poslova i zadataka na koje je raspoređen i o tome dostaviti ocjenu, odnosno mišljenje o radu.

Član 16.

Ako poslodavac srednje škole nakon isteka trajanja probnog rada ne donese odluku o prestanku radnog odnosa, smatra se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu, i radni odnos zaposlenika traje u skladu sa zaključenim ugovorom o radu.

Član 17.

Zaposleniku koji na probnom radu ne zadovolji, poslodavac srednje škole donijet će odluku o prestanku radnog odnosa.

Član 18.

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

Član 19.

Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme za obavljanje izvanrednih ili privremenih ili povremenih poslova ili poslova čiji se opseg privremeno povećao, a koji nisu trajnijeg karaktera, kao i radi zamjene na određeni period odsutnog zaposlenika, dok traje potreba obavljanja tih poslova odnosno do povratka odsutnog zaposlenika, a najduže jednu godinu dana.

Prijem u radni odnos na određeno vrijeme vrši se u skladu sa odredbama ovog kolektivnog ugovora o prijemu na neodređeno vrijeme.

Pripravnik

Član 20.

Zaposlenik koji nakon završenog fakulteta, višeg ili srednje škole zasniva radni odnos prvi put, prima se u radni odnos u srednju školu na određeno vrijeme, a najduže do isteka roka utvrđenog za polaganje pedagoško-psihološke grupe predmeta, ukoliko je obavezan da položi, odnosno do kada je obavezan da položi stručni ispit za samostalno obavljanje odgojno- obrazovnog rada u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima srednje škole.

Ukoliko zaposlenik-pripravnik položi stručni ispit za samostalno obavljanje odgojno-obrazovnog rada prima se u radni odnos na neodređeno vrijeme.

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

na tri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;

na šest mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema;

na period najmanje jedne godine za poslove visoke stručne spreme.

III - ZAŠTITA NA RADU

Član 21.

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

Član 22.

Posebnim kategorijama zaposlenika (angažiranim u hemijskom praktikumu, odnosno praktikumu za biologiju i fiziku, prostorima za sport i na otvorenom, zaposlenici i učenici na praktičnoj nastavi, kuharice, spremačice, i sl.) poslodavac je dužan osigurati odgovarajuću opremu zakonom propisanu, podzakonskim aktima i pedagoškim standardima i normativima.

Član 23.

Poslodavac je obavezan da sve zaposlenike osigura kod osiguravajuće ustanove od posljedica povrede na radu, odlasku na posao i s posla, za slučaj smrti usljed nesreće na radu, invalidnosti i sl.

IV - RADNO VRIJEME

Član 24.

Radno vrijeme zaposlenika u srednjim školama traje 40 sati sedmično, u pravilu, u petodnevnoj radnoj sedmici, od ponedjeljka od petka.

Subota je, u pravilu, neradni dan.

Član 25.

U okviru 40-satne radne sedmice raspored radnog vremena zaposlenika i korištenje dnevnog i sedmičnog odmora, utvrđuje se općim aktima srednje škole donesenim u skladu sa nastavnim planom i programom, pedagoškim standardima i normativima i ovim kolektivnim ugovorom.

Srednja škola je obavezna da opća akta škole donese uz učešće, odnosno uz mišljenje, predstavnika odgovarajućeg sindikata.

Član 26.

U okviru 40-satne radne sedmice zaposlenici koji učestvuju neposredno u odgojno-obrazovnom radu u ustanovi srednjeg obrazovanja, imaju propisanu normu časova sedmično u skladu sa 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 individualno usavršavanje, vođenje pedagoške dokumentacije i ostale poslove vezane za odgojno-obrazovni rad, utvrđene pedagoškim standardima i normativima i općim aktima srednje škole.

Zaposlenik koji učestvuje neposredno u odgojno-obrazovnom radu u srednjoj školi u toku radnog dana može imati, u pravilu, najviše pet časova nastave u kontinuitetu.

V - PLAĆE I NAKNADE ZAPOSLENIKA

Član 27.

Osnovna plaća je najniži iznos koji se zaposleniku mora isplatiti za rad na poslovima pripadajućeg platnog razreda za puno radno vrijeme i normalne uslove i rezultate rada.

Osnovna plaća zaposlenika čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda u koji je postavljen zaposlenik, umnožen sa utvrđenom osnovicom za plaću.

Član 28.

Osnovica za obračun plaća je najniža plaća zaposlenika u srednjoj školi koja ne može biti manja od 70% prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, računajući od dana primjene ovog kolektivnog ugovora.

Osnovicu za plaće i koeficijent složenosti poslova zaposlenicima u srednjim školama utvrđuje svaka tri mjeseca vlada nadležnog kantona, na osnovu usaglašenog prijedloga kantonalnog ministra za financije i ministra obrazovanja i sindikata.

Plaće zaposlenicima u srednjim školama utvrđene na način iz stava 2. ovog člana ne mogu biti manje od plaća službenika organa uprave iste stručne spreme i složenosti poslova.

Član 29.

Zaposlenicima u srednjim školama osnovna plaća uvećava se za svaku godinu penzijskog staza za 0,6%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Član 30.

Složenost poslova određenog radnog mjesta utvrđuje se platnim razredom za koji se u skladu sa članom 28. ovog kolektivnog ugovora, posebno utvrđuje koeficijent složenosti.

Platni razredi u srednjim školama su:

I. Jednostavni poslovi:

1. Jednostavni poslovi čišćenja i posluživanja-NK NSS
2. Kućepazitelj-portir, noćni čuvar, dostavljač pošte, pomoćna kuhinjska radnica PK-NSS
3. Kućni majstor-domar, lovač, kuhar, konobar, daktilograf PK-SSS-KV

II. Poslovi srednje stručne spreme:

4. Ekonom, tehnički sekretar, blagajnik, glavni kuhar, knjigovođa, referent, zdravstveni tehničar, administrativni tehničar, knjižničar SSS-IV stepen-KV

III. Poslovi specijaliste i više stručne spreme:

5. Koordinator praktične nastave, saradnik u nastavi V stepen specijalist-VKV
6. Nastavnik i koordinator praktične nastave, saradnik u nastavi, rukovalac nastavnom opremom, programer-operator, odgajatelj VI stepen-viša stručna sprema

IV. Poslovi visoke stručne spreme:

7. Socijalni radnik, sekretar, šef računovodstva, zdravstveni radnik, stručni saradnik VSS-VII stepen
8. Profesor-nastavnik, odgajatelj, pedagog-psiholog, bibliotekar, rukovodilac općeobrazovne, stručnoteorijske ili praktične nastave, odgajatelj (zaposlenik u neposrednom odgojno-obrazovnom radu) VSS-VII stepen
9. Profesor-nastavnik, odgajatelj, stručni saradnik-mentor VSS-VII stepen
10. Profesor-nastavnik, odgajatelj, rukovodilac aktiva, stručni savjetnik, pedagoški savjetnik, stručni saradnik-savjetnik VSS-VII stepen
11. Pomoćnik direktora, zaposlenik sa naučnim zvanjem magistra ili doktora nauke

minimalni VII stepen.

Ukoliko određene poslove u srednjim razredima obavljaju zaposlenici sa višim stepenom stručne spreme od one koja je na tim poslovima propisana, koeficijent složenosti određenog platnog razreda se može povećati do 15%.

Zaposlenicima u specijalnim srednjim razredima za rad s licima sa smetnjama u psihičkom i fizičkom razvoju kao otežani uslovi rada, osnovica za plaću povećava se za 20%.

Član 31.

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

Napredovanje u viši stepen platnog razreda moguće je nakon provedenih deset godina na poslovima određenog platnog prometa, i na osnovu ocjene o radu u skladu sa pravilnikom o radu.

Zaposlenici mogu napredovati nakon dvadeset godina rada za još jedan stepen na način iz stava 2. ovog člana.

Zaposleniku koji napreduje u viši stepen platnog razreda povećava se koeficijent složenosti za 5%.

Član 32.

U slučaju povećanja troškova života ili inflacije veće od 5% osnovica za utvrđivanje plaće za službenike organa uprave može se utvrđivati mjesečno, i primjenjivat će se i za zaposlenike u srednjim razredima.

Član 33.

Zaposlenik u srednjoj razredi ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv, usljed više sile i objektivnih okolnosti koje su utjecale na prekid odgojno-obrazovnog rada, odnosno nastave, po odluci vlade nadležnog kantona.

Član 34.

Zaposleniku-pripravniku u srednjoj razredi za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripada osnovna plaća platnog razreda odgovarajućeg stepena stručne spreme za grupu poslova na koje je primljen u radni odnos na određeno vrijeme.

Član 35.

Zaposleniku u srednjoj školi, pored slučajeva propisanih Zakonom o radu i ovim kolektivnim ugovorom, pripada naknada njegove plaće i u slučajevima:

obrazovanja i stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili prekvalifikacije u skladu sa potrebama srednje škole;

stručnih izleta i ekskurzija;

istraživačkih radova i naučnih savjetovanja;

prisustvovanje seminarima i skupovima sindikata;

privremene nesposobnosti za rad, odnosno profesionalnog oboljenja;

godišnjeg odmora;

za vrijeme praznika u koje se po zakonu ne radi;

porodiljskog odsustva.

Stimulativni dio plaće

Član 36.

Srednja škola će općim aktom utvrditi kriterije i postupak za ocjenjivanje kvaliteta rada zaposlenika (uvođenja novih priznatih metoda rada i inovacija) radi isplate stimulativnog dijela plaće zaposlenika.

Srednja škola koja ostvaruje prihod putem vanrednih ispita, prodajom proizvoda i usluga, radom učeničkih zadruga i na drugi način, izdvaja dio dobiti za stimulativni dio plaće zaposlenika, a u skladu sa općim aktom škole.

Otežani uslovi rada

Član 37.

Zaposlenik u srednjoj školi ima pravo na uvećanu osnovnu plaću po osnovu otežanih uslova rada koji su regulirani općim aktom škole, u slučajevima:

rad sa većim brojem učenika od broja koji je utvrđen odgovarajućim pedagoškim standardima od 10% do 30% na osnovnu plaću;

rad u dvije smjene u istom danu najmanje 5% na osnovnu plaću;

rad sa više nastavnih programa od 5% do 30% na osnovnu plaću;

rad u specijalnim odjeljenjima pri redovnim srednjim kolama najmanje 20% na osnovnu plaću;

rad samo u popodnevnoj smjeni najmanje 5% na osnovnu plaću;

rad u dislociranim područnim srednjim kolama ili odjeljenjima srednje kole najmanje 20% na osnovnu plaću;

rad u neuslovnim objektima srednje kole (vlaga, mračni prostor, rad pri obojenoj svjetlosti i sl.) najmanje 5% na osnovnu plaću;

rad na poslovima za koje je potrebno osigurati stalnu primjenu sredstava za tite na radu u kabinetima i radioničkom prostoru najmanje 10% na osnovnu plaću;

rad noću najmanje 30% na osnovnu plaću;

rad u dane sedmičnog odmora najmanje 20% na osnovnu plaću;

rad u dane državnih praznika najmanje 50% na osnovnu plaću;

prekovremeni rad najmanje 50% na osnovnu plaću;

za rad u dane svog vjerskog praznika koje bi koristio kao plaćeno odsustvo najmanje 50%.

Dodaci iz stava 1. ovog člana međusobno se ne isključuju.

Nagrade

Član 38.

Za natprosječne rezultate rada, odnosno naročite uspjehe u radu, u srednjim kolama poslodavac može zaposleniku isplatiti nagradu u novcu, i to najviše u iznosu od 30% njegove prosječne plaće isplaćene za posljednja tri mjeseca.

Nagradu iz stava 1. ovog člana poslodavac može zaposleniku isplaćivati, po pravilu estomjesečno ili godišnje, u skladu sa uslovima i načinom dodjele nagrade kako je to regulirano općim aktom srednje kole.

Član 39.

Za kontinuiran rad u srednjim kolama, zaposleniku se isplaćuje nagrada u visini:

za 10 navršenih godina 1 prosječna plaća u Federaciji BiH

za 20 navršenih godina 2 prosječne plaće u Federaciji BiH

za 30 navršenih godina 3 prosječne plaće u Federaciji BiH

Regres

Član 40.

Zaposleniku u srednjoj školi pripada pravo na regres na ime korištenja godišnjeg odmora u visini od najmanje 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Otpremnina

Član 41.

Zaposlenik u srednjoj školi kojem je saglasno zakonu i ovim kolektivnim ugovorom prestao radni odnos bez njegove krivice zaključen na neodređeno vrijeme, otkazom ugovora o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu:

do 10 godina neprekidnog rada u srednjoj školi ostvaruje otpremninu u visini 1/3 njegove prosječne mjesečne plaće za svaku godinu rada;

preko 10 godina neprekidnog rada u srednjoj školi ostvaruje otpremninu u visini 1/2 njegove prosječne tromjesečne plaće za svaku godinu rada;

preko 20 godina neprekidnog rada u srednjoj školi ili prilikom odlaska u penziju ostvaruje otpremninu u visini 2/3 njegove prosječne tromjesečne plaće za svaku godinu rada.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana ne odnosi se na zaposlenika kojem je prestao radni odnos zaključen na neodređeno vrijeme, zbog krivice obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz Ugovora o radu od strane zaposlenika.

Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg dana rada zaposlenika u toj srednjoj školi, ukoliko aktima škole nije određen drugi rok.

Naknada za prijevoz

Član 42.

Zaposlenik u srednjoj školi ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u stvarnoj cijeni prevozne karte.

Zaposleniku sa nepunim radnim vremenom pripada naknada troškova prijevoza u jednakom iznosu kao da radi puno radno vrijeme.

Naknada za ishranu

Član 43.

Zaposlenik ima pravo na ishranu u toku rada.

Ukoliko se u srednjoj školi ne može zaposleniku osigurati besplatna ishrana u toku rada, zaposlenik ima pravo na naknadu za ishranu za dane provedene na radu u iznosu koji utvrdi vlada kantona, a koji ne može biti manji od 25% prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Zaposlenik koji radi u višim srednjih škola ima pravo na naknadu za ishranu u srednjoj školi u kojoj radi najmanje četiri sata dnevno.

Drugi vidovi naknade

Član 44.

Zaposlenik i njegova porodica u toku jedne kalendarske godine imaju pravo na jednokratnu pomoć u visini najmanje tri prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, u slučaju:

smrti zaposlenika ili člana u porodice;

nastanka teške invalidnosti zaposlenika;

dugotrajne bolesti-bolovanje duže od 90 dana;

radi troškova operacije, nabavke medicinskih pomagala ili lijekova;

radi otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda;

u drugim slučajevima predviđenim općim aktima srednje škole.

VI - PRESTANAK UGOVORA O RADU/RADNOG ODNOSA

Član 45.

Radni odnos zaposlenika u srednjoj školi prestaje u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom i općim aktima škole.

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

do 5 godina penzijskog staža 1 mjesec

od 5 do 10 godina penzijskog staža 2 mjeseca

od 10 do 20 godina penzijskog staža 4 mjeseca

preko 20 godina penzijskog staža 6 mjeseci.

Član 46.

Kad zaposlenik navrši 65 godina života, poslodavac može uz pismeni pristanak zaposlenika, radi dovršenja neophodnih poslova i kontinuiteta odgojno-obrazovnog procesa ili iz drugih opravdanih razloga, donijeti rješenje o zadržavanju zaposlenika na radu u srednjoj školi za određeno vrijeme koje se utvrđuje posebnim ugovorom o radu, ali najduže do završetka tekuće školske godine.

Član 47.

Zaposlenik u srednjoj školi koji je dobio otkaz radnog odnosa ostat će na poslu do isteka otkaznog roka, ukoliko zakonom ili ovim kolektivnim ugovorom nije drugačije utvrđeno.

Član 48.

O prestanku radnog odnosa zaposlenika u srednjoj školi, nadležni organ ustanove donosi rješenje.

Rješenje iz stava 1. ovog člana donijet će se najkasnije u roku od sedam dana od dana kada su nastupile okolnosti koje su razlog za prestanak radnog odnosa.

Član 49.

Na pismenu molbu zaposlenika, a uz saglasnost poslodavca radni odnos u srednjoj školi može prestati i prije isteka otkaznog roka utvrđenog zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 50.

Poslodavac je dužan zaposleniku isplatiti plaću i druge naknade iz radnog odnosa sa svim povećanjima koja mu pripadaju do dana, koji je rješenjem o prestanku radnog odnosa, odnosno ugovorom o radu, utvrđen kao dan prestanka radnog odnosa.

VII - STRUČNO USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Član 51.

U cilju unapređivanja odgojno-obrazovnog rada poslodavac zaposleniku u toku radnog odnosa u srednjoj školi organizira i osigurava dalje obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje u radu u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima srednje škole.

Član 52.

Poslodavac može zaposlenika uputiti na stručno usavršavanje, školovanje ili specijalizaciju, kao i prisustvo organiziranim seminarima i kursevima, u kom slučaju je dužan da osigura potrebne uslove (plaćanje troškova, plaćeno odsustvo sa rada, odsustvo za pripremu i eventualno polaganje ispita).

Član 53.

Poslodavac u srednjoj školi organizira praćenje rada zaposlenika i postizanje rezultata u radu i vrši ocjenjivanje, na način i po postupku kako je to propisano zakonima, podzakonskim aktima i općim aktima škole.

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

Član 54.

U slučajevima kada je protiv zaposlenika pokrenut postupak za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede dužnosti ili je udaljen sa dužnosti, zaustavlja se računanje vremena za unapređivanje zaposlenika, dok traje postupak za utvrđivanje odgovornosti.

Ukoliko nakon provedenog postupka za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede dužnosti, zaposlenik bude oslobođen od odgovornosti ili teška povreda dužnosti bude prekvalifikovana u lažku povredu dužnosti, vrijeme zaustavljanja računa se za vrijeme u unapređivanju zaposlenika u viši platni razred.

VIII - ZBRINJAVANJE VIŠKA ZAPOSLENIKA

Član 55.

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 zaposlenika.

U slučaju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan:

blagovremeno analizirati, utvrditi i predložiti program dodatnog obrazovanja u skladu sa potrebama novog nastavnog plana i programa, u cilju sprečavanja, nastanka viška zaposlenika;

tri mjeseca prije preduzimanja aktivnosti na rješavanju viška zaposlenika informirati sve zaposlene o nastalom višku;

utvrditi i javno oglasiti kriterije za izbor viška zaposlenika.

Član 56.

Poslodavac je dužan donijeti, uz učešće odgovarajućeg sindikata, program i plan rješavanja viška zaposlenika, i to kako pojedinačan za srednju školu, tako i uz učešće drugih poslodavaca u općini, odnosno kantonu, i odgovarajućeg sindikata program i plan rješavanja viška zaposlenika sa rokovima potrebnim za realizaciju, na nivou općine, odnosno kantona.

Nadležni organi za obrazovanje kantona i Federacije zajedno sa odgovarajućim sindikatom mogu formirati radno tijelo koje će evidentirati i rješavati zbrinjavanje viška zaposlenika, te vršiti kontrolu rješavanja viška i usmjeravanja u druge odgojno- obrazovne ustanove.

Nadležni organi iz stava 2. ovog člana na nivou kantona utvrđuju listu zaposlenika za čijim radom je prestala potreba.

Član 57.

Kriteriji na osnovu kojih se iskazuje prestanak potrebe za radom zaposlenika, kao i redoslijed na listi zaposlenika za čijim radom je prestala potreba, su:

stručna sprema;

uspješnost u izvršavanju poslova i radnih zadataka;

ocjene o radu i napredovanju;

radni staž zaposlenika;

radni staž do 5 godina do ostvarenja uvjeta za penziju;

zdravstveno stanje zaposlenika (invalidnost i profesionalna oboljenja);

socijalni položaj zaposlenika i njegove porodice;

drugi kriteriji koji su utvrđeni aktima srednje škole.

Kao poseban kriterij ne može se utvrditi: nacionalnost, spol, vjeroispovijest i političko opredjeljenje.

Član 58.

Zaposlenik za koga se utvrdi da je višak mora biti lično i neposredno upoznat sa svojim pravima i načinom njihovog ostvarivanja.

Srednja škola ne može primati u radni odnos na istim poslovima i zadacima drugo lice, dok na listi iz člana 56. ovog kolektivnog ugovora je evidentirano lice sa istim kvalifikacijama i uslovima tog radnog mjesta.

Član 59.

Programom i planom rješavanja viška zaposlenika, koji su utvrđeni na listi iz člana 58. ovog kolektivnog ugovora, utvrđuje se i:

zapošljavanje i angažovanje zaposlenika na druge poslove u srednjoj školi;

angažovanjem zaposlenika na poslove i zadatke koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi u drugoj odgojno-obrazovnoj ustanovi;

raspoređivanje zaposlenika kod drugog pravnog lica;

obaveza prekvalifikacije ili dokvalifikacije zaposlenika;

preraspodjela radnog angažiranja drugih zaposlenika u srednjoj školi i utvrđivanje nepunog radnog vremena, odnosno nepune nastavne norme-sati, za pojedine zaposlenike;

drugi način rješavanja koga usvoji poslodavac uz saglasnost odgovarajućeg sindikata.

Član 60.

U slučajevima kada se višak zaposlenika rješava prekvalifikacijom, zaposlenik može odbiti prekvalifikaciju ako je ona predviđena za niži stepen stručne spreme od one koju zaposlenik ima.

Prema zaposleniku koji svojom krivicom prekine proces prekvalifikacije, odnosno dokvalifikacije, poslodavac nema obavezu daljeg rješavanja njegovog statusa.

Član 61.

U slučaju kada se zaposlenik koji je utvrđen kao višak angažuje kod drugog pravnog lica na poslovima i zadacima za koje ispunjava uslove zasniva radni odnos i zaključuje ugovor o radu bez prethodno objavljenog konkursa, odnosno oglasa.

Član 62.

Zaposlenik, koji programom i planom rješavanja viška zaposlenika i sa liste iz člana 56. ovog kolektivnog ugovora u predviđenim rokovima ne bude raspoređen na druge poslove i zadatke ili ne zasniva radni odnos u drugoj odgojno-obrazovnoj ustanovi ili kod drugog pravnog lica ili na drugi način ne osigura zaposlenje, može dobiti otkaz ugovora o radu, s tim da zaposlenik ima pravo na otkazni rok u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Otkazni rok za lica iz stava 1. ovog člana teče od isteka posljednjeg dana roka utvrđenog programom i planom rješavanja viška zaposlenika iz člana 56. ovog kolektivnog ugovora, s tim da se u srednju školu 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.

IX - ODMORI I ODSUSTVA

Član 63.

Zaposlenik u srednjoj školi koji učestvuje neposredno u odgojno-obrazovnom radu godišnji odmor koristi tokom ljetnjeg raspusta u trajanju koji ne može biti manji od 30 radnih dana.

Izuzetno zaposlenik iz stava 1. ovog člana može koristiti godišnji odmor i u drugom periodu godine u skladu sa zakonom i općim aktima srednje škole, u slučajevima kada se neće remetiti nesmetano odvijanje odgojno-obrazovnog procesa u srednjoj školi.

Ostali zaposlenici u srednjoj školi koriste godišnji odmor u skladu sa zakonom i općim aktima škole, s tim da njihovo korištenje godišnjeg odmora ne može remetiti odvijanje odgojno-obrazovnog procesa.

Član 64.

Zaposlenik u srednjoj školi koji učestvuje neposredno u odgojno-obrazovnom radu koristi zimski raspust, prvenstveno za kolektivno i individualno stručno usavršavanje koje je propisano zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima škole, odnosno utvrđeno posebnim programom stručnog usavršavanja, koji se donosi u srednjoj školi za tu godinu.

Član 65.

Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini na način kako je to regulirano Zakonom o radu.

Izuzetno, u slučaju smrti člana u□e obitelji, odnosno domaćinstva, zaposlenik koji je u toku kalendarske godine već iskoristio sedam dana odsustva po drugoj osnovi propisan Zakonom o radu, ima pravo na plaćeno odsustvo i vi□e od sedam dana.

Član 66.

Srednja □kola poslodavac mo□e odobriti zaposleniku odsustvovanje sa rada bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u slučajevima:

za stručno usavr□avanje i obrazovanje u inozemstvu ili za naučno-istra□ivački rad u zemlji, do jedne godine;

radi njege te□ko oboljelog člana u□e obitelji, odnosno domaćinstva, u trajanju najdu□em do jedne godine;

radi učestvovanja u radu specijaliziranih institucija u zemlji i inozemstvu, u trajanju najdu□e do jedne godine;

radi uče□ća zaposlenika u kulturnim i sportskim aktivnostima.

Odsustvo sa rada u srednjoj □koli u slučajevima iz stava 1. ovog člana poslodavac će odobriti zaposleni samo pod uslovom da se odsustvom ne ometa normalno odvijanje nastavnog procesa, odnosno odgojno-obrazovnog rada u □koli.

Općim aktima srednje □kole mogu se utvrditi i drugi slučajevi i uslovi kori□tenja neplaćenog odsustva.

X - NAKNADA □TETE/ODGOVORNOST ZA □TETU

Član 67.

Srednja □kola obavezna je nadoknaditi □tetu zaposleniku koju on pretrpi na poslu ili u vezi sa poslom, po općim propisima o odgovornosti za □tetu.

Član 68.

Zaposlenik u srednjoj □koli du□an je nadoknaditi □tetu koju prouzroči pri radu namjerno ili iz krajnje nepa□nje.

Poslodavac rje□enjem utvrđuje visinu, način i nadokandu □tete.

U slučaju kada visinu □tete nije moguće utvrditi ili bi utvrđivanje □tete prouzročilo nesrazmjerne tro□kove, □teta se mo□e utvrditi i u pau□alnom iznosu.

U slučaju kada zaposlenik odbije da nadoknadi štetu utvrđenu rješenjem iz stava 2. ovog člana, poslodavac može pokrenuti postupak za naknadu štete pred nadležnim sudom.

Član 69.

Ako je šteta nastala na stvari, poslodavac može, na zahtjev zaposlenika, dozvoliti da se naknada štete nadoknadi u određenom roku uspostavom prijava njegov stanja na stvari o trošku zaposlenika.

Poslodavac može iznos štete umanjiti ili se može oprostiti nadoknada štete u zavisnosti od imovinskog stanja zaposlenika i njegovog odnosa prema radu.

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

XI - ZAŠTITA PRAVA

Član 70.

Poslodavac je obavezan da odluke i akte o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti zaposlenika u ustavnovama srednjeg obrazovanja dostavi obavezno u pismenom obliku sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku najkasnije u roku od 15 dana od dana donošenja.

Član 71.

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

XII - USLOVI ZA RAD SINDIKATA I ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Član 72.

Poslodavac u srednjoj školi svojim djelovanjem i aktivnostima ne može ograničavati niti onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo zaposlenika da se učlani u sindikat.

Sindikata djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

Član 73.

Mišljenje i prijedlog sindikata poslodavac je dužan da razmatra uz obavezno prisustvo predstavnika sindikata.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži, ili po dogovoru.

Poslodavac u srednjoj školi je dužan da za rad sindikata osigura, bez naknade, sljedeće uslove:

prostor i opremu za rad i održavanje sastanaka sindikata;

plaćenu naknadu za vrijeme obrazovanja sindikalnih povjerenika, te prisustvovanje sastancima, skupštinama i kongresima;

sindikalom povjereniku priznaje najmanje 4 sata sedmično za obavljanje njegove funkcije;

nesmetanu podjelu novina, letaka, brošura i drugog informativnog materijala sindikata, kao i oglašavanje sindikalnih aktivnosti na oglasnim pločama i drugim mjestima.

Član 74.

Poslodavac je dužan omogućiti da nadležna finansijska služba u srednjoj školi vrši obračun i naplatu sindikalne članarine putem platnih lista članova sindikata i doznači je u korist naznačenog miro-računa sindikata.

Član 75.

Sindikat se obavezuje da će djelovati u skladu sa Ustavom, konvencijama MOR-a, zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 76.

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

Član 77.

Organ sindikata može odlučiti da se određene funkcije u sindikatu na kantonalnom i federalnom nivou organiziranja mogu obavljati profesionalno.

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

Član 78.

Nakon isteka mandata zaposlenika iz člana 77. ovog kolektivnog ugovora poslodavac je dužan vratiti na poslove koje je obavljao u srednjoj školi prije izbora na funkciju ili na poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi.

Član 79.

Za vrijeme profesionalnog obavljanja funkcije u sindikatu, zaposleniku pripada plaća u visini plaće koju bi imao da je radio na svom radnom mjestu ili plaća utvrđena aktima sindikata, ukoliko je to povoljnije za njega.

Plaću koju bi zaposlenik iz prethodnog stava ovog člana ostvario da je radio na svome radnom mjestu, isplaćuje srednja škola, a ukoliko je plaća manja od plaće utvrđene aktima sindikata, razliku isplaćuje sindikat u kojem profesionalno obavlja funkciju.

Sindikalnom aktivisti koji profesionalno obavlja funkciju u sindikatu na kantonalnom, odnosno federalnom nivou organizovanja, naknada plaće za puno radno vrijeme se isplaćuje iz budžeta kantona, odnosno Federacije.

Član 80.

Aktima sindikata u skladu sa zakonom, utvrdit će se plaće za profesionalno obavljanje funkcija.

Član 81.

Sindikalni povjerenik za vrijeme trajanja mandata, odnosno šest mjeseci nakon isteka mandata zbog rada u sindikatu, ne može se bez saglasnosti organizacije sindikata:

premjestiti na druge poslove i zadatke u srednjoj školi ili u drugu odgojno-obrazovnu ustanovu;

odrediti kao višak zaposlenika;

premjestiti na nepovoljnije radno mjesto;

sniziti osnovna plaća u okviru istih uslova rada, niti pokrenuti disciplinski ili otkazni postupak.

Član 82.

Rukovodeći i upravni organi srednje škole dužni su blagovremeno obavijestiti sindikalnog povjerenika o sjednicama organa u srednjoj školi i omogućiti mu učešće na svim sjednicama, te razmotriti prijedloge i stavove sindikata o pitanjima koja se raspravljaju.

Direktor srednje škole je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i dati na uvid sva bitna dokumenta za rad škole.

Član 83.

U srednjoj školi, sindikalni povjerenik ima pravo i obavezu:

sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uslova rada;

biti informiran o promjenama bitnim za sigurnost i zdravlje zaposlenika;

osposobljavati se i obrazovati za izvršavanje poslova vezanih za zaštitu na radu;

pozvati inspektora zaštite na radu kad za to postoje razlozi;

biti prisutan kod inspekcijskih pregleda;

staviti primjedbe na nalaz i mišljenje inspektora;

tražiti od zaposlenika da poštuju mjere zaštite na radu.

XIII - RJEŠAVANJE SPOROVA

Član 84.

Kolektivne radne sporove, koji se nisu mogli riješiti pregovaranjem potpisnika ovog kolektivnog ugovora, rješava mirovno vijeće u postupku mirenja u skladu sa Zakonom o radu.

Potpisnici ovog kolektivnog ugovora koji su stranke u sporu, prijedlog mirovnog vijeća mogu prihvatiti ili odbiti, o čemu su dužne da u roku od tri dana pismeno obavijeste nadležne organe.

Ako stranke u sporu prihvate prijedlog mirovnog vijeća, tada prijedlog ima pravnu snagu i djelovanje ovog kolektivnog ugovora.

Član 85.

Stranke u sporu mogu se sporazumjeti da rješavanje kolektivnog radnog spora povjere arbitraži na način kako je to regulirano Zakonom o radu i ovim kolektivnim ugovorom.

Arbitražu u smislu stava 1. ovog člana provodi arbitražno vijeće, koje ima neparan broj članova, a čine ga najmanje tri arbitra.

Svaki arbitar mora imati zamjenika.

Arbitražno vijeće bira predsjednika vijeća.

Svaka strana u sporu imenuje isti broj arbitara, odnosno njihovih zamjenika, sa liste istaknutih i priznatih naučnih i stručnih javnih ličnosti i zaposlenika u oblasti obrazovanja.

Listu arbitara iz stava 5. ovog člana utvrđuju potpisnici Kolektivnog ugovora u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Potpisnici Kolektivnog ugovora mogu donijeti poslovnik o radu arbitražnog vijeća.

Član 86.

Rad arbitražnog vijeća je javan.

Za rad arbitražnog vijeća strane u sporu dužne su osigurati dokumentaciono-tehničke uslove.

Član 87.

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

XIV - STRAJK

Član 88.

Za vrijeme važenja ovog kolektivnog ugovora i njegove primjene zaposlenici, odnosno sindikat neće strijkovati radi pitanja koja su ovim kolektivnim ugovorom uređena i koja se provode.

Zaposlenici u srednjim školama radi zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih interesa, koja se ne mogu riješiti putem pregovora sa poslodavcima, niti drugim mjerama, na poziv sindikata mogu ostvariti pravo na strijk pod uslovima i na način utvrđen Zakonom o strijku i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 89.

Zaposleniku koji je sudjelovao u strijku, organiziranom u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom za period trajanja strijka pripada pravo na puni iznos njegove plaće, ukoliko se nadoknade u cjelosti, radni dani provedeni u strijku.

Niko se ne smije prisiliti da učestvuje u strijku mimo njegove volje, niti se smije staviti u nepovoljniji položaj zbog učestvovanja u strijku.

Član 90.

Štrajk se može organizirati i kao štrajk upozorenja.

Štrajk upozorenja može trajati najviše 30 minuta.

Član 91.

Zaposlenik koji ne poštuje odredbe Zakona o štrajku, ovog kolektivnog ugovora i odluke štrajkačkog odbora neće imati zaštitu sindikata ako nadležni organ srednje škole pokrene postupak za utvrđivanje njegove odgovornosti zbog radnji učinjenih u toku štrajka.

XV - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 92.

Ovaj kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada ga potpišu ovlaštene predstavnici ugovornih strana.

Ovaj kolektivni ugovor važi na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine.

Član 93.

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Član 94.

Ovom kolektivnom ugovoru mogu pristupiti kao potpisnici ugovora ovlaštene predstavnici vlade kantona, odnosno ministarstva za obrazovanje i sindikata određenog kantona.

Ovom kolektivnom ugovoru mogu pristupiti kao potpisnici ugovora putem svojih ovlaštenih predstavnika i druge srednje škole koje nisu javne ustanove.

Član 95.

U slučaju formiranja udruženja poslodavaca iz oblasti srednjeg obrazovanja, ovaj kolektivni ugovor ostaje na snazi i mogu mu pristupiti, potpisivanjem, od strane ovlaštenog predstavnika.

Udruženje poslodavaca ima pravo pokrenuti inicijativu za potpisivanje novog Kolektivnog ugovora sa nadležnim sindikatom.

Član 96.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog kolektivnog ugovora potpisnici ugovora imenovat će, u roku od 15 dana od dana potpisivanja, zajedničku komisiju koja je sastavljena od po dva predstavnika potpisnica.

Na zahtjev jedne od ugovornih strana, komisija iz stava 1. ovog člana, obavezna je dati tumačenje odredaba ovog ugovora u roku od osam dana od dana prijema zahtjeva.

Član 97.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora.

Ukoliko se promijene okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja ovog kolektivnog ugovora, zbog kojih se odredbe ovog ugovora ne bi mogle primijeniti ili bi njihova primjena bila znatno otežana, ugovorne strane su saglasne da neće jednostrano raskinuti ili prekinuti odredbe ovog kolektivnog ugovora, nego će drugoj strani predložiti izmjene ili dopune.

Inicijativa za izmjenu i dopunu ovog kolektivnog ugovora podnosi se u pismenoj formi, a strana kojoj je upućena inicijativa dužna je odgovoriti odnosno izjasniti se o tome, u roku od 15 dana od dana prijema.

Izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način na koji je i donesen.

Član 98.

Srednje škole dužne su uskladiti pravilnike o radu i druga opća akta sa Zakonom o radu i ovim kolektivnim ugovorom u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

Član 99.

Zaključen kolektivni ugovor dostavlja se federalnom ministarstvu nadležnom za rad, u skladu sa Zakonom o radu.

Član 100.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".

Za samostalni sindikat radnika srednjeg obrazovanja BiH Predsjednik Emina
Pandžo-Hasanbegović, s. r.

Broj 05-14-9-2571/00 3. oktobra 2000. godine Sarajevo

Federacija Bosne i Hercegovine Za Federalno ministarstvo obrazovanja, nauke,
kulture i sporta/porta Ministar Fahrudin Rizvanbegović, s. r.