ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ТРУДОВО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО НА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Врз основа на член 203, член 206 и член 217 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005, 106/2008, 114/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2014, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 27/2016, 120/2018 110/2019 и 267/2020) и согласно член 5 од Општиот колективен договор за јавен сектор на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 10/2008 и 88/2008), Министерството за образование и наука на Република Северна Македонија и Самостојниот синдикат за образование, наука и култура на Република Македонија - СОНК, на ден 29.4.2021 година го склучија следниот

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ВИСОКО ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА

(Службен весник бр. 102/2021)

I ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

(Предмет на колективниот договор)

Со овој колективен договор се уредуваат правата, обврските и одговорностите од работен однос на работниците и работодавачот, кои произлегуваат од работниот однос заснован во одделот високо образование и наука, обемот и начинот на нивното остварување, прашања од интерес на работниците и работодавачот, начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови, како и други прашања од интерес на работниците и работодавачот во областа на високо образование и наука.

Член 2

(ПОИМНИК)

Одделни изрази употребени во овој колективен договор го имаат следново значење:

а. Работодавач во смисла на овој колективен договор е јавна установа од областа на високото образование и наука.

б. Работник во смисла на овој колективен договор е секое физичко лице кое е во работен однос во установа од високото образование и наука, на неопределено работно време, на

определено работно време, со полно работно време, со скратено работно време, врз основа на акт за вработување.

в. Наставен кадар во смисла на овој колективен договор се сите лица избрани во наставно-научни, наставно-стручни, научни, наставни и соработнички звања, вработени во јавните високообразовни установи.

г. Истражувачки кадар во смисла на овој колективен договор се сите лица избрани во научни, научни и наставно-научни, како и во соработнички звања, вработени во јавните научни установи.

д. Ненаставен кадар во смисла на овој колективен договор се сите лица вработени во стручната и административната служба и помошно-техничките лица вработени во јавните високообразовни установи.

ѓ. Неистражувачки кадар во смисла на овој колективен договор се сите лица вработени во стручната и административната служба и помошно-техничките лица вработени во јавните научни установи.

е. Основен буџет на Министерство за образование и наука се средствата од Буџетот на Република Северна Македонија, определени според годишниот план на приходи, други приливи и одобрени средства за финансирање на основните надлежности на Министерството.

ж. Сопствени приходи се средства од самофинансирачки активности на јавните високообразовни и научни установи и тоа од: партиципации, школарини, вршење образовни услуги на правни и физички домашни и странски лица, продавање научни и стручни услуги и производи на правни и физички домашни и странски лица, камати, приходи по основа на права на интелектуална сопственост чиј носител е високообразовна и научна установа, приходи од вршење на уметничка дејност, легати, подароци, завештанија, прилози и други извори.

Член 3

(Примена)

Овој колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за работниците кои се членови на Самостојниот синдикат за образование, наука и култура (во натамошниот текст: СОНК), за јавните високообразовни и научни установи (работодавачи), како и за работниците кои се членови на други синдикати кои по писмен пат ги известиле и добиле согласност од потписниците на овој колективен договор дека пристапуваат кон него.

Член 4

(Загарантирани права)

(1) Со колективен договор на ниво на работодавач, можат да се утврдат поголеми права и поповолни услови за работа од правата и условите утврдени со овој колективен договор, ако тоа не е во спротивност со закон, Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија и овој колективен договор.

(2) Доколку со колективен договор на ниво на работодавач или со акт за вработување се утврдени помали права или понеповолни услови за работа од правата утврдени со овој колективен договор, се применуваат одредбите на овој колективен договор.

Член 5

(Примена на прописите)

На прашањата од предметот на уредување на овој Колективен договор кои не се уредени со него, соодветно се применуваат Законот за високото образование, односно Законот за научно-истражувачка дејност и прописите на коишто тие упатуваат, како и Општиот колективен договор за јавен сектор.

II ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

II.1 Засновање на работен однос

Член 6

(Засновање на работен однос)

(1) Во јавните високообразовни и научни установи вработените засноваат работен однос како:
а. лица избрани во наставно-научни, наставно-стручни, научни, наставни и соработнички звања (во понатамошниот текст: наставен кадар и истражувачки кадар);
б. лица вработени во стручната и административната служба, односно лица кои засновале работен однос во институциите од јавен сектор заради вршење работи од стручна и административна природа - јавни службеници (во понатамошниот текст: ненаставен кадар, односно неистражувачки кадар);
в. лица вработени како помошно-технички лица во понатамошниот текст: ненаставен кадар, односно неистражувачки кадар).

(2) Наставниот кадар од ставот 1 на овој член, вработен во јавните високообразовни установи, своите права од работен однос ги остварува согласно Законот за високото образование и прописите на кои тој упатува, Закон за научно-истражувачка дејност, Општиот колективен договор за јавен сектор и овој колективен договор.

(3) Истражувачкиот кадар од ставот 1 на овој член, вработен во јавните научни установи, своите права од работен однос ги остварува согласно Законот за научно-истражувачка дејност и прописите на кои тој упатува, Законот за високо образование и Општиот колективен договор за јавен сектор и овој колективен договор.

(4) Ненаставниот кадар од ставот 1 на овој член, вработен во јавните високобразовни установи, своите права од работен однос ги остварува согласно Законот за високо образование и прописите на кои тој упатува, Општиот колективен договор за јавен сектор и овој колективен договор.

(5) Неистражувачкиот кадар од ставот 1 на овој член, вработен во јавните научни установи, своите права од работен однос ги остварува согласно Законот за научно-истражувачка дејност и прописите на кои тој упатува, Општиот колективен договор за јавен сектор и овој колективен договор.

(6) Согласно овој колективен договор, ќе се склучуваат индивидуални акти за вработување со работниците во јавните високообразовни и научни установи.

Член 7

(1) Работен однос може да заснова секое лице кое ги исполнува општите и посебните услови утврдени со применливите прописи, како и општите акти и актите за систематизација на работните места во јавните високообразовни и научни установи.

(2) Посебните услови можат да се предвидат како услов за засновање на работен однос, само ако се потребни за извршување на работите на одредено работно место и истите се предвидени во општите акти на установата и актот за систематизација на работните места.

(3) Работен однос се заснова со потпишување на акт за вработување помеѓу работникот, јавната високообразовна и научна установа, на неопределено време, како и на определено време, но само под услови и на начин предвидени во закон.

(4) Со актот за вработување се уредуваат прашања согласно законските прописи.

II.2 Засновање на работен однос на наставен и на истражувачки кадар

Член 8

(1) Работниот однос за наставниот и на истражувачкот кадар на јавните високообразовни и научни установи се заснова по спроведена постапка по објавен јавен конкурс, согласно Законот за високо образование и Законот за научно-истражувачка дејност.

(2) Актот за вработување се склучува за определен број години во зависност од звањето, освен за звањата редовен професор и научен советник, каде актот за вработување се склучува на неопределено време.

Член 9

(избор во звања на јавни високообразовни установи)

(1) Избор во наставно-научни, наставно-стручни, научни, наставни и соработнички звања на јавните високообразовни установи се врши по пат на јавен конкурс објавен во дневниот печат. Кога изборот се врши првпат конкурсот го распишува наставно-научниот совет, советот, односно наставничкиот совет.

(2) Одлука за распишување конкурс за лица избрани во звања донесува деканот, односно директорот на установата, најрано седум, а најдоцна шест месеци пред истекот на времето за кое е извршен изборот во звање.

(3) Конкурсот се распишува за сите наставно-научни, наставно-стручни, научни, наставни и соработнички звања.

(4) Постапката за избор во наставно-научни, наставно-стручни, научни, наставни и соработнички звања, кога изборот се врши по првпат, се спроведува по претходно добиена согласност за обезбедени финансиски средства од Министерство за финансии.

(5) Конкурсот за избор во звање и засновање работен однос треба да ја содржи соодветната наставно-научна област за која се избира лицето, утврдена со Класификацијата на научно-истражувачките подрачја, полиња и области (Меѓународната фраскатиева класификација), видот на работниот однос, рокот на траењето и општите и посебните услови за избор, документацијата која е од важност за изборот, како и други услови утврдени со закон или општ акт на универзитетот и единицата на универзитетот, односно општ акт на самостојната висока стручна школа.

(6) Стекнувањето на наставно-научно, наставно-стручно, научно, односно наставно звање на избраните наставници епостапно.

(7) Постапката по конкурсот може да трае најмногу шест месеца, сметано од денот на објавување на јавниот конкурс во дневниот печат.

Доколку постапката не заврши во овој рок, постапката се запира и се распишува нов конкурс.

Рокот не тече во периодот од 15 јули до 25 август во календарската година.

(8) Постапката за избор во наставно-научно, наставно-стручно, научно, наставно и соработничко звање, која е предвидена во Законот за високо образование, односно Законот за научно-истражувачка дејност, завршува со засновање на работен однос со полно работно време меѓу избраното лице и високообразовната установа.

Работниот однос се заснова за времето за кое е избрано лицето.

Член 10

(избор во звања на јавни научни установи)

(1) Изборот во научни, наставно-научни и соработнички звања на јавните научни установи се врши по пат на јавен конкурс што го објавува јавната научна установа во дневниот печат. Кога изборот се врши првпат конкурсот го распишува советот.

(2) Одлука за распишување конкурс за лица избрани во звања донесува директорот на установата, најрано седум, а најдоцна шест месеци пред истекот на времето за кое е извршен изборот во звање.

(3) Конкурсот се распишува за сите научни, односно соработнички звања.

(4) Постапката за избор во научни, наставно-научни и соработнички звања, кога изборот се врши првпат, се спроведува по претходно добиена согласност за обезбедени финансиски средства од Министерство за финансии.

(5) Предвремен избор во научно звање кој го распишува советот, се врши по пат на јавен конкурс што го распишува јавната научна установа.

(6) Конкурсот за избор во звање и засновање работен однос треба да ја содржи соодветната научна област за која се избира лицето, утврдена со Класификацијата на научно-истражувачките подрачја, полиња и области (Меѓународната фраскатиева класификација), видот на работниот однос, рокот на траењето и општите и посебните услови за избор, документацијата која е од важност за изборот, како и други услови утврдени со закон или општ акт на јавната научна установа.

(7) Постапката за изборот може да трае најмногу шест месеца. Ако таа не заврши во овој рок, истата се запира и се распишува новконкурс.

(8) Стекнувањето на научно, наставно-научно и на соработничко звање на избраните истражувачи, односно соработници е постапно.

(9) Со извршениот избор во научно и соработничко звање, избраното лице заснова работен однос за времето за кое е избрано.

II.3 Засновање наработен однос на ненаставен и неистражувачки кадар

II.3.1 Засновање на работен однос на вработени во стручна и административна служба

Член 11

(1) Актот за вработување со работници во стручната и административната служба на јавните високообразовни и научни установи може да биде склучен на неопределено време, како и на определено време за замена на привремено отсутен вработен кој е отсутен повеќе од еден месец, привремено зголемен обем на работа, работа на проект и непредвидливи краткотрајни активности, што се јавуваат во вршењето на претежната дејност наработодавачот.

(2) Вработувањето на определено време од став (1) на овој член трае се додека постои потребата заради која работникот е вработен, согласно Законот за вработени во јавен сектор.

Член 12

(1) Постапката за вработување во стручната и административната служба на јавните високообразовни установи се врши согласно Законот за високо образование и прописите на кои тој упатува.

(2) Постапката за вработување во административната служба во јавните научни установи се врши согласно Законот за научно-истражувачка дејност и прописите на кои тој упатува.

II3.2. Засновање на работен однос на помошно-технички лица

Член 13

(1) Постапката за вработување и унапредување за помошно-техничките лица се врши согласно Закон за вработени во јавниот сектор, Закон за работни односи и овој колективен договор.

(2) Во случај кога пополнувањето на слободно работно место се врши по пат на објавување на интерен оглас за помошно-техничките лица, истиот се објавува на огласна табла на установата и на веб страната на установата.

(3) Постапката за унапредување има за цел да им овозможи на помошно техничките лица кариерно напредување. При постапката за унапредување се почитува начелото за правична застапеност.

(4) Постапката за унапредување може да започне откако ќе се добие известување за обезбедени финасиски средства. Интерниот оглас не може да трае пократко од три работни дена и подолго од 5 работни дена.

(5) Ректорот/Деканот/Директорот донесува одлука за вршење избор или неизбор на кандидат во рок од осум дена по приемот на ранг-листата од комисијата за селекција, која се објавува на огласната табла на установата и на веб страницата на установата.

Член 14

(1) Работодавачот е должен потребата од вработување на помошно-технички лица, условите што треба да ги исполнува работникот и рокот во кој ќе се врши изборот да ги објави во јавен оглас, најмалку во два дневни весника, од кои најмалку во по еден од весниците што се издаваат на македонски јазик и во весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

(2) Доколку потребата од работници се врши преку огласување, огласот за прием содржи:
а. број на огласот;
б. начин на засновање на работниот однос;
в. назив на работното место кое се пополнува;
г. услови што се пропишани за пополнување на работното место, со наведување на соодветните документи како доказ за исполнување на бараните услови;
д. број на извршители и
ѓ. рок и место за поднесување пријави по огласот, кој рок започнува да тече од денот на објавувањето (вклучувајки го и денот на објавувањето).

(3) Почетокот и текот на рокот не го спречуваат неработните денови, деновите на државни и други празници и неработни денови кои сепразнуваат.

(4) Доколку се врши проверка на знаењето, односно способноста на кандидатите за вршење на работите на работното место, во огласот треба да се наведе местото и видот на проверката.

(5) Одлука за избор на помошно-техничкиот кадар и засновање на работен однос донесува директорот/деканот/ректорот по предлог на трочлена комисија формирана од раководното лице.

(6) Јавниот оглас не може да трае пократко од три работни дена и подолго од 10 работни дена. Во јавниот оглас се наведува потребата од проверката на способност на кандидатите, доколку има таква потреба.

(7) Избор од пријавените кандидати врши директор/ректор/декан, најдоцна во рок од 8 работни дена, од денот на завршувањето на јавниот оглас. Известувањето за избраниот кандидат се доставува до сите кандидати во рок од три дена од денот на донесувањето на одлуката за избор. Ректорот/деканот/директорот со избраниот кандидат склучува акт за вработување.

II.3.2.а Акт за вработување за помошно-технички лица

Член 15

(1) Работен однос се заснова со склучување на акт за вработување, меѓу помошно-техничкото лице и работодавачот.

(2) Актот за вработување се склучува во писмена форма по конечноста на одлуката за избор.

(3) Примерок од актот за вработување работодавачот му врачува на работникот на денот на потпишувањето.

Член 16

(1) Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи акт за вработување и пред да биде пријавен во задолжително социјално осигурување, согласно со закон.

(2) Заверена фотокопија од пријавата во задолжително социјално осигурување му се врачува на работникот во рок од три дена од денот на стапување на работа.

Член 17

(1) Работникот стапува на работа на денот утврден во актот за вработување.

(2) По исклучок од став 1 на овој член, работникот не мора да стапи на работа на денот утврден во актот за вработување, поради оправдани причини.

Член 18

(1) Оправдани причини за нестапување на работникот на работа на денот определен со актот за вработување, односно датумот на потпишување на актот за вработување се:
- болест на работникот;
- смртен случај на член на семејство;
- елементарна непогода (пожар, поплава и сл.) и
- други случаи од објективна природа, утврдени во актот за вработување.

(2) За причините од став 1 на овој член, работникот е должен писмено да го извести директорот во рок од два работни дена, од времето кога требало да се јави на работа.

II.3.2.б. Содржина на актот за вработување за помошно-техничките лица

Член 19

(1) Актот за вработување содржи:
- податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;
- датум на стапување на работа;
- назив на работното место, односно податоци за видот на работата за која што работникот склучува акт за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според актот за вработување;
- место на вршење на работата. Доколку не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот и објектите на установата;
- време на траење на работниот однос, кога е склучен актот на определено време;
- одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време;
- одредба за дневно и неделно редовно работно време и распоредување на работното време;
- одредба за висината на основната плата, која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и акт за вработување;
- одредба за надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор;
- одредба за годишниот одмор, односно начинот на определување на годишниот одмор;
- наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите за работа на работникот;
- одредба дека работникот има право да стапи во организиран штрајк, согласно закон;
- одредба дека за време на штрајк работникот има право на придонеси од плата на најниска плата за плаќање на придонеси утврдени со закон;
- одредба дека има право синдикално да биде организиран и да добие синдикална заштита.

Член 20

(1) Доколку работникот биде упатен на стручно оспособување и усовршување за потребите на работодавачот, работникот и работодавачот со меѓусебен акт ќе утврдат одредби за правата и обврските на работодавачот и работникот и времето во кое работникот треба да остане на работа кај работодавачот, по стручното оспособување и усовршување.

II.3.2.в Распоредување на работникот и промена на актот за вработување на помошно-техничките лица

Член 21

Работникот работи на работно место за кое склучил акт за вработување.

Член 22

(1) За времетраењето на работниот однос, на иницијатива на работодавачот или на работникот, може да се изврши промена на актот за вработување и распоредување на работно место во рамките на ист степен на образование, со акт во писмена форма, потпишан од двете страни во следниве случаи:
- ако работното место се укинува или е намален обемот на работа;
- ако работното место на кое се распоредува работникот е слободно, односно испразнето и ако условите за работа се соодветни на претходното работно место;
- кога се врши реорганизација и усовршување на постојната работа;
- подобро користење на капацитетите и работните способности на работникот;
- преквалификација на работникот;
- кога на друго работно место ќе се зголеми обемот на работа;
- привремена отсутност на работник;
- ако се оцени дека на друго работно место ќе остварува подобри резултати; и
- во други случаи утврдени соЗакон, општ колективен договор и колективен договор на ниво на работодавач.

(2) Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена во актот за вработување во случаи на зголемување на обемот на работа, рационално искористување на работното време и отстранување на штетни последици кои би можеле да настанат при вршење на дејноста.

Член 23

Распоредување се врши со писмен акт кој го донесува работодавачот или од него овластено лице.

Член 24

Работодавачот не може да распореди работник од едно на друго место, надвор од седиштето на работодавачот за време на бременост, раѓање и родителство, родител кој сам живее со дете до 7 години возраст, родител на потешко хендикепирано дете, кој поради тоа работи со скратено работно време, односно инвалид, спротивно на актот за вработување.

Член 25

Поради итни и неодложни работи, работодавачот може работникот да го упати на работа на друго работно место, во друга институција, согласно неговиот степен на стручна подготовка, односно квалификација, најмногу до 30 дена.

II.4. Унапредување на наставен и истражувачки кадар

Член 26

Унапредувањето на наставниот и истражувачкиот кадар се врши со избор во повисоко звање во согласност со Закон за високо образование, односно Закон за научно-истражувачка дејност.

II.5 Распоредување и унапредување на работници од редот на ненаставен и неистражувачки кадар

Член 27

(1) Работникот е должен совесно, стручно и навремено да ги извршува работните задачи и обврски од работното место за кое склучил акт за вработување, во време и на место кои што се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работа, правилата заради дисциплина и други општи акти на јавната високообразовна установа.

(2) Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со актот за вработување, ако е во рамките на неговиот степен на стручна подготовка, врз основа на решение донесено од директорот/деканот/ректорот, се додека траат причините, но не подолго од шест месеци, само во следните случаи:
а. кога треба да се замени привремено отсутен работник или работник на кого му престанал работниот однос по било кој основ, а работите по својата природа и важност се од интерес на работодавачот;
б. кога е зголемен обемот на работа на друго работно место;
в. кога на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
г. во услови на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат;
д. отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
ѓ. завршување на итни и неодложни работи;
е. кога е неопходно завршување на започнат процес на работа на работно место кое е упразнето и не трпи прекин на извршување на работите и
ж. ако се заканува непосредна опасност по здравјето и животот или безбедноста на работникот.

(3) Работникот во случаите од претходниот став на овој член, кога врши друга работа која не е предвидена со актот за вработување, има право на платата која ја примал на своето работно место, односно платата која за него е поповолна.

(4) По престанувањето на причините за прераспоредувањето на определено време, работникот се враќа на претходното работно место.

Член 28

Работодавачот може на работникот да му го откаже актот за вработување и истовремено да му понуди да склучи нов акт за вработување, за слободно работно место утврдено со актот за систематизација на работните места, а кое одговара на неговиот степен и вид на стручна подготовка и другите услови пропишани со актот за систематизација на работните места и тоа ако:
а. воведува нова организација и систематизација на работните места;
б. на барање на работникот, ако истото е прифатено од раководното лице;
в. во случај на инвалидност утврдена од надлежен орган;
г. ако се очекува дека со знаењето, работното искуство или стекнатата работна способност, работникот ќе оствари подобри резултати во работата на другото работно место или пак подобро користење на неговата стручна подготовка и работна способност;
д. ако со знаењето и стекнатата работна способност на дотогашното работно место не покажал потребни и очекувани резултати во работата.

Член 29

(1) Работникот мора да се изјасни за новиот променет акт за вработување во рок од 15 дена од денот на приемот на понудениот променет акт.

(2) Во случај кога работодавачот го откажува актот за вработување и на работникот истовремено му предлага склучување на нов променет акт за вработување, а работникот ја прифати понудата на работодавачот, тогаш нема право на отпремнина поради престанување на претходниот акт за вработување, го задржува правото да ја оспорува основаноста на причината за промена на актот, пред деканатска управа/совет/управа на висока стручна школа/ректорска управа.

(3) На работникот кој нема да го прифати склучувањето на новиот променет акт понуден од работодавачот, работниот однос му престанува, заклучно со истекот на петнаесетиот ден и на истиот му следува отпремнина во висина утврдена согласно Закон за работни односи и Закон за извршување на буџет.

(4) Приговорот до повисокиот орган на управување и одлучување се поднесува во рок од осум дена од денот на врачување на одлуката за отказ на актот за вработување.

Приговорот не го одлага извршувањето на одлуката за откажување на актот за вработување.

(5) При одлучувањето, повисокиот орган задолжително прибавува мислење од синдикатот, каде работникот е член.

Член 30

(1) Ненаставниот и неистражувачкиот кадар со решение на ректорот/деканот/директорот, може да биде постојано распореден на друго повисоко слободно работно место во установата, по пат на унапредување, за што се објавува интерен конкурс.

(2) Интерниот конкурс се спроведува на начин што слободното работно место, бројот наизвршители и условите кои кандидатот треба да ги исполнува се истакнуваат на огласна табла на установата и се објавуваат на web страната на истата.

(3) Право да конкурира има секој вработен во установата, кој ги исполнува пропишаните услови за слободното работно место, објавени со интерниот конкурс.

(4) Интерниот конкурс трае најмалку пет работни дена.

Член 31

(1) Постапката по интерниот конкурс ја спроведува Комисија за спроведување на постапка за унапредување, која ја формира ректорот/деканот/директорот.

(2) Комисијата од став (1) на овој член е составена од три члена, од кои еден раководен службеник и двајца со најмалку ист степен на стручна подготовка која се бара за конкретното работно место и нивни заменици.

Член 32

(1) Комисијата од член 31 на овој колективен договор е должна да ги разгледа поднесените пријави, да го утврди редоследот на пријавените кандидати и врз основа на добиените резултати, по основ на исполнување на посебните услови за унапредување, да изготви предлог листа и да ја достави до ректорот/деканот/директорот.

(2) За постапката од интерниот конкурс, комисијата води записник.

Член 33

(1) Избор на кандидати од предлог листата врши ректорот/деканот/директорот, во рок не подолг од осум дена од денот на завршувањето на интерниот конкурс.

(2) Утврдениот редослед на предложените кандидати го обврзува ректорот/деканот/директорот во изборот.

(3) Во рок од осум дена од денот на извршениот избор, кандидатот кој не е избран, писмено се известува дека не е избран, како и кандидатот кој е избран.

(4) Кандидатот што не е избран, има право на приговор до советот/деканатска управа/ректорска управа/институтска управа, во рок од осум дена од денот кога е писмено известен за извршениот избор.

(5) Приговорот го одлага извршувањето на одлуката.

(6) Постапката за унапредување може да започне откако ќе се добие известување за обезбедени финасиски средства.

III ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ И НИВНАТА ПОЛОЖБА

III.1 Работно време

Член 34

(1) Полното работно време на вработените во одделот високо образование и наука изнесува 40 часа неделно.

(2) Полното работно време на работниците од редот на наставниот кадар се распоредува на:
а. работни часови за вршење наставни активности на прв циклус и на втор циклус студии, односно на интегрирани студии од прв и втор циклус;
б. работни часови за вршење научно-истражувачка, уметничка и применувачка дејност;
в. работни часови за научно и стручно усовршување и
г. работни часови за учество во работата и управувањето на установата.

(3) Полното работно време на работниците од редот на истражувачкиот кадар се распоредувана:
а. работни часови за вршење научно - истражувачка дејност;
б. работни часови за научно и стручно усовршување;
в. работни часови за учество во работата и управувањето на установата и
г. работни часови за вршење на наставни активности, доколку установата организира студии од втор и од трет циклус и за применувачка дејност.

(4) Наставните активности се состојат од:
а. наставни часови (предавања, индивидуална настава, вежби, практична настава, теренска настава, клиничка настава и сл.), кои може да изнесуваат максимум 6 наставни часа неделно, односно максимум 180 наставни часа годишно и
б. подготовка за изведување наставни часа, консултации, континуирано оценување, завршни испити, индивидуална работа со студенти (домашни задачи, семинарски работи, проекти и сл.).

(5) Распределбата на работното време за работниците од редот на наставниот и истражувачкиот кадар го утврдува наставно-научниот совет/советот/наставничкиот совет, при што води сметка секој наставник, соработник односно истражувач да оствари 40 часа работно време, преку активностите определени во став (2) и став (3) на овој член.

(6) Работното време на работниците од редот на стручен и административен кадар се остварува во петдневна работна недела.

(7) По исклучок, работното време за работниците од редот на помошно-технички персонал може да се уреди и на друг начин, со поединечен колективен договор или со акт за вработување.

(8) Почетокот, распоредот и завршувањето на работното време, за работниците од став 6 и 7 на овој член, го утврдува ректорот/деканот/директорот.

Член 35

(1) Во зависност од природата, карактерот на работата и интензитетот на работните задачи, работата во одделни организациски единици/оддели може да се врши во две или повеќе смени.

(2) Ректорот/деканот/директорот одлучува кои организациски единици/оддели работат во смени.

Член 36

(1) На работник кој работи во особено тешки, напорни и штетни работи по здравјето, а чие штетно влијание врз неговото здравје, односно работна способност не може во целост да се отстрани со заштитни мерки, работното време му се скратува сразмерно на штетното влијание врз неговото здравје, односно работна способност, но не пократко од 30 часа во работната недела.

(2) Како особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи се сметаат: особено тешка физичка работа, работа под зголемен атмосферски притисок, работа при зголемена бучава, работа во вода или влага, работа изложена на јонизирачки зрачења, работа во близина на висок напон, работа на висина, работа со нагризувачки материјали, балетски изведби, музичари на дувачки инструменти, играорци и оперски солисти.

Одобрение за работа со скратено работно време дава органот на државната управа надлежен за работите во областа на трудот, по претходно прибавено мислење од здравствена установа која врши дејност медицина на трудот и мислење од инспекција на труд.

III.2 Прекувремена работа

III.2.1 Прекувремена работа на наставен и истражувачки кадар

Член 37

(1) За прекувремена работа на наставниот кадар се смета одржување на наставни активности над полното работно време.

(2) За прекувремена работа на истражувачкиот кадар се смета одржување на научни активности за фундаментални истражувања над полното работно време.

(3) Прекувремената работа може да трае најмногу осум часа во текот на една недела и најмногу 190 часа годишно.

(4) За прекувремената работа се води посебна евиденција и часовите за прекувремена работа посебно се наведуваат во месечната пресметка на платата на работникот.

III.2.2 Прекувремена работа на ненаставен и неистражувачки кадар

Член 38

(1) Прекувремената работа на ненаставниот и неистражувачкиот кадар може да трае подолго од полното работно време, но не подолго од 8 часа неделно и најмногу 190 часа годишно, во следните случаи:
а. исклучително зголемување на обемот на работа заради остварување на високообразовната, односно научната дејност на установата;
б. ако е потребно продолжување на процесот на работа;
в. ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата;
г. ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и безбедноста на прометот;
д. при завршување на итни и неодложни работи чие извршување не трпи одлагање и
ѓ. други случаи.

(2) За прекувремената работа се води посебна евиденција и часовите за прекувремена работа посебно се наведуваат во месечната пресметка на платата на работникот.

(3) Работното време за ненаставниот кадар помеѓу 22:00 и 06:00 часот наредниот ден, се смета како ноќна работа.

Член 39

Работа подолга од полното работно време и работа ноќе, не може да се определи:
а. ако работата може да се изврши со соодветна организација и распределба на работата, распоредување на работното време или воведување нови смени;
б. на работник жена за време на бременост и со дете до тригодишна возраст;
в. на работник кој работи со скратено работно време, врз основа на лекарско уверение или на кој му е забранета прекувремена работа;
г. кај инвалиди на трудот и вработени со намалена, односно преостаната работна способност и
д. други случаи.

III.3 Паузи, одмори и отсуства

Член 40

(1) Работникот има право на пауза во текот на дневната работа во траење од 30 минути, која не може да се утврди на почетокот и на крајот на работното време.

(2) Во организациските единици/оддели, во кои според карактерот и природата на работите не се дозволува прекин на работата, како и во услови на работа со странки, паузата се организира на начин кој обезбедува работата да не се прекинува.

(3) Времето за користење на паузата се засметува во работното време.

Член 41

(1) Работникот има право на одмор меѓу два последователни работни дена во траење од најмалку 12 часа непрекинато.

(2) Работникот има право на неделен одмор од најмалку 24 часа непрекинато, а ако е неопходно да работи на денот на својот неделен одмор, мора да му се обезбеди таков одмор во текот на наредната работна недела.

Член 42

(1) Работникот во текот на една календарска година има право на платен годишен одмор во траење од најмалку 20 работни дена.

(2) Работник пет години пред исполнување на услов за старосна пензија, работник инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште 3 (три) работни дена годишен одмор.

(3) На работникот, по основ на условите за работа на работното место, годишниот одмор се зголемува за 3 (три) работни дена, поради работа со зголемен психички и физички

напор или во посебни работни услови (работа со хемикалии, изложеност на јонизирачки зрачења).

(4) Работник кој прв пат засновал работен однос, се стекнува со право на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеци, без оглед на тоа дали работи полно работно време или пократко работно време од полното.

(5) Доколку работникот, кој прв пат засновал работен однос во календарската година, не се стекнал со правото на целосен годишен одмор, има право на пропорционален дел на годишниот одмор од по 2 дена од годишниот одмор за секој одработен месец.

(6) Годишниот одмор на наставниот кадар се определува согласно академскиот календар на јавната високообразовна установа.

Член 43

(1) Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година.

(2) Годишниот одмор може да се користи и во два дела, со тоа што првиот дел мора да трае најмалку 12 работни дена, кои работникот е должен да ги искористи до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

Член 44

(1) Должината на годишниот одмор на работникот се утврдува врз основа на следните критериуми:
а. работен стаж;
б. сложеност на работите на работното место.

(2) Работниците по основ на работен стаж имаат право на дополнителни денови годишен одмор и тоа:
- од 1-10 години работен стаж - 1 работен ден
- од 11-20 години работен стаж - 2 работни дена
- над 21 година работен стаж - 3 работни дена

(3) На работниците по основ на сложеност на работата имаат право на дополнителни денови годишен одмор за:
- работи од I-III степен на образование - 1 работен ден
- работи од IV-V степен на образование - 2 работни дена
- работи од VI, VII/1 и VII/2 степен на образование - 3 работни дена
- работи од VIII до XIII степен на сложеност - 4 работни дена.

Член 45

(1) Распоредот за користење на годишните одмори на работниците во јавните високообразовни и научни установи се утврдува врз основа на план за користење на годишните одмори, кој го утврдуваат ректорот/деканот/директорот, најдоцна 20 дена пред користење на годишниот одмор.

(2) Секој работник во рок од 10 дена од известувањето за планот може да побара промена на распоредот за користење на годишниот одмор.

(3) Барањето од став (2) на овој член се одобрува од страна на работодавачот, доколку нема пречки за функционирање на дејноста.

(4) Планот од став (1) на овој член се утврдува земајќи го предвид предлогот на работникот, водејќи сметка за непреченото извршување на работите во организациската единица/одделот.

(5) Решение за користење на годишен одмор донесува ректорот/деканот/директорот или од него овластено лице.

(6) За користење на боледување и други оправдани отсуства за време на годишниот одмор, работникот го известува ректорот/деканот/директорот во рок од 48 часа, доколку за тоа постојат објективни околности.

Член 46

(1) По потреба на службата, на работникот може да му се прекине, односно одложи користењето на годишниот одмор.

(2) Ако на работникот не му е овозможено користење на годишниот одмор, има право на обештетување за неискористениот дел од годишниот одмор.

III.4 Платени отсуства

Член 47

Работникот има право на платено отсуство заради лични и семејни причини до 7 дена во текот на календарската година и тоа во следните случаи:
1. за склучување на брак - 5 дена
2. за склучување на брак на дете - 3 дена
3. за раѓање или посвојување на дете (за родителот кој не користи родителско отсуство) - 7 дена
4. за смрт на сопружник или дете - 7 дена
5. за смрт на родител, брат, сестра - 3 дена
6. за смрт на родител на сопружник - 2 дена

7. за смрт на дедо, баба или други крвни сродници - 1 ден
8. за селидба на семејство од едно на друго место - 3 дена
9. за селидба на семејство во исто место - 2 дена
10. за прв училишен ден на прваче - 1 ден
11. за полагање на стручен или друг испит за потребите на работодавачот или за сопствени потреби - 5 дена
12. за справување со последици на елементарни непогоди - 3 дена

(2) Платеното отсуство од работа, по основите утврдени во ставот 1 на овој член, не може да се користи повеќе од седум работни дена во текот на една календарска година, со исклучок на случаите од точките 3, 4 и 5.

(3) За случаите од став (1) на овој член, отсуството - од работа се користи во деновите на траењето на основот и не може да се ускрати од страна на директорот/ректорот/деканот или од него овластено лице.

(4) Со барањето за користење на платено отсуство, работникот е должен да поднесе веродостојна документација за основот (извод од матична книга на родени, венчани, умрени и сл.)

(5) За наставниот и истражувачкиот кадар другите видови платени отсуства се регулирани во Законот за високо образование и Законот за научно-истражувачка дејност.

Член 48

Покрај отсуствата уредени во член 47 од овој колективен договор, вработените на јавните високообразовни и научни установи имаат право и на платено отсуство за време на:
(а) празници кои не се работни според закон;
(б) породилно отсуство;
(в) привремена неспособност за работа, односно професионално заболување;
(г) образование и обука во согласност со потребите на јавните високообразовни и научни установи;
(д) учество на стручни и научни конференции (конгреси, симпозиуми, консултации, семинари, научни екскурзии, студиски посети, изложби, концерти, фестивали и сл.), одобрени со одлука на ректор/декан/директор;
(ѓ) престој за време на истражувачки активности надвор од јавните високообразовни и научни установи, со одлука на ректор/декан/директор;
(е) мобилности во рамките на соодветните програми за мобилност на наставниот кадар и ненаставниот кадар, во кои учествуваат јавните високообразовни и научни установи (на пр. Еразмус + ЦЕЕПУС и други);
(ж) учество во културни, религиозни, спортски и други манифестации од државно и пошироко значење, со претходна согласност од ректор/декан/директор.

Член 49

(1) Работниците, доброволни дарители на крв, имаат право на два слободни работни дена за секое давање крв.

(2) Слободните денови од став (1) на овој член се користат непосредно по денот на давањето крв.

III.5 Неплатено отсуство

Член 50

(1) Работниците имаат право на отсуство без надомест на плата, најдолго до 3 месеци во една календарска година во следните случаи:
1. за нега на член на семејството;
2. за изградба, доградба или поправка на куќа, односно стан;
3. за лекување на работникот или член на неговото семејство;
4. за учество на културни и спортски манифестации вон работните обврски;
5. за стручно усовршување по лично барање на работникот вон случаите определни со Законот за високо образование и Закон за научно-истражувачката дејности
6. за други неодложни и итни работи.

(2) Барањето за отсуство без надомест од став (1) на овој член работникот го поднесува најмалку 15 дена пред времето што се бара за користење.

(3) Решение за отсуство на работникот од став (1) на овој член донесува ректорот/деканот/директорот, по доставено мислење од непосредниот раководител на организациската единица во која работи работникот.

(4) На работникот му мируваат правата и обврските од работен однос за време на неплатеното отсуство.

(5) Ректорот/деканот/директорот може да го одбие барањето на работникот ако отсуството неповолно се одразува на процесот на работата.

(6) Против решението од став (2) на овој член, работникот има право на приговор до надлежниот орган ректорска управа/деканска управа/совет/наставен совет во рок од осум дена од приемот.

(7) За наставниот и истражувачкиот кадар, другите видови неплатени отсуства се регулирани во Закон за високо образование и Закон за научно-истражувачка дејност.

(8) Работникот не може да користи отсуство од работа за работа во странство, освен во случаи утврдени во Закон за високо образование и Закон за научно-истражувачка дејност.

Член 51

(1) Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата, при што работниот однос му мирува и во следните случаи:
- ако е упатен на стручно усовршување или образование во согласност со работодавачот, доколку истото не е предвидено со Закон за високо образование, Закон за научно-истражувачка дејност и општите акти на установата;
- ако е упатен во странство во рамки на меѓународно - техничка, просветно културна и научна соработка, доколку истото не е предвидено со Закон за високо образование, Закон за научно-истражувачка дејност и општите акти на установата;
- ако е упатен на работа во дипломатско и конзуларно претставништво во странство;
- ако е избран или именуван на државна или јавна функција утврдена со закон;
- ако е осуден на казна затвор до 6 месеци;
- ако е изречена безбедносна мерка за времетраењето на мерката;
- ако му е изречена воспитна или заштитна мерка, а не може да ја врши работата за период пократок од шест месеци.

(2) На работникот работниот однос му мирува во случаите од ставот (1), алинеи 1, 2, 3 и 4 на овој член и кога во странство е упатен и неговиот брачен, односно вонбрачен другар.

Член 52

(1) За време на мирување на актот за вработување, мируваат договорните и другите права, како и обврските од работниот однос, коишто се непосредно - поврзани со вршењето на работата.

(2) По исклучок, лицата од редот на наставниот и на истражувачкиот кадар, на кои им мирува актот за вработување, може да продолжат со извршување на претходно преземени обврски по поднесено писмена изјава за согласност од одговорното лице на високообразовната и научната установа.

(3) Работникот има право и должност да се врати на работа најдоцна во рок од 15 дена од денот на престанувањето на причината за мирување на правата и обврските, по што престанува мирувањето на актот.

IV. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА

IV.1 Услови за работа

Член 53

(1) Работодавачот е должен да ги обезбеди потребните услови за безбедна работа и со посебен акт да ги утврди работните места на кои постои зголемена опасност од повреди и

заболувања, како и услови кои треба да ги исполнат работниците кои ќе ги извршуваат работите на тие работни места и да изврши осигурување, согласно закон.

(2) Со актот од став (1) на овој член, работодавачот ги уредува и начинот, видовите, мерките и нормативите за безбедност и здравје при работа.

(3) Актот од став (1) на овој член го донесува ректорска управа/деканатска управа/управа на висока стручна школа/советна предлог на ректорот/деканот/директорот, во рок од шест месеци од потпишувањето на овој колективен договор.

Член 54

На работникот му се обезбедува безбедност и здравје при работа, во согласност со пропишаните мерки и нормативи при работа, утврдени со прописите за безбедност и здравје при работа.

Член 55

(1) Работникот има право да одбие да работи ако не му се обезбедени услови за работа согласно со закон, овој колективен договор и колективен договор на ниво на работодавач.

(2) Работникот има право да одбие извршување на работа доколку:
- претходно не е информиран за сите можни опасности и штетни влијанија;
- работодавачот не го обезбеди пропишаниот здравствен преглед;
- е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот;
- кога не се спроведени безбедносните мерки.

(3) Доколку работодавачот не ја отстрани опасноста или не постапува во согласност со мислењето на овластената здравствена установа, работникот може да побара интервенција од надлежниот инспектор за труд и да го извести претставникот.

Член 56

(1) Работодавачот е должен да обезбеди медицински преглед на работникот, согласно закон и колективен договор на ниво на работодавач, а средствата ги обезбедува работодавачот.

(2) Работодавачот мора да обезбеди здравствени прегледи за работниците најмалку на секои 24 месеца.

(3) Здравствените прегледи треба да се согласно со стандарден минимум, кој е задолжителен за сите систематски и периодични прегледи.

(4) Во зависност од проценката на ризикот на работното место и карактеристиките на дефинираните професионални штетни влијанија и опасности, покрај стандардниот минимум да се вршат и дополнителни прегледи.

Член 57

Во спроведување на мерките за безбедност и здравје при работа, претставникот на синдикатот има право и обврска да учествува и да даде мислење во:
- планирање на унапредување на условите за работа, како и воведување нова технологија во работниот процес;
- во информирање за сите промени од влијание за безбедноста и здравјето на работникот;
-во грижа за примената на прописите и спроведување на мерките за безбедност и здравје при работа;
- во информирање и барање интервенција од инспекцискиот орган, кога ќе оцени дека се загрозени здравјето и животот на работникот, ако установата тоа го пропушти или одбива тоа да го направи;
- во поднесување приговор на наодот на инспекцискиот орган и
- други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 58

(1) Работодавачот е должен да ги утврди и обезбеди мерките и средствата за безбедност и здравје на работниците при работа, согласно закон или други прописи.

(2) Работодавачот е должен на работниците во согласност со Закон за безбедност и здравје при работа, Закон за работни односи, овој колективен договор и општите акти за безбедност и здравје при работа, да им обезбеди користење на соодветни средства и опрема за лична заштита при работа.

(3) За мерките и средствата од став 1 на овој член задолжително е информиран претставникот на синдикатот.

V. ЗАБРАНА НА ДИСКРИМИНАЦИЈА

Член 59

(1) Работодавачот не смее кандидатот за вработување или работникот да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, боја на кожа, пол, возраст, здравствена состојба, односно инвалидност, религиозно, политичко или друго убедување, членување во синдикати, национално или социјално потекло, статус на семејството, имотна состојба, сексуална ориентација и родово изразување или заради други лични околности.

(2) На жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со:
1) пристап до вработување, вклучувајќи унапредување, стручна и професионална обука во работата;
2) условите за работа;
3) еднаква исплата за еднаква работа;
4) професионални шеми за социјално осигурување;
5) отсуство од работа;
6) работно време и
7) откажување на актот за вработување.

(3) Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација, во смисла на ставовите (1) и (2) од овој член.

Член 60

На работничката распоредена на работа ноќе, согласно законот и се обезбедува:
- оброк (или надоместок за оброк);
- организиран превоз или надоместок запревоз;
- присуство на стручни работници;
- други погодности (продолжен дневен и годишен одмор).

Член 61

Работодавачот е должен на работникот инвалид на трудот, на работникот со изменета работна способност и на работникот кој работи на работи на кои постои опасност од настанување на инвалидност да му обезбеди работно место со остварување на права од работен однос, кои ги имал на работното место пред да настане случајот.

Член 62

(1) Работодавачот е должен работникот инвалид на трудот, односно работникот со изменета работна способност, да го распореди на соодветно работно место во рок од 15 дена по конечноста на решението.

(2) Работодавачот не смее да го откаже актот за вработување на работничка за време на бременост, раѓање, родителство и отсуство поради нега и чување на деца.

(3) Одредбата на став (1) на овој член се однесува и на случаите кога правото на отсуство од работа поради бременост, раѓање, посвојување и родителство, наместо работничката го користи таткото или посвоителот на детето.

VI ПРАВА НА ИНТЕЛЕКТУАЛНА СОПСТВЕНОСТ

Член 63

(1) Кога работникот во својата работа, при исполнување на своите работни обврски или по упатство на работодавачот, ќе создаде дело од интелектуална сопственост (авторско дело, објект на сродно право, патентабилен пронајдок, топографија на интегрално коло, нова растителна сорта, индустриски дизајн, трговска марка, и друго право од индустриска сопственост предвидено со закон) му припаѓа на вработениот.

(2) Сите права на интелектуална сопственост создадени од страна на работникот во случаите од став (1) на овој член ги остварува работодавачот, во рок од пет години од стекнување на законските услови за заштита, согласно закон.

(3) Работникот има право на удел во евентуалните приходи од комерцијализацијата извршена во рок од пет години од стекнување на законските услови за заштита.

(4) По истекот на рокот од ставот (2) на овој член, работодавачот може да побара негово продолжување со плаќање на соодветен надоместок.

VII ОДГОВОРНОСТ ЗА ШТЕТА

Член 64

(1) Работникот одговара за штета која ќе ја предизвика на работодавачот на работа или во врска со работата, со намера или крајно невнимание и е должен истата да ја надомести.

(2) Предлогот за донесување на одлука за одговорност за штета, во која што се определува обемот на штетата и висината на надоместокот, го утврдува комисија од тројца работници именувани од работодавачот, од кои најмалку еден е синдикален повереник на синдикатот во кој членува работникот, доколку членува во синдикат.

(3) Одлуката за одговорност за штета ја носи ректорот/деканот/директорот.

(4) Работникот има право на приговор до ректорската управа/деканатската управа/советот/управата на високата стручна школа во рок од осум дена од доставувањето на одлуката.

Член 65

(1) Второстепениот орган, водејќи сметка за материјалната состојба на работодавачот, може да определи работникот кој причинил штета да исплати помал надомест отколку што изнесува штетата, ако работникот е во слаба имотна состојба, па исплатата на целосниот надомест би го довела во скудност.

(2) Ако работникот причинил штета работејќи нешто заради корист на работодавачот, второстепениот орган може да определи помал надомест, водејќи сметка за грижливоста што работникот ја покажува во сопствените работи.

VIII ПЛАТА, ДОДАТОЦИ И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

VIII.1 Плати, надоместоци и додатоци на плата

Член 66

(1) Работникот има право на плата, сразмерно на извршената работа и придонесот во установата, надоместоци на плата, додатоци на плата и други примања, под условите и критериуми утврдени со закон, овој колективен договор и актот за вработување.

(2) Платата се исплаќа за периоди кои не смеат да бидат подолги од 1 месец.

(3) Платата се исплаќа во паричен износ, најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период.

(4) Придонесите и даноците на платата на работникот ги плаќа установата со исплата на платата од страна на работодавачот.

(5) Работодавачот е должен на работникот да му издаде, при секое исплаќање на плата, пресметка на плата, придонесите од плата и додатоците и надоместоците од плата за платниот период.

Член 67

Установата е должна да води евиденција за платите, додатоците и надоместоците на платите, како и на исплатените придонеси и додатоци од плата, а на работникот да му издаде пресметковна листа за исплатена плата.

Член 68

(1) Платата на работникот се состои од две компоненти:
1. Основна компонента на плата
2. Исклучителна компонента на плата

(2) Основната компонента на плата од став 1 точка 1 се состои од:
- основна бруто плата и
- дел од плата за работен стаж.

(3) Основната бруто плата се утврдува така што основната вредност на коефициентот се множи со коефициентот на сложеност на работното место на кое работникот е распореден.

(4) Основната вредност на коефицентот и коефициентот на сложеност на работните места за платата којашто се исплаќа од основниот буџет на Министерството за образование и наука се утврдуваат со овој колективен договор.

(5) Делот од плата за работниот стаж за работникот се вреднува во износ од 0,5% од основната бруто плата, за секоја навршена година, а најмногу до 20%.

(6) Исклучителната компонента се состои од:- дел од плата за работна успешности - додатоци и\надоместоци.

Член 69

(1) Основната вредност на коефициентот за пресметување на основната бруто плата на вработените во високообразовните и научните установи е 54% од просечната исплатена месечна бруто плата по вработен во Републиката, за годината која претходи на склучувањето на овој колективен договор, според податоците на Државниот завод за статистика.

(2) Основната вредност на коефициентот за пресметување на основната бруто плата на вработените во високообразовните и научните установи, останува непроменета за времетраењето на овој колективен договор и истата изнесува 21.776 денари.

(3) По истекот на овој колективен договор, а до склучување на нов колективен договор, основната вредност на коефициентот за пресметување на основната бруто плата на вработените во високообразовните и научните установи е 54% од просечната исплатена месечна бруто плата по вработен во Републиката, за претходната година, според податоците на Државниот завод за статистика.

Член 70

(1) Коефициентот на сложеност на работните места за пресметување на основната бруто плата на вработените во високообразовните и научните установи за времетраењето на овој колективен договор, се утврдува како што следува:

Назив на работно место/звање		Коефициент на сложеност		
		До 31.08 2021	Од 01.09. 2021	Од 01.09. 2022
Редовен професор/научен советник		[illegible]	2,75	3,03
Вонреден професор/виш научен соработник		[illegible]	2,50	2,75
Доцент/научен соработник, професор на висока стручна школа/виш лектор		[illegible]	2,32	2,55
Лектор, виш предавач на висока стручна школа		[illegible]	2,32	2,55
Предавач на висока стручна школа		[illegible]	1,80	1,98
Асистент (со докторат)		[illegible]	1,80	1,98
Асистент, уметнички соработник ([illegible]) и стручни соработници (лаборанти и слично)		[illegible]	1,78	1,96
Помлад асистент		[illegible]	1,73	1,90

Назив на работно место/звање	[illegible]	[illegible]	Коефициент на сложеност		
			До 31.08 2021	Од 01.09. 2021	Од 01.09. 2022
Генерален секретар на универзитет	А01	300	1,56020463	1,93	2,30
Секретар на факултет/ВСШ/ЈНУ	А02	300 или 240	1,56020463	1,86	2,15
Советник на ректор/декан [illegible]	Б01	240	1,56020463	1,81	2,05
Раководител на сектор	Б02	240	1,56020463	1,79	2,00
Помошник раководител на сектор	Б03	240	1,56020463	1,68	1,80
Раководител на одделение	Б04	240	1,56020463	1,65	1,70
Советник	В01	240	1,56020463	1,62	1,68
Виш соработник	В02	180	1,56020463	1,61	1,65
Соработник	В03	180	1,56020463	1,60	1,62
Помлад соработник	В04	180	1,56020463	1,59	1,61
Самостоен референт	Г01	ССС или виша	1	1,13	1,18
Виш референт	Г02	ССС или виша	1	1,12	1,17
Референт	Г03	ССС или виша	1	1,11	1,16
Помлад референт	Г04	ССС или виша	1	1,10	1,15
Помошно-технички лица за кои е потребно ССС (шофер, хаусмајстор, [illegible]) и др. помошно-технички кадар			1	1,05	1,10
Помошно-технички со потребно [illegible] ниво на образование - ОО ([illegible], чувар, градинар и др. слични работници)			1	1,00	1,05

(2) По истекот на овој колективен договор, а до склучување на нов колективен договор, коефициентот на сложеност на работните места за пресметување на основната бруто плата на вработените во високообразовните и научните установи е еднаков на коефициентот утврден за пресметка од 1 септември 2022 година.

(3) Платата на работникот не смее да биде во понизок износ од утврдената висина на минималната плата на национално ниво.

Член 71

(1) Основната компонента на плата, утврдена со овој колективен договор, се исплаќа од средства од основниот буџет на Министерството за образование и наука.

(2) Високообразовната, односно научната установа, има право од сопствени приходи да исплаќа повисока основна компонента на плата од онаа утврдена со овој колективен договор.

Член 72

(1) Утврденото право на плата по работник соодветно се зголемува за износот за кој е зголемена основната компонента на плата утврдена со овој колективен договор, а што се исплаќа од средства од основниот буџет на Министерството за образование и наука, започнувајќи со исплатата за месец септември 2021, односно септември 2022 година.

(2) Утврденото право на плата по работник соодветно се зголемува за износот за кој се зголемува основната компоненета на плата, а што се исплаќа од средства основниот буџет на Министерството за образование и наука во секој случај на унапредување во звање на наставен и истражувачки кадар, односно унапредување и на неистражувачки и ненаставен кадар.

VIII.2 Дополнителни средства од сопствени приходи

Член 73

(1) Вработените имаат право на дополнителни средства по основ на договор за дело/авторски договор за реализација на наставни, научни, стручни, применувачки, уметнички и други интелектулани и професионални активности, согласно со општ акт на установата.

(2) Покрај случаите предвидени со Закон за работни односи и овој колективен договор, вработените на јавните високообразовни и научни установи имаат право на дополнителни средства, финансирани од сопствени приходи и во случај на учество во активности утврдени со годишната програма за работа на установите за време на:
(а) образование и обука во согласност со потребите на установата;
(б) учество на стручни и научни конференции (конгреси, симпозиуми, консултации, семинари, научни екскурзии, студиски посети, изложби, концерти, фестивали и сл.), врз основа на одлука на ректорот/деканот/директорот;
(в) престој за време на истражувачки активности надвор од установата, врз основа на одлука на ректорот/деканот/директорот;
(г) мобилности во рамките на соодветните програми за мобилност на наставниот и истражувачкиот кадар, односно на ненаставниот и неистражувачкиот кадар во кои учествува универзитетот (на пр. Еразмус+, ЦЕЕПУС и други);
(д) учество во културни, спортски и други манифестации од државно и пошироко значење, со претходна согласност од ректорот/деканот/директорот.

VIII.4 Дел од плата за работна успешност

Член 74

(1) Основната бруто плата на работникот по основ на работна успешност и покажани резултати во текот на месецот, може да се зголеми до 30%.

(2) Висината на средствата за делот од платата за работна успешност се исплатува од сопствени приходи.

(3) Делот од плата за работна успешност се утврдува во зависност од следните критериуми:
- вонредно и натпросечно оптоварување на вработениот;
- зголемен обем на работа;
- предвремено и квалитетно извршување на работите.

(4) Мерилата и критериумите за делот од плата за работна успешност се утврдуваат со општ акт на установата.

VIII5 Додатоци и надоместоци на плата

VIII5.1. Функционален додаток на плата

Член 75

(1) Работникот во јавните високообразовни и научни установи има право на додаток на основната нето плата за извршување на раководна функција.

(2) Функционалниот додаток на плата се исплаќа од сопствени приходи на установата, доколку ги има.

(3) По исклучок на став (2) од овој член за извршување на раководни функции од став (1) на овој член, од основниот буџет на Министерството за образование и наука, се обезбедуваат средства во вкупен износ на две основни бруто плати на редовен професор на месечно ниво за оние установи, кои од сопствени приходи не исплаќаат повисока основна компонента на плата од онаа утврдена со овој колективен договор.

(4) Утврдувањето на правото и висината на надоместокот од овој член се врши со општ акт на установата.

VIII5.2 Надоместок за службено патување

Член 76

(1) Вработениот што е испратен на службено патување има право на надоместок за трошок за дневници, патување, сместување преку ноќ и други трошоци направени во текот на службеното патување.

(2) Трошоците за службено патување ги сносат јавните високообразовни и научни установи од сопствени приходи и се определуваат на следниот начин:
(а) За службено патување во времетраење од 8 до 12 часа се плаќа до 50% од целосната дневница;
(б) За службено патување во времетраење за подолго од 12 часа се плаќа цела дневница.

(3) Ако на работникот му е обезбедена бесплатна храна на службеното патување, дневницата се намалува за најмногу 30%.

(4) Дневницата што ја исплаќа јавната високообразовна и научна установа од сопствени приходи се плаќа во согласност со прописите што ја регулираат оваа област еднакво за сите буџетски корисници.

(5) Дневницата што ја исплаќа јавната високообразовна и научна установа од сопствени приходи, стекната за реализација на проекти се плаќа во согласност со прописите што се применуваат за проектот.

(6) Доколку во местото на службеното патување нема - хотелско сместување или ако не може да се користи од оправдани причини, дневницата се зголемува за 70%.

(7) На вработениот кој е испратен на службено патување во странство му се определува дневница врз основа на важечки акт на Владата на РСМ.

(8) Вработениот има право на надоместок за користење на сопствен автомобил за службени цели во висина од 30% од продажната цена на 1 литар гориво, според изминати километри со сопственото возило.

(9) Правата и обврските на вработените во јавните високообразовни установи, во врска со службените патувања попрецизно, се уредуваат со општ акт на установата.

VIII5.3 Додатоци за прекувремена и ноќна работа и изложеност на ризик

Член 77

(1) Основната бруто плата на работникот се зголемува по час за:
- прекувремена работа - 35%;
- работа ноќе - 35%;
- работа во три смени - 5%;
- работа во ден на неделен одмор - 35%;
- работа во денови на празници - 50%;
- ракување со опасни материи - 15%;
- изложеност на јонизирачки зрачења - 15%.

(2) Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.

(3) Правото на зголемена плата, по основ на работа во три смени, работникот го остварува само за деновите кога работи во втора и трета смена.

(4) За работникот кој е пет години пред исполнување на услов за старосна пензија со општ акт на установата може да се утврди право и висина на додаток пред пензионирање кој се исплаќа од сопствените средства на установата.

(5) Средствата за додатоците од став (1) на овој член се обезбедуваат од основниот буџет на Министерството за образование и наука.

Член 78

За време на користење на годишен одмор, работникот има право на плата во висина на платата што би ја примил во тековниот месец кога би бил на работа, без додатоците на плата по основ на посебни услови за работа.

Член 79

За време на привремена неспособност за работа поради болест и повреда, работникот има право на надомест на плата во висина определена согласно закон, од просечно исплатена нето плата на работникот во претходните три месеци почнувајќи од првиот ден на боледувањето.

Член 80

Во случаи на спреченост за работа поради професионални заболувања и повреди на работа, давање на крв и други случаи утврдени со закон, надоместокот се утврдува во висина од 100% од основицата утврдена во претходниот член на овој колективен договор (од просечно исплатена нето плата на работникот во претходните три месеци).

VIII5.4 Други надоместоци и примања

Надомест на трошоци за одвоен живот од семејството

Член 81

(1) Работникот има право на надомест на трошоци за одвоен живот од семејството, согласно закон, доколку е распореден да извршува работна задача и има постојан престој во место кое е оддалечено од неговото место на живеење најмалку 50 километри.

(2) На работникот му припаѓа правото од ставот 1 на овој член најмалку во износ од 60% од неговата просечна плата исплатена во последните три месеци, доколку со прописите за Буџетот на Република Северна Македонија не е поинаку определено.

(3) Средства за надомест на трошоци за одвоен живот се обезбедуваат од сопствени приходи на установата.

Надомест на трошоци во случај на смрт на работникот или на смрт на член од потесното семејство на работникот и надомест на трошоци за непрекинато боледување подолго од 6 месеци

Член 82

(1) Во случај на смрт на работник, на неговото семејство му припаѓа парична помош.

(2) На работникот му се исплатува парична помош и тоа:
- во случај на смрт на член на неговото потесно семејство (сопруг-а, вонбрачен партнер-ка, родител или дете);
- за непрекинато боледување подолго од шест месеци.

(3) На работникот му се исплатува парична помош од став (1) и став (2) на овој член во висина утврдена во Закон за извршување на буџет.

(4) На работникот му се исплатува парична помош во висина од една основица во случај на потешки последици од елементарни непогоди, согласно Закон за заштита и спасување.

(5) Паричната помош од ставот 2 алинеја 1 на овој член, на работникот му следува за смрт на секој член од неговото потесно семејство во текот на една календарска година.

(6) Паричната помош на работникот му се исплаќа еднократно.

(7) Средствата за исплата на парична помош се обезбедуваат од основниот буџет на Министерството за образование и наука.

Надомест за годишен одмор (регрес)

Член 83

(1) Работникот има право на надоместок за годишен одмор (регрес).

(2) Висината на регресот за годишен одмор изнесува најмногу 60% од основицата, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач.

(3) Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината.

(4) Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

(5) Работодавачот може да исплати регрес за годишен одмор, доколку има обезбедено средства од сопствените приходи на установата.

Јубилејни награди

Член 84

(1) На работникот може да му се додели јубилејна награда за непрекината работа кај ист работодавач.

(2) Ова право работникот го остварува само доколку работодавачот има сопствени приходи за оваа намена и доколку работодавачот донел одлука за истото.

Член 85

(1) Работникот има право на надоместоци за вршење на дополнителни работи и работни задачи, кои не спаѓаат во редовни работни обврски, а висината на овие надоместоци ќе се утврдува и исплатува врз основа на општ акт на установата, со договор помеѓу работникот и работодавачот.

(2) Средствата од став 1 на овој член, се обезбедуваат од сопствените приходи на установата.

Член 86

Работникот со намалена работна способност предизвикана од старост и истоштеност, а кој е пет години пред пензионирање и е распореден на помалку вреднувано работно место, добива плата во висина на платата од претходното работно место.

Отпремнина за заминување во пензија

Член 87

(1) Работникот на јавните високообразовни и научно-истражувачки установи има право на отпремнина за заминување во пензија, согласно позитивните прописи на РСМ, во висина од најмалку две просечни плати.

(2) Средствата за исплата на отпремнина се обезбедуваат од основниот буџет на Министерството за образование и наука.

IX ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС

Член 88

(1) Актот за вработување на работникот во јавна високообразовна и научна установа престанува да важи:
- со изминување на времето за коешто бил склучен;
- со смрт на работникот или престанок на работодавачот;
- со спогодбено раскинување;
- со отказ од работникот;
- со отказ од работодавачот поради лични причини и вина на работникот;
- со отказ од деловни причини;
- со отказ, доколку со правосилна одлука му е забрането да врши определени работи од

работен однос или ако му е изречена воспитна, или безбедносна мерка, поради која не може да врши работи подолго од шест месеци, со денот на применување на таа мерка, како и со отказ ако поради издржување на затворска казна ќе мора да биде отсутен од работа повеќе од шест месеци, со денот на стапување на издржување на казната затвор;
- поради губење на работната способност со денот на доставување на правосилното решение за утврдување на изгубената работна способност;
- со исполнување на условите за пензија согласно со закон;
- со предвремен престанок на изборот во звање и
- во други случаи утврдени со закон.

(2) При престанување на работниот однос, работодавачот е должен најдоцна во рок од три дена да му ги врати на работникот сите негови документи и да му издаде потврда за видот на работата што ја вршел, а во која не смее да наведе ништо што би му го отежнало на работникот склучувањето на нов акт за вработување.

(3) Работникот кој е 5 години пред пензионирање, не може да биде прогласен за делумен или целосен технолошки вишок.

IX.1 Престанок на работниот однос со изминување на времето за кое бил склучен актот за работа

Член 89

Актот за вработување престанува да важи со изминување на времето за кое бил склучен.

IX.2 Престанок на работниот однос со склучување на спогодба

Член 90

(1) Актот за вработување страните можат спогодбено да го раскинат со спогодба во писмена форма.

(2) Спогодбата од претходниот став мора да содржи одредба за последиците коишто настануваат за работникот поради договорното раскинување при остварување на правата врз основа на осигурување за случај на невработеност.

(3) Спогодбата од ставот (1) на овој член која не е склучена во писмена форма не произведува правно дејство.

(4) На барање на работникот во склучувањето на спогодбата ќе биде вклучен и претставник на синдикатот, во кој работникот членува.

IX.3 Престанок на работниот однос со отказ

Член 91

(1) Договорните страни можат да го откажат актот за вработување по спроведена постапка во случаи, односно од причини определени со Закон за работни односи, овој колективен договор и актот за вработување.

(2) Договорните страни можат да го откажат актот за вработување во целост, со отказен рок или без отказен рок, само во случаи определени со Законот за работни односи и овој колективен договор.

IX.4 Престанок на работниот однос со отказ од работникот

Член 92

(1) Работникот може да го откаже актот за вработување, ако писмено изјави дека сака да го откаже актот за вработување.

(2) Ако работникот го откаже актот за вработување, отказниот рок изнесува еден месец.

(3) По исклучок, отказниот рок на работникот, од редот на наставниот кадар, може да трае до завршување на семестарот, во случај кога не може да се обезбеди негова замена меѓу вработените наставници и/или соработници.

(4) Отказниот рок започнува да тече наредниот ден, од денот на врачувањето на изјавата за отказ на актот за вработување.

IX.5 Престанок на работниот однос со отказ од работодавачот на ненаставниот и нестражувачкиот кадар

Член 93

(1) Работодавачот може да му го откаже актот за вработување на работникот, само кога постои основана причина за отказ, односно ако:
- работникот заради своето однесување, недостаток на знаење, можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон не е способен да ги извршува договорените или други обврски од работниот однос (лична причина);
- работникот ги крши договорените обврски или други обврски од работниот однос (причини на вина);
- престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во актот за вработување, заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини).

(2) За секој од наведените основи мора да биде спроведена постапка пред стручна комисија, во која барем еден од членовите ќе биде претставник на синдикатот во кој работникот членува.

(3) Ако работодавачот го откажува актот за вработување, должен е да го наведе основот за отказот, утврден со закон и овој колективен договор и да ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот.

IX.6 Престанок на работниот однос со отказ од работодавачот поради лична причина и вина на страната на работникот

Член 94

(1) Работодавачот може да му го откаже актот за вработување на работникот од лични причини на страна на работникот, ако работникот не ги извршува работните обврски утврдени со закон, овој колективен договор, актот за вработување или ако ги крши работниот ред и дисциплина.

(2) Работодавачот може да му го откаже актот за вработување на работникот од лични причини на страна на работникот, ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки или писмени напатствија од работодавачот во врска со работата.

(3) Откажувањето на актот за вработување од лични причини може да биде направено само по претходно спроведена постапка од страна на стручна комисија, во кој, барем еден од членовите е претставник на синдикатот во кој работникот членува.

(4) Пред откажување на актот за вработување од причина поради вина на работникот, работодавачот треба писмено да го предупреди работникот за неисполнувањето на обврските и можноста за отказ во случај на натамошно кршење на истите и да му остави примерен рок, непократок од 15 дена, за да го искорегира своето однесување.

Член 95

(1) Работодавачот може да му го откаже актот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, овој колективен договор, акт на работодавачот и актот за вработување со отказен рок, особено ако:
а) не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот;
б) не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
в) не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;
г) не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;

д) не побара отсуство или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа;
ѓ) поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа писмено не го извести работодавачот;
е) со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;
ж) настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;
з) не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
ѕ) предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работа и
и) незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот.

(2) Пред откажувањето на актот мора да биде спроведена дисциплинска постапка од страна на стручна комисија, во која барем еден од членовите е претставник на синдикатот во кој работникот членува.

Член 96

(1) Работодавачот може на работникот да му го откаже актот за вработување без отказен рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и актот за вработување, а особено ако работникот:
а) неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;
б) го злоупотреби боледувањето;
в) не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
г) внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;
д) стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на работодавачот и
ѓ) оддаде деловна или службена информација/тајна.

(2) Пред откажување на актот за вработување мора да биде спроведена дисциплинска постапка од страна на стручна комисија, во која барем еден од членовите е претставник на синдикатот во кој работникот членува.

Член 97

Работниот однос на работникот не може да му престане со отказ од страна на соодветниот орган, доколку не се утврди постоење на повреда во соодветна постапка.

Член 98

(1) Со колективен договор на ниво на работодавач се утврдува постапката која треба да се поведе, составот на стручната комисија и обврската за вклучување на синдикатот во постапката, како и органот надлежен за донесување на одлука за престанок на работниот однос со отказ.

(2) Против отказот за престанок на работен однос, работникот има право на приговор до органот на управување, односно органот утврден со колективен договор на ниво на работодавач (деканатска управа/совет/управа на висока стручна школа/ректорска управа).

(3) На секое ниво од постапката работникот има право да побара застапување од страна на претставник на синдикатот во кој работникот членува.

(4) Доколку установата нема колективен договор на ниво на работодавач прашањата од претходните ставови на овој член се уредуваат со општ акт на установата.

Член 99

Одлуката за престанок на работниот однос на работникот, работодавачот е должен да ја донесе за еден месец од денот на дознавањето на повредата на работната дисциплина, работниот ред, неисполнувањето на обврските и поради неспособност на извршувањето на работните задачи, односно во рок од 3 месеци од денот кога е сторена повредата.

Член 100

Постапка за престанок на работниот однос не смее да биде поведена за време на боледување на работникот, породилно отсуство или отсуство заради нега на дете или член на семејството, како и 5 години пред исполнување на условите за старосна пензија (доколку не станува збор за такво загрозување на работниот процес со кое се загрозуваат правата на другите работници).

IX.7 Престанување на важноста на актот за вработување поради изречена заштитна или безбедносна мерка или поради издржување на затворска казна

Член 101

Работодавачот може на работникот да му го откаже актот за вработување, ако на работникот со правосилна одлука му е забрането да врши определени работи од работниот однос ако му е изречена воспитна заштитна мерка, поради која не може да врши работи подолго од шест месеци или ќе мора поради издржување на затворска казна да биде отсутен од работа повеќе од шест месеци.

IX.8 Престанување на важноста на договорот за вработување поради исполнување на услови за пензија согласно закон

Член102

(1) Работодавачот го прекинува актот за вработување на работникот, кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години работен стаж.

(2) Работодавачот може на работникот од став (1) на овој член да му го продолжи еднаш годишно актот за вработување, најмногу до 67 години возраст, доколку со закон поинаку не е утврдено.

(3) Лицето избрано во наставно-научно, наставно-стручно, научно, наставно и соработничко звање, на кое во текот на учебната година работодавчот му го продолжил актот за вработување, работниот однос му трае до крајот на учебната година, во која наполнило 67 години.

X УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ И ПРАВО НА ШТРАЈК

Член 103

Активностите на синдикатот и на неговиот претставник не може да се ограничат со акт на работодавачот.

Член 104

(1) Работодавачот е должен да му создаде услови за работа и дејствување на синдикатот согласно закон, како и на барање на претседателот на синдикатот да:
- достави податоци и информации за сите прашања што имаат влијание врз материјалната и социјалната положба и остварување на правата од работен однос на работниците;
- ги разгледа мислењата и предлозите на преставникот на синдикатот во постапка за донесување на одлуки, решенија и други акти што имаат влијание на материјалната и социјалната положба на работниците и по истите да се произнесе;
- овозможи непречено комуницирање со деканот, наставно-научниот совет, ректорот и сенатот на јавната установа од областа на високото образование и други од работодавачот овластени лица;
- му дозволи на претставникот на синдикатот пристап на работните места на работниците, кога е тоа неопходно за остварување на функциите на синдикатот и непречено комуницирање со членството и
- му овозможи стручни, административни и технички услови за работа на синдикатот за остварување на синдикалните функции.

Член 105

На овластениот синдикален претставник од повисок облик на синдикално организирање, кој е вработен или не е вработен кај работодавачот, работодавачот мора да му овозможи непречена комуникација со членството и непречена реализација на други синдикални активности.

Член 106

На претставникот на синдикатот му се доставуваат покани со материјали за работа на деканската управа, наставно-научниот совет и сенатот на јавната установа од областа на високото образование и му се овозможува учество без право на глас кога се одлучува за материјалната и социјалната положба и правата од работен однос на работниците.

Член 107

На претставникот на синдикатот кај работодавачот треба да му се овозможи платено отсуство од работа за синдикално оспособување и ефикасно вршење на функциите на синдикатот и повисоките облици на синдикално организирање (синдикални состаноци, курсеви, семинари, конгреси, конференции и сл.), по претходно доставена покана од организаторот.

Член 108

(1) Синдикалниот претставник е заштитен од отказ, согласно закон.

(2) На синдикалниот претставник заради синдикална активност не може да му се намали платата, да му се откаже актот за вработување или да биде прераспореден.

(3) Заштитата од отказ за синдикалниот претставник од ставот 1 на овој член трае цело време за времето на траењето на мандатот и најмалку две години по престанување на мандатот.

(4) На работник кој е избран или именуван на синдикална функција утврдена со Статут на синдикатот, а чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавачот, му мирува работниот однос и има право во рок од пет дена по престанувањето на функцијата што ја вршел во синдикатот да се врати на работа за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

Член 109

(1) Работодавачот, без надомест, ги обезбедува следниве услови за работа на синдикатот:
- по потреба простор за работа и за одржување на состаноци согласно можностите на работодавачот;

- по потреба користење на интернет, телефон и телефакс во текот на работно време, согласно можностите на работодавачот;
- слобода на синдикално информирање и распределба на синдикален печат;
- технички и административни услуги за работа на синдикатот во обем неопходен за остварување на синдикалните активности;
- пресметка и уплата на синдикална членарина и синдикалните кредити преку исплатните листи.

Член 110

Синдикалните состаноци во текот на работното време, во јавните установи од областа на високото образование, се организираат и одржуваат на начин и во време кое не го попречува работењето на установата, во договор со деканот на јавната установа од областа на високото образование и науката.

Член 111

Синдикатот е должен во рок од три дена по изборот на избраниот синдикален преставник, писмено да го извести ректорот/деканот/директорот на јавната установа од областа на високото образование и науката.

X.1 Остварување на право на штрајк

Член 112

(1) Работниците имаат право на штрајк, со цел заштита на нивните права и автономија определени со Закон за работните односи, Закон за високо образование, Закон за научно-истражувачка дејност, Закон за вработените во јавниот сектор, други применливи прописи, како и со овој колективен договор.

(2) Организирањето, односно учеството во штрајк не претставува повреда на работната обврска, не може да биде основ за поведување постапка за утврдување на дисциплинска и материјална одговорност на работникот и не може да има последица за престанок на работниот однос.

(3) Работникот кој учествува во штрајкот ги остварува основните права од работен однос.

(4) Во текот на штрајкот, органот на управување и работоводниот орган кај работодавачот, не можат да вработуваат или хонорарно да ангажираат други работници кои би ги замениле учесниците во штрајкот.

(5) Под закана од прекршочна и кривична одговорност, работодавачот не смее да го спречува работникот да учествува во штрајкот, ниту да употребува присилни мерки заради окончување на штрајкот.

Член 113

(1) Правото на штрајк вработените во високообразовните и научни установи го остваруваат согласно Закон за работни односи и овој колективен договор.

(2) Штрајкот мора да биде писмено најавен кај работодавачот и ресорниот министер, во случај на штрајк на ниво на гранка, најдоцна три дена пред неговото започнување - период во кој странките се обидуваат мирно да го решат настанатиот спор.

(3) Во најавата на штрајкот мора да бидат наведени причините за штрајкот, местото на одржување на штрајкот, времетраењето, денот и времето на почеток на штрајкот.

Член 114

(1) Работодавачот е должен да исплати плата во износ од 100% од платата исплатена претходниот месец, за деновите во штрајк.

(2) Работодавачот е должен да исплати придонеси од плата за време на штрајкот за работниците кои учествувале во штрајкот, согласно со закон.

(3) Работниците кои учествуваат во штрајк, не смеат да бидат ставени во понеповолна положба од другите вработени, поради нивното учество во штрајкот.

XI РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ И АРБИТРАЖА

Член 115

(1) Индивидуален работен спор претставува спор во врска со остварувањето на правата утврдени со закон, овој договор и акт за вработување.

(2) Колективни работни спорови се спорови во врска со склучувањето, измената, дополнувањето и примената на овој договор, остварување на право на синдикално организирање и штрајк.

Член 116

(1) Споровите кои не можат да се решат со меѓусебно спогодување можат да се решат по пат на помирување со медијација, согласно закон или по пат на арбитража.

(2) Помирувањето е процес, во кој, независна трета страна определена од страните во спорот, им помага на страните во спорот во изнаоѓање на решение за спорот.

(3) Арбитража е решавање на спор од страна на трета страна која ја определиле страните во спорот и која одлучува за спорот.

XII СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА И ТОЛКУВАЊЕ НА ОВОЈ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

Член 117

(1) За следење на примената и толкување на одредбите на овој договор, договорните страни формираат комисија од пет члена.

(2) Секоја од страните на овој договор именува по два члена во комисијата од став 1 на овој член, а заеднички се утврдува петиот член, кој воедно е и претседател на комисијата.

(3) Комисијата се формира најдоцна во рок од 30 дена од склучувањето на овој договор.

XIII ПОСТАПКА ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ОВОЈ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

Член 118

Секоја од договорните страни може да поднесе предлог за измени и дополнувања на овој колективен договор. Постапката за изменување, дополнување и откажување на овој колективен договор започнува на барање на една од страните на овој договор и треба да заврши во рок од 60 дена.

Член 119

(1) Предлогот образложен во писмена форма се доставува до другата страна, која е должна да се изјасни по предлогот во рок од 30 дена.

(2) Во случај ако другата страна не го прифати или не се изјасни по предлогот во рокот од став 1 на овој член, предлагачот може да започне постапка на усогласување.

(3) Постапката на усогласување, треба да заврши во рок од 60 дена по доставување на барањето за усогласување од став 1 на овој член.

Член 120

(1) Во рок од 10 дена од денот на поднесување на барањето за усогласување, страните на овој колективен договор формираат комисија за усогласување, која се состои од пет члена.

(2) Секоја од страните именува по два члена во комисијата за усогласување, а заеднички се утврдува петиот член, кој воедно е и претседател на комисијата.

(3) Секое усогласување за барањето за изменување или дополнување на овој колективен договор, што страните на овој колективен договор ќе го постигнат, мора да биде во писмена форма.

(4) Рокот на усогласување за барањето за изменување или дополнување на овој колективен договор не може да биде подолг од 60 дена од денот на формирањето на комисијата.

(5) По усогласување на ставовите, страните на овој колективен договор задолжително пристапуваат кон изменување и дополнување на овој колективен договор.

(6) Во случај една од страните да не го прифати предлогот за измени и дополнувања во рок од 10 работни дена или не се изјасни по предлогот во рокот утврден во членот 120 од овој колективен договор, а по претходно неуспешно усогласување, страната - предлагач во рок од осум дена може да започне постапка на медијација согласно закон.

(7) До донесување на измените продолжува да се применува овој колективен договор.

XIV ОТКАЖУВАЊЕ НА ОВОЈ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

Член 121

(1) Овој колективен договор може да се откаже три месеци пред истекот на неговата важност.

(2) Откажувањето на овој колективен договор се врши во писмена форма, при што се образложуваат причините за откажувањето.

(3) Другата страна, на предлогот за откажување на овој колективен договор, е должна да одговори или да ја започне постапката за преговори најдоцна во рок од 15 дена од денот на поднесување на отказот.

(4) Доколку во рокот од став 3 на овој член страната не се произнесе, се продолжува важноста на овој колективен договор до потпишување на нов колективен договор.

(5) По откажувањето на овој колективен договор секоја од страните може да предложи склучување на нов колективен договор.

(6) Откажувањето на овој колективен договор се објавува во „Службен весник на Република Северна Македонија“.

XV ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 122

(1) Овој колективен договор се склучува за време од две години.

(2) По истекот на рокот за кој е склучен овој колективен договор, неговите одредби и понатаму се применуваат до склучување на нов колективен договор.

Член 123

(1) Со стапување во сила на овој колективен договор работникот ја задржува основната компонента на платата, утврдена пред донесување на овој колективен договор, доколку е поповолна за него.

(2) По поднесено барање на работникот, работодавачот ќе изготви решение за плата.

Член 124

Овој колективен договор влегува во сила со денот на неговото потпишување.

Самостоен синдикат за Министерство образование и наука и култура на РСМ,	Министерство за образование и наука
Претседател	Министер
Јаким Неделков, с.р.	**Мила Царовска,** с.р.
Бр. 0301-51/1	Бр. 14-7145/1
29 април 2021 година	4 мај 2021 година
Скопје	Скопје