



Врз основа на член 204, 206, 218 и 220 од Законот за работните односи ("Службен весник на РМ" бр.62/05), Министерството за здравство на Република Македонија и репрезентативниот Самостоен синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на Република Македонија, а постапувајќи согласно член 269 став 1 од Законот за работни односи за усогласување на постојниот Колективен договор за здравствена дејност на Република Македонија на ден 03.05. 2006 година, склучија

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ЗДРАВСТВЕНАТА ДЕЈНОСТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

(Службен весник бр.

60/2006, 156/2007, 17/2009, 88/2009, 60/2010, 33/2011, 5/2013, 172/2014, 118/2015, 3/2016, 7
5/2016, 137/2016, 80/2018, 31/2019, 32/2019, 196/2019, 219/2019, 1/2020, 22/2020, 32/2020, 1
74/2021)

1. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со Колективниот договор за здравствената дејност на РМ (во понатамошниот текст: Колективен договор) се уредуваат правата и обврските на работниците и на работодавачот од работен однос во здравствената дејност, како и обемот и начинот на остварување на правата, обврските и другите одредби од интерес на работниците и работодавачот и постапката за решавање на меѓусебните спорови.

Со овој колективен договор се уредуваат и правни правила со кои се уредуваат односите помеѓу договорните страни во врска со работни односи и други прашања од работните односи.

Член 2

„Работодавач“ во смисла на овој колективен договор се јавните здравствени установи и приватните здравствени установи со статус на правно лице како и други правни субјекти кои вршат здравствена дејност и вработуваат работници врз основа на договор за вработување.

Член 3

„Работник“ во смисла на овој колективен договор е секое физичко лице кое е во работен однос на неопределено и определено работно време во здравствената дејност, со полно,



скратено работно време и пократко од полното работно време, врз основа на склучен договор за вработување.

Член 4

Овој колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за сите работодавачи и работници согласно член 2 и 3 од овој колективен договор, во чие име истиот е склучен.

Исто така овој колективен договор е задолжителен и за новоосновените работодавачи и работници кои дополнително станале членови и му пристапиле на Самостојниот синдикат.

1.1. Дефиниции

Член 5

Освен дефинициите од член 2 и 3 од овој колективен договор и други дефиниции согласно член 5 од Законот за работни односи одделни изрази употребени во овој колективен договор го имаат следното значење:

- „работен однос” е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот;
- „повозрасни работници” се работниците повозрасни од 57 години - жени и 59 години - мажи, кои уживаат посебна заштита согласно Законот за работни односи;
- „работник-инвалид” е работникот со преостаната или променета работна способност;
- „помал работодавач” е работодавач кој вработува до 50 работници.

2. ПОСЕБЕН ДЕЛ

2.1. Посебни услови за засновање на работен однос

Член 6

Работен однос може да заснова секое лице што ги исполнува општите услови согласно член 18 став 1 од ЗРО и посебните услови за вршење на работата утврдени со закон, овој колективен договор и акт на работодавачот и ако склучи договор за вработување со работодавачот.

Посебните услови можат да се предвидат како услов за засновање на работниот однос само ако се потребни за извршување на работите на тоа работно место и ако се предвидени во посебниот акт на работодавачот.



Како посебни услови за засновањето на работен однос можат да се предвидат особено: видот и степенот на стручната подготовка, посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи, работно искуство, посебната здравствена состојба, психичките и физичките способности и сл.

Како посебни услови за засновање на работен однос не можат да се утврдат староста и полот, освен во случај кога тоа со посебни прописи поинаку е уредено.

За извршување на работи на работни места за кои не се бара стручна подготовка, не може како посебен услов да се утврдува работно искуство.

2.2. Начин на обезбедување на потребата од работници

Член 7

Одлука за потребата од обезбедување на работник-ци донесува работодавачот, органот или работник кого тој ќе го овласти.

За донесената одлука и потребата од засновање на работен однос со работник-ци, работодавачот писмено го информира синдикатот во рок од осум (8) дена од донесувањето на одлуката.

Член 8

Работодавачот (јавна здравствена установа) е должен потребата од работник, условите што треба да ги исполнува работникот и рокот во кој ќе се врши изборот да ги објави во јавен оглас, најмалку во два (2) дневни весници, согласно член 22 став 3 од Законот за работни односи.

По исклучок од став 1 од овој член поради итна и неодложна потреба од работник, работниот однос може да се заснова и без јавно огласување, согласно член 22 став 4 од Законот за работни односи.

Јавниот оглас не може да трае пократко од 5 работни дена.

Член 9

Избор од пријавените кандидати врши работодавачот, органот или работник кого тој ќе го овласти, во рок од осум (8) дена од денот на завршувањето на јавниот оглас.

Член 10



Известувањето за избраниот кандидат се доставува до сите кандидати кои не се избрани, во рок од осум дена од денот на донесувањето на одлуката за избор.

Работодавачот со избраниот кандидат склучува договор за вработување.

Член 11

Кандидатот кој не е избран има право на приговор до Управниот одбор во рок од 8 (осум) дена од денот на известувањето за извршениот избор.

Член 12

Проверка на способноста за вршење на работите на определено работно место, ако е тоа утврдено како услов за засновање на работен однос, се врши по пат на:
- тестирање, разговор и сл.

Член 13

Проверката на способноста не може да се врши при засновање на работен однос со приправник.

Член 14

Работен однос се заснова со склучување на договор за вработување меѓу работникот и работодавачот.

Договорот за вработување се склучува во писмена форма по конечност на одлуката за избор и се заверува во службата надлежна за посредување при вработувањето.

Примерок од заверениот договор за вработување, работодавачот му врачува на работникот на денот на потпишувањето на договорот.

Член 15

Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи и завери договор за работа.

2.3. Содржина на договорот за вработување

Член 16

Договорот за вработување особено го содржи следното:

- 1) податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;
- 2) датум на стапување на работа;



- 3) назив на работното место, односно податоци за видот на работата на којашто работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување;
- 4) место на вршење на работата. Ако не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот;
- 5) време на траење на работниот однос, кога е склучен договор за определено време;
- 6) одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или кратко работно време;
- 7) одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време;
- 8) одредба за висината на основната плата, која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и договорот за вработување;
- 9) одредба за другите надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор;
- 10) одредба за годишниот одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор;
- 11) наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите на работа на работникот;
- 12) одредба дека има право да стапи во организиран штрајк, согласно Законот и право на надоместок на плата во време на траење на штрајкот, од оправдани причини односно според одредбите кои ќе се утврдат во посебниот Закон;
- 13) одредба дека има право синдикално да биде организиран и да добие синдикална заштита;
- 14) одредба дека има право на синдикален протест во работните простории за остварување на права од работен однос;
- 15) одредба дека има право на радикален штрајк со глад за остварување на негово право на кој Синдикатот дава без резервна поддршка;
- 16) доколку работникот биде упатен на стручно оспособување и усовршување од страна на работодавачот, работникот и работодавачот со меѓусебен договор ќе утврдат одредби за времето во кое работникот треба да остане на работа кај работодавачот.

2.4. Приправници

Член 17

Работодавачот може да заснова работен однос со невработено лице со завршен најмалку IV степен на стручна подготовка на неопределено или определено време како приправник, заради стручно оспособување за самостојно вршење на работи од својата струка.

Член 18

Приправничкиот стаж на здравствените работници и здравствените соработници трае најдолго една година согласно на Законот за здравствената заштита и подзаконските акти донесени врз основа на истиот.



Член 19

Волонтерскиот стаж како услов за полагање на стручен испит на здравствените работници и здравствените соработници се врши во согласност со прописите од здравствената заштита и член 61 од Законот за работни односи.

2.5. Распоредување на работници

Член 20

Работникот работи на работното место за кое склучил договор за вработување.

Член 21

Работникот за време на траењето на работниот однос, може да биде распореден на секое работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка.

Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена во договорот за вработување, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка, во следните случаи:

- ако работното место се укинува или е намален обемот на работата;
- ако работното место на кое се распоредува работникот е слободно, односно упразнето и ако условите за работа се соодветни на претходното работно место;
- кога се врши реустанова, усовршување на постојната установа на работата при воведување на нова технологија;
- 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;
- во други случаи утврдени со Колективен договор на ниво на работодавец.

Член 22

Распоредување на работникот се врши со писмен акт кој го донесува работодавачот или работникот кого тој ќе го овласти.

Член 23

Работодавачот не може да распореди работничка од едно на друго работно место, надвор од седиштето на работодавачот за време на бременост, раѓање и родителство, мајка со дете до 7 години возраст, инвалид, самохран родител, родител на потешко хендикепирано



дете кој поради тоа работи со скратено работно време, спротивно на договорот за вработување.

2.6. Работно време

Член 24

Работното време на работникот изнесува 40 часа во работната недела (полно работно време).

Работодавачот може да воведо работно време пократко од 40 часа во работната недела во случаите и под условите утврдени со Закон за работни односи (скратено работно време), но не помалку од 36 часа неделно.

Со Колективен договор на ниво на работодавач ќе се одредат случаите кога може работното време да биде пократко од 40 часа неделно, а ќе се смета за полно работно време.

Член 25

На работникот кој работи во особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи, а чие штетно влијание врз неговото здравје односно работната 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.

Како особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи се сметаат: јонизирачки зрачења, работа со болни од заразни болести и со заразни материјали, работа на хируршки интервенции во операциони сали, работа во психијатријата, работа со лица со најтешки пречки во психофизичкиот развој, работа во судска медицина и патолошка анатомија.

Одобрение за работа со скратено работно време за работите од став 2 на овој член дава орган на државната управа надлежен за работи во областа здравството, по претходно прибавено мислење од органот на медицина на трудот и мислење на репрезентативниот синдикат.

Работното време од став еден од овој член се смета како полно работно време.

Член 26

Работодавачот со општ акт може да утврди работно време пократко од полното работно време за извршување на секојдневни работи од помал обем или за работи кога потребата или природата на работата тоа го бара.



Работникот кој засновал работен однос во смисла на став 1 на овој член има право и обврски од работниот однос кои ги остварува во обем зависно од должината на работата и резултатите од трудот.

Член 27

Работното време на работникот може да трае подолго од 40 часа во работната недела (прекувремена работа), но не подолго од 10 часа неделно, а најмногу 190 часа годишно, во случаите утврдени со одредбите од член 117 став 1 од Законот за работни односи.

Одлука за работа подолга од полното работно време донесува работодавачот или работникот кого тој ќе го овласти.

Член 28

Работодавачот може да воведи дежурства заради обезбедување на континуирана здравствена заштита во случаите кога не е во состојба, односно кога не постојат услови за обезбедување на континуирана здравствена заштита со работа во смени.

2.7. Одмори

Член 29

Работникот има право на одмор во текот на дневната работа во траење од 30 минути, одмор помеѓу 2 последователни работни дена во траење од 12 часа непрекинато, неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато и годишен одмор во траење од најмалку 20, а најмногу 26 работни дена.

Работникот кој нема една година работа во календарската година во која засновал работен однос, има право на годишен одмор во траење од по 1/12 работни дена за секој месец поминат на работа.

Член 30

Должината на годишниот одмор се определува според следните критериуми:

- времето поминато во работен однос (работен стаж);
- условите за работа, посебните услови за работа (согласно член 25 став 2 од овој колективен договор);
- други критериуми утврдени со Колективниот договор на ниво на работодавач.

Член 31



Врз основа на времето поминато во работен однос (работен стаж) годишниот одмор на работникот се зголемува:

- од 1-10 години се зголемува за 1 работен ден;
- од 11-20 години се зголемува за 2 работни дена;
- над 20 години се зголемува за 3 работни дена.

Член 32

Врз основа на посебните услови за работа годишниот одмор на работник се зголемува:

- за работниците кои работат на работно место што се утврдени како особено тешки, напорни и штетни по здравјето на работниците се зголемува за 1 работен ден.

Член 33

Врз основ ана сложеност на работата на работникот му се зголемува годишниот одмор:

- за работници кои работат на работни места каде е потребна стручна подготовка од I – IV степен на образование се зголемува за 1 работен ден;
- за работници кои работат на работни места каде е потребна стручна подготовка од V – VIII степен на образование се зголемува за 2 работни дена.

Член 34

Траењето на годишниот одмор може да биде и подолго од 26 работни дена и се зголемува, и тоа:

- за повозрасни работници од 57-жени и 59-мажи за 3 работни дена;
- за работник-инвалид за 3 работни дена;
- за работник со најмалку 60% телесно оштетување за 3 работни дена;
- за работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток за 3 работни дена;
- на работниците на кои платата им е зголемена поради работи во услови потешки од нормалните до 3 работни дена, што ќе се утврди според критериуми на ниво на колективен договор на ниво на работодавач.

Траењето на годишниот одмор може да биде подолго од 26 работни дена и кај други категории на работници, според критериуми кои би се утврдиле со Колективен договор на работодавач.

2.8. Отсуства

Член 35

Работникот има право на отсуство од работа со надомест на плата до 7 работни дена во текот на една календарска година за следните случаи:



- при стапување во брак	3 дена;
- при стапување во брак на деца	2 дена;
- за раѓање или посвојување на дете	2 дена;
- за смрт на сопружник или дете	5 дена;
- за смрт на родител, брат, сестра	3 дена;
- за смрт на родител на сопружник	2 дена;
- за смрт на дедо или баба	1 ден;
- за полагање на стручен или друг испит за потребите на работодавачот до	3 дена;
- за селидба на семејството од едно на друго место	2 дена;
- за селидба на семејство во исто место	1 ден;
- за елементарни непогоди до	3 дена.

Отсуството од работа во смисла на став 1 од овој член се користи во деновите на траењето на основот и не може да му се ускрати од страна на работодавачот.

Одлука за отсуство од работа од став еден на овој член донесува работодавачот или друг работник кого тој ќе го овласти.

Член 36

Ако работникот е упатен на стручно оспособување и усовршување платеното отсуство од работа трае онолку колку е определено во одлуката за одобрување на отсуството.

Член 37

Работникот има право на отсуство без надомест на плата, особено во следните случаи:

- **неодложни лични работи;**
- **нега на член на семејство која е медицински индицирана;**
- **за изградба или поправка на куќа или стан;**
- **за лечење на своја сметка;**
- **за учество на културни и спортски приредби;**
- **за учество на конгреси, конференции и сл.;**
- **за стручно усовршување, по лично барање на работникот;**
- **во други случаи на барање на работникот.**

Отсуството од став 1 на овој член може да изнесува најдолго 3 месеци.

Работодавачот може да го одбие барањето на работникот за отсуството од став 1 на овој член, ако отсуството неповолно се одразува на процесот на работата.



2.9. Заштита на работниците

Член 38

Работодавачот е должен со Колективен договор на ниво на работодавец во согласност со закон да ги утврди потребните услови за безбедна работа, да ги утврди работните места на кои постои зголемена опасност од повреди и заболувања и условите што треба да ги исполнуваат работниците кои ќе ги обавуваат работите на тие работни места, како и да изврши осигурувања што произлегуваат од закон.

Член 39

Работодавачот да ги осигура вработените за случај на смрт, професионално заболување, повреда на работа и загуба на работна способност предизвикана во врска со работата, според договорот за вработување.

Член 40

Работодавачот е должен според научните методи и современи достигнувања да го уреди со општ акт и да го организира процесот на трудот на начин на кој се обезбедува сигурност при работата и заштита на здравјето на вработените, односно да создава услови за работа и да ги превзема пропишаните мерки и нормативи и други општо признати мерки за заштита при работа со кои се обезбедува психофизичкото здравје и личната безбедност на работниците.

Член 41

Работникот е должен да се придржува кон мерките за заштита при работа и работите на работното место да ги врши со внимание заради обезбедување на својот живот и здравје, како и на животот и здравјето на другите работници и граѓани.

Член 42

Работодавачот е должен да го запознае работникот со сите опасности на работа и со правата и обврските во врска со заштитата при работа и условите за работа.

Член 43

Работникот има право да одбие да работи ако му се заканува непосредна опасност по животот или здравјето, ако не се спроведени пропишаните мерки за заштита при работа.

Член 44



Работодавачот е должен работата на работникот да ја прилагоди со работното место, со средствата за работа, со работните и технолошките постапки и намалување на штетното влијание на здравјето на работниците, да обезбеди редовни систематски прегледи на работниците кои работат под посебни услови и кои доаѓаат во контакт со пациенти, токсични материи и други супстанции штетни по здравјето и прехранбени производи.

Член 45

Во спроведувањето на мерките за заштита при работа, Синдикатот има право и обврска да учествува и даде мислење во:

- да биде информиран за сите промени од влијание за сигурноста и здравјето на работникот;
- да се грижи за примената на прописите и спроведување на мерките на заштита при работа;
- да ги информира и бара интервенција на инспекцискиот орган кога ќе оцени дека се загрозени здравјето и животот на работникот, ако работодавачот тоа го пропушта, или одбива тоа да го направи;
- да поднесе приговор на наодот на инспекцискиот орган.

Член 46

Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на РМ на предлог на синдикалната установа, покренува постапка пред надлежните органи доколку работодавачот не ги превзема пропишаните мерки и средства за заштита на работниците при работа.

2.9.1. Чување на достоинството на работникот на работното место

Член 47

Работодавачот е должен да го заштитува физичкиот и психичкиот интегритет на работникот.

Работодавачот е должен да обезбеди работна средина во која работникот нема да биде злоупотребуван и изложен на непожелно однесување, надворешни притисоци, а особено физички, сексуални, национални, политички, верски и расни притисоци од вербална и невербална природа.

Работодавачот е должен да го чува достоинството на вработените од претпоставените, соработниците, самите работодавачи и други лица.

Во доказната постапка по пријава на работникот, работодавачот е должен да докажува и изнесува аргументи со кои ќе се исклучи делото наведено во пријавата.



2.10. Посебна заштита на жената, инвалидизираните работници, работници кои се уште не наполниле 18 годишна возраст и повозрасните работници

Член 48

Работодавачот е должен да обезбеди посебна заштита на жената, инвалидизираните работници, работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст и повозрасните работници согласно закон и Колективен договор.

Член 49

Работодавачот е должен на работник за време на бременост, раѓање и родителство и мајка доилка да обезбеди отсуство од работа според прописи од работните односи (ЗРО) и прописите од здравственото осигурување (ЗЗО).

Член 50

Работодавачот е должен на инвалидизиран работник, на работник со изменета и намалена (преостаната) работна способност, да му обезбеди работно место за вршење на друга соодветна работа или работа со скратено работно време според преостанатата работна способност и соодветен надоместок на плата, согласно со прописите на ПИОМ.

Член 51

Ако согласно прописите од член 173 став 2 од ЗРО е дозволено вработување на лица кои не наполниле 18 годишна возраст, работодавачот не смее истите да ги распоредува на работни места кои се особено тешки, напорни и штетни по здравјето и не смее да ги задолжува да работат ноќе - во ноќна смена и со прекувремена работа.

Член 52

Повозрасните работници уживаат посебна заштита и работодавачот без нивна согласност не смее да им одреди да работат во ноќна и прекувремена работа.

2.11. Стручно оспособување и усовршување

Член 53

Работникот има право и должност на постојано стручно усовршување, дошколување и оспособување во согласност со програмата за стручно оспособување и на товар на работодавачот.



Работодавачот е должен да обезбеди стручно оспособување и на работници кои тоа сами го бараат, ако е тоа во согласност со потребите на работодавачот.

Доколку стручното оспособување и образование е организирано за време на работното време, времето поминато за тоа се смета во редовно работно време, така што работникот има исти права како и да бил на работа.

Траењето на стручното оспособување, усовршување и образование зависно од потребата, се утврдува со програмата за стручно оспособување на работодавачот, односно со колективен договор на ниво на работодавач.

Специјализацијата и субспецијализацијата на здравствените работници и здравствените соработници се врши со посебна програма на работодавачот и согласно прописите за здравствена заштита, а што би се уредило конкретно во колективниот договор на ниво на работодавач.

Правата и обврските на работодавачот и на работниците во врска со стручното оспособување, усовршување и образование се уредуваат со посебен договор и со колективен договор на ниво на работодавач.

Обемот на работните денови наменет за стручно оспособување и образование се утврдува согласно должината и видот на стручното оспособување.

На работникот кој во интерес на работодавачот е упатен на стручно оспособување му припаѓа надомест на трошоците сврзани со тоа, доколку работодавачот сам не ги покрива тие трошоци.

2.12. Информирање на работниците

Член 54

Работодавачот обезбедува редовно и навремено информирање на Синдикатот и на работниците за:

- годишни и повеќегодишни планови за развој;
- организациони промени;
- деловни и развојни решенија што влијаат на економската и социјалната положба на работниците;
- одлуки со кои се уредуваат правата на работниците.

Информирањето се врши писмено, а за одредени работи и усно.

3. ПЛАТИ



Член 55

Работникот има право на плата.

Платата на работникот му се обезбедува од средствата на работодавачот сразмерно на извршената работа, според бројот и видовите на извршените здравствени услуги и остварените средства од извршените услуги, како и придонесот на работникот во создавањето на добивката, во согласност со условите и критериумите утврдени со закон и овој Колективен договор.

Платата на работникот е составена од основната плата, дел од платата за работната успешност и додатоците, ако со закон не е поинаку определено.

Член 56

Платата се пресметува и исплатува најмалку еднаш месечно.

Платата на работникот за тековниот месец се исплатува во нето паричен износ, најдоцна до 15-ти наредниот месец.

Придонесите и даноците на платата на работникот ги плаќа работодавачот со исплата на платата.

Член 57

Работодавачот е должен да води евиденција на платите, и на исплатените даноци и придонеси од плати, а на работникот да му издава потврда за исплатената плата, односно надоместоците, даноците и придонесите.

3.1. Плата за извршена работа

Член 58

Платата на работникот за полно работно време и нормален учинок, утврдено врз основа на сложеноста на работните задачи и нормалните услови за работа, не може да биде пониска од најниската плата утврдена за одделни степени на сложеност, утврдени со член 61 од овој договор, која установата односно работодавачот се должни да ја исплатат на работникот.

Член 59

Најниската плата за најнизок степен на сложеност месечно ја утврдуваат и објавуваат учесниците на овој Колективен договор, најмалку еднаш квартално.



При утврдувањето на најниската плата ќе се поаѓа особено: од трошоците на живот, од економските можности на стопанството, општото ниво на платите во земјата, нивото на продуктивноста, социјалните давања и други економски и социјални фактори.

Член 60

Работодавачите кај кои настанале потешкотии во работењето, должни се да изготват програма со која се обезбедува надминување на настанатите проблеми и врз основа на неа Синдикатот може да договори и пониска најниска плата за време на спроведувањето на програмата.

Синдикатот и раководниот орган утврдуваат процент на отстапување од најниската плата утврдена со член 59 од овој Колективен договор, времетраење на таквото отстапување, со тоа што отстапувањето не може да изнесува повеќе од 20% од износот на најниската плата утврдена со овој Колективен договор.

Намалувањето на најниската плата во смисла на став 2 од овој член не може да трае подолго од 6 месеци.

Работодавачот е должен, доколку финансиските можности според периодичната, односно годишната пресметка тоа да го овозможат, на работниците да им изврши исплата на разликата меѓу најниската плата за одделни степени на сложеност и помалку исплатената плата во смисла на став 2 и 4 на овој член.

Член 61

Најниската плата за одделни степени на сложеност се утврдува така што најниската плата за најнизок степен на сложеност се множи со следните коефициенти за одделни степени на сложеност.

Како степен на сложеност утврден според степенот на образование во смисла на овој колективен договор ќе се вреднува степенот на образование утврден како услов во Актот за организација и систематизација на работните места кај работодавачот.

Коефициентите во секоја група се зголемуваат до коефициентите на следната група, но не помалку од 0,05.

Поединечните работи, односно занимања се класифицираат по групи на сложеност и тоа:

Занимања	од	I	група	на	сложеност	1,18-1,23
-	чистач	во	административни		простории	1,18;
-	чистач		во		кујна	1,18;
-	чувар		на		животни	1,18;



- општ работник 1,18;
 - садомијач 1,21;
 - перач, пеглач на веш 1,21;
 - чистач во здравствени простории 1,23;
 - чистач во РТГ простории 1,23.

Занимања од II група на сложеност 1,28-1,55
 - портир 1,28;
 - вратар 1,28;
 - курир 1,32;
 - домаќин 1,32;
 - сервирка 1,34;
 - работник во кујна-садомијач 1,34;
 - пеглар, сушар, перач на веш 1,34;
 - телефонист во работна единица 1,36;
 - садомијач во лабораторија, трансфузиологија инфузија и нуклеарна медицина 1,36;
 - чувар - пожарникар 1,39;
 - гипсер, разнесувач на материјал 1,42;
 - физички работници 1,48;
 - физички работник-асанатор 1,50;
 - телефонист во здравствена установа 1,50;
 - болничар (помошник обдуцент, препарататор, одржувач на хигиена, транспортер во операциона сала, интензивна нега) 1,55;
 - болничар - неговател (детска негователка во стационар, млечна кујна, детска гледачка, болничар во операциона сала) 1,55.

Занимања од III група на сложеност 1,66-1,98
 - КВ - работници (со стручен испит) 1,66;
 - КВ - работници 1,77;
 - КВ - телефонист 1,77;
 - работници со ССП 1,82;
 - противпожарен техничар 1,82;
 - дактилограф 1,82;
 - стенодактилограф 1,82;
 - сервирка 1,82;
 - продавач 1,82;
 - возач 1,87;
 - котлар 1,87;
 - електричар 1,87;
 - техничар (ТТ, ТВ и др.) 1,93;
 - болничар со ССП 1,98;
 - детска негователка со ССП 1,98.



Занимања	од	IV	група	на	сложеност	2,14-2,36
- ВКВ - работници (возач, котлар, автомеханичар, на парен котел, водоинсталатер, електричар, монтер, бербер, готвач, машино-бравар, сидар и др.)						2,14;
- обезбедувач	со	лиценца		за	обезбедување	2,14;
-		технички			секретар	2,14;
-		секретар	-		архивар	2,14;
-		секретар	за		настава	2,25;
-		стенодактилограф	I-a		класа	2,25;
-		статистичар	-		евидентичар	2,25;
-		архивар	-		дактилограф	2,25;
-		архивар	-		магационер	2,25;
-		референт	-		администратор	2,25;
-		оперативен			службеник	2,25;
-	референт	за	прием	и	испис	2,25;
-	референт	за	студентски		прашања	2,27;
-			информатор			2,27;
-			библиотекар			2,30;
-		преведувач	-		коресподент	2,30;
-			касиер			2,40;
-		економ	-		домаќин	2,30;
- техничар (електро, машински, ТТ, ТВ, ПП и др.)						2,30;
- возач во брза помош						2,36.

Занимања од V група на сложеност

Подгрупа		V/1				2,41-2,51
- општа медицинска сестра			(приемно	и	картотека)	2,41;
- референт	за	ОНО	и		ОСЗ	2,41;
-		благајник				2,46;
-		инкасатор				2,46;
-	пресметувач	на			плати	2,46;
-		фактурист				2,46;
-	материјално-финансов				книговодител	2,49;
-		ликвидатор				2,49;
-	референт	за	работни		односи	2,49;
-	оператор	на			терминал	2,51;
- контер						2,51.

Подгрупа		V/2				2,70-2,85
-		здравствен			статистичар	2,70;
-	медицинска	сестра	-		болничар	2,70;
-	негователски	техничар	за	нега	на болен	2,70;
-	мед. сестра	акушерка-техничар,		стоматолошка	сестра	2,75;



- лаборант, лаборантски техничар, фармацевтски техничар, хемиски техничар, санитарен техничар, физиотерапевт, лаборант, препаратор, лаборант по нуклеарна медицина, цитогенски техничар, перфузионист, забен техничар, радиолошки техничар, фотолаборант, дезинсектор, програмер на компјутер, забари-дентисти 2,75;
 - патронажна медицинска сестра 2,80;
 - медицинска сестра во итна медицинска помош 2,80;
 - медицинска сестра во домашна посета 2,80;
 - медицинска сестра во одделенија во психијатриска болница 2,80;
 - медицинска сестра - инструментарка, инструментарка-акушерка, медицинска сестра-анестетичар, физиотерапевт во реанимација, медицинска сестра во интензивна нега, акушерка во родилна сала, медицинска сестра на дијализа, медицинска сестра физиотерапевт, трансфузист 2,85.

Занимања од VI група на сложеност

Подгрупа	VI/1	2,90-3,16
- виш референт		2,90;
- економист, правник (со степен)		3,00;
- инжењер (со степен)		3,00;
- виш социјален работник		3,00;
- виш програмер		3,05;
- виш санитарен техничар, виш забен техничар, виш физиотерапевт, виша медицинска сестра, акушерка, виши лаборант, трансфузионист, виш фармацевт, виш цитогенски техничар, виш РТГ техничар, виш фармацевтски техничар, дефектолог-диететичар, нутрицист, виш работен терапевт, воспитувач, педагог, наставник, виш здравствен соработник, инжењер по медицинска радиологија 3,16.		

Подгрупа	VI/2	3,32
- виш здравствен работник специјалист во психијатрија, нуклеарна медицина, забна здравствена превентива, медицина на трудот, интензивно лекување, патронажна, диететика, комунална хигиена, итна медицинска помош, визил техничар, трансфузионист, анестетичар и др. 3,32.		

Занимања во VII група на сложеност

Подгрупа	VII/1-a	4,12	-	4,33
- технички уредник на списание				4,12;
- дипломиран социјален работник				4,17;
- здравствени работници со високо образование				4,17;
- дипломиран економист, дипломиран правник, дипломиран педагог, дипломиран дефектолог, дипломиран психолог, дипломиран логопед, дипломиран биолог, дипломиран физичар, дипломиран сурдолог, дипломиран соматопед 4,17;				
- стручен соработник - референт (економист, правник, библиотекар, педагог, дефектолог,				



психолог, логопед, биолог, физичар, сурдолог, соматопед) 4,23;
 - дипломиран инжењер 4,28;
 - дипломиран хемичар и биохемичар 4,28;
 - самостоен стручен соработник (економист, правник, библиотекар, педагог, дефектолог, психолог, логопед, биолог, физичар, сурдолог, соматопед) 4,33.

Подгрупа VII/1-б 4,39 - 4,55
 - доктор на медицина, доктор на стоматологија и дипломиран фармацевт 4,39;
 - доктор на медицина и стоматологија на специјализација, фармацевт, фармацевт на специјализација 4,39;
 - дипломиран фармацевт-примариус 4,53;
 - доктор на медицина и на стоматологија, примариус 4,53;
 - помлад асистент 4,55.

Подгрупа VII/2-а 4,70-4,80
 - самостоен стручен соработник (дипломиран правник со правосуден испит кој врши работни задачи предвидени со правосуден испит) и дипл. економист овластен ревизор 4,70;
 - магистер (економист, правник, биолог, физичар, биолог, педагог, психолог, логопед, сурдолог, соматопед), 4,70;
 - магистер по јавно здравство 4,70;
 - здравствени соработници со специјализација, 4,80.

Подгрупа VII/2-б 5,27 - 5,85
 - дипломиран фармацевт, доктор на медицина и стоматологија - магистер 5,27;
 - дипломиран фармацевт, доктор на медицина и стоматологија - специјалист 5,40;
 - асистент 5,65;
 - доктор на медицина, стоматологија и дипл. фармацевт - субспецијалист 5,75; доктор на медицина и стоматологија и дипл. фармацевт - специјалист - примариус 5,85.

Занимања од VIII група на сложеност

Подгрупа VIII-а 6,35 - 6,40
 - доктор на науки 6,35;
 - доктор на науки-асистент 6,40.

Подгрупа VIII-б 7,20-8,30
 - научен соработник 7,20;
 - доцент 7,40;
 - виш научен соработник 7,70;
 - вонреден професор 7,90;
 - научен советник 8,20;
 - редовен професор 8,30.



Член 62

Со Колективен договор, односно договор за работа се утврдуваат критериуми и мерила за утврдување на резултатите од работењето на работникот, поаѓајќи од обемот, квалитетот на услугите, заштедите во процесот на работата и ефикасноста во користењето на работното време.

Резултатите од работењето на работникот ги утврдува, односно оценува работникот кој го води и организира процесот на работа, односно работодавачот.

Доколку работодавачот предвиди пресметување на платата според став 1 и 2 од овој член на Колективниот договор, на работникот му се гарантира исплата на плата најмалку во висина од 70% од платата што би му припаднала со нормален учинок во работењето.

Член 63

Основната плата на работникот се зголемува од 1-5% кога работникот работи во услови потешки од нормалните за соодветното работно место, и тоа изразено во проценти:

- работа во операциона сала 5,0%;
 - работа во судска медицина (обдукциона сала) 5,0%;
 - работа во патолошка анатомија 5,0%;
 - изложеност на јонизирачки зрачења 5,0%;
 - работа на дијализа 5,0%;
 - работа во дисекциона сала 4,0%;
 - работа со душевни болни 3,0%;
 - работа со болни од заразни болести и заразни материи (инфективно, ТБЦ, микробиологија, вируситологија, паразитологија, трансфузиологија) 3,5%;
 - општа изложеност на токсични материи (физички, хемиски и биолошки агенси во лабораторија) 3,0%;
 - повремена изложеност на јонизирачко зрачење 2,5%;
 - работа на село 2,5%;
 - работа на терен 2,0%;
 - работа со вода 1,5%;
 - повремена изложеност на инфекции 1,0%;
- и други работи потешки од нормалните што ќе се уредат со колективен договор на ниво на работодавач.

Комулација на бодови во овој член може да има по повеќе основи, но не повеќе од 6% збирно.

Член 64

Основната плата на работникот се зголемува по час и тоа за:



- прекувремена работа 35%;
- работа ноќе (помеѓу 22 часот и 6 часот наредниот ден) 35%;
- работа во организирана единица за итна медицинска помош 10%.

За работа во денови на празници утврдени со Закон работникот има право на додаток на платата што му припаѓа кога тие денови не работи и плата за поминати часови на работа зголемени за 50%.

Работникот има право на додаток за дежурство во хируршките гранки во износ од 100%, а во другите гранки 80% од саатнината за редовно работно време.

Надоместокот за приправност изнесува и тоа:
- без остварен повик и ангажирање 10% од дневницата од неговата плата, а за остварен повик и ангажирање 135% од неговата плата по час, за времето кога бил ангажиран.

Ако во ист ден се совпадне остварување на право на додаток на платата од ставот 1 на овој член, работникот има право на исплата на поповолното право, зголемено за 10%.

Член 65

Работникот има право на 0,5% додаток на основната плата за секоја година работен стаж, а најмногу 20%.

3.2. Други права по основ на плата

Член 66

Работникот кој спогодбено, времено е распореден во друга установа, односно кај работодавач, на работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка, не може да добива плата пониска од последната основна плата што ја имал пред распоредувањето.

Член 67

Работникот со намалена работна способност кој се упатува на преквалификација и доквалификација, за време додека чека да биде упатен на преквалификација или доквалификација и за време додека трае преквалификацијата или доквалификацијата, има право на плата согласно законот.

Член 68



Работникот кој поради потреба на установата, односно работодавец е упатен на преквалификација или доквалификација, за времето додека чека и трае преквалификацијата или доквалификацијата, има право на плата до височина на најниската плата што ја остварувал на претходното работно место, валоризирана со порастот на платите во установата, односно кај работодавачот.

Член 69

Работникот со намалена работна способност (инвалид на трудот) која настанала кај работодавачот, а кој е распореден на друго работно место по тој основ, има право на плата и надоместоци на плата согласно прописите за пензиско и инвалидско осигурување.

Член 70

Работникот кој е 5 години пред одење во пензија, односно повозрасниот работник и е распореден на помалку вреднувано работно место, добива плата во височина на најниската плата од претходното работно место, и се валоризира со тековниот пораст на платите во установата, односно кај работодавачот.

Член 71

Надоместокот по основ на придонесот во зголемувањето на доходот и добивката од иновации, рационализации или други видови творештво, се утврдува најмалку во износ од 10% од нето годишната добивка што се остварува од примената на иновацијата, рационализацијата или друг вид творештво, врз основа на договор склучен меѓу работникот и работодавачот.

Член 72

За време на приправничкиот стаж, на работникот му припаѓа најмалку 70% од најниската плата предвидена за работното место за кое се оспособува.

На приправникот-волонтер на кој му е задолжителна праксата по дипломирањето, истата ја остварува врз принципот на волонтерство, без надоместок.

Член 73

Приправниците волонтери, учениците и студентите имаат право на исхрана и превоз до и од работа онаму каде што тоа е организирано.

Член 74



На директорите, раководните работници и другите одговорни работници на основниот коефициент од член 61 на овој колективен договор им припаѓа и додаток на плата по основ на раководење и одговорност:

Однос

-			декан				1,80;
-			продекан				1,70;
-	директор	на	клинички		центар		1,60;
-	директор		на		институти		1,60;
-	директор	на	клиничка		болница		1,50;
-	директор	на	здравствен дом	со над	2500	вработени	1,50;
-	директор		на		клиника		1,40;
-	директор		на		институт		1,40;
-	директор	на	општа		болница		1,40;
-	директор	на	специјална		болница		1,40;
-	директор		на		завод		1,30;
-	директор	на	здравствен дом	под	2500	вработени	1,20;
-	директор	на	самостојна		аптека		1,10;
-	директор	на	природно		лекувалиште		1,00;
-	директор	на	здравствена		станица		0,95;
-	раководител	(директор)	на	работна	единица		0,95;
-	раководител		на		оддел		0,85;
-	раководител		на		одделение		0,75;
-	раководител		на		аптека		0,70;
-	раководител	на	галенска		лабораторија		0,70;
-	раководител		на		поликлиника		0,65;
-	раководител		на		центар		0,60;
-	раководител		на		лабораторија		0,55;
-	раководител		на		кабинет		0,55;
-	раководител		на		отсек		0,55;
-	раководител	на	операциона		сала		0,55;
-	раководител	на	дневна		болница		0,50;
-	раководител		на		диспанзер		0,50;
-	раководител		на		единица		0,45;
-	главна		медицинска		сестра		0,35;
-	главен		медицински		лаборант		0,35;
-	одговорна	медицинска	сестра	(одделенска	и	сл.)	0,25;
-	одговорен медицински лаборант 0,25.						

Администрација:

-	помошник	на	директор	за	економски работи	(финан. директор)	1,00;
-	помошник	на	директор	за	правни, кадровски и општи работи		1,00;
-	финансов	раководител	на	здравствена	установа		1,00;



- секретар на здравствена установа 0,80;
- раководител на правни, кадровски и општи работи на здравствена установа 0,70;
- раководител за економски работи 0,70;
- шеф на сметководство 0,50;
- одговорен на служба 0,50;
- одговорен на сектор 0,40;
- одговорен на одделение 0,30;
- одговорен на отсек 0,20.

Заменикот директор на соодветната здравствена установа по основ на раководење и одговорност остварува додаток на плата во висина од 85% од предвидениот додаток за директор.

Помошникот директор на соодветната здравствена установа по основ на раководење и одговорност остварува додаток на плата во висина од 80% од предвидениот додаток за директор.

Додатокот на плата по основ на раководење и одговорност може да се зголеми само по еден основ.

3.3. Надоместоци на плата

Член 75

- На работникот му припаѓаат надоместоци на плата за време на:
- годишен одмор;
 - празници согласно закон;
 - отсуство од работа согласно овој договор;
 - стручно оспособување и усовршување согласно потребите на здравствената установа;
 - други случаи утврдени со Колективен договор на ниво на работодавач.

Надоместокот на платата на работникот во случаи од став 1 на овој член се утврдува во височина на исплатената плата на работникот за периодот утврден со Колективен договор на ниво на работодавец.

Член 76

За време на временна неспособност за работа поради болест и повреда за период до 7 дена, работникот има право на надоместок на плата во висина од 80%, а до 21 ден, почнувајќи од првиот ден на боледувањето - 90% од плата на работникот исплатена во претходниот месец.



Во случај на спреченост за работа поради професионалните заболувања, повредите на работа, давањето на крв и за другите случаи утврдени со Закон, надоместокот се утврдува во висина од 100% од основицата утврдена во став 1 од овој член.

3.4. Други примања

Член 77

Работникот има право на одделни примања во висина утврдена со овој Колективен договор.

Основицата на пресметување на другите примања на работниците претставува просечната месечна плата во Републиката исплатена во претходните три месеци.

Висината на одделните примања се утврдува во процент од основицата и тоа:

- 25% за регрес за исхрана доколку исхраната не е организирана;
- регрес за годишен одмор, ќе се остварува согласно со закон и/или Општ колективен договор;
- 8% за дневници за службени патувања, а за странство во висина што е пропишана за работниците во органите на управата;
- 60% за одвоен живот од семејството.

Регресот за исхрана се исплатува во месецот за тековниот месец.

Покрај примањата од став 3 на овој член на работникот му се исплатува и:

- утврден износ од основицата при заминување во пензија, согласно со Законот;
- теренски додаток во зависност од обезбедените услови за престој на работник на терен (сместување, исхрана и сл.), но не повеќе од 60%;
- трошоци за превоз во локалниот јавен сообраќај до и од работа над 2 км. во еден правец, само во случај кога нема организиран превоз;
- за надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил до 30% од цената на литар гориво за соодветното возило, по поминат километар со патен налог;
- во случај на смрт на работник или член на семејно домаќинство, во висина од една просечна плата исплатена во здравствената установа, за потешки последици од елементарни непогоди, освен во случај на масовни елементарни непогоди, во висина од две просечни плати исплатени во здравствената установа, како и за непрекинато боледување подолго од шест (6) месеци еднократна помош во висина на една просечна плата исплатена во здравствената установа;
- во случај на селидба за службени потреби во висина на трошоците за селење;
- јубилејни награди за најмалку 10 години работа кај ист работодавец, во висина на основицата од став 2 на овој член, која со акт на работодавачот конкретно се уредува.



Дневниците за службени патувања, регресот за исхрана и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

Примањата за одвоен живот и теренски додаток меѓусебно се исклучуваат, доколку местото за кое се прима одвоен живот и теренскиот додаток се совпаѓаат.

4. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 78

Синдикатот е самостојна, демократска и независна организација на работниците во која доброволно се здружуваат заради застапување, претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други поединечни и колективни интереси.

Активноста на Синдикатот и не неговите претставници не може да се ограничи со акт на работодавачот, доколку е во согласност со закон и овој колективен договор.

Работодавачот, директорот или некој друг орган и застапникот на работодавачот не смеат да користат присила против Синдикатот.

Член 79

Синдикатот и синдикалните претставници имаат право во постапка пред работодавачот да ги штитат и промовираат правата и интересите на членовите на Синдикатот во секое време во текот на работата, доколку постојат индикации и потреба од заштита на правата.

Промовирањето на правата и интересите на членовите на Синдикатот се врши преку перманентно информирање на синдикална огласна табла, интерно-информативно гласило, флаери, постери, синдикални состаноци и сл.

Работодавачот е должен на најбројниот репрезентативен синдикат да му обезбеди просторни услови за вршење на дејност и активности во врска со остварување на правата утврдени во став 1 од овој член.

На барање на Синдикатот работодавачот е должен на Синдикатот и неговите претставници да му доставува податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание на материјалната и социјалната положба на членовите на Синдикатот (работниците) и ги разгледува мислењата и предлозите на Синдикатот во постапката на донесување на одлуки и решенија што имаат битно влијание на материјалната и социјалната положба на работниците, односно на остварување на правата на работниците.



На синдикалните повереници им се овозможува непречено комуницирање со работодавачот, или од него овластен работник кога тоа е неопходно за остварување на функциите и активностите на Синдикатот.

Работодавачот на синдикалниот претставник му доставува покани, со материјали за седниците на органите на кои се одлучува за правата на работниците и му се овозможува негово учество.

Работодавачот на синдикалниот повереник му овозможува и обезбедува стручни, административни и технички услови за работа заради остварување на синдикалните функции како и услови за пресметување и уплата на синдикална членарина.

Член 80

Синдикалниот повереник односно претставник (во синдикалните организации и подружници), делегатите на Конгресот и членовите на органите на Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на РМ (Совет, Извршен одбор, Надзорен одбор, Статутарна комисија, одбори на Самостојниот синдикат и стручно ангажираните работници во синдикатот), покрај посебната заштита утврдена со Законот, заради преземање на синдикални активности во согласност со закон и овој Колективен договор не може:

- да биде распоредуван на друго работно место;
- да добие отказ од деловни причини;
- да се повика на одговорност и му престане работниот однос.

Посебната заштита трае за време на нивниот мандат и две години потоа.

Член 81

На повереникот на Синдикатот треба да му се овозможи ослободување од работа за негово оспособување и ефикасно вршење на функциите на Синдикатот.

Времето на ослободување од работните обврски на синдикалниот повереник, за извршување на функциите на

Синдикатот изнесува најмалку 15 часа во месецот, како и времето за учество на синдикални состаноци, курсеви, разни оспособувања, семинари, конгреси и конференции.

За тоа време повереникот на Синдикатот има право на надомест на плата во висина на неговата плата.

Доколку синдикалната установа се согласи, поверениците може да добиваат синдикален додаток, од членарината на синдикалната установа.



Во здравствените установи со над 300 членови на синдикатот, се определува професионално лице - синдикален референт, кое ги врши административните, организационите и финансиските работи на синдикалната установа. За тоа време му припаѓа плата зависно од степенот на сложеноста утврден во овој Колективен договор или Колективен договор на установата.

Платата на синдикалниот референт ја обезбедува здравствената установа.

Член 82

Член на Синдикатот што е избран, односно именуван на синдикална функција во органите на Синдикатот, чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавачот му мируваат правата од работен однос и има право во рок од 5 дена по престанувањето на функцијата што ја вршел да се врати кај работодавачот на работа и работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, за што се склучува посебен договор.

4.1. Остварување на правото на штрајк

Член 83

Правото на штрајк вработените го остваруваат во согласност со Закон.

За време на штрајк што е организиран заради повредени права на работниците уредени со закон, Колективен договор и со договорот за вработување: неисплатена плата; неплатени придонеси и надоместоци; непотпишување на колективен договор и необезбедени услови за работа, работодавачот на работникот му исплатува надоместок на плата во висина од 60% од основната плата на работникот за време од 5 работни дена.

Член 84

За време на штрајк вработените во здравствените установи се должни да обезбедат итна медицинска помош и минимална функција на сите организациони делови во процесот на работата, кои се однесуваат на неопложната и болничката здравствена заштита, согласно одредбите од Законот за здравствената заштита.

5. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Член 85

Против одлуката на работодавачот за надомест на штета што ја направил работникот, работникот има право на приговор до Управниот одбор во рок од 8 дена од денот на донесувањето на одлуката.



Член 86

Работодавачот може поради оправдани причини да го ослободи работникот од плаќање на надомест на штетата во целина, делумно или да ја утврди висината на паушалното обештетување од штетните дејствија, под условите и критериумите утврдени со Колективен договор на ниво работодавач.

6. ПРЕСТАНОК НА РАБОТЕН ОДНОС

Член 87

На работникот му престанува работниот однос според одредбите на Законот за работните односи и овој Колективен договор.

6.1. Прекин на работен однос поради возраст

Член 88

Ако на работник му се прекине договорот за вработување, поради исполнување на услови за старосна пензија согласно закон, работодавачот може да го продолжи договорот за вработување најмногу до 65 години возраст на работникот, ако работодавачот оцени дека има објективна потреба да продолжи со работата или ако нема друг работник кој би продолжил да ја врши таа работа.

Договорот за вработување според одредбите од став 1 на овој член, не може да се продолжи во случај на:

- намалување на потребниот број на работници од деловни причини;
- ако има причини да се укине неговото работно место;
- намален обем на работа.

6.2. Прекин на работен однос со отказ

Член 89

Работниот однос престанува со отказ даден од страна на работникот или работодавачот, под услови утврдени со закон и овој Колективен договор.

Член 90

Работниот однос со отказ од страна на работникот престанува ако писмено изјави дека сака да му престане работниот однос.



Отказниот рок од став 1 на овој член трае најмалку 30 дена од денот на поднесувањето на барањето за отказ, ако со работодавачот не се спогодат поинаку.

Член 91

Работниот однос со отказ на работодавачот прекинува ако работникот со своето однесување, недостаток на знаење или заради непочитување на посебните услови определени со закон не е способен да ги извршува работните задачи утврдени со закон, овој Колективен договор и договор за работа, или ако ја крши работната дисциплина и работниот ред.

Член 92

Работниот однос на работникот не може да му престане со отказ од страна на работодавачот ако не постојат оправдани причини врзани за неговото однесување или ако причината не е заснована на потребите на функционирање на работодавачот и ако работодавачот не ја докаже основаноста на причините која го оправдува отказот.

Член 93

Оправдани причини за престанок на работниот однос на работникот со отказ од страна на работодавачот не можат да претставуваат:

- членство во синдикат или учество во синдикални активности во согласност со закон и овој Колективен договор;
- поднесување на приговор и тужба или учество во постапка против работодавачот во врска со кршење на закон или друг пропис или заради обраќање на државен орган на власт;
- одобрено отсуство од работа за време на породилно отсуство;
- одобрено боледување;
- користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;
- отслужување или дослужување на воен рок или воена вежба;
- стручно усовршување за потребите на работодавачот;
- други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со закон.

Член 94

Работниот однос на работникот може да му престане со отказ од страна на работодавачот ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки или писмено предупредување во врска со работата од работодавачот дека не е задоволен од начинот на извршувањето на работните обврски и ако по истекот на рокот од 30 дена од денот на дадените упатства, насоки и предупредувања, работникот не го подобри своето работење.



Член 95

Работниот однос на работникот му престанува со отказан рок од страна на работодавачот поради кршење на работната дисциплина и работниот ред, неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор и договор за работа, а особено ако:

- не го почитува редот и дисциплината според редот и дисциплината пропишана од работодавецот;
- не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
- не се придржува на прописите што важат за вршење на работите на работното место;
- не се придржува на распоредот и користењето на работното време;
- не побара отсуство или навремено не го извести работодавачот за отсуството од работа;
- поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа не се известува работодавачот;
- со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;
- настане штета или грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;
- не ги употребува прописно или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
- незаконито или неовластено ги користи средствата на работодавачот;
- предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата;
- го злоупотреби или пречекори даденото овластување.

Со Колективен договор на ниво на работодавачот и со правила на работодавачот за работен ред и дисциплина може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина и на работните обврски.

Член 96

За секоја повреда на работната дисциплина, работниот ред, неисполнувањето на обврските и поради неспособност за извршување на работните задачи, пред да му престане работниот однос на работникот со отказ, овластениот работник од работодавачот е должен да поднесе пријава до органот надлежен за изрекување на престанок на работен однос со отказ.

Член 97

Пред престанокот на работниот однос на работникот со отказ работодавачот е должен да побара од работникот писмено да се изјасни за основаноста на причините за кои се товари за престанок на работниот однос со отказ.

Член 98



Против отказот за престанок на работен однос со отказан рок, работникот има право на приговор до Управниот одбор, односно работодавачот.

Приговорот се поднесува во рок од 8 дена од денот на добивањето на одлуката за отказот.

Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот која се донесува во рок од 8 дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Работникот кој не е задоволен со одлуката донесена по приговорот или ако таква одлука не е донесена има право да поведе спор пред надлежниот суд.

Член 99

Одлуката за престанок на работниот однос на работникот од лични причини на страната на работникот, работодавачот е должен да ја донесе во рок од три (3) месец од денот на дознавањето на повредата на работната дисциплина, работниот ред, неисполнувањето на обврските и поради неспособност на извршувањето на работните задачи за сторителот односно фактите кои се основа за давање на отказ, а најмногу во рок од шест (6) месеци од денот кога е сторена повредата.

Член 100

Пред донесување на отказ за престанок на работен однос, работодавачот е должен да побара мислење од Синдикатот и неговото мислење да го разгледа и за него да се изјасни.

Синдикатот задолжително доставува такво мислење.

Член 101

Во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски, поранешната работа и однесување на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, работодавачот може да му изрече парична казна, која не може да биде поголема од 15% од месечната плата од последната исплатена месечна плата на работникот, во траење од еден до шест месеци.

Член 102

Одлука за престанок на работниот однос донесува работодавачот или работник кого тој ќе го овласти.

Одлуката за престанок на работен однос, задолжително се дава во писмена форма, со образложение за причините за давање отказ.



Член 103

Ако работодавачот го откажува договорот за вработување, должината на отказниот рок во зависност од должината на работниот стаж изнесува:

- до 10 години работен стаж	30 дена;
- до 15 години работен стаж	45 дена;
- до 20 години работен стаж	60 дена;
- до 25 години работен стаж	75 дена;
- над 25 години работен стаж	90 дена.

За време на траење на отказниот рок, работникот има права и обврски од работен однос.

Член 104

Ако работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок изнесува 30 дена.

Член 105

За време на отказниот рок, работодавачот е должен да му овозможи на работникот отсуство од работа заради барање на ново вработување 4 часа во текот на работната недела.

Користење на времето од став 1 на овој член го одредува работникот во согласност со работодавачот.

За време на отсуство од работа од став на овој член на работникот му следува надомест на плата согласно Колективен договор на ниво на работодавец.

Член 106

Работниот однос на работникот му престанува без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со закон, колективен договор и договор за работа, а особено ако:

- 1) неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена со прекин во текот на една година;
- 2) го злоупотреби боледувањето;
- 3) не се придржува кон прописите за заштита од болест, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
- 4) внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;
- 5) стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание ќе



Со утврдените состојби во анализата од член 109 од овој Колективен договор, работодавачот е должен да ги информира работниците и репрезентативниот синдикат кај работодавачот во смисла на одредбите од Законот за работни односи, да подготви измени и дополнување на актот за установа и систематизација и да донесе програма за мерките што ќе ги преземе за ублажување на последиците од тие промени и правата што ќе ги обезбеди на работниците на кои ќе им престане работниот однос.

По направената анализа и усвојувањето на предлог-програмата од Управниот одбор за воведување на економски, технолошки и структурални промени со предлог за решавање на правата на работниците за чија работа престанала потребата во ЈЗО, Синдикатот доставува мислење кое го разгледува Управниот одбор, а донесениот заклучок Управниот одбор го доставува до Синдикатот.

Член 111

Ако со актите од член 110 од овој Колективен договор е предвидено укинување на работно место, работниот однос по овој основ им престанува на работниците односно на работникот кој бил распореден на тоа работно место 3 месеци пред утврдување на анализата од член 109 на овој Колективен договор.

Член 112

Ако со актите од 110 од овој Колективен договор е предвидено намалување на бројот на извршителите на одредено работно место, работниот однос ќе им престане:

- 1) на работниците распоредени на тоа работно место кои ги исполниле условите за остварување на пензија според прописите за пензиско и инвалидско осигурување;
- 2) на работниците распоредени на тоа работно место кои доброволно ќе се пријават да им престане работниот однос;
- 3) на работниците кои при бодирањето според овој Колективен договор ќе добијат најмал број на бодови.

6.3. Прекин на работен однос поради деловни причини, економски, технолошки, структурални и слични промени

Член 113

Изборот на работниците на кои ќе им престане работниот однос поради остварен најмал број на бодови од член 112 точката 3 од овој Колективен договор се утврдува врз основа на следните критериуми и мерила:

1. Според стручната подготовка:

- со соодветна стручна подготовка

..... 10 бода;



- без соодветна стручна подготовка 0 бода.
- 2. Според работното искуство предвидено со актот за систематизација:
 - ако има потребно работно искуство 5 бода;
 - ако нема потребно работно искуство 0 бода.
- 3. Според вкупниот работен стаж секој работник се бодира со 0,5 бода за секоја наполнета година работен стаж.
- 4. Според работниот стаж во здравствената установа по 1 бод за секоја година работно искуство.
Доколку работникот претходно работел во друга јавна здравствена установа (преместен е заради селидба, брак, специјализација или друга потреба), во работниот стаж во здравствената установа се пресметува и стажот од другата јавна здравствена установа.
- 5. Според возраста на работникот:
 - над 50 години 10 бода;
 - над 40 години 8 бода;
 - над 30 години 6 бода;
 - над 20 години 4 бода;
 - до 20 години 2 бода.
- 6. Според здравствената состојба:
 - инвалид на трудот како последица на повреда на работа и професионална болест 5 бода.
- 7. Според економско-социјалната положба:
 - работник кој нема друг вработен во потесното семејството во смисла на Законот за здравственото осигурување и не остварува дополнителни приходи 10 бода.

Член 114

Доколку според претходните критериуми работниците се наоѓаат во иста положба, предност да го задржат работното место имаат:

- работничка за време на бременост и со дете до 2 години;
- работник со посебни потреби;
- работниците со повисок степен на стручна подготовка, ако за работното место се предвидени алтернативно два степени на стручна подготовка;
- родител со потешко хендикепирано дете;
- инвалид на трудот и работници со професионално заболување;
- еден од брачните другари што се вработени кај ист работодавец;



- претставник на репрезентативниот синдикат;
- работник кој е до пет години пред одење на пензија.

Работникот на кој му престанал работниот однос со отказ поради економски, организациони, технолошки, структурни и слични промени има право на приоритет при вработување кај работодавачот доколку во период од 2 (две) години работодавачот има потреба од работник со иста стручна подготовка.

7. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 115

Заради остварување на правата од работен однос, работникот има право да поднесе барање, односно приговор до Управниот одбор, односно работодавачот, Синдикатот, инспекциските органи, надлежниот суд и други органи, во согласност со закон.

Постапката по барањето, односно приговорот на работникот е итна.

Работникот има право да присуствува во постапката пред Управниот одбор (орган) кој одлучува за поднесеното барање или приговор и притоа да биде застапуван од Синдикатот.

Работникот кој отсутствува од работа заради присуство во постапката кај органот од став 3 на овој член, се смета како да бил на работа и по тој основ не може да му се намали платата.

Член 116

По приговорот на работникот кај работодавачот, може да одлучува и органот што одлучувал во прв степен, при што ако тоа бил работодавачот, ќе ја преиспита претходно донесената одлука.

8. ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 117

Колективниот договор за здравствена дејност на РМ е склучен на неопределено време. Важењето на Колективниот договор може да престане со спогодба на учесниците.

8.1. Решавање на спорни прашања

Член 118



За решавање на спорни прашања меѓу учесниците во овој Колективен договор што не можат да се решат со меѓусебно спогодување се формира Комисија за усогласување.

За спорни прашања во смисла на претходниот став се смета правен или друг вид спор (ако се повредени интересите на учесниците) кој произлегува од Колективниот договор, како и спорно прашање кој ќе настане како последица од неприфаќањето на предлогот за измени и дополнувања на Колективниот договор.

8.2. Состав на комисијата за усогласување

Член 119

Комисијата за усогласување е составена од пет (5) члена.

Секој од учесниците именува по два члена во Комисијата за усогласување и еден член од Фондот за здравствено осигурување на Македонија.

Членовите на Комисијата спогодбено именуваат претседател на Комисијата од редот на членовите делегирани во Комисијата.

8.3. Започнување на постапката и резултати од усогласувањето

Член 120

Постапката на усогласување за случаите од член 110 започнува на барање на еден од учесниците.

Член 121

Постапката на усогласување за спорното/те прашање/ња се изготвува во писмена форма.

Секое усогласување што учесниците ќе го постигнат, мора да биде во писмена форма.

Донесените решенија во постапката за усогласување се задолжителни за учесниците во колективното договарање.

8.4. Измени и дополнувања на Колективниот договор

Член 122

Учесниците можат во секое време да предложат измени и дополнувања на Колективниот договор.



Предлогот образложен во писмена форма се доставува до другиот учесник, кој е должен да се изјасни по предлогот во рок од 30 дена.

Во случај еден од учесниците да не го прифати предлогот за измени или не се изјасни по предлогот во рокот од претходниот став, а по претходно неуспешно усогласување, учесникот - предлагач може да започне постапката пред арбитражата.

8.5. Постапка пред арбитража

Член 123

Ако постапката за усогласување е неуспешна за спорното прашање или ако настане спор во спроведување на одредбите од Колективниот договор, спорот ќе се разреши пред арбитража. Бројот на арбитражите е непарен, а комисијата е составена од пет (5) члена.

Секој од учесниците именува по два арбитражи од кои најмалку еден е дипломиран правник, а петиот се именува заеднички по договор.

Претседателот на арбитражата го именуваат арбитражите спогодбено. Арбитражата одлучува со мнозинство гласови од вкупниот број членови. На постапката пред арбитражата се применуваат одредбите за избраните судови од Законот за парничната постапка.

Доколку пред арбитражата се поставените прашања од системски карактер, во составот на арбитражната комисија влегуваат како рамноправни членови и министерот за здравство на РМ и претседателот на Синдикатот.

Одлуката на арбитражата е конечна и задолжителна за двете страни.

Работата на комисијата се уредува со деловник.

8.6. Спроведување и толкување на Колективниот договор

Член 124

Учесниците се должни да го спроведуваат и следат остварувањето на Колективниот договор.

За следење и толкување на примената на Колективниот договор за здравствената дејност на Република Македонија, се формира комисија која ја сочинуваат:



Еден претставник од Министерството за здравство, еден претставник од Фондот за здравствено осигурување и еден претставник од Самостојниот синдикат, ја сочинуваат Комисијата.

8.7. Потпишување, регистрирање и објавување на Колективниот договор

Член 125

Овој колективен договор се смета за склучен откако ќе го потпишат овластените претставници на Министерството за здравство и Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на Република Македонија.

Колективниот договор ќе се регистрира кај органот на државната управа, надлежен за работите на трудот.

Овој Колективен договор ќе биде објавен во "Службен весник на РМ" по извршената регистрација во органот на државната управа и влегува во сила (8) осмиот ден од денот на објавување во "Службен весник на РМ".

Член 126

Со денот на влегување во сила на овој колективен договор престанува да важи Колективниот договор за здравствена дејност на Република Македонија, објавениот текст во "Службен весник на РМ" и тоа во следните броеви:

Број 4/92

Број 1/95

Број 45/92

Број 34/98 и

Број 81/93

Број 66/03.

Спогодбата за најниската цена на трудот од јули 2002 година, продолжува да се применува до постигнување на нова спогодба.

9. Усогласување на прописите

Член 127

Постојните Колективни договори и акти на работодавачот ќе се усогласат со овој колективен договор најдоцна во рок од шест месеци од од влегувањето во сила на овој Колективен договор.

Самостоен синдикат за

Министерство за здравство



здравство, фармација и
социјална заштитана РМ
Претседател,
спец.рад.суб.неурорадиолог
д-р **Симон Сиљановски**, с.р.

на Република Македонија
Министер,
проф. д-р **Владимир Димов**, с.р.