



Врз основа на член 32 од Уставот на Република Северна Македонија, член 203 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 167/15, 27/16, 120/ 18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 110/19, 267/20, 151/21 и 288/21), член 3 и 24 од Законот за вработените во јавниот сектор („Службен весник на Република Македонија“ бр. 27/14, 199/14, 27/16, 35/18, 198/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 143/19 и 14/20), член 4 од Законот за административни службеници („Службен весник на Република Македонија“ бр. 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 05/16, 142/16, 11/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 275/19, 14/20, 215/21 и 99/22), а согласно член 5 од Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр.10/08 и 85/09), Министерството за труд и социјална политика и Самостојниот синдикат за образование, наука и култура на Република Македонија на 13.10.2022 година склучија

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ЈАВНИТЕ УСТАНОВИ ЗА ДЕЦА ВО ДЕЈНОСТА ЗГРИЖУВАЊЕ И ВОСПИТАНИЕ НА ДЕЦАТА ОД ПРЕДУЧИЛИШНА ВОЗРАСТ И ВО ДЕЈНОСТА ОДМОР И РЕКРЕАЦИЈА НА ДЕЦАТА

(Службен весник бр. 220/2022 и 256/2022)

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

ПОИМНИК

Член 1

„Работодавач“ во смисла на овој колективен договор (во натамашниот текст: договор) е јавна установа за деца во дејноста згрижување и воспитување на децата и во дејноста одмор и рекреација на децата (во натамошниот текст: детска градинка и детско одморалиште).

„Работник“ во смисла на овој договор е секое физичко лице кое е во работен однос на неопределено или на определено работно време, со полно, со пократко од полното и со скратено работно време, врз основа на договор за вработување односно решение за вработување, во детска градинка односно детско одморалиште.

„Синдикат“ во смисла на овој договор е Самостојниот синдикат за образование, наука и култура на Република Македонија - СОНК, како репрезентативен синдикат, претставуван од претседателот и неговите овластени претставници (во натамошниот текст: Синдикат).

„Синдикална организација“ во смисла на овој договор е подружница на СОНК и основен облик на организирање во јавна установа за деца во дејноста згрижување и



воспитание на децата и во дејноста одмор и рекреација на децата, што ја сочинуваат вработени – членови на СОНК, со свој овластен претставник.

„Синдикален претставник“ во смисла на овој договор е овластен претставник, избран на синдикален состанок од страна на членовите на синдикалната организација на СОНК во установата каде што е вработен и по функција е претседател на синдикалната организација.

„Член на СОНК“ во смисла на овој договор е физичко лице, вработено во јавна установа за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата и во дејноста одмор и рекреација на децата, а зачленето во синдикална организација на СОНК во установата кадешто е вработен.

ПРЕДМЕТ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 2

Со овој договор се уредуваат статусот, правата, обврските, одговорностите, како и другите прашања од работен однос на работниците и работодавачите во дејноста згрижување и воспитание на децата и во дејноста одмор и рекреација на децата.

Член 3

(1) Со овој договор можат да се утврдат поголеми права и поповолни услови од правата и условите предвидени со Законот за работните односи, Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за заштита на децата, Законот за административни службеници, друг закон и Општиот колективен договор за јавниот сектор, ако тоа не е спротивно со закон.

(2) Доколку со овој договор се утврдени помали права и понеповолни услови од правата и условите утврдени со актите од ставот (1) на овој член, истите се ништовни и не произведуваат правно дејство.

Член 4

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

(2) Со колективен договор на ниво на работодавач може да се утврдат поголеми права и поповолни услови од правата и условите утврдени со овој договор, ако тоа не е во спротивност со закон.

(3) Овој договор непосредно се применува и доколку не е склучен колективен договор на ниво на работодавач или со склучениот колективен договор на ниво на работодавач не се опфатени сите права и услови утврдени со овој договор.



II. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

КЛАСИФИКАЦИЈА НА РАБОТНИ МЕСТА

Член 5

Во јавните установи за деца, работните места на работниците се групираат во групи и подгрупи согласно со Законот за вработените во јавниот сектор:

- даватели на јавни услуги;
- административни службеници и
- помошно-технички персонал.

ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС

Член 6

(1) Работен однос може да заснова секое лице што ги исполнува условите утврдени со закон, овој договор, други колективни договори, акти на установата и општите прописи за работни односи.

(2) Работниот однос, работникот во јавната установа за деца, го заснова со склучување на договор за вработување односно со решение за вработување.

(3) Договорот за вработување се склучува, односно решението за вработување се носи на неопределено време, со полно, односно неполно работно време.

(4) По исклучок од ставот (3) на овој член, работодавачот може да склучи договор, односно да донесе решение за вработување на определено време, со полно односно неполно работно време.

(5) Работодавачот е должен да ги информира работниците, вработени на определено време, за слободните работни места, преку објава на видно место во установата, со цел да им даде можност да добијат вработување на неопределено време.

Даватели на јавни услуги во јавните установи за деца

Член 7

Работниците во јавните установи за деца кои вршат работи од јавен интерес како згрижувачко - воспитни работи, воспитно - образовни работи, педагошки и психолошки работи, работи на социјална заштита на децата, работи на превентивна здравствена заштита на децата, стручни работи за заштита на децата, стручни работи за одмор и рекреација на деца и други стручни работи за заштита на деца, имаат статус на вработени во јавниот сектор - даватели на јавни услуги.

Член 8

За пополнување на работно место - давател на јавни услуги во областа на заштита на децата, кандидатот треба да ги исполни општите и посебните услови согласно со Законот за заштита на децата.



Член 9

Одлука за пополнување на слободно работно место за вршење на работи од јавен интерес во јавните установи за деца, согласно со Законот за вработените во јавниот сектор, донесува директорот на установата, со која пополнувањето на слободното работно место во установата се врши преку:

- објавување на јавен оглас;
- објавување на интерен оглас (унапредување) и
- мобилност преку распоредување или преземање.

Вработување на даватели на јавни услуги по пат на објавување на јавен оглас

Член 10

- (1) Во јавна установа за деца, потребата од давател на јавни услуги се обезбедува со објавување на јавен оглас кој не може да трае пократко од 5 работни дена и подолго од 15 работни дена.
- (2) Постапката за вработување на даватели на јавни услуги по пат на објавување на јавен оглас се уредува со одредбите од Законот за заштита на децата.

Унапредување на даватели на јавни услуги по пат на објавување на интерен оглас

Член 11

- (1) Унапредувањето во установата се врши преку објавување на интерен оглас, кое има за цел да им овозможи на давателите на јавни услуги кариерно напредување, при што во транспарентна, фер и конкурентна постапка на селекција, се избира најдобриот кандидат за работното место од редот на вработените во институцијата.
- (2) Директорот формира комисија за селекција за унапредување, составена од 3 члена.
- (3) Еден од членовите на комисијата од ставот (2) на овој член, задолжително е член на Синдикатот во установата.

Член 12

- (1) Во случај кога пополнувањето на слободно работно место се врши по пат на објавување на интерен оглас (унапредување), од редот на вработените во установата, истиот се објавува на огласна табла на установата и на веб страната на установата.
- (2) Рокот за пријавување на интерниот оглас не може да биде пократок од 5 работни дена и подолг од 10 работни дена.

Член 13

- (1) Директорот може да донесе одлука за избор или неизбор на кандидат, по интерниот оглас, во рок од 3 работни дена по добивање на предлог на комисијата и во истата е должен да ги наведе причините за нејзиното донесување.
- (2) Одлуката се доставува до кандидатите и се објавува на интернет страната на установата во рок од 3 работни дена по нејзиното донесување.



(3) Против одлуката од ставот (1) на овој член, незадоволниот кандидат може да изјави жалба до Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен, во рок од 8 дена, од денот на приемот на одлуката, односно од денот на нејзиното објавување на интернет страната или на огласната табла на установата.

Член 14

По конечната на одлуката за избор на кандидат, директорот со кандидатот склучува нов договор за вработување.

Мобилност на даватели на јавни услуги преку распоредување или преземање

Член 15

(1) Мобилноста е хоризонтално движење на вработен од едно на друго работно место во рамките на истата група на работни места, утврдена со закон.

(2) Мобилноста се врши преку распоредување, односно преземање на вработениот на работно место на исто ниво, односно на работно место за кое вработениот ги исполнува општите и посебните услови утврдени во актот на систематизација на работни места во установата во која се распоредува или се презема.

(3) Мобилноста се врши без објавување на интерен, односно јавен оглас.

Административни службеници

Член 16

(1) Вработените во јавните установи за деца кои вршат работи од административна природа имаат статус на административни службеници.

(2) Категориите, нивоата и звањата на административните службеници се утврдуваат согласно со Законот за административни службеници.

Член 17

Пополнувањето на работно место на административните службеници се врши согласно со Законот за административни службеници, преку спроведување на постапка за:

- вработување;
- унапредување и
- мобилност преку распоредување или преземање.

Помошно – технички персонал

Член 18

Вработените во јавните установи за деца, кои вршат помошно - технички работи, имаат статус на помошно - технички персонал.



Член 19

За прашањата кои се однесуваат на класификацијата, евиденцијата, вработувањето, унапредувањето и други прашања во врска со работниот однос на помошно - техничкиот персонал во јавните установи за деца, се применуваат одредбите од Законот за работните односи, Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за заштита на децата и овој договор.

Член 20

Пополнувањето на работно место на помошно - техничкиот персонал се врши преку спроведување на постапка за:

- вработување;
- унапредување и
- мобилност преку распоредување или преземање.

Вработување на помошно – технички персонал

Член 21

- (1) За пополнување на работно место преку вработување, установата е должна да објави јавен оглас согласно закон.
- (2) Рокот за пријавување на јавниот оглас не смее да биде пократок од 5 работни дена.
- (3) Јавниот оглас завршува со избор, неизбор или со истекот на рокот од ставот (2) на овој член.

Унапредување на помошно – технички персонал

Член 22

- (1) Унапредувањето во установата се врши преку објавување на интерен оглас, кое има за цел да овозможи кариерно напредување на помошно – техничките лица, при што се избира најдобриот кандидат за работното место од редот на вработените во установата.
- (2) Интерниот оглас се објавува на огласната табла на установата и на веб страната на установата, во рок кој не може да биде пократок од 5 работни дена и подолг од 10 работни дена.

Член 23

Избор од пријавените кандидати во постапките за јавен и интерен оглас за пополнување на работно место, врши директорот, најдоцна во рок од 8 работни дена од денот на завршувањето на огласот.

Член 24

- (1) Одлука за избраниот кандидат се доставува до сите кандидати, во рок од 3 дена од денот на донесувањето на одлуката за избор.
- (2) Директорот со избраниот кандидат склучува договор за вработување.



Член 25

- (1) Кандидатот кој не е избран, има право на приговор до Управниот одбор на установата, во рок од 8 работни дена од приемот на одлуката.
- (2) По приговорот на кандидатот, Управниот одбор на установата донесува одлука во рок од 15 дена од денот на поднесување на приговорот.
- (3) Доколку Управниот одбор не донесе одлука во предвидениот рок од ставот (2) на овој член, работникот го задржува правото во наредните 15 дена да ја оспори одлуката пред надлежен суд.
- (4) Директорот е должен да ја изврши одлуката на Управниот одбор по приговорот.

Мобилност на помошно – технички персонал преку распоредување или преземање

Член 26

Постапката за мобилност се спроведува во транспарентна и фер постапка на распоредување, односно преземање на работник на работно место во исто ниво, во истата или друга установа, согласно со Закон за вработените во јавниот сектор.

Склучување на договор односно решение за вработување

Член 27

- (1) Вработените во јавните установи за деца засноваат работен однос со склучување на договор односно решение за вработување, во писмена форма, по конечната одлука за избор.
- (2) Примерок од договорот односно решението за вработување, работодавачот му врачува на работникот на денот на потпишувањето.

Член 28

- (1) Работникот стапува на работа на денот утврден во договорот односно решението за вработување.
- (2) По исклучок од ставот (1) на овој член, работникот, поради оправдани причини, не мора да стапи на работа на денот утврден во договорот односно решението за вработување.

Член 29

- (1) Оправдани причини за нестапување на работникот на работа на денот определен во договорот односно решението 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 договорот за вработување односно решението за вработување.



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

Член 30

Содржината на договорот односно решението за вработување се регулира со одредбите од Законот за работните односи.

ПРИПРАВНИЦИ

Член 31

(1) Лицата кои за прв пат се вработуваат во јавна установа за деца и јавно детско одморалиште, како даватели на јавни услуги, задолжително работат како приправници.

(2) Приправникот се оспособува за самостојна стручна работа, преку совладување на соодветна програма за стручен испит со помош на ментор, кој може да биде од редот на давателите на јавни услуги, кој врши работа за која се оспособува приправникот и е со звање ментор согласно со Законот за заштита на децата.

(3) Доколку во установата нема лице со звање ментор, приправникот може да се оспособува за работа од страна на раководителот на објект или директорот на установата, на начин и постапка согласно одредбите од Законот за заштита на децата.

Член 32

(1) Должината на приправничкиот стаж изнесува 1 година.

(2) На приправникот, приправничкиот стаж му се продолжува во случај на оправдано отсуство од работа кое трае повеќе од 20 дена, освен во случај за време на годишен одмор.

Член 33

За времетраење на приправничкиот стаж, работодавачот не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување на постапка за престанување на работодавачот, во случај на кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски, согласно со закон.

Член 34

(1) Приправникот, по истекот на приправничкиот стаж, полага стручен испит пред комисија, составена од три члена и нивни заменици, од кои два од редот на даватели на јавни услуги кои се со најмалку ист степен на образование со приправникот и еден член од организационата единица за управување со човечки ресурси, а доколку нема организациона единица, лицето кое ги врши работите за управување со човечки ресурси, формирана од директорот на јавната установа за деца.

(2) Еден од членовите на комисијата од ставот (1) на овој член, задолжително е член на Синдикатот во установата.



Член 35

На приправникот, кој го положил стручниот испит, му се издава уверение за положен стручен испит, најдоцна во рок од 15 дена од денот на полагањето на стручниот испит и со него работодавачот склучува договор за вработување за работното место за коешто приправникот аплицирал и стажирал.

Член 36

(1) Доколку приправникот не го положи приправничкиот испит, има право повторно да го полага, во рок кој не може да биде пократок од 15 дена, а ни подолг од 3 месеци.

(2) На приправникот кој не го положил стручниот испит и во вториот обид, му престанува работниот однос.

Член 37

Приправникот кој не го положил приправничкиот испит, има право на приговор до Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен.

РАСПОРЕДУВАЊЕ НА РАБОТНИК

Член 38

(1) Работникот работи на работното место за кое склучил договор односно решение за вработување.

(2) За времетраењето на работниот однос, работникот на негово барање или по потреба на установата, може да биде распореден на друго работно место на исто ниво, односно на работно место за кое ги исполнува општите и посебните услови пропишани во актот за систематизација.

(3) Распоредувањето се врши со писмена согласност на работникот, за што раководното лице на установата носи решение за негово распоредување во установата.

(4) Доколку решението за распоредување е донесено без писмена согласност на работникот, истото е ништовно.

(5) При распоредување на работното место, работникот има право на плата која ја примал на неговото работно место, односно платата која за него е поповолна.

Услови за распоредување на работник

Член 39

Работникот може да биде распореден на друго работно место само ако се исполнети следните услови:

- работното место на кое се распоредува е во установа во местото на живеалиште на работникот;
- работното место на кое се распоредува е слободно или упразнето и ако условите за работа се соодветни на претходното работно место;



- работното место на кое се распоредува е идентично по вид во рамки на исто ниво согласно Класификацијата на работните места;
- работникот во целост ги исполнува условите пропишани во актот за систематизација на работните места утврдени за работното место на кое се врши распоредување (вид на образование, потребно работно искуство и слично) и
- на работното место на кое работникот се распоредува се вршат исти или сродни работи со работите што се вршат на работното место од кое работникот се распоредува.

Распоредување по барање на работник

Член 40

- (1) Работникот може да биде распореден на друго работно место и на негово барање од оправдани причини.
- (2) Распоредување на барање на работникот од други оправдани причини, може да се изврши само ако се исполнети условите од членот 39 од овој договор и ако работникот писмено ги аргументира и ги образложи причините за барањето.

Распоредување по потреба на работодавачот

Член 41

- (1) Распоредување на работникот по потреба на работодавачот се врши во случаите:
 - кога работното место се укинува, обемот на работа е намален или зголемен;
 - ако се врши реорганизација или усовршување на постојната работа;
 - за подобро користење на капацитетите и работните способности на работникот;
 - за преквалификација на работникот;
 - за привремена отсутност на работник и
 - ако се оцени дека работникот на друго работно место ќе остварува подобри резултати.
- (2) Работодавачот треба да го извести работникот за распоредувањето, најмалку 7 работни дена пред распоредувањето освен за алинеја 5 од ставот (1) на овој член.

Член 42

- (1) По исклучок од член 38 став (3) од овој договор, поради итни и неодложни работи, работодавачот може да го упати работникот на работа на друго работно место, во друг објект, без негова согласност, согласно неговиот степен на стручна подготовка, односно квалификација, најмногу до 30 дена.
- (2) Работодавачот е должен со писмен налог да го упати работникот за распоредувањето од ставот (1) на овој член.



Распоредување во други случаи

Член 43

(1) Работникот може да биде распореден на друго работно место, кога со одлука на надлежна здравствена комисија, согласно со прописите за пензиско и инвалидско осигурување е утврдено дека работникот е неспособен за вршење на работите и задачите на работното место каде што работи, заради нарушена психофизичка или општа здравствена способност која настапила како последица од повреда при работа или професионална болест.

(2) Работникот од ставот (1) на овој член, ги задржува сите права од работен однос од работното место од кое се распоредува, доколку истите се поповолни за него согласно одредбите од Законот за работните односи и овој договор.

Причини поради кои работникот не може да биде распореден на друго работно место

Член 44

Работникот не може да биде распореден на друго работно место за време на отсуство од работа поради болест или повреда, бременост, раѓање и родителство, како и за време на другите случаи на платено и неплатено отсуство од работа согласно со закон и овој договор.

Член 45

(1) Работник со намалена работна способност која настанала во текот на работата во установата и по овој основ е распореден на друго работно место, не може да прима плата помала од платата која ја примал пред распоредувањето.

(2) Намалената работна способност може да настане поради болест односно повреда надвор од работа, повреда на работа и професионална болест.

III. ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ И НИВНА ПОЛОЖБА

РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 46

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

(2) Работното време по правило е распоредено во пет работни дена, од понеделник до петок.

(3) Работодавачот заради природата на работата, за воспитувачот и негователот, го организира работното време комбинирано, односно работно време поминато со деца и останатото работно време за други програмски активности во други просторни средини, во или надвор од установата.



- (4) Воспитувачите треба на воспитните работи во групите да поминат 30 часа неделно, а другите активности да ги вршат во рамките на распоредот до полното работно време односно 40 часа во една работна недела.
- (5) Други работни задачи на воспитувачите се: планирање, реализирање и евалуација на работата, подготовка на просторот и стимуланси, соработка и советодавна работа со родителите и други работи за професионален развој, што во зависност од активноста може да се реализираат во други просторни средини, во или надвор од установата.
- (6) Негователите треба да поминуваат со групите 35 часа неделно, а другите активности да ги вршат во рамките на распоредот до полното работно време односно 40 часа во една работна недела.
- (7) Останатите работни задачи на негователите опфаќаат подготовка на просторот и стимуланси, како и други работи за професионален развој, што во зависност од активноста може да се реализираат во други просторни средини, во или надвор од установата.

НОРМАТИВИ НА ДЕЦА ВО ГРУПИ

Член 47

- (1) Детските градинки и детските одморалишта, во зависност од возраста на децата и должината на престојот, својата работа ја организираат во групи, согласно нормативи и стандарди пропишани во Законот за заштита на децата, како и во Правилникот за стандарди и нормативи за вршење на дејноста во установите за деца.
- (2) Доколку основачот на установата го зголеми бројот на деца над предвидениот број на деца во јавната детска градинка согласно со Законот за заштита на децата, работникот - член на Синдикатот, има право на додаток на плата за работа во група со зголемен број на деца.
- (3) Додатокот на плата од ставот (2) на овој член се исплаќа од самофинансирачка сметка на работодавачот или од средствата на основачот, врз основа на одлука на Управен одбор односно Советот на општината.
- (4) Работодавачот односно општината донесува акт за начинот, критериумите, висината и постапката за исплата на финансиските средства од ставот (3) на овој член.
- (5) Ако во јавна детска градинка има пријавено поголем број на деца отколку што има слободни места, за приемот решава комисија за прием на деца, при што се дава приоритет на дете со попреченост за кое има доставено наод и мислење од Службата за функционална проценка согласно Законот за социјалната заштита, со препорака за прием.
- (6) Еден од членовите во комисијата за прием на деца од ставот (5) на овој член, задолжително е член на Синдикатот во установата.
- (7) Во групите може да се вклучи едно дете со попреченост, во кој случај бројот на децата во групите се намалува за 2 деца.



Член 48

Бројот на стручни работници и стручни соработници се определува според развиеноста на детските градинки согласно со Правилникот за стандардите и нормативите за вршење на дејноста на установите за деца.

Член 49

Бројот на административни службеници се определува според развиеноста на детските градинки согласно со Правилникот за стандардите и нормативите за вршење на дејноста на установите за деца.

Член 50

Минималниот број на работници кои ги вршат готварските и технички работи се определува според бројот на децата во детската градинка согласно со Правилникот за стандардите и нормативите за вршење на дејноста на установите за деца.

Член 51

Бројот на работници за одржување на хигиена во детската градинка и тоа во просториите за престој на децата, санитарниот и останатиот простор (логии, гардеробер, тераса и канцеларии) се определува според површината согласно со Правилникот за стандардите и нормативите за вршење на дејноста на установите за деца.

Член 52

Бројот на работници во детска градинка (домаќин, магационер, возач, набавувач, хаусмајстор и ракувач на парни котли) се определува според капацитетот согласно со Правилникот за стандардите и нормативите за вршење на дејноста на установите за деца.

ПАУЗИ, ОДМОРИ И ОТСУСТВА

Член 53

Работникот има право на одмор во текот на дневната работа, како и право на дневен, неделен и годишен одмор во согласност со закон, овој договор, акт на ниво на работодавач и други прописи од областа на работните односи.

Член 54

(1) Работникот – член на Синдикатот, во случај на лична неодложна потреба, има право да отсутствува од работа, најмногу до 4 часа во еден месец, за што е должен писмено или електронски да го извести работодавачот.

(2) Давателот на јавни услуги – член на Синдикатот, правото од ставот (1) на овој член, може да го искористи по завршување на работното време поминато со деца, освен во исклучителни околности, во договор со раководителот на установата, за што треба да приложи соодветна документација или лична изјава за оправданоста на отсуството.

(3) Административните службеници и помошно - техничките лица, членови на Синдикатот, правото од ставот (1) на овој член, може да го искористат во рамките на работното време, најдоцна 2 часа пред крајот на работното време, освен во



исклучителни околности, во договор со раководителот на установата, за што треба да приложи соодветна документација или лична изјава за оправданоста на отсуството.

Пауза за време на работното време

Член 55

- (1) За време на дневното работно време, работникот кој работи 6 часа и подолго од 6 часа, има право на пауза во траење од 30 минути.
- (2) Работникот кој работи со пократко работно време, меѓутоа најмалку 4 часа дневно, има право на пауза во траење од 15 минути.
- (3) Паузата ја утврдува работодавачот и тоа по 2 часа работа, а најдоцна 3 часа пред крајот на работното време, согласно распоредот за користење на паузата по работни места од страна на работодавачот.
- (4) Времето на паузата во текот на работниот ден се засметува во работното време и за истото се исплатува плата.

Годишен одмор

Член 56

- (1) Работникот има право на годишен одмор во една календарска година во траење од најмалку 20 работни дена.
- (2) Траењето, начинот на користење и критериумите за времетраење на годишниот одмор, се утврдуваат согласно со закон, овој договор, акт на ниво на работодавач и други прописи од областа на работните односи.

Член 57

(1) Дополнителните денови за должината на годишниот одмор од член 56 став (1) од овој договор се определуваат според следните критериуми:

- време поминато во работен однос;
- сложеност на работите на работното место;
- услови за работа;
- социјални и здравствени околности и
- возраст.

(2) Работодавачот е должен на работникот да му издаде решение за правото на користење на годишен одмор.

Член 58

На работникот по основ на време поминато во работен однос (работен стаж), годишниот одмор се зголемува за:

- 1-10 години - 1 работен ден;
- 11-20 години - 2 работни дена;



- 21-30 години - 3 работни дена;
- над 30 години - 4 работни дена.

Член 59

На работникот по основ на сложеност на работите на работното место, годишниот одмор се зголемува за:

- работи од I - III степен на сложеност – 1 работен ден;
- работи од IV - V степен на сложеност – 2 работни дена;
- работи од VI, VII1 и VII2 степен на сложеност – 3 работни дена.

Член 60

(1) На работникот по основ на други социјални и здравствени околности, годишниот одмор му се зголемува за:

- работник со попреченост – 3 работни дена;
- работник кој негува и чува дете со попреченост – 3 работни дена и
- самохран родител или старател со дете до 15 години – 3 работни дена.

(2) Дополнителните денови од ставот (1) на овој член меѓусебно не се исклучуваат.

Член 61

На работникот по основ на возраст, годишниот одмор му се зголемува за:

- работник – жена над 57 години возраст – 3 работни дена и
- работник – маж над 59 години возраст – 3 работни дена.

Член 62

Во деновите на годишен одмор не се вклучуваат:

- саботите и неделите;
- празниците и неработните денови утврдени со закон;
- отсуството од работа поради боледување, како и периодот на привремена неспособност за работа утврдена од овластен лекар;
- слободните денови и
- други случаи на оправдано отсуство од работа во согласност со закон.

Член 63

(1) Работникот на кој му престанува работниот однос поради остварување на право на старосна пензија, има право на користење на годишниот одмор пред престанокот на работниот однос.

(2) За остварување на правото од ставот (1) на овој член, работникот треба да поднесе писмено барање до работодавачот.



Член 64

- (1) Планот за користење на годишниот одмор работодавачот го истакнува на огласна табла на установата, со писмено или електронско известување, најмалку 30 дена пред користење на годишниот одмор на работниците.
- (2) Секој работник во рок од 15 дена од известувањето, за планот од ставот (1) на овој член, може да побара промена на распоредот за користење на годишниот одмор.
- (3) Барањето од ставот (2) на овој член се одобрува од страна на работодавачот доколку нема пречки за функционирање на дејноста.
- (4) Работникот има право да користи годишен одмор и во случај кога не е донесен план за користење на годишен одмор.

Член 65

- (1) За користење на боледување и други оправдани отсуства за време на годишниот одмор, работникот го известува работодавачот, писмено или електронски, во рок од 48 часа.
- (2) Работникот кој го прекинал годишниот одмор, поради причините од ставот (1) на овој член, има право да го продолжи годишниот одмор по истекот на причините.

Член 66

- (1) Работникот има право да користи 3 дена од годишниот одмор, по сопствено барање, на ден кој сам ќе го определи, за што е должен, најдоцна 2 дена пред користење, писмено да го извести работодавачот односно непосредно претпоставениот.
- (2) Работодавачот е должен да го уважи барањето на работникот, освен во случаи кога ќе оцени дека отсуството на работникот сериозно ќе го загрози работниот процес.

Член 67

- (1) Работникот не може да се откаже од правото на годишен одмор, ниту тоа право може да му се ускрати.
- (2) Ништовна е било каква спогодба или изјава со која работникот би се откажал од правото на годишен одмор.

Член 68

(1) Работникот – член на Синдикатот, има право на отсуство од работа, со надоместок на плата, најмногу до 10 работни дена, вкупно по сите основи, во текот на календарската година, во следниве случаи:

- за склучување на брак - 5 дена;
- за склучување на брак на деца – 3 дена;
- за раѓање или посвојување на дете, за родителот кој не користи родителско отсуство - 7 дена;
- за смрт на сопружник или дете – 7 дена;
- за смрт на родител, брат, сестра – 5 дена;
- за смрт на родител на сопружник – 3 дена;



- за смрт на дедо или баба – 2 дена;
- за полагање испити за дошколување и оспособување, за потребите на работодавачот или за сопствени потреби – 5 дена;
- за селидба на семејството од едно во друго место - 3 дена;
- за селидба на семејството во исто место - 2 дена;
- за елементарни непогоди во случај на поголема материјална штета во домот на живеење – 5 дена;
- за прв училишен ден на прваче - 1 ден;
- упис на ученик на работникот во средно училиште надвор од местото на живеење – 1 ден;
- за развод на брак – 2 дена и
- доброволно дарување на крв – 2 дена.

(2) Работникот – член на Синдикатот, кој е доброволен дарител на крв, има право на 2 последователни слободни работни дена за секое дарување крв. Слободните денови се користат по денот на дарувањето крв. Денот на дарување на крв не влегува во деновите на отсуство.

(3) Во наведените случаи од ставот (1) на овој член, отсуството од работа се обезбедува без оглед на барањето на процесот на работа и се користи во деновите на траењето на основот. Ова право на работникот не може да му се ускрати од страна на работодавачот или од него овластено лице.

(4) Одлука за платено отсуство од ставот (1) на овој член носи работодавачот или од него овластено лице, врз основа на претходно писмено или електронско барање, од страна на работникот.

Неплатено отсуство

Член 69

(1) Работникот може да користи отсуство од работа без надоместок на плата, најмногу до 3 месеци во календарската година, во следниве случаи:

- за потребите предвидени во член 68 на овој договор, по барање на работникот – член на Синдикатот, откако го искористил платеното отсуство од работа на кое имал право;
- за нега на член на семејство;
- за изградба, доградба или поправка на куќа или стан;
- за лекување, во земјата или странство;
- за учество на културни и спортски активности, што не се дел од синдикални активности и не се за потребите на работодавачот;
- за учество на конгреси, конференции и слично што не се дел од синдикални активности и не се за потребите на работодавачот;
- за стручно усовршување по лично барање на работникот и



- за итни и неодојжни работи.

(2) Барањето за неплатено отсуство од ставот (1) на овој член, работникот го поднесува најмалку 15 дена пред времето што се бара за користење, освен во исклучителни случаи кога околностите налагаат пократок рок.

(3) Работникот е должен да достави писмен документ со кој го докажува отсуството во случаите од ставот (1) на овој член.

(4) Врз основа на поднесено барање за користење на неплатено отсуство работодавачот или од него овластено лице донесува решение.

(5) Против решението од ставот (4) на овој член, работникот има право на приговор до Управниот одбор во рок од 8 дена од приемот.

(6) За време на неплатеното отсуство, на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

(7) Работникот е должен по завршување на неплатеното отсуство да се врати на работа и на работно место на кое бил распореден пред да замине на неплатеното отсуство.

IV. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА

ОСНОВНИ ОДРЕДБИ

Општи обврски на работодавачот

Член 70

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди безбедна и здрава работна средина, во согласност со пропишаните мерки и нормативи за безбедност и здравје при работа, утврдени со закон и овој договор.

Член 71

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

(2) Работодавачот, во рамките на своите надлежности, задолжително презема мерки неопходни за безбедност и здравје при работа на вработените, вклучувајќи заштита од професионални ризици, обезбедување информации и обука, практикување соодветна организација на работа, пропишување на потребните средства и обезбедување нивна достапност за вработените, уредување на начинот, видовите, мерките и нормативите за безбедност и здравје при работа.

(3) За мерките и средствата од ставот (1) на овој член, задолжително е информиран претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа и/или синдикалниот претставник.



Член 72

Мерките за безбедност и здравје при работа работодавачот ги обезбедува преку:

- изготвување на Процена на ризик за секое работно место, имајќи ги предвид сите ризици односно опасности и штетности по здравјето на вработените;
- назначување на стручно лице за безбедност и здравје при работа;
- обука на вработените за безбедност и здравје при работа следбено на Процената на ризик;
- здравствени (периодични) прегледи кои ќе се вршат согласно актот за Процена на ризик;
- донесување на мерки за заштита и спасување од природни непогоди и други несреќи (пожар, поплава, земјотрес и слично) со План за евакуација;
- редовно следење на здравствената состојба на вработените;
- водење на евиденција за безбедност и здравје при работа (обука, здравствени прегледи, повреди, смртни случаи и сл.);
- посебна обука на стручните лица за безбедност и здравје при работа и претставниците за безбедност и здравје при работа;
- обука на вработените за противпожарна заштита – ППЗ и прва помош – ПП (врз основа на бројот на вработени во секоја работна единица, објект);
- обезбедување на опрема за лична заштита и едукација за нејзина употреба;
- задолжително упатување на лекарски преглед пред Комисијата за оцена на работната способност во Фондот за пензиското и инвалидското осигурување на Македонија, на вработени кои поради привремена неспособност за работа подолго од 60 дена непрекинато или подолго од 120 дена со прекин, отсутствувале од работа и
- други мерки утврдени со Законот за безбедност и здравје при работа, овој договор, актот за процена на ризик за секое работно место и други прописи.

Член 73

- (1) Работодавачот е должен да изготви Процена на ризик на секое работно место, која е основа за изготвување на Изјава за безбедност на работните места.
- (2) Утврдувањето на безбедноста и здравјето при работа е континуиран процес, а ажурирањето на Процената на ризик на работните места и Изјавата за безбедност се спроведуваат на јасно утврдени периоди, наведени во Процената на ризик, како и следбено на минималните препораки предвидени со Законот за безбедност и здравје при работа.

Член 74

- (1) Работодавачот е должен, следбено на Процената на ризик на работните места, како и на Изјавата за безбедност, да направи континуирано подобрување на условите за работа.
- (2) Преостанатиот ризик на работните места, потребно е континуирано да биде следен и вработените да бидат запознаени со истиот.



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

Член 75

Работодавачот е должен да донесе одлука за спроведување на Процената на ризик на работните места и Изјавата за безбедност, во рок од 3 месеци по потпишување на овој договор.

Член 76

Работодавачот треба трајно да ја чува документацијата за изработка на Изјавата за безбедност.

Член 77

Работодавачот мора да обезбеди здравствени прегледи за вработените во период кој мора да биде во согласност со Процената на ризик.

Член 78

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

(2) Во зависност од Процената на ризикот на работното место и карактеристиките на дефинираните професионални штетности и опасности, покрај стандардниот минимум се вршат и дополнителни прегледи.

Член 79

(1) Работодавачот, следбено на Процената на ризик на работните места и Концептот за Изјава за безбедност за работно место е должен да им обезбеди на вработените користење на соодветни сертификирани средства и опрема за лична заштита при работа.

(2) Работната облека не е лична заштитна опрема.

ПРАВА И ОБВРСКИ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 80

Работниците во установата имаат право и обврска на безбедност и здравје при работа согласно овој договор, Законот за безбедност и здравје при работа, како и други акти од областа за безбедност и здравје при работа.

Член 81

Право и обврска на секој работник во установата е да се грижи за сопствената и безбедноста и здравјето на другите работници, како и да биде запознаен и обучен во врска со примената на мерките за безбедност и здравје при работа.

Член 82

Работникот има право да одбие извршување на работа ако не му се обезбедени услови за работа согласно со закон, овој договор, колективен договор на ниво на работодавач и доколку:



- претходно не е информиран за сите можни утврдени опасности и штетни влијанија;
- работодавачот не го обезбеди пропишаниот здравствен преглед и
- не се спроведени безбедносните мерки.

Член 83

(1) Работникот има право да одбие да работи доколку штетностите, наведени во тековната Процена на ризик за конкретното работно место, не се отстранети или му се заканува директна или индиректна опасност по личната или на соработниците безбедност и здравје при работа.

(2) Тековната Процена на ризик мора да кореспондира со периодот на проверка на здравјето на работниците.

Член 84

(1) Работникот, за својата одлука да одбие да работи, го известува претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа и/или синдикалниот претставник кој веднаш презема активности за информирање на работодавачот за отстранување на претстојните ризици на работното место, притоа консултирајќи го назначеното стручно лице за безбедност кај работодавачот.

(2) Доколку работодавачот не ја отстрани опасноста или одбие да ги намали присутните ризици на работното место, претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа и/или синдикалниот претставник има право и обврска да го контактира надлежниот Државен Инспекторат за Труд и да побара посредување.

V. МОБИНГ

ЗАБРАНА ЗА ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

Член 85

(1) Забранет е секаков вид на вознемирување на работно место, како и злоупотреба на правото на заштита при вознемирување на работно место.

(2) Работодавачот е должен да ги преземе потребните мерки за спречување и заштита на работникот од вознемирување на работно место согласно Законот за заштита од вознемирување на работно место.

VI. РАБОТНИ МЕСТА

Член 86

(1) Во јавните установи за деца работните места на давателите на услуги се уредени согласно Законот за заштита на децата.

(2) Во јавните установи за деца работните места на административните службеници се уредени согласно Законот за административни службеници.



Член 87

Вработените во јавните установи за деца, кои вршат помошно-технички работи, имаат статус на помошно - технички лица од групата IV и за нив се утврдуваат следниве подгрупи и категории:

- подгрупа 1 категорија А – хаус-мајстор, хигиеничар, градинар, ложач на парен котел, домаќин-економ и други помошно-технички лица за одржување на објектите и на опремата;
- подгрупа 2 категорија А – чувар и други помошно-технички лица за обезбедување на објектите и опремата;
- подгрупа 3 категорија А – возач и други помошно-технички лица за превоз на лица, храна и на опрема;
- подгрупа 4 категорија А – готвач и други помошно-технички лица во кујна;
- подгрупа 5 категорија А – општ работник, шивачка, перачка, пеглачка и други помошно-технички лица.

VII. ПЛАТА

Член 88

- (1) Работникот има право на плата, согласно со закон, овој договор и договор односно решение за вработување.
- (2) Платата се пресметува најмалку еднаш месечно.
- (3) Платата на работникот за претходниот месец се исплатува во паричен износ, најдоцна до 15-ти во тековниот месец.
- (4) Платата на давателите на услугите се уредува со Законот за заштита на децата и со колективен договор.
- (5) Платата на административните службеници се уредува со Законот за административните службеници.
- (6) Платата на помошно-техничките лице се уредува со овој договор.

Член 89

Платата на давателите на услуги за сите звања, за месец септември 2022 година, се зголемува за 15% од основната компонента на платата, од платата исплатена за месец август 2022 година.



Член 90

Платата на помошно - техничките лица, вработени во јавните установи за деца, се уредува на следниот начин:

РАБОТНО МЕСТО	БОДОВИ
Хигиеничар Чувар-градинар	0
Перачка-пеглачка Садомијач-сервирка Помошник во кујна	2
Шивач	3
Ракувач на парни котли Ложач на парни котли	4
Помошник готвач	6
Набавувач-возач Хаус-мајстор Магационер-домаќин	8
Готвач	16

Член 91

(1) Платата на помошно - техничките лица се состои од следниве компоненти:

- основна компонента и
- исклучителна компонента.

(2) Основна компонента на плата ја сочинуваат:

- минимална плата;
- дел на плата за работно место и
- дел на плата за работен стаж.

(3) Исклучителна компонента ја сочинуваат:

- додаток на плата за ноќна работа, работа во смени и прекувремена работа.

ДОДАТОЦИ НА ПЛАТА

Член 92

(1) Работникот има право на додаток на плата за:

- ноќна работа;



- работа во смени;
 - работа во недела;
 - работа за време на празници утврдени со закон;
 - работа подолго од полното работно време.
- (2) Додатокот на плата за ноќна работа по час се вреднува во износ од 35% од износот на основната плата по час.
- (3) Додатокот на плата за работа во смени по час се вреднува во износ од 5% од износот на основната плата пресметана по час.
- (4) Додатокот на плата за работа во недела е утврден во Законот за работните односи.
- (5) Додатокот на плата за празници утврдени со закон се вреднува во износ од 50% од износот на основната плата по час.
- (6) Додатокот на плата за работа подолго од полното работно време се вреднува во износ од 35% од износот на основната плата по час.
- (7) Додатокот на плата од ставовите (5) и (6) на овој член, по барање на работникот, може да се замени со онолку слободни часови односно денови колку што бил ангажиран за работа надвор од редовното работно време. Слободните часови, односно денови од тековниот месец, работникот ги користи до крајот на наредниот месец, по месецот во кој бил ангажиран.
- (8) Додатоците на плата од ставот (1) на овој член не се исклучуваат меѓусебно.

НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

Член 93

Работникот има право на надоместок на следните трошоци поврзани со работата за:

- патни, дневни и други трошоци за службено патување во земјата и во странство, врз основа на налог за службено патување;
- работа на терен;
- користење на сопствено возило за потреби на работодавачот;
- смрт на работникот или смрт на член од потесното семејство на работникот (брачниот другар и децата родени во брак или надвор од брак, посиноците, посвоените деца и децата земени на издржување);
- непрекинато боледување подолго од 6 месеци;
- регрес за годишен одмор;
- отпремнина при одење во пензија;
- вршење на дополнителни работи и работни задачи надвор од систематизираното работно место;
- јубилејни награди;
- вонредно ангажирање и придонес во предучилишното воспитание и образование и



- други надоместоци во согласност со закон и колективен договор.

Надоместок на трошоци за патни, дневни и други трошоци за службено патување во земјата и во странство, врз основа на налог за службено патување

Член 94

(1) Кога работникот се упатува на службено патување, по налог на работодавачот, заради вршење на определени службени работи надвор од местото на вршење на работите и задачите, во земјата и во странство, му припаѓа надоместок на трошоци за превоз, сместување и дневница.

(2) Дневницата за службено патување се пресметува од часот на тргнување на работникот на службеното патување до часот на враќање со превозно средство и тоа:

- целосна дневница, ако патувањето трае повеќе од 12 часа и

- 50% од износот на дневницата за службено патување кое траело од 8 до 12 часа.

(3) Доколку работникот во ист ден, дел од работното време го помине на работното место, а дел е на службен пат, но помалку од 8 часа, часовите поминати на службен пат над полното работно време му се сметаат за прекувремена работа.

Надоместок на трошоци за користење на сопствено возило за потребите на работодавачот

Член 95

Работникот има право на надоместок на трошоци за користење на сопствено возило, за потребите и по налог на работодавачот, во висина од 30% од цената на 1 литар гориво по поминат километар, со патен налог одобрен од страна на одговорното лице.

Надоместок за смрт на работникот или смрт на член од потесното семејство на работникот

Член 96

Во случај на смрт на работникот или смрт на член на неговото потесно семејство, му се исплатува парична помош согласно Законот за извршување на буџетот на Република Северна Македонија.

Надоместок на трошоци за непрекинато боледување подолго од 6 месеци

Член 97

Во случај на непрекинато боледување подолго од шест месеци на работникот му се исплатува еднократна парична помош согласно Законот за извршување на буџетот на Република Северна Македонија.



Надоместок за регрес за годишен одмор

Член 98

- (1) Работникот – член на Синдикатот, има право на надоместок за регрес за годишен одмор.
- (2) Висината на регресот за годишен одмор изнесува минимум 30% од просечната исплатена нето плата по работник во Република Северна Македонија, исплатена во претходната година, 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, доколку се обезбедени средства за таа намена во буџетот на министерството.

Надоместок за вршење на дополнителни работи и работни задачи надвор од систематизираното работно место

Член 99

- (1) Во текот на траењето на работниот однос, работникот може покрај работите и задачите од неговото работно место, да извршува и дополнителни работи и работни задачи, кои се надвор од систематизираното работно место, врз основа на писмен акт донесен од страна на работодавачот или од него овластено лице, се додека траат причините, за период не подолг од 30 дена во текот на една календарска година, во случај:
 - кога треба да се замени привремено отсутен работник;
 - кога е зголемен обемот на работа воопшто и
 - во случај на елементарна непогода која се случила или која се заканува.
- (2) По исклучок, доколку за тоа постои согласност од двете страни, работите од ставот (1) на овој член можат да се извршуваат и во подолг временски период.
- (3) На работникот во ниту еден случај не може да му се наложи да врши други работи и работни задачи кои не влегуваат во описот на неговото работно место ако:
 - работата може да ја изврши работник кој што е распореден на соодветното работно место;
 - работата може да се заврши со прераспределба на работното време на лицата кои веќе ја работат работата и
 - работата не е итна, до враќање на отсутниот работник.
- (4) Работникот – член на Синдикатот, во случаите од ставот (1) на овој член има право на надоместок на плата во висина од 15% од износот на неговата основна плата.
- (5) Надоместокот се исплаќа од самофинансирачката сметка на работодавачот.



Јубилејни награди

Член 100

(1) Работникот – член на Синдикатот, има право на јубилејна награда за непрекинатата работа кај ист работодавач и тоа за: - 10 години работа во висина од 1 просечна месечна плата

- 20 години работа во висина од 2 просечни месечни плати

- 30 години работа во висина од 3 просечни месечни плати

- 40 години работа во висина од 4 просечни месечни плати

(2) Износот на надоместокот за јубилејната награда се исплаќа од средствата на основачот односно самофинансирачка сметка на работодавачот, во висина на исплатена просечната месечна плата во Република Северна Македонија, исплатена во претходната година, објавена од Државниот завод за статистика на Република Северна Македонија.

Надоместок за вонредно ангажирање и придонес во предучилишно воспитание и образование

Член 101

(1) На работникот – член на Синдикатот, може да му се исплати надоместок за вонредно ангажирање и придонес во предучилишно воспитание и образование, преку иновативни и креативни активности во дејноста.

(2) Надоместокот од ставот (1) на овој член се исплаќа од самофинансирачка сметка на работодавачот.

(3) За висината, критериумите и начинот на исплатата на надоместокот од ставот (1) на овој член, се изготвува интерен акт на ниво на работодавач.

ДРУГИ НАДОМЕСТОЦИ

Надоместок за време на привремена неспособност за работа

Член 102

(1) Ако кај работникот настапи привремена неспособност за работа поради болест и повреда, има право на надоместок на плата во висина утврдена со закон и овој договор.

(2) Надоместокот на плата за првите 30 дена спреченост за работа го утврдува и исплатува работодавачот од своите средства, а над 30 дена Фондот за здравствено осигурување.

(3) За првите 30 дена спреченост за работа, работникот – член на Синдикатот, има право на надомест на плата во висина од:

- 70% за период до 7 дена;

- 80% за период до 15 дена;



- 90% за период до 21 ден и
- 100% за период до 30 дена.

(4) Во случаи на спреченост за работа поради професионални болести утврдени во Правилникот за листата на професионалните болести, повреди на работа, давање на крв и за други случаи утврдени со закон, надоместокот се утврдува во висина од 100% од основицата на надоместокот на плата.

(5) Работникот кој отсутствува од работа поради болест предизвикана од епидемија, како и поради постоење на важечки мерки за заштита и спречување на ширење на зараза, има право на надомест на плата во висина од 100% од основната компонента на неговата плата.

Надоместок на плата во случаите на отсутност од работа

Член 103

Работодавачот е должен на работникот да му исплати надоместок на плата, во случаи на отсутност од работа поради користење на годишен одмор, платен вонреден одмор, со закон определени празници и од работа слободни денови, специјализирана обука за стручно усовршување или дообразување за потребите на работодавачот, за време на извршување на синдикални активности, како и во случаи кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот, а во висина на платата што би ја примал во тековниот месец кога би бил на работа.

VIII. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 104

(1) Работникот има право и должност на образование, дошколување, стручно оспособување и усовршување во зависност од процесот на работа.

(2) Во согласност со потребите на установата, работодавачот има право да го упати работникот на образование, дошколување, оспособување или усовршување, а работникот има право и сам да се пријави.

(3) Доколку образованието, дошколувањето, стручното оспособување и усовршување е организирано од страна на работодавачот, за време на работното време, времето поминато за тоа се смета во редовно работно време, така што работникот ги има истите права како да бил на работа.

Член 105

За давателите на јавни услуги, за прашањата поврзани со образованието, дошколувањето, стручното оспособување и усовршување се применуваат одредбите од Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за заштита на децата, општите прописи за работни односи и овој договор.



Член 106

За административните службеници, за прашањата поврзани со образованието, дошколувањето, стручното оспособување и усовршување се применуваат одредбите од Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, општите прописи за работни односи и овој договор.

Член 107

За помошно – техничкиот персонал, за прашањата поврзани со образованието, дошколувањето, стручното оспособување и усовршувањето се применуваат одредбите од Законот за вработените во јавниот сектор, општите прописи за работни односи и овој договор.

IX. ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 108

(1) Работодавачот задолжително обезбедува редовно и навремено информирање на работниците, согласно со Законот за работните односи, Општиот колективен договор за јавниот сектор и овој договор, и тоа за:

- годишна програма за работа и годишни финансиски извештаи;
- значајни решенија што влијаат на економската и социјалната положба на работниците;
- нацрти, односно предлози на акти со кои се уредуваат одредени прашања од областа на работните односи во детската градинка и детското одморалиште;
- организациски промени;
- спроведување на мерките и прописите за заштита на работата и работната средина;
- платите, придонесите и додатоците на плата, како и другите примања на работникот и
- годишни извештаи за користење на средствата од донации, спонзорства и од средствата добиени од сопствени приходи.

(2) Информирањето на работниците се врши писмено, електронски или преку огласна табла.

X. УСЛОВИ ЗА РАБОТА И ДЕЛУВАЊЕ НА СИНДИКАТОТ

Член 109

(1) Работодавачот е должен да создаде услови за работа на Синдикатот односно синдикалната организација, во врска со заштитата на правата од работен однос на работниците и вршење на основната синдикална дејност согласно со закон и овој договор.

(2) Активностите на Синдикатот односно синдикалната организација и нејзините членови не може да се ограничат со акт на установата.



Член 110

Работодавачот е должен, согласно со закон и овој договор, да создаде услови за работа и дејствување на Синдикатот односно синдикалната организација во установата и на барање на синдикалниот претставник во установата или овластениот синдикален претставник од повисок облик на синдикално организирање, 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 - членови на СОНК;
- му овозможи увид во документацијата на пресметка на плати, уплата на придонеси, данок на плати и додаток на плати за работниците - членови на СОНК;
- ги разгледа мислењата и предлозите на синдикалниот претставник во постапка за донесување на одлуки, решенија и други акти што имаат влијание на материјалната и социјалната положба на работниците - членови на СОНК и по истите да се произнесе;
- овозможи непречено комуницирање со Управниот одбор и други од директорот овластени лица;
- му дозволи пристап до објектите кадешто работат работниците, кога тоа е неопходно за остварување на функциите на Синдикатот и непречено комуницирање со членството и
- овозможи стручни, административни и технички услови за работа на Синдикатот за остварување на синдикалните функции.

Член 111

- (1) Работодавачот е должен за Синдикатот да обезбеди пресметка и уплата на синдикална членарина, по доставување на писмено известување од Синдикатот односно синдикалната организација.
- (2) Синдикалната членарина се одбива при исплатата на плата, како задршка од истата.
- (3) Работодавачот е должен при исплата на плата да врши задршка и уплата на личните обврски на членот на Синдикатот (кредит, набавка на производи и услуги на рати преку Синдикатот итн.).
- (4) Членарината од членовите на синдикалната организација, работодавачот ја распределува согласно Статутот и другите акти на Синдикатот.
- (5) Синдикалниот претставник, по зачленување на работникот во Синдикатот, ја известува службата за финансиски прашања која е должна да ја пресметува и уплатува членарината.
- (6) Доколку претседателот на синдикалната организација или претставникот на повисоко ниво уредно и навремено достави писмено известување за задршки од плата, работодавачот не смее да одбие задршка и уплата на синдикална членарина од платата на работникот.
- (7) Работодавачот не смее да ја запре исплатата на синдикалната членарина од платата на работникот доколку тој лично и непосредно се обрати на работодавачот.



(8) Работодавачот може да ја запре задршката и уплатата на членарината на одреден работник само со претходно писмено известување од Синдикатот односно синдикалната организација.

Член 112

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 113

(1) На синдикалниот претставник, работодавачот му доставува покани со материјали за работа кога на Управен одбор се одлучува за материјалната и социјалната положба и правата од работен однос на работниците.

(2) Работодавачот е должен да побара мислење од синдикалниот претставник во установата, неговото мислење да го разгледа и за него да се изјасни во рок од 5 работни дена.

(3) Синдикалниот претставник задолжително доставува мислење во постапка на донесување на одлуки и решенија кои имаат влијание врз материјалната и социјалната положба, односно во остварувањето на правата на работниците, во рок од 5 работни дена.

Член 114

(1) На барање на Синдикатот односно на синдикалниот претставник во установата или овластениот синдикален претставник од повисок облик на синдикално организирање, работодавачот им овозможува и обезбедува стручни, административни и технички услови за работа, заради остварување на синдикалните активности и тоа:

- по потреба простор за работа и одржување на синдикални состаноци, како и користење на сала за состаноци, кои по правило се одржуваат кон крајот на работното време, со претходна најава до одговорното лице кај работодавачот;
- по потреба користење на телефон, интернет, умножување и печатење на материјали, во текот на работното време на установата;
- слобода на синдикално информирање и распределба на синдикален печат и
- други услови неопходни за функционирање на Синдикатот односно синдикалната организација.

(2) Директорот и синдикалниот претставник може со договор да го уредат обезбедувањето на технички и административни услови за остварување на синдикалните активности.

Член 115

Синдикалните состаноци во текот на работното време во установата се организираат и одржуваат на начин и време кои не го попречуваат работењето на установата во договор со директорот.



Член 116

(1) На синдикалниот претставник заради синдикална активност во согласност со Статутот на СОНК (синдикално оспособување и ефикасно вршење на функциите на синдикалната организација и повисоките облици на синдикално организирање, синдикални состаноци, курсеви, семинари, конгреси, конференции и сл.), како и за функцијата претставник на работниците за безбедност и здравје при работа, не може да му се намали платата, не може да се води дисциплинска постапка за утврдување на дисциплинска одговорност или да му се откаже договорот за вработување, согласно со закон и овој договор.

(2) Заштитата од отказ за синдикалниот претставник од ставот (1) на овој член трае за времетраење на мандатот и најмалку две години по престанување на мандатот.

(3) На работник кој е избран или именуван на синдикална функција, утврдена со Статутот на СОНК, а чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавачот, му мирува работниот однос, за што склучува нов договор за вработување со новиот работодавач и добива решение за мирување на работен однос од претходниот работодавач.

(4) По престанувањето на функцијата што ја вршел, работникот има право, во рок од 5 дена да се врати во установата и да биде распореден на истото работно место.

(5) Доколку истото работно место е пополнето, работодавачот е должен да го распореди на работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, во согласност со неговото звање.

Член 117

Синдикалниот претставник кај работодавачот, за време на вршењето на својата должност во Синдикатот и две години по нејзиното престанување, не може да биде распореден во рамките на ист работодавач или преместен кај друг работодавач без негова согласност, како и да му престане работниот однос поради деловни причини (економско- технолошки, структурални и слични промени).

Член 118

Синдикалната организација е должна писмено да го извести директорот за избраниот синдикален претставник во рок од 3 работни дена по изборот.

Член 119

(1) На членовите на СОНК им се овозможува платено отсуство од работа за синдикално оспособување и ефикасно вршење на функциите на синдикалната организација и повисоките облици на синдикално организирање (синдикални состаноци, курсеви, семинари, конгреси, конференции и сл.) по претходно доставена покана од организаторот.

(2) Ослободување од работните обврски од ставот (1) на овој член се врши по претходно писмено или електронско известување до директорот или до од него овластено лице, со прилог покана за настан.



Член 120

(1) Министерството активно го вклучува Синдикатот во процесот на подготвување на закони, подзаконски прописи и други акти кои се однесуваат на правата, обврските и одговорностите од работен однос на работниците во установите од дејноста згрижување, воспитание и образование на децата и во дејноста одмор и рекреација на децата.

(2) Министерството активно го вклучува Синдикатот, преку негови претставници, во работни групи, семинари, округли маси, организирани од Министерството за труд и социјална политика и во него.

Член 121

(1) Стручен орган во јавна установа за деца е стручен совет кој го сочинуваат вработени кои вршат стручна работа и ја остваруваат дејноста во установата и директорот.

(2) Еден од членовите на стручниот совет, задолжително е синдикалниот претставник во установата.

XI. ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ШТРАЈК

Член 122

(1) Штрајк е организиран прекин на работа на работниците заради остварување на економските и социјалните права и интереси по основ на работа.

(2) Работникот слободно одлучува за своето учество во штрајк.

Член 123

(1) Правото на штрајк се остварува под услови утврдени со закон, Општиот колективен договор за јавниот сектор, овој договор, Упатството и актите на СОНК за организирање и водење на штрајк.

(2) Правото на штрајк се остварува под услов барањата на работниците да не се решат со:

- преговори со раководниот орган, органот на управување и државните органи;
- посредување за остварување на барањата и
- колективно договарање.

Член 124

(1) Ако барањата на работниците не се решат согласно член 123 од овој договор, Синдикатот ќе побара изјаснување на работниците - членови на Синдикатот за стапување во штрајк.

(2) Штрајкот го организира и води Синдикатот - потписник на овој договор.



Член 125

- (1) Пред започнување на штрајк, страните се должни да отпочнат постапка за помирување согласно Законот за мирно решавање на работните спорови.
- (2) Страните во постапката за помирување учествуваат со добра волја и преземаат дејствија за надминување на причините за штрајк.

Член 126

- (1) Штрајкот може да се организира кај работодавачот, во дел од установата, во дејност или како Генерален штрајк.
- (2) Синдикатот донесува Одлука за стапување во штрајк.
- (3) Со Одлуката за стапување во штрајк се утврдуваат барањата на работниците, времето на почетокот на штрајкот и местото на собирање на учесниците во штрајкот, при што се формира орган што ги застапува интересите на работниците и во нивно име го води штрајкот (во натамошниот текст: штрајкувачки одбор).
- (4) Штрајкувачки одбор е синдикалното раководство, но во него може да се кооптираат и други членови под услов да се членови на СОНК.
- (5) Штрајкот мора да биде писмено најавен кај работодавачот најдоцна 5 дена пред денот одреден за почеток на штрајкот, со доставување на Одлука за стапување во штрајк.
- (6) Во писмото со кое се најавува штрајкот мора да бидат наведени причините за штрајкот, местото на одржување на штрајкот, времетраењето, денот и времето на почетокот на штрајкот.
- (7) Одлуката за стапување во штрајк на работниците се доставува до ресорното министерство и до основачот на установата.
- (8) Штрајкот се одржува во установата, во работно време и простории кои ќе ги определат претседателот на штрајкувачкиот одбор и директорот на установата.
- (9) За време на штрајкот, во установата се извршуваат работи кои се нужни за функционирање на установата и тоа хигиенско - технички работи, кои се итни и неодложни и работи кои се поврзани со безбедност на лицата и објектот, согласно правилата за производно одржувачки и нужни работи кои не смеат да се прекинуваат за време на штрајк.
- (10) Правилата за производно одржувачки и нужни работи се донесуваат спогодбено од страна на Синдикатот и работодавачот.
- (11) Штрајкувачкиот одбор и работниците кои учествуваат во штрајкот се должни да го организираат и водат штрајкот на начин со кој не се загрозува безбедноста и здравјето на лицата и имотот.
- (12) Штрајкот мора да биде организиран на начин со кој нема да се оневозможува или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес за работниците кои не учествуваат во штрајкот и нема да се забрани влез на работниците и на одговорните лица во деловните простории на работодавачот.



Член 127

(1) Во штрајкот, по пат на солидарност, може да учествуваат и работници кои не се членови на СОНК, со писмена изјава до претседателот на синдикалната организација и директорот на установата.

(2) Работниците кои ќе пристапат кон штрајкот, по пат на солидарност, во установата или кај друго правно лице, за време на штрајкот ќе ги имаат истите права и обврски како и членовите на СОНК.

Член 128

Штрајкот престанува со спогодба на субјектите кои донеле одлука за штрајк и органите до кои таа одлука е доставена или со одлука на Синдикатот, односно работниците кои донеле одлука за стапување во штрајк.

Член 129

Организирање на штрајк, односно учество во штрајк под условите утврдени со закон и овој договор, не претставува повреда на работната обврска, не може да биде основ за распоредување на работникот на друго работно место, покренување постапка за утврдување на дисциплинска и материјална одговорност на работниците и не може за последица да има престанок на работниот однос на работниците.

Член 130

(1) Работодавачот не може да го ограничи правото на штрајк, директно или индиректно да влијае на волјата на работниците, ниту пак преку други лица да презема активности за спречување на штрајкот.

(2) Доколку веќе започнатиот штрајк се прогласи за незаконски, работодавачот не смее да донесе одлука за отказ на ниту еден работник по основ на учество во штрајкот.

Член 131

(1) Работодавачот е должен да исплати плата за време на штрајк, за работниците кои учествувале во штрајкот, во висина на нивната основна плата, доколку Синдикатот организирал штрајк заради кршење на правата на работниците, утврдени со закон, колективен договор или акт на работодавачот.

(2) Работодавачот е должен да исплати плата за време на штрајк, за работниците кои учествувале во штрајкот, во висина соодветна на придонесите и даноците од плата кои ќе се исплатат во износ утврден со посебните прописи на минимална основица за плаќање на придонесите, доколку Синдикатот организирал штрајк заради зголемување на правата на работниците.

Член 132

Учесниците во штрајкот треба да изразат достоинствено и демократско однесување и да спречат секаков обид на насилство и недисциплина во спроведување на штрајкот.



ХП. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

Член 133

(1) Работникот во јавна установа за деца лично е одговорен за вршењето на работите и работните задачи од работното место.

(2) За повреда на службената должност, работникот од ставот (1) на овој член, одговара дисциплински, согласно со Законот за заштита на децата, Законот за административни службеници, овој договор и општите прописи за работни односи, за:

- дисциплинска неуредност и
- дисциплински престап.

Дисциплинска постапка за даватели на јавни услуги и помошно – технички персонал

Член 134

(1) Дисциплинска неуредност претставува полесна повреда на работната дисциплина, работните задачи, угледот на установата или на работникот.

(2) Со одлука за утврдена дисциплинска неуредност, на давателите на јавни услуги и помошно – техничкиот персонал во јавните установи за деца, може да им се изрече една од следниве дисциплински мерки:

- писмена опомена и
- парична казна во висина од 5% од висината на едномесечниот износ на нето плата исплатена во последниот месец пред дисциплинската неуредност, во траење од 1 до 3 месеци.

Член 135

Опомената која директорот на установата му ја испратил на работникот поради кршење на обврските од работен однос, се брише од евиденцијата на установата по истекот на 2 години од врачувањето и на ниту еден начин по истекување на наведениот рок не може да се искористи против работникот доколку во предвидениот рок не извршил друга повреда на обврските од работен однос.

Член 136

(1) Дисциплински престап претставува потешка повреда на службената должност, работната дисциплина, угледот на установата или угледот на работникот.

(2) Со одлука за утврден дисциплински престап, на давателите на јавни услуги и помошно – техничкиот персонал во јавните установи за деца, може да им се изрече една од следниве дисциплински мерки:

- парична казна во висина од 10% од висината на едномесечниот износ на нето плата исплатена во последниот месец пред дисциплинскиот престап, во траење од 1 до 4 месеци и



- престанок на работниот однос кога настапиле штетни последици за установата, со претходно изречени две дисциплински мерки за дисциплински престап, а притоа не се утврдени олеснителни околности за работникот кој го сторил престапот.

Член 137

(1) Во одлуките од член 134 и член 136 од овој договор, задолжително се наведува датумот од кој истите се извршуваат.

(2) Збирот на паричните казни, изречени на работникот во еден месец за дисциплинска неуредност и дисциплински престап, не може да надмине 15% од износот на неговата вкупна нето плата за тој месец.

(3) Одлуката за изрекување на парична казна задолжително се дава во писмена форма, со образложение за основата и причините за изрекување на паричната казна.

Член 138

Дисциплинските мерки за дисциплинска неуредност на работникот во јавната установа за деца ги изрекува директорот на јавната установа, а по претходен писмен извештај од раководителот на објект.

Член 139

(1) Директорот на установата формира комисија за водење на дисциплинска постапка за дисциплински престап во рок од 8 дена од денот на поднесувањето на предлогот за поведување на дисциплинска постапка.

(2) Комисијата од ставот (1) на овој член е составена од три члена и тоа еден раководител на објект и двајца даватели на јавна услуга од кои еден со исто или повисоко звање со давателот на јавна услуга против кого се води дисциплинската постапка, а ако нема раководител на објект од редот на даватели на услуги.

(3) Еден од членовите на комисијата од ставот (2) на овој член, задолжително е синдикалниот претставник во установата.

Член 140

При водење дисциплинска постапка за дисциплинска неуредност и дисциплински престап против работникот, задолжително се бара мислење за утврдување на дисциплинска одговорност од синдикалниот претставник на синдикалната организација на којашто припаѓа работникот.

Дисциплинска постапка за административни службеници

Член 141

Начинот на водење на дисциплинските постапки, како и изрекувањето на дисциплинските мерки на административните службеници, вработени во јавните установи за деца, се уредени согласно со Законот за административни службеници.



XIII. ПРЕСТАНОК НА РАБОТЕН ОДНОС

Член 142

Работниот однос на работникот престанува под условите и на начин утврдени со Законот за работните односи, Законот за вработените во јавен сектор, Законот за заштита на децата, Законот за административни службеници, општите прописи за работни односи и овој договор.

Член 143

На работникот му престанува работниот однос:

- по негово барање;
- по сила на закон;
- со отказ од страна на работодавачот;
- со спогодба;
- поради престанување на работодавачот согласно со закон;
- со изминување на времето за коешто бил склучен;
- со смрт на работникот;
- во други случаи утврдени со закон и колективен договор.

Член 144

(1) На работникот му престанува работниот однос во установата ако поднесе писмено барање за престанок на работниот однос.

(2) Во случај на престанок на работниот однос по барање на работникот, отказниот рок трае 30 дена од денот на поднесувањето на барањето за престанок на работниот однос освен ако поинаку не е договорено помеѓу работникот и работодавачот.

Член 145

На работникот му престанува работниот однос по сила на закон, ако:

- ја загуби работната способност со денот на доставување на правосилното решение за утврдување на загубената работна способност;
- му престане државјанството на Република Северна Македонија, со денот на доставување на решението за отпуст од државјанство на Република Северна Македонија;
- е осуден за кривично дело во врска со службената должност, со денот на правосилноста на пресудата;
- му е изречена казна забрана за вршење на професија, дејност или должност, со денот на правосилноста на пресудата;
- издржува казна затвор во траење подолго од шест месеци, со денот на започнувањето на издржување на казната;
- ги исполни условите за старосна пензија согласно закон;



- неоправдано отсуствува од работа најмалку 3 работни дена последователно во еден месец;
- се утврди дека при вработувањето премолчил или дал невестинити податоци во однос на општите и посебните услови за вработување;
- во рок од 3 работни дена не се врати на работа по завршувањето на неплатеното отсуство;
- неоправдано отсуствува од работа најмалку 5 работни дена во текот на една календарска година;
- органот на државната управа надлежен за инспекциски надзор во рок од 1 година утврди дека работникот е вработен спротивно на закон и
- постојат други услови согласно со закон, овој договор и други правни прописи.

Член 146

(1) На работникот му престанува работниот однос со отказ од страна на работодавачот согласно со Законот за работните односи, друг закон и колективен договор.

(2) Работодавачот може да го откаже договорот или решението за вработување само ако постои основана причина за отказ која е поврзана:

- со однесувањето на работникот (лична причина на страна на работникот);
- со кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски (причина на вина);
- со причината која е заснована на потребите на функционирањето на работодавачот (деловна причина).

(3) Работодавачот не може да го откаже договорот за вработување со отказ, поради причини сврзани за однесувањето на работникот или за неговата работа пред да му се овозможи да се брани по изнесените наводи, освен во случаи кога од работодавачот оправдано не може да се очекува да му даде таква можност (тешка повреда на работните обврски со која се доведува во прашање функционирањето на работодавачот).

Член 147

Неосновани причини за откажување на договорот за вработување односно решението за вработување се:

- членство на работникот во Синдикат или учество во синдикални активности во согласност со закон, овој договор и други правни прописи;
- поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот заради потврдување на кршење на договорните и други обврски од работниот однос пред арбитражни, судски и управни органи;
- образование на работникот заради потребите на работодавачот и образование од лични причини;
- одобрено отсуство заради болест или повреда, бременост, раѓање и родителство, нега на член на семејството и неплатено родителско отсуство;
- користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор и



- други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со закон и овој договор.

(2) Синдикатот задолжително доставува такво мислење, најдоцна во рок од 5 работни дена.

Член 148

(1) Пред донесување на решение за престанок на работниот однос, работодавачот е должен да побара мислење од Синдикатот односно синдикалниот претставник, да го разгледа неговото мислење и за него да се изјасни.

(2) Синдикатот, односно синдикалниот претставник задолжително доставува такво мислење, најдоцна во рок од 5 работни дена.

Член 149

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

Член 150

(1) За време на отказниот рок, директорот задолжително му овозможува на работникот отсуство од работа заради барање на ново вработување, 5 часа во текот на работната недела.

(2) За време на отсуство од работа од ставот (1) на овој член, на работникот му следува надоместок на плата во висина на основната плата исплатена во претходниот месец, пред отпочнување на отказниот рок.

Член 151

(1) Решение за престанок на работниот однос задолжително се дава во писмена форма, со образложение за причините и со правна поука.

(2) Решението за престанок на работниот однос го донесува директорот.

(3) Решението за престанок на работниот однос се врачува лично на работникот, во работните простории на установата во која работи, односно на адреса на неговото живеалиште.

(4) Ако работникот не може да се пронајде на адресата на живеалиштето или ако го одбие врачувањето, решението се објавува на огласна табла на установата и по изминувањето на 8 дена се смета дека решението е врачено.

Член 152

(1) Против решението за престанок на работниот однос, давателот на јавна услуга има право во рок од 8 дена од денот на приемот на решението, да поднесе жалба до Државна комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен.

(2) Против решението за престанок на работниот однос, административниот работник има право во рок од 8 дена од денот на приемот на решението, да поднесе жалба до Агенција за администрација – Комисија за одлучување по жалби и приговори на административните службеници во втор степен.



(3) Против решението за престанок на работниот однос, помошно – техничките лица имаат право во рок од 8 дена од денот на приемот на решението, да поднесат жалба до Управниот одбор на установата.

Член 153

- (1) Жалбата го одлага извршувањето на решението за престанок на работниот однос.
- (2) Работникот кој не е задоволен со решението донесено по жалбата или ако такво решение не е донесено, има право да поведе спор пред надлежниот суд.
- (3) На барање на работникот, овластен претставник на СОНК може да го застапува работникот во постапката по жалба.

Откажување на договор за вработување заради деловни причини (економски, технолошки, организациони и слични промени)

Член 154

Во случај на престанок на работниот однос од деловни причини на работниците во јавните установи за деца, се применуваат општите прописи за работните односи.

Член 155

На работникот кој има најмногу 5 години пред исполнување на условите за остварување на право на старосна пензија, не може да му се откаже договорот за вработување од деловни причини.

XIV. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 156

Работникот има право да поднесе барање за остварување на своите права од работен однос, како и право на приговор односно жалба против одлуката донесена во врска со неговите права, обврски и одговорности.

Член 157

- (1) Установата е должна да му ја достави одлуката на работникот, во писмена форма.
- (2) Одлуката задолжително треба да содржи правна поука за рокот и органот до кој се поднесува приговор односно жалба.
- (3) Одлуката за остварување на правата му се врачува непосредно на работникот или му се доставува преку препорачана пошта на последната адреса која работникот ја доставил во установата.
- (4) Ако доставата на одлуката не се изврши на начин од ставот (3) на овој член, доставувањето се извршува со истакнување на одлуката на огласна табла во установата.
- (5) Одлуката стапува на сила со истек на 8 работни дена од објавувањето.



Член 158

За остварување на поединечните права од работен однос, работникот има право да бара заштита кај работодавачот, Синдикатот, инспекциските органи, пред надлежниот суд и други органи, во согласност со закон и овој договор.

Член 159

(1) Ако на работникот му е прекршено одредено право од работен однос, со писмена одлука или со друг писмен акт на работодавачот, истиот има право да поднесе приговор односно жалба до Управниот одбор на установата, во рок од 8 дена од денот на врачувањето на одлуката со која е повредено неговото право односно од денот на објава на одлуката на огласна табла.

(2) Поднесувањето на приговорот односно жалбата од ставот (1) на овој член, го задржува извршувањето на одлуката до донесување на конечна одлука на работодавачот, освен во случаи утврдени со закон.

Член 160

(1) Управниот одбор е должен, пред донесувањето на одлуката, да побара мислење од синдикалниот претставник, задолжително да го разгледа неговото мислење и за него да се изјасни, ако синдикалниот претставник го доставил мислењето.

(2) Синдикалниот претставник може да учествува во постапката пред Управниот одбор, кој одлучува по поднесеното барање, односно приговор на работникот и на негово барање да го застапува во остварувањето на неговото право.

Член 161

Работникот има право да присуствува во постапката пред Управниот одбор.

Член 162

(1) Управниот одбор е должен да донесе одлука во рок од 15 дена од денот на поднесувањето на приговорот.

(2) Директорот е должен да ја изврши одлуката на Управниот одбор по приговорот.

Член 163

Работникот кој отсуствува од работа поради заштита на правото од работен однос, ќе се смета како да бил на работа и по тој основ не може да му се намалува платата.

Член 164

(1) Работникот и работодавачот можат да се согласат работниот спор да го решат со арбитража согласно закон.

(2) Одлуката на арбитражата е конечна и задолжителна за двете страни.

XV. РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ

Член 165

(1) Работен спор настанува кога има повреда или прекршување на правата на работниците.



(2) Врз основа на страните и предметот на спорот, постојат индивидуални и колективни работни спорови.

Член 166

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

(2) Страни во индивидуалниот спор се сметаат работникот и работодавачот.

Член 167

(1) Колективен работен спор е спор во врска со склучувањето, измената, дополнувањето и примената на овој договор, остварување на право на синдикално организирање и штрајк.

(2) Страни во колективниот спор се сметаат учесниците во склучувањето на овој договор во согласност со закон.

Член 168

(1) Споровите кои не можат да се решат спогодбено, можат да се решат по пат на помирување или по пат на арбитража, согласно со Законот за мирно решавање на работни спорови.

(2) Помирување е учество на трето неутрално лице во посредување меѓу две спротивставени страни, со цел постигнување на спогодба за мирно решавање на колективен спор.

(3) Помирувач, во смисла на овој договор, се смета лице кое дава помош на страните во колективниот спор со цел да склучат спогодба за решавање на спорот.

(4) Арбитража е учество на трета независна страна во решавање на индивидуален спор, со цел постигнување на обврзувачко решение за предметот на спорот.

(5) Арбитер, во смисла на овој договор, се смета лицето кое одлучува за предметот на индивидуалниот спор.

XVI. СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА И ТОЛКУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 169

(1) За следење на примената на одредбите од овој договор, како и нивно толкување, двете договорни страни формираат комисија од 4 члена.

(2) Секоја од страните на овој договор, именува по 2 члена во комисијата од ставот (1) на овој член, во рок од 30 дена од склучувањето на овој договор.

(3) Комисијата се формира најдоцна во рок од 10 дена по истекот на рокот утврден во ставот (2) од овој член.



XVII. ПОСТАПКА ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ, ДОПОЛНУВАЊЕ И ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ

Член 170

- (1) Постапката за изменување и дополнување на овој договор започнува на барање на една од страните на овој договор.
- (2) Секоја од договорните страни може во секое време да поднесе предлог за изменување и дополнување на овој договор.
- (3) Предлогот за изменување и дополнување, образложен во писмена форма, се доставува до другата страна, која е должна да се изјасни по истиот, во рок од 15 дена од денот на доставување на предлогот.
- (4) Постапката за изменување и дополнување на овој договор треба да заврши во рок од 45 дена по истекот на рокот од ставот (2) од овој член.

Член 171

- (1) Овој договор може да се откаже пред истекот на неговата важност.
- (2) Откажувањето на овој договор се врши во писмена форма со отказ, при што се образложуваат причините за откажувањето.
- (3) Отказот од ставот (1) на овој член се доставува до другата страна – потписник на овој договор.
- (4) По приемот на отказот, другата страна е должна да одговори и да ја започне постапката за преговори, најдоцна во рок од 15 дена, од денот на приемот на поднесениот отказ.

XVIII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 172

- (1) Овој договор се склучува на определено време за период од 3 години, со можност за продолжување со писмена спогодба на страните на договорот, која се склучува најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на овој договор.
- (2) Доколку не дојде до продолжување на овој договор или склучување на нов по истекот на времето на важење, неговите одредби се применуваат и важат уште 2 години.

Член 173

Овој договор, неговите измени и дополнувања, откажувањето или пристапувањето кон договорот, пред објавување во „Службен весник на Република Северна Македонија“ се регистрира во Министерството надлежно за работите од областа на трудот.

Член 174

Актите од член 47 став (4) и член 101 став (3) од овој договор задолжително се донесуваат во рок од 3 месеци од денот на влегувањето во сила на овој договор.



Член 175

Одредбата од член 116 од овој договор, со која платата на давателите на услуги се зголемува за 15% од основната компонента на платата за сите звања, ќе отпочне да се применува со исплата на плата за месец септември 2022 година и е со важност заклучно со денот на стапување во сила на Законот за изменување на Законот за заштита на децата со кој се менува членот 166-б од Законот за заштита на децата.

Член 175-а

(1) Со денот на стапување во сила на Законот за изменување на Законот за заштита на децата (Службен весник на Република Северна Македонија бр.236/22), платата на давателите на услуги ќе се пресметува согласно овој закон.

(2) По исклучок од ставот (1) на овој член, платата на давателот на услуга од нивото Д4 неговател/помошно-стручен работник-приправник, се зголемува за 11% од основната компонента на плата утврдена во Законот за изменување на Законот за заштита на децата („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 236/22).

Член 176

Одредбата од член 98 од овој договор, со која работникот има право на надоместок за регрес за годишен одмор, ќе отпочне да се применува од 2023 година.

Член 177

(1) СОНК води евиденција на колективните договори на ниво на установа за деца (детска градинка и детско одморалиште).

(2) Евиденцијата од ставот (1) на овој член треба да содржи: назив на колективниот договор, страни на договорот, датум на склучување, важност на договорот, како и измените и дополнувањата на договорот.

Член 178

Овој договор влегува во сила со денот на објавувањето во „Службен весник на Република Северна Македонија“.

Бр. 0301-147/1
13 октомври 2022 година
Скопје

Самостоен синдикат
за образование, наука и култура
на Република Северна Македонија,
Претседател,
Јаким Неделков, с.р.

Бр. 02-7140/1
13 октомври 2022 година
Скопје

Министерство за труд
и социјална политика
Министер,
м-р **Јованка Тренчевска, с.р.**