2011026661

КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ

Врз основа на член 203 и 218 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09,130/09, 50/10, 52/10 и 124/10) и согласно со 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 ден 18.2.2011 година, склучија

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

ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор (во натамошниот текст: Договор) се уредуваат правата и обврските на работниците и работодавачите од работен однос во дејноста згрижување и воспитание на децата и во дејноста одмор и рекреација на децата.

Член 2

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

Работодавач во смисла на овој Договор може да биде и приватна детска градинка и приватно детско одморалиште кои дополнително по писмен пат ги известиле потписниците на договорот за пристапување кон овој колективен договор (во натамошниот текст: Договор).

Член 3

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

Овој договор се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите и работниците кои го склучиле и работниците кои во времето на склучување биле или дополнително станале членови на Самостојниот синдикат за образование наука и култура (во натамошниот текст: СОНК).

Член 4

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.

Со колективен договор на ниво на работодавач може да се утврдат поголеми права од правата утврдени со овој Договор, ако тоа не е во спротивност со закон.

Член 5

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

ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

I. Засновање на работен однос

Член 6

Одлука за потребата за засновање на работен однос донесува директорот на детската градинка и детското одморалиште, согласно со актот за организација и систематизација.

1. Посебни услови за засновање на работен однос

Член 7

Работен однос може да заснова лице кое ги исполнува општите услови утврдени со закон, овој Договор и актот на работодавачот.

Посебните услови може да се предвидат како услов за засновање на работен однос само ако се потребни за извршување на работите на одредено работно место.

Како посебни услови за засновање 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, посебна здравствена состојба и психофизички способности и други посебни услови утврдени со актот на работодавачот.

За вршење на работи и работни задачи за кои како посебен услов не се бара стручна подготовка или друг вид на стручна оспособеност, не може како посебен услов да се утврдува работното искуство.

Член 8

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

Јавниот оглас не може да трае пократко од пет работни дена, а не подолго од 15 работни дена.

Во јавниот оглас се наведува потребата од проверката на способност на кандидатите, доколку има таква потреба.

Член 9

Избор од пријавените кандидати врши директорот, најдоцна во рок од 15 работни дена од денот на завршувањето на јавниот оглас.

Член 10

Известувањето за избраниот кандидат се доставува до сите кандидати во рок од три дена од денот на донесувањето на одлуката за избор.

Директорот со избраниот кандидат склучува договор за вработување.

Член 11

Кандидатот кој не е избран има право на приговор до Управниот одбор на установата, во рок од 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. во рок од пет дена од завршување на јавниот оглас од страна на соодветна комисија во детската градинка и детското одмаралиште.

Резултатите од проверката на способноста за вршење на работите на определено работно место комисијата од ставот 1 на овој член писмено ги доставува до директорот во рок од два дена од денот кога е извршена проверката.

Работодавачот склучува договор за вработување со кандидатот кој покажал најдобри резултати .

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 конечноста на одлуката за избор.

Примерок од договорот 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 договор за вработување и пред да биде пријавен во задолжително социјално осигурување, согласно со законот.

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

Член 16

Работникот стапува на работа на денот утврден во договорот за вработување.

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

Член 17

Оправдани причини за нестапување на работникот на работа на денот определен со договорот за вработување, односно датумот на потпишување на договорот 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.

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

2. Содржина на договорот за вработување

Член 18

Договорот за вработување особено го содржи следново:

- податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;
- датум на стапување на работа;
- назив на работното место, односно податоци за видот на работата за која што работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување;
- место на вршење на работата. Доколку не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот и објектите на установата;
- време на траење на работниот однос, кога е склучен договор за определено време;
- одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време;
- одредба за дневно и неделно редовно работно време и распоредување на работното време;
- одредба за висината на основната плата, која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и договорот за вработување;
- одредба за надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор;
- одредба за годишниот одмор, односно начинот на определување на годишниот одмор и
- наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите за работа на работникот.

Член 19

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

3. Приправници

Член 20

Приправник е лице со средно, више и високо образование, кое за прв пат се вработува во јавна детска градинка и јавно детско одморалиште на работно место, за кое се бара истиот степен на образование и се оспособува за самостојна стручна работа, преку совладување на соодветна програма за стручен испит.

Приправникот се оспособува со помош на ментор што го определува стручниот совет.

Програмата за полагање на стручен испит на приправникот и поблиските прописи за начинот и постапката при полагање стручен испит ги донесува министерот надлежен за работите од областа на трудот.

Членовите на комисијата пред која приправникот по истекот на приправничкиот стаж полага стручен испит, се избираат од страна на директорот во согласност со правилник.

Член 21

Должината на приправничкиот стаж се утврдува во зависност од степенот на образованието и тоа за:

- IV и V степен на стручна подготовка, 6 месеци и
- VI и VII степен на стручна подготовка, 9 месеци.

На барање на приправникот ако работодавачот оцени, како и по оценка на работодавачот приправничкиот стаж определен во став 1 на овој член може да се скрати.

Член 22

На приправникот приправничкиот стаж му се продолжува во случај на отсуство од работа кое надминува 20 дена од приправничкиот стаж, освен во случај за време на годишен одмор.

Член 23

Пред полагање на приправничкиот испит, приправникот има право на платено отсуство и тоа за:

- IV и V степен на стручна подготовка, два работни дена и
- VI и VII степен на стручна подготовка, три работни дена.

4. Промена на договорот за вработување

Член 24

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

Член 25

За време на траењето на работниот однос, на иницијатива на работодавачот или на работникот може да се изврши промена на договорот за вработување во рамките на ист степен на образование, со анекс на договор во писмена форма потпишан од двете страни во следниве случаи:

- ако работното место се укинува или е намален обемот на работа;
- ако работното место на кое се распоредува работникот е слободно, односно испразнето и ако условите за работа се соодветни на претходното работно место;
- кога се врши реорганизација, усовршување на постојната работа 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 и
- во други случаи утврдени со Колективен договор на ниво на работодавач.

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

Член 26

По исклучок од член 25 од овој Договор, поради итни и неодложни работи, работодавачот може работникот да го упати на работа на друго работно место согласно со неговиот степен на стручна подготовка, односно квалификација најмногу до 15 дена.

II. Права на работниците и нивната положба

1. Работно време

Член 27

Работното време на работникот изнесува 40 часа неделно.

Работното време утврдено во став 1 на овој член, заради природата на работата, за воспитувачот и негователот, се прераспределува на работно време поминато со децата и останато работно време за други програмски активности.

Работното време поминато со децата, како дел од вкупните програмски активности во рамки на полното работно време од ставот 1 на овој член, за воспитувачот изнесува 30 часа неделно, а за негувателот 35 часа во неделата.

2. Одмор и отсуство

Член 28

Работникот има право на годишен одмор во една календарска година во траење од најмалку 20, а најмногу 26 работни дена.

Ако во календарската година во која засновал работен однос, нема право на користење на цел годишен одмор, истиот има право по два работни дена годишен одмор за секој месец поминат на работа.

Должината на годишниот одмор, во рамките на став 1 на овој член, ја утврдува работодавачот врз основа на:

- должината на работното искуство;
- сложеноста на работите на работното место;
- условите за работа и
- здравствената состојба на работникот.

Член 29

На работниците по основ на времето поминато во работен однос (работен стаж) годишниот одмор се зголемува:

- од 1-10 години за еден работен ден;
- од 11-20 години за два работни дена и
- над 20 години за три работни дена.

Член 30

На работниците по основ на сложеност на работата, годишниот одмор се зголемува за:

- работи од I - III степен на сложеност еден работен ден;
- работи од IV - V степен на сложеност два работни дена и
- работи од VI, VII1 и VII2 степен на сложеност три работни дена.

Член 31

Траењето на годишниот одмор се зголемува за три работни дена за:

- работник-жена над 57 години возраст и работник-маж над 59 години возраст;
- работник-инвалид;
- работник со најмалку 60% телесно оштетување и
- работник кој негува и чува дете со посебни потреби.

Член 32

Планот за користење на годишниот одмор, работодавачот го истакнува на огласна табла или со писмено известување 30 дена пред користење на годишниот одмор на работниците.

Секој работник во рок од 15 дена од известувањето за планот, може да побара промена на распоредот за користење на годишниот одмор.

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

www.pravdiko.mk

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

Член 33

Работникот има право еден ден од годишниот одмор да го искористи на ден кој самиот ќе го определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што мора да го извести работодавачот најдоцна три дена пред користење на денот.

Член 34

Работникот со работно време од шест и подолго од шест часа, има право на пауза во текот на работниот ден во траење од 30 минути.

Паузата од став 1 на овој член, ја утврдува работодавачот и тоа по три часа работа, а најдоцна три часа пред крајот на работното време, согласно со распоредот за користење на паузата по работни места од страна на работодавачот.

Член 35

Работникот има право на отсуство од работа со надомест на плата вкупно до седум работни дена, по сите основи, во текот на календарската година во следниве случаи:

- за склучување на брак - три дена;
- за склучување на брак на деца - два дена;
- за раѓање или посвојување на дете - два дена;
- за смрт на сопружник или дете - пет дена;
- за смрт на родител, брат, сестра - два дена;
- за смрт на родител на сопружник - два дена;
- за смрт на дедо или баба - еден ден;
- за полагање испити за дошколување и оспособување за потребите на работодавачот или за сопствени потреби - пет дена;
- за селидба на семејство од едно во друго место- два дена;
- за елементарни непогоди во случај на поголема материјална штета во домот на живеење - три дена;
- за селидба на семејството во исто место - еден ден;
- за прв училишен ден на прваче - еден ден и
- за развод на брак - еден ден.

Работникот има право на платено отсуство за секој смртен случај наведен во став 1 на овој член, независно од бројот на деновите кои во текот на годината ги има искористено по другите основи од став 1 на овој член.

Во наведените случаи од став 1 и 2 од овој член, отсуство од работа се обезбедува без оглед на барањето на процесот на работа и се користи во деновите на траењето на основот и правото не може да му се скрати од страна на работодавачот.

Одлука за платен одмор од став 1 и 2 од овој член, носи работодавачот или од него овластен работник, врз основа на претходно барање или писмено известување.

Член 36

Работникот може да користи отсуство од работа без надомест на плата, најдолго до три месеци во календарската година, во следниве случаи:

- нега на член на семејство, која не е медицински индицирана;
- изградба или поправка на куќа или стан;
- за лекување на своја сметка;
- за учество на културни и спортски приредби;

- за учество на конгреси и конференции и
- за стручно усовршување по лично барање на работникот.

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

Работникот не може да користи отсуство од работа за работа во странство, освен во случаи утврдени со закон.

Одлука по барањето за користење неплатено отсуство донесува работодавачот или од него овластен работник.

За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

3. Безбедност и здравје при работа

Член 37

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

Член 38

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

Работодавачот е должен да обезбеди медицински преглед на работникот согласно со закон, а средствата ги обезбедува работодавачот.

Член 39

Во спроведување на мерките за безбедност и здравје при работа, претставникот на СОНК има право и обврска да учествува и да даде мислење во:

- планирање на унапредувањето на условите на работа, воведување нова технологија во работниот процес;
- да биде информиран за сите промени од влијание за безбедноста и здравјето на работникот;
- да се грижи за примената на прописите и спроведување на мерките за безбедност и здравје при работа;
- да го информира и бара интервенција на инспекцискиот орган кога ќе оцени дека се загрозени здравјето и животот на работникот, ако работодавачот тоа го пропушти или одбива тоа да го направи;
- да поднесе приговор на наодот на инспекцискиот орган и
- во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 40

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

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

4. ПЛАТА

Член 41

Работникот има право на плата, согласно со закон, колективен договор и договор за вработување.

Платата на работникот се состои од основна плата, плата за успешност и додатоци на плата.

Основната плата на работникот е износот на минималната плата помножена со коефициентите на сложеност на работното место на кое е распореден работникот.

Член 42

Платата на работникот за полно работно време не може да биде пониска од плата утврдена согласно со член 41 став 3.

Член 43

Платата се пресметува најмалку еднаш месечно.

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

Придонесите и даноците на платата во име и на сметка на работникот ги пресметува и плаќа работодавачот со исплата на платата.

Член 44

Работодавачот е должен претходно да го извести работникот за денот на исплаќањето на платата, да му даде писмена пресметка за исплатената месечна плата, придонесите и данокот од плата и додатокот од плата, како и до крајот на февруари да му издаде писмена пресметка за исплатената плата за претходната година.

На синдикалниот претставник, работодавачот му овозможува увид во документацијата на пресметка на платите, уплата на придонесите, данокот на платите и додатокот на платите.

Член 45

Минималната плата за најнизок степен на сложеност ја утврдуваат и објавуваат потписниците на овој Договор најмалку еднаш годишно.

При утврдување на минималната плата се поаѓа од економската состојба на земјата, општото ниво на платите во земјата, трошоците на живот во земјата и другата економска и социјална состојба во земјата.

Член 46

Коефициентот на сложеност на работите се определува во зависност од сложеноста и обемот на работите на работното место и потребните знаења и вештини.

Во зависност од условите, називите на работните места и коефициентите за секоја група на сложеност се утврдуваат во следните групи:

I ГРУПА

Едноставна, рутинска работа за обавување на работни задачи на работник

	коефициент
- општ работник	1,00

II ГРУПА

Помалку сложени работни задачи, односно работа со едноставни средства за работа

1. Подгрупа	1,50
- хигиеничар	
- чувар-градинар	

2. Подгрупа 1,70
- перачка
- пеглачка
- садомијач-сервирка
- ложач на парни котли
- помошник во кујна

III ГРУПА
Средно сложени работи и задачи, за кои се потребни потесни познавања за работата

1. Подгрупа 2,00
- ракувач на парни котли

2. Подгрупа 2,20
- помошник готвач во главна кујна
- помошник готвач во чајна кујна
- ракувач на парни котли кој е и ложач

IV ГРУПА
Сложени работи од широк профил за кои се потребни и стручни познавања 2,30
- шивач
- набавувач-возач
- хаус-мајстор
- магационер-домаќин
- аналитичар-евидентичар

V ГРУПА
Сложени работи кои бараат поголем степен на самостојност во извршување на работата 2,50
- благајник
- материјален книговодител
- готвач
- референт по одмор и рекреација во детско одморалиште

VI ГРУПА
Посложени работи кои бараат поголем степен на самостојност во извршување на работата и работа во повеќе области 2,70
- администратор кој врши благајнички и други административни работи (архива и слично)
- книговодител кој врши и други административно финансиски работи
- главен готвач

VII 1 ГРУПА
Високо сложени работи за кои се бара целосна самостојност во извршување на работата на работникот
1. Подгрупа 2,80
- негувателка

2. Подгрупа 3,00
- помошник воспитувач за група на деца со посебни потреби

- виша медицинска сестра
- педагошки раководител за одмор и рекреација во детско одмаралиште
- раководител на објект во детско одморалиште

3. Подгрупа 3,20

- стручен соработник (музички педагог, ликовен педагог, педагог по физичко воспитание, социјален работник, правник,економист)

VII 2 ГРУПА

Високо сложени работи кои бараат самостојност во извршување на работата и перманентно стручно усовршување

1.Подгрупа 3,50

- воспитувач
- воспитувач на деца во група со посебни потреби

2. Подгрупа 3,50

- стручен работник (педагог, психолог, дипломиран социјален работник, дефектолог, логопед, лекар, педијатар, стоматолог, дипломиран правник, дипломиран економист).

Во актите за систематизација за секое работно место во зависност од групата на сложеност од став 1 на овој член се утврдува потребниот степен на образование.

Член 47

Негуватег и воспитувач кој работи со група на деца со посебни потреби или во чија група има и деца со посебни потреби, коефициентот утврден во член 46 група VII1 подгрупа 1 и група VII2 подгрупа 1 се зголемува за 0,2 коефициент на сложеност.

Член 48

Воспитувачот, стручниот работник и стручниот соработник во јавната детска градинка стекнуваат звања.

Поблиски прописи за условите, начинот на оценувањето, оцената на работата и стекнувањето на звањата ги донесува министерот надлежен за работите од областа за трудот, согласно со закон, друг пропис и овој Договор.

Член 49

Платата за звање се утврдува така што износот на минималната плата за најнизок степен на сложеност се множи со соодветниот коефициент за звања:

1. Подгрупа 4,00

- воспитувач-ментор
- стручен работник-ментор (педагог, психолог, дипломиран социјален работник, дефектолог, логопед, лекар, педијатар, стоматолог, дипломиран правник, дипломиран економист)
- стручен соработник-ментор (музички педагог, ликовен педагог, педагог по физичко воспитание, социјален работник, правник,економист)

2. Подгрупа 4,50

- воспитувач-советник
- стручен работник-советник (педагог, психолог, дипломиран социјален работник, дефектолог,логопед, лекар, педијатар,стоматолог, дипломиран правник,дипломиран економист)
- стручен соработник-советник (музички педагог, ликовен педагог, педагог по физичко воспитание, социјален работник, правник, економист).

Член 50

Стекнатите педагошки звања по претходните прописи, се вреднуваат така што коефициентот на платата на членовите на овој Договор, се додаваат следниве коефициенти:

- 0,15 за истакнат педагошки работник
- 0,30 за особено истакнат педагошки работник.

Член 51

На работник со утврдена професионална неспособност за работа пред навршување на 50 години на живот, работодавачот му предлага склучување на нов променет договор за вработување согласно со неговиот степен на стручна подготовка со полно или со скратено работно време, согласно потребите на работодавачот.

Платата на работникот од став 1 на овој член, ја определува работодавачот со новиот променет договор за вработување.

Член 52

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

V. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 53

Работниците имаат право и должност да ги развиваат и усовршуваат работните и стручните способности во согласност со потребите на установата, врз основа на донесена програма за работа.

Работникот е должен стручно да се оспособува и образува, доколку работодавачот го упати на стручно оспособување и образование.

Доколку стручното оспособување и образование 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.

VI. ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 54

Работодавачот обезбедува редовно и навремено информирање на работниците 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 заштитата на работа и работната средина;
- платите, придонесите на плати и додатоците на плата и другите примања на работникот и
- користење на средствата од донации, спонзорства и од средствата добиени од сопствени приходи.

Начинот и формите на информирање на работниците се врши писмено, за одредени работи и усно, преку огласна табла и други средства за информирање.

VII. СИНДИКАТ И РАБОТОДАВАЧИ

1. Услови за работа на синдикатот

Член 55

Активностите на синдикалната организација и на неговиот претставник, не може да се ограничат со акт на работодавачот.

Член 56

Работодавачот е должен на барање на претседателот или заменикот на претседателот на синдикатот да:

- достави податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание врз материјалната и социјалната положба и остварување на правата од работен однос на работниците;

- ги разгледа мислењата и предлозите на претставникот на синдикалната организација во постапка за донесување на одлуки, решенија и други акти што имаат влијание на материјалната и социјалната положба на работниците и по истите да се произнесе;

- овозможи непречено комуницирање со Управниот одбор и други од директорот овластени лица;

- му дозволи на претставникот на синдикалната организација пристап на работното место кога е тоа неопходно за остварување на функциите на синдикатот и непречено комуницирање со членството и

- му овозможи стручни, административни и технички услови за работа на синдикатот за остварување на синдикалните функции.

Член 57

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 други синдикални активности.

Член 58

На претставникот на синдикалната организација му се доставуваат покани со материјали за работа на Управниот одбор и му се овозможува учество кога се одлучува за материјалната и социјалната положба и правата од работен однос на работниците.

Член 59

Синдикалниот претставник е заштитен од отказ согласно со закон и овој Договор.

На синдикалниот претставник заради синдикална активност не може да му се намали платата или да му се откаже договорот за вработување.

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

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

Член 60

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

Член 61

Директорот ги обезбедува следниве услови за работа на синдикалната организација:

- по потреба простор за работа и одржување на состаноци;
- по потреба користење на телефон, телефакс во текот на работното време на синдикалниот претставник;
- слобода на синдикално информирање и распределба на синдикален печат и
- пресметка и уплата на синдикална членарина и синдикални кредити преку исплатни листи.

Директорот и претставникот на репрезентативната синдикална организација, може со договор да го уредат обезбедувањето и користењето на технички и административни услови за остварување на синдикалните активности.

Член 62

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

Член 63

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

Член 64

На претставникот на синдикалната организација треба да му се овозможи 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 и конференции и сл.) по претходно доставена покана од организаторот.

Ослободување од работните обврски од став 1 на овој член, се врши по претходно писмено известување до директорот.

2. Остварување на право на штрајк

Член 65

Правото на штрајк вработените го остваруваат во согласност со закон.

За време на штрајк работодавачот е должен да им уплатува придонеси и даноци од плата утврдени со посебните прописи на минималната основица за плаќање на придонесите.

VIII. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 66

Работниот однос на работникот престанува под условите и на начин утврдени со закон и колективен договор.

www.pravdiko.mk

Член 67

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 30 дена од денот на врачување на одлуката за отказ.

Член 68

Работниот однос на работникот му престанува со отказ од страна на работодавачот поради кршење на работната дисциплина и работниот ред, неисполнување на обврските утврдени со закон и во случаите ако:

- не презема дејствија кои работникот со посебни овластувања и одговорности е должен да ги презема во рамките на своите овластувања;
- го злоупотреби работното место со цел за себе или за друг да прибави противправна и лична корист или при тоа нанесе штета на работниците;
- неточно забележува податоци во утврдената документација или извештаите за работа, со цел за себе или друг работник да прибави имотна корист на штета на работодавачот;
- неточно забележува податоци во утврдената документација или извештаите за работа, со цел корисниците на услугите да остварат право кое не е во согласност со пропишаните услови;
- користи опрема и средства за работа во сопственост на установата за приватни цели, со цел за себе или друг да прибави противправна имотна корист;
- неовластено изнесува опрема и други средства од работните простории, односно објекти;
- одбива да ги извршува работните задачи, работните налози, ако за тоа не постојат оправдани причини;
- предизвикува неред, тепачка на работното место и во работните простории или ги вознемирува другите вработени;
- непријавување на сторена повреда на работната обврска или на работниот ред и дисциплина, на предизвиканата штета или неподнесување пријава за надомест на штета од непосредниот раководител, односно овластен работник во установата;
- фалсификување на службена исправа (одлука, решение, записник и сл.) и давање на неточни податоци на овластените работници за остварување на правата од работен однос и други прописи за работниците во установата;
- неовластено, односно самоволно користење на службено возило и други средства на установата и
- неовластено внесување или употреба на оружје или друг вид орудија со кои може да се повреди работникот или други лица присутни во установата.

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

Член 69

Работодавачот нема право да го откаже договорот за вработување ако не постои оправдана причина поврзана со неговото однесување или ако причината не е заснована на потребите на функционирањето на работодавачот.

Член 70

Неосновани причини за откажување на договорот за вработување се:

- членство на работникот во синдикатот или учество во синдикални активности во согласност со закон и колективен договор;

- поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот заради потврдување на кршење на договорените и други обврски од работен однос пред Управен одбор, арбитражни и судски органи;

- образование на работникот заради потребите на работодавачот и образование од лични причини и

- други случаи на мирување на договорот за вработување, утврдени со закон.

Член 71

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

Член 72

Одлука за престанок на работниот однос со отказ донесува директорот.

Против отказот за престанок на работниот однос, работникот има право на приговор до Управниот одбор.

Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот, која се донесува во рок од осум 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 73

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, најдоцна во рок од пет дена.

Член 74

Во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски, поранешната работа и однесувањето 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.

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

Член 75

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

Член 76

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

Член 77

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

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

За време на отсуство од работа од став 1 на овој член, на работникот му следува надомест на плата во висина на основната плата исплатена во претходниот месец пред започнување на отказниот рок.

Член 78

Отказ на договорот за вработување од лични причини од страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеца од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

Отказ на договорот за вработување, работодавачот може да му даде на работникот поради сторено кривично дело на работа или во врска со работата, најдоцна до истекот на рокот за застареност утврден со закон за сторено кривично дело.

Член 79

Против одлуката за откажување на договорот за вработување работникот има право на приговор до Управниот одбор.

Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивањето на отказот.

Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесување на конечна одлука по приговорот.

Одлука по приговорот се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Работникот кој не е задоволен од одлуката по приговорот има право да поведе спор пред надлежен суд.

На барање на работникот, овластениот претставник на СОНК, може да го застапува работникот во постапката по приговорот.

Член 80

Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на поединечен работник или на помал број работници, отказниот рок е еден месец, а два месеца во случај на престанок на работен однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос.

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

Член 81

Отказ на поголем број на работници поради деловни причини, односно правата и обврските на работодавачот и работниците, се остваруваат согласно со Законот за работните односи.

Член 82

Работодавачот за намерата за отказ на поголем број на работници од деловни причини, а најдоцна 30 дена пред донесување на одлуката, е должен да го извести синдикатот кај работодавачот и активно да го вклучи во изнаоѓање на можни начини за спречување и ограничување на бројот на отказите и за можните мерки за спречување и ублажување на штетните последици.

Член 83

Поради деловни причини, работниот однос може да му престане на работникот во случај кога работодавачот спроведува промени во внатрешната организација на

градинката или детското одмаралиште, структурални промени или воведување на форми и начин за поекономично и порационално работење, кои ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на вработените.

Член 84

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, согласно со член 83 кога во исто време треба да им биде откажан договорот за вработување на поголем број на работници, откажување на договорот за вработување се врши на работник со најмалку работно искуство на конкретно работно место во установата.

НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Член 85

Против одлуката за надомест на штета, работникот има право на приговор до Управниот одбор во рок од осум дена од денот на доставување на одлуката.

Управниот одбор може да го ослободи работникот од плаќање на надомест на штета во следниве случаи:

- ако работникот презел се што е потребно до штетата да не дојде;
- ако штетата ја сторил да го заштити животот на децата и работниците;
- ако штетата ја сторил да го заштити имотот на работодавачот и
- во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Работникот не може да се ослободи од надомест на штета, доколу штетата ја предизвикал од небрежност.

ЗАШТИТА НА ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И ОДГОВОРНОСТИТЕ ОД РАБОТНИОТ ОДНОС

Член 86

Заштитата на правата, обврските и одговорностите од работниот однос, работникот ќе ги остварува согласно со Законот за работните односи.

X. РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ И АРБИТРАЖА

Член 87

Индивидуален работен спор претставува спор во врска со остварувањето на правата утврдени со закон, овој Договор и договор за вработување.

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

Член 88

Споровите кои не можат да се решат со меѓусебно спогодување, можат да се решат по пат на помирување или по пат на арбитража.

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

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

www.pravdiko.mk

XI. ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 89

Секоја од страните на договорот може да предложи изменување и дополнување на овој Договор.

Предлогот за изменување и дополнување на овој Договор во писмена форма се доставува до другата страна на договорот, која е должна да се изјасни во рок не подолг од 30 дена.

Доколку другата страна не го прифати предлогот за изменување и дополнување на овој Договор, спорот може да се решава со арбитража по постапка утврдена со член 88 од овој Договор.

XII. СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА И ТОЛКУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 90

За следење на примената на овој Договор страните формираат Комисија.

Секоја од страните на овој Договор определува по два члена во комисијата од став 1 на овој член во рок од 30 дена од склучувањето на овој Договор.

Комисијата од став 1 на овој Договор дава толкување на одредбите на овој Договор.

XIII. ПОСТАПКА ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ , ДОПОЛНУВАЊЕ И ОТКАЖУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 91

Постапката на изменување, дополнување и откажување на Колективниот договор започнува на барање на еден од учесниците на Колективниот договор и треба да заврши во рок од 60 дена.

Член 92

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 ако другиот учесник не го прифати или не се изјасни по предлогот во рокот од став 2 на овој член, предлагачот може да започне постапка на усогласување.

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

Член 93

Во рок од 10 дена од денот на поднесување на барањето за усогласување, учесниците формираат Комисија за усогласување.

Секој од учесниците определува по два члена во Комисијата за усогласување.

Членовите на Комисијата договорно избираат претседател на Комисијата.

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

По усогласување на ставовите, учесниците задолжително пристапуваат кон изменување и дополнување на Договорот.

Во случај еден од учесниците да не го прифати предлогот за измени и дополнувања, или не се изјасни по предлогот во рокот од претходниот став, а по претходно неуспешно усогласување, учесникот - предлагач во рок од осум дена може да започне постапка пред арбитража.

XIV. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 94

Овој Договор се склучува за време од две години, со можност за продолжување, со писмена согласност на страните потписници на овој Договор.

Член 95

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

Член 96

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

Евиденцијата од став 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 97

Примената на одредбите од членовите 46 и 47 на овој Договор ќе бидат дополнително договорени од страна на потписниците на истиот, по претходно обезбедување на потребните финансиски средства.

Член 98

Одредбите на член 48, 49 и 50 ќе се применуваат по донесување на прописите од член 48 став 2 на овој договор.

Член 99

До денот на влегување во сила на овој Договор престанува да важи Колективниот договор за јавни установи за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата („Службен весник на Република Македонија” бр. 41/05, 17/09 и 85/09), освен одредбите кои се однесуваат на звањата и коефициентите на сложеност на работите на работното место, кои ќе се применуват до отпочнувањето на примената на членовите 97 и 98 од овој Договор.

Член 100

Овој Договор влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија”.

Самостоен синдикат за образование, наука и култура
Претседател,
Јаким Неделков, с.р.

Бр. 0301-22/1
18 февруари 2011 година
Скопје

Министерство за труд и социјална политика
Министер,
Џељаљ Бајрами, с.р.

Бр. 08-1611/1
18 февруари 2011 година
Скопје

www.pravdiko.mk