СИНДИКАТ НА АДМИНИСТРАЦИЈАТА И ДРЖАВНАТА УПРАВА НА МАКЕДОНИЈА
Бр. 0101-176/1
14.11.2018 год.
СКОПЈЕ

СИНДИКАТ НА АДМИНИСТРАЦИЈА И ДРЖАВНАТА УПРАВА НА МАКЕДОНИЈА-Скопје
Подружница
Синдикална организација на општина Новаци
Бр. 03-23
18-11-2018 год.
НОВАЦИ

Република Македонија
Општина Новаци
Бр. 03-806/1
18.09.2018 год
Новаци

Врз основа на член 3, член 24, став 2 од Законот за вработените во јавниот сектор „Службен весник на Република Македонија“ бр. (27/2014.....35/2018), член 4 од Законот за административни службеници „Службен весник на Република Македонија“ бр. (27/2014....11/2018) и член 219 став 1 од Законот за работните односи „Службен весник на Република Македонија бр. (62/2005.....27/2016), Општина Новаци претставувана од Градоначалникот Љубе Кузманоски од една страна и репрезентативниот Синдикат на Општина Новаци, (претставуван од претседателот на Синдикалната организација Лазар Кулевски и претседателот на Синдикатот на УПОЗ Пецо Грујовски) од друга страна, склучија:

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

за административните службеници и другите вработени во Општина Новаци

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Предмет на колективниот договор

Член 1

Со овој Колективен договор се уредуваат статусот, правата, обврските и одговорностите и други прашања во врска со работниот однос на административните службеници и другите вработени во Општина Новаци (во натамошниот текст: Општината).

Работодавач и вработени

Член 2

Работодавач е Општина Новаци (во натамошниот текст: работодавачот).

Вработени во Општината се лицата кои засновале работен однос во Општината, кои согласно Законот за административни службеници имаат статус на државни службеници и други вработени кои вршат помошни - технички работи кои немаат статус на државни службеници.

Синдикат во смисла на овој колективен договор е Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија (УПОЗ), претставуван од претседателот на Синдикатот и од претседателот на синдикалната организација при Општина Новаци (во натамошниот текст: (Синдикатот).

Примена на колективниот договор

Член 3

Овој Колективен договор е задолжителен и ги обврзува работодавачот и вработените на негова непосредна примена.

Овој Колективен договор е задолжителен и ги обврзува вработените кои се членови на репрезентативниот Синдикат во Општината и вработените кои дополнително станале членови на Синдикатот, или дополнително му пристапиле по потпишување на изјавата согласно Законот за работните односи, како и административните службеници и другите вработени кои не се членови на синдикатот.

Член 4

Со овој Колективен договор можат да се утврдат само поголеми и поповолни права од правата предвидени со Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Законот за локалната самоуправа, Законот за работните односи, друг закон и Општиот Колективен договор за јавниот сектор или друг колективен договор, кои не се предвидени со наведените акти, ако тоа не е спротивно со закон.

Одредбите во овој Колективен договор со кои се утврдени помали или понеповолни права од правата утврдени со актите од став 1 на овој член се ништовни.

Со поединечните колективни договори или со договорите за вработување може да се утврди поголем обем на права за вработените, како и да се уредат прашања кои не се предмет на уредување согласно овој колективен договор.

Член 5

Вработениот во сите случаи кога врши работа која не е предвидена со договорот за вработување, има право на плата и надоместоци на плата кои ги примал на неговото работно место, односно плата и надоместоци кои за него се поповолни и се пропорционално исплатени со времето поминато на другото работно место или вршењето на дополнителните работи, зголемена за 25% од платата на неговото работно место.

II. Права на вработените и нивна положба

Работно време

Член 6

Работното време на административните службеници во Општината започнува во 7.30 часот, а завршува во 15.30 часот, со можност за време на летното сметање на времето да започнува во 7.00 часот, а да завршува во 15.00 часот.

Работното време на вработените во Општината кои вршат помошно-технички работи започнува во 6.30, а завршува во 14.30 часот, со можност за време на летното сметање на времето да започнува во 6.00 часот, а да завршува во 14.00 часот.

Работното време кај работодавачот согласно потребите на службата може да биде флексибилно во однос на почнувањето и завршувањето на работното време за вработените, а со претходна писмена согласност од синдикатот.

Прекувремена работа

Член 7

Прекувремената работа, скратеното работно време, дополнителното работење и забраната за подолго работно време на административните службеници и другите вработени во Општината на неделно и на годишно ниво може да трае најмногу за времето и во случаите утврдени со Законот за работните односи. Прекувремената работа на неделно ниво не може да трае подолго од 8 часа неделно и 190 часа на годишно ниво.

Паузи, одмори и отсуства

Член 8

Административните службеници и другите вработени во Општината имаат право на паузи, одмори и отсуства од работа, согласно со посебните закони, општите прописи за работните односи како и според другите и овој Колективен договор.

Паузата во текот на дневната работа, во траење од 30 минути вработениот ја користи во предвиденото време од 10.30 до 11.00 часот, и од 11.00 до 11.30 часот.

Во случаи каде според карактерот и природата на работите и задачите не се дозволува прекин на работата, како и во услови на работа со странки, паузата се организира на начин кој обезбедува работата да не се прекинува, а вработениот да го оствари непречено своето право.

Времето на паузата од овој член се засметува во работното време и за истото се исплаќа плата.

Годишен одмор

Член 9

Административниот службеник и друг вработен во Општината има право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни дена до 26 работни дена согласно Законот за работните односи. На повозрасните вработени и тоа од 57 години (жена) и 59 година (маж), инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и вработен кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на зголемено времетраење на годишниот одмор за уште 3 работни дена.

Годишниот одмор може да се користи во повеќе делови во договор со работодавачот, со тоа што еден дел од годишниот одмор мора да трае најмалку две непрекинати работни недели.

Начинот на користење и критериумите за времетраењето на годишниот одмор се утврдени со овој Колективен договор.

Критериуми за утврдување на годишниот одмор

Член 10

Годишниот одмор на вработениот од член 9 на овој Колективен договор се определува според следните критериуми:

-на вработените по основ на должината на работниот стаж им припаѓа дополнителен годишен одмор од минимално пропишаниот годишен одмор и тоа:

1. од една до 10 години работен стаж-1 работен ден;
2. од 10 до 20 години работен стаж - 2 работни дена;
3. од 20 до 25 години работен стаж – 3 работни дена;
4. од 25 до 30 години работен стаж - 4 работни дена;
5. преку 30 години работен стаж - 5 работни дена.

-на вработените по основ на образование им припаѓа дополнителен годишен одмор од минимално пропишаниот годишен одмор, и тоа:

1. од I до III степен на образование- 1 работен ден;
2. од IV до VI степен на образование - 2 работни дена;

3. за VII и VIII степен на образование - 3 работни дена;

- на вработените по основ на здравствена состојба им припаѓа годишен одмор од 1 работен ден.

-на вработените по основ на социјални и здравствени услови им припаѓа дополнителен годишен одмор од минимално пропишаниот годишен одмор, и тоа:

1. родител со дете до 7 години - 1 работен ден;

2. самохран родител, или старател со дете до 7 години - 2 работни дена;

3. родител, самохран родител, или старател со дете со посебни потреби - 3 работни дена;

-на вработените заболени од професионална болест, по основ на здравствена состојба им припаѓа дополнителен годишен одмор од 3 работни дена.

Во работниот стаж се засметува и времето кое го поминал вработениот на работа кај друг работодавач.

Член 11

Годишниот одмор се определува на барање на работникот со решение за користење на годишен одмор за секој вработен поединечно, со кое се утврдува должината на годишниот одмор и критериумите врз основа на кои е определена должината на годишниот одмор.

Решението од став 1 на овој член мора да му се достави на вработениот, најдоцна 30 дена пред денот на отпочнувањето на користењето на првиот дел од годишниот одмор.

Против ова решение вработениот има право на приговор.

Платено отсуство

Член 12

Вработениот има право на платено отсуство заради лични и семејни околности до 9 (девет) работни дена во текот на календарската година и тоа за:

- склучување на брак - 3 работни дена;
- склучување на брак на дете - 2 работни дена;
- раѓање или посвојување на дете (само за таткото) - 3 работни дена;
- раѓање или посвојување на дете на син или ќерка (дедо-баба) - 1 работен ден;
- смрт на сопружник или дете - 5 работни дена;
- смрт на родител, брат, сестра - 2 работни дена;
- смрт на родител на сопружник - 2 работни дена;
- смрт на дедо или баба - 2 работни дена;
- здравствена грижа(прегледи во здравствени установи) за тешко болен брачен другар, дете или родител –до 5 работни дена;
- полагање на стручен испит - до 3 работни дена;
- полагање на правосуден испит или друг испит, магистратура, или докторат – до 7 работни дена;
- полагање на друг поединечен испит - 1 работен ден;
- селидба на семејството од едно во друго место - до 3 работни дена;
- елементарни непогоди – до5 работни дена;
- семеен верски празник - 1 работен ден;

- семејни прослави (јубилејни прослави на брак, прослави на матурирање, дипломирање и сл.- 1 работен ден);

- прв ден на прваче - 1 работен ден;

- доброволно дарување на крв - 2 работни дена;

- за учество на спортски игри на вработените организирани од страна на синдикатот - до 3 работни дена.

Отсуството од работа во смисла на став 1 на овој член се користи во деновите на траењето на основот.

Член 13

Вработените кои се доброволни дарители на крв имаат право на два слободни дена за секое дарување на крв, кои треба да се искористат во рок од три месеци од денот на дарувањето на крв, односно во рок од една година ако дарувале крв во рамки на акција организирана од Општината Новаци;

Неплатено отсуство

Член 14

Вработениот има право на отсуство од работа без надомест на плата и придонеси на плата најдолго три месеци во текот на календарската година во следните случаи:

- за потребите предвидени во член 12 од овој колективен договор, по барање на вработениот откако го искористил платеното отсуство од работа на кое имал право;

- за нега на болен член на семејството која не е медицински индуцирана;

- за лекување на своја сметка;

- за патување во странство;

- за изградба, доградба, или поправка на куќа или стан;

- за учество во спортски или други манифестации што не се дел од синдикалните активности;

- за учество на конгреси, конференции и слично што не се дел од синдикални активности, или не се за потребите на работодавачот;

- за подготовка на правосуден испит;

- за други неодложни лични работи.

Користењето на неплатеното отсуство се остварува врз основа на писмено барање од страна на вработениот до работодавачот, во кое се наведува основот за неплатеното отсуство и времето на отпочнувањето на користењето на отсуството.

За користење на неплатеното отсуство се донесува решение, најдоцна 15 дена пред користењето на неплатеното отсуство.

На вработениот му мируваат правата и обврските од работен однос за време на неплатеното отсуство.

Мирување на работниот однос

Член 15

Работниот однос мирува во случаите определени со Законот за вработените во јавниот сектор и Законот за работните односи.

Во случај на престанок на причините за мирување на работниот однос, вработениот е должен да се врати на работа во рок од 15 дена и да биде распореден најмалку на истото ниво на кое бил пред започнувањето на мирувањето.

Должност за извршување на работата и работните задачи
Член 16

Административниот службеник и другите вработени во локалната самоуправа може да се распоредат да извршуваат работни задачи кои не се во описот на нивното работно место согласно актот за систематизација на работни места најдолго во траење од 30 дена.

Непосредно претпоставениот може да определи државниот службеник или друг вработен во локалната самоуправа да извршува други работи и работни задачи кои не се во описот на неговото работно место со писмено задолжение кое мора да има образложение и да биде одобрено од градоначалникот.

На државниот службеник 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 службеник 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;
- работата не е итна, до враќање на отсутниот службеник.

III. Заштита и безбедност на вработените при работа
Член 17

Вработените имаат право на обезбедени организациски, просторни и технички услови за вршење на работите и работните задачи.

Работодавачот е должен да обезбеди услови потребни за безбедно извршување на работите и работните задачи на вработените преку примена на мерки, средства и методи во согласност со закон и другите прописи за безбедност и здравје при работа.

Член 18

Работодавачот е должен да обезбеди редовни медицински прегледи на секои 12 месеци заради откривање на професионални и други заболувања и нивно ефикасно лекување.

Член 19

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

- даде мислење во врска со планирањето, подобрувањето и унапредувањето на условите при работа;
- биде информиран и да се грижи за примената на прописите за безбедност и здравје при работа

- да ги информира и да бара заштита на вработените од страна на инспекцискиот орган за безбедност и здравје при работа, кога работодавачот пропушта, или одбива да го направи тоа.

За остварување на правата утврдени во Законот за безбедност и здравје при работа, работодавачот е должен на претставникот на Синдикатот да му ги обезбеди сите услови и можности.

Синдикатот, односно синдикалната организација започнува постапка пред надлежните органи, доколку работодавачот не ги преземе пропишаните мерки и средства за заштита на вработените при работа.

IV. Плата, надоместоци на плата и други примања

Плата

Член 20

Платата на вработените во Општината кои вршат технички и помошни работи со полно работно време не може да биде пониска од минималната плата во Република Македонија утврдена со посебен закон.

Платата на вработените кои вршат технички и помошни работи е составена од:

- основна плата и
- додатоци на плата.

Делот од плата за работниот стаж на административниот службеник и за вработениот кој врши техничко-помошни работи се вреднува во износ од 0,5% од деловите на платата за степен на образование и за ниво, за секоја навршена година работен стаж, а најмногу до 20%.

Вредност на бодот

Член 21

Вредноста на бодот за пресметување на плата на административните службеници во општините, се утврдува секоја година со одлука на Советот, која на предлог на Градоначалникот се донесува во рок оддесет дена од денот на донесувањето на одлуката за извршување на Буџетот, а во рамките на предвидениот буџет и врз основа на вкупниот број на административни службеници распоредени по соодветните нивоа за тековната година.

Градоначалникот пред давањето на предлогот за вредноста на бодот должен е вредноста на бодот да ја утврди со репрезентативниот синдикат/ти, која вредност не може да биде пониска од вредноста утврдена согласно Одлуката на Владата на РМ.

Исклучителна компонента на плата

Член 22

Исклучителната компонента на плата на административните службеници ја сочинуваат:

- додаток на плата за посебни услови за работа;
- додаток на плата заради прилагодување кон пазарот на трудот и/или;
- додаток на плата за ноќна работа, работа во смени и прекувремена работа.

Додаток на плата за посебни услови за работа

Член 23

Административниот службеник има право на додаток на плата за посебни услови за работа.

Работните места под посебни услови од ставот 1 на овој член треба да бидат предвидени во актот за систематизација на работните места во Општината.

Административниот службеник кој при вршењето на работите е изложен на висок ризик по неговиот живот и здравје има право на додаток на плата во зависност од видот на ризикот,

Работните места на административните службеници кои при вршењето на работите се изложени на висок ризик по нивниот живот и здравје ги пропишува ресорниот министер, а висината на износот на додатокот на плата на овие административни службеници по овој основ ја донесува Советот на Општината на предлог на Градоначалникот.

Додаток на плата заради прилагодување кон пазарот на труд

Член 24

Административниот службеник и другите вработени имаат право на додаток на плата заради прилагодување кон пазарот на трудот за што Градоначалникот, во соработка со Советот на општината може да утврди и одобри додаток на плата.

Барањето за одобрување на додатокот од ставот 1 на овој член треба да биде засновано на анализа које ќе покаже дека:

- платите на пазарот на труд за таквите работни места се значително повисоки од платите на административните службеници и другите вработени кои извршуваат исти работи;
- вработувањето е отежнато или стапката на напуштање на работните места е неприфатливо висока;
- пазарот на трудот нуди ограничен број на квалификувани поединци за таквата работа;
- административните службеници биле подложени на повеќегодишно стручно усовршување и нивното напуштање на работното место би предизвикало големи фискални импликации по Општината.

Доколку градоначалникот, врз основа на анализата од став 2 и 3 на овој член оцени дека додатокот на плата ќе го постигне саканиот ефект на вработеност и задржливост, ќе предложи на Советот на општината да донесе одлука со која ќе го утврди износот на додатокот и датумот од кои истиот ќе влезе во сила.

Додаток на плата за ноќна работа, работа во смени, работа за време на неделен одмор, работа за време на празници утврдени со закон и прекувремена работа

Член 25

Административниот службеник и вработениот кој врши помошно-технички работи има право на додаток на плата за:

- ноќна работа;
- работа во смени;
- работа за време на неделен одмор;
- работа за време на празници утврдени со закон, и
- работа подолга од полното работно време.

Додатокот на плата за ноќна работа по час се вреднува во зголемен износ од 50% од износот на основната плата по час.

Додатокот на плата за работа во смени по час се вреднува во зголемен износ од 15% од износот на основната плата пресметана по час.

Додаток на плата за работа за време на неделен одмор се вреднува во зголемен износ од 50% од износот на основната плата пресметана по час.

Додаток на плата за работа за време на празници утврдени со закон и за работа подолга од полното работно времесе вреднува во зголемен износ од 50% од износот на основната плата пресметана по час.

Додаток на плата за работа подолга од полното работно време се вреднува во зголемен износ од 50% од износот на основната плата пресметана по час.

Надоместување на трошоци поврзани со работата

Член 26

Работникот има право на надомест на трошоците поврзани со работа, утврдени со закон и колективен договор и тоа:

- дневници за службени патувања во земјата во висина од 8% од основицата согласно Општиот колективен договор;

- дневници за службени патувања во странство согласно колективен договор на ниво на работодавач или акт на работодавач, но не помалку од Уредбата за издатоците за службен пат и селидби во странство што на органите на управата им се признаваат во тековни трошоци;

- теренски додаток во зависност од обезбедените услови за работа на терен (сместување, исхрана и сл.)во висина утврдена со поединечен договор;

- надомест за одвоен живот од семејството, во висина утврдена со поединечен договор, но не помалку од 60% од основицата, надоместокот за одвоен живот се исплатува кога работникот е распореден, односно упатен на работа надвор од седиштето на органот или надвор од местото на постојаното живеалиште;

- надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот во висина од 30% од цената на литар гориво што го користи автомобилот за секој изминат километар;

- надомест на трошоците при селидба за потребите на работодавачот, во висина на стварните трошоци;

- Регрес за годишен одмор во висина од една основица (просечна плата исплатена во претходниот месец во Републиката), под услов работникот да е пријавен и работел најмалку 6 месеци во календарската година во Општина Новаци.

Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината најдоцна до 15 август. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

- во случај на смрт на работник на неговото семејство се исплатува надоместок во висина од три основици;

- во случај на смрт на сопруг, сопруга, деца родители кои живеат во иста семејна заедница, на работникот му се исплатува надоместок во висина од 2 основици;

- (Се брише.)

- за јубилејна награда за најмалку 10;15;20;25;30;35 и 40 години работа кај ист работодавач;

-за најмалку 10 години-100% од основицата;

-за најмалку 15 години-125% од основицата;

-за најмалку 20 години-150% од основицата;
-за најмалку 25 години-175% од основицата;
-за најмалку 30 години-200% од основицата;
-за најмалку 35 години-225% од основицата;
-за најмалку 40 години-250% од основицата;
- При заминување во пензија најмалку двократен износ од основицата.

Основицата за пресметување на надоместоците на работниците преставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

Член 27

За непрекинато боледување подолго од 6 месеци поради повреда или болест се исплатува еднократен годишен надоместок во висина од основицата.

Основицата за пресметување на надоместокот од став 1 на овој член преставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

Член 28

Работодавачот може да исплати и новогодишен надоместок (тринаесетта плата). Висината на новогодишниот надоместок ќе се утврди помеѓу работодавачот и претставникот на синдикалната организација кај работодавачот и ќе биде линеарно распределен во висина од не помалку од 60% од просечната плата, а ќе зависи од финансиските можности на работодавачот. Исплатата ќе се врши во месец декември во тековната година.

Член 29

Работодавачот може на работникот да му исплати надоместок во случај на потешки последици од елементарни непогоди, најмалку во висината на една основица. Основицата за пресметување на надоместокот од став 1 на овој член преставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

Плата за време на привремена неспособност за работа

Член 30

Ако кај административниот службеник настапи привремена неспособност за работа има право на надоместок на плата во висина утврдена согласно закон.

Висината на надоместокот од ставот 1 на овој член за секоја година се утврдува со одлуката за извршување на Буџетот на Општина Новаци.

Плата за време на годишен одмор и специјализирана обука

Член 31

За време на користење на годишен одмор, или специјализирана обука за стручно усовршување, административниот службеник и друг вработен има право на плата во висина што би ја примил во тековниот месец кога би бил на работа, без

додатокот на плата по основ на член 90 став 3 од Законот за административни службеници.

Плата за време на суспензија

Член 32

Административниот службеник и вработениот кој врши помошно-технички работи, а кој врз основа на решение е суспендиран од органот/институцијата, за времетраењето на суспензијата има право на плата во висина од 70% од платата што ја примил за последниот месец пред донесувањето на решението за суспензија.

Плата за време на штрајк

Член 33

За време на штрајк административниот службеник и вработениот кој врши помошно-технички работи има право на плата во висина од 70% од платата што ја примил претходниот месец.

Доколку работодавачот на било кој начин го оневозможува правото на штрајк, вработените кои штрајкуваат имаат право на плата во висина од 100% од висината на платата која би ја добиле доколку не штрајкуваат.

Плата на другите вработени во Општината

Член 34

Основната плата на вработените во Општината кои немаат статус на административни службеници кои вршат технички и помошни работи се определува врз основа на барањата на работното место (видот, сложеноста, обемот и одговорноста за работите на работното место, стручната подготовка, стекнатите знаења и вештини) на кои вработениот работи согласно договорот за вработување, но не може да биде пониска минималната плата во Република Македонија, утврдена со закон.

Член 35

Основната плата за одделни степени на сложеност за полно работно време на лицата вработени во Општината кои вршат технички и помошни работи се утврдува така што износот на најниската плата се множи со соодветниот коефициент на сложеност на работни места.

Коефициентот на сложеност ќе биде утврден со договор помеѓу работодавачот и синдикалната организација.

Член 36

Доколку според податоците на Државниот завод за статистика просечниот месечен пораст на индексот на трошоците за живот на тримесечно ниво е над 0,5% висината на основната плата се зголемува, согласно пресметаната вредност на просечниот месечен пораст со важност од првиот месец по тромесечието на утврдениот пораст на индексот на трошоците за живот.

Додатоците и надоместоците на плата на вработените во Општината кои вршат технички и помошни работи

Член 37

Одредбите на овој Колективен договор кои се однесуваат на додатоците и надоместоците на плата на административните службеници се однесуваат и на вработените во Општината кои вршат технички и помошни работи.

Извршување на паричната казна

Член 38

Задршката од плата на име изречени парични казни на административниот службеник за сторена дисциплинска неуредност или дисциплински престап, во текот на еден месец не може да надмине една четвртина од износот на неговата вкупна нето плата за тој месец.

Ако на вработениот државен службеник му престане работниот однос во Општината во која му била изречена парична казна, наплатата на изречената парична казна, по барање на Градоначалникот на Општината во која што казната е изречена, ќе ја спроведе надлежен орган во постапка утврдена со закон.

Суспензија

Член 39

Административниот службеник може да биде суспендиран од институцијата врз основа на решение на секретарот.

Административниот службеник може да биде суспендиран од институцијата во случаи кога против него е покрената кривична постапка за кривично дело сторено на работа или во врска со работата или е покренатa дисциплинска постапка за дисциплински престап, а повредата е од таква природа што неговото натамошно присуство во институцијата додека трае постапката штетно ќе се одрази врз институцијата, односно ќе го осуети или оневозможи утврдувањето на одговорноста за дисциплински престап. Суспензијата од ставот (2) на овој член може да трае до донесувањето на правосилно решение.

Суспензијата трае до донесување на правосилно решение.

Доколку суспензијата е изречена поради покренатa кривична или прекршочна постапка од ставот 2 на овој член, истата престанува доколку дојде до прекин на постапките.

Член 40

Во случај на покренување на кривична постапка против административниот службеник по службена должност од страна на органите на прогонот, а за дела од работниот однос и во врска со работата, раководниот службеник или Градоначалникот, односно Секретарот е должен да покрене дисциплинска постапка против службеникот.

Материјална одговорност на административните службеници и другите вработени кои вршат помошни и технички работи

Член 41

Надоместокот за причинета штета, постапката за утврдување на материјална одговорност, надоместокот за причинета штета, постапката за утврдување на материјална одговорност, роковите за поведување на постапката и одговорност, надоместокот за претрпена штета и доставувањето на извештајот за изречени мерки се врши согласно Законот за административни службеници и општите прописи за работни односи, како и според принципите на облигационото право.

Материјалната одговорност од став 1 на овој член ја утврдува посебна комисија, која ја формира Градоначалникот, односно Секретарот на Општината. Комисијата за материјална одговорност одлучува со консензус.

Утврдената штета од страна на работникот не може да се надоместува со задршка на средства од платата на вработениот.

V. Престанок на работниот однос

Член 42

На административниот службеник и на вработениот кој врши технички и помошни работи му престанува работниот однос:

- со спогодба;
- по негово барање;
- по сила на закон;
- во други случаи утврдени со закон и овој или други колективни договори.

На вработениот му престанува работниот однос со спогодба кога со Градоначалникот на Општината ќе се склучи писмена спогодба за престанок на работниот однос.

На административниот службеник по негово барање му престанува работниот однос ако до Градоначалникот на Општината поднесе писмено барање за престанок на работниот однос.

Во случај на престанок на работниот однос по барање на вработениот отказниот рок трае 30 дена од денот на поднесувањето на барањето за престанок на работниот однос, освен ако со закон или договорот за вработување не е поинаку утврдено.

Вработениот може да го повлече поднесеното барање за престанок на работен однос во рок од 10 дена сметано од денот на неговото поднесување.

Откажување на договорот за вработување со и без отказен рок

Член 43

Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување со отказен рок.

Во случаите определени со закон договорните страни можат да го откажат договорот за вработување без отказен рок.

Секоја од страните може да го откаже договорот за вработување само во целост.

Работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот за вработување.

Член 44

Во случај на откажување на договорот за вработување на вработениот-член на синдикалната организација, работодавачот е должен да побара мислење од извршниот одбор на синдикалната организација.

Член 45

Вработените кои вршат технички и помошни работи во Општината своите права, обврски и одговорности од работен однос ги остваруваат согласно Законот за работните односи, друг закон, овој или друг Колективен договор и Договорот за вработување.

VI. Мирно решавање на работните спорови

Член 46

Во случај на индивидуален или колективен работен спор, работодавачот и вработениот може да се договорат решавањето на спорот да го доверат на посебен орган утврден со Законот за работните односи и Законот за мирно решавање на работните спорови, и согласно овој или друг колективен договор.

Индивидуален работен спор претставува спор во врска со остварувањето на правата на вработените утврдени со закон, колективен договор и договор за вработување во однос на откажувањето на работниот однос и неисплата на платите.

Колективен работен спор е спор во врска со склучување, измена, дополнување или примена на овој или друг колективен договор, остварување на правото на синдикално организирање и правото на штрајк.

Условите, начинот и постапката за мирно решавање на работните спорови се спроведуваат според ЗРО, Законот за мирно решавање на работните спорови, освен ако договорните страни не утврдиле поинакви услови и начин на решавање согласно овој или друг колективен договор.

VII. Информирање на вработените

Член 47

Работодавачот е должен да обезбеди редовно и навремено информирање на вработените и на репрезентативниот синдикат за:

- покрената постапка за измена и дополнување на правилникот за организација и систематизација на работни места;
- решенија што влијаат на економската и социјалната положба на вработените;
- одлуки со кои се уредуваат правата и обврските на вработените;
- други прашања од заеднички интерес, согласно општите прописи за работните односи и прописите за безбедност и здравје при работа.

Информирањето се врши писмено.

Начинот на информирањето се врши преку истакнување на огласна табла и по електронски пат.

За сите прашања наведени во ставот 1 на овој член работодавачот е должен да го извести претставникот на репрезентативниот синдикат.

VIII. Услови за работа и делување на синдикалната организација

Член 48

Работодавачот е должен да создаде услови за работа на репрезентативната синдикална организација во врска со заштитата на правата на вработените од работниот однос, утврдени со закон и овој колективен договор.

Член 49

На барање на синдикатот, работодавачот доставува податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание на материјалната и социјалната положба на членовите на синдикатот (вработените) и ги разгледува мислењата и предлозите на синдикатот во постапката на донесување на одлуки и решенија што имаат влијание на материјалната и социјалната положба, односно во остварувањето на правата на вработените.

Член 50

На претседателот на синдикалната организација и на неговиот заменик им се овозможува непречено комуницирање со одговорното лице на органот/ општината.

На членовите на извршниот одбор на синдикалната организација им се овозможува непречено комуницирање со раководните службеници, претседателот на Советот и градоначалникот кога тоа е неопходно за остварување на правата на работниците, функционирањето и активностите на синдикатот.

Синдикатот изготвува список на синдикални претставници - членови на извршниот одбор на синдикалната организација и го доставува до градоначалникот и претседателот на Советот, раководителот на органот односно до соодветната организациона единица.

Член 51

На барање на синдикатот, работодавачот на претседателот на синдикалната организација и на неговиот заменик му овозможува и обезбедува, стручни, административни и технички услови за работа заради остварување на синдикалните функции (телефон со интерна и излезна телефонска линија, интернет, и друго).

Работодавачот им овозможува на синдикалните членови користење на салите за состаноци заради одржување на состаноци на синдикатот кои по правило се одржуваат кон крајот на работното време, со претходна најава до одговорното лице на органот/институцијата.

За редовно остварување на синдикалните активности на претседателот на синдикалната организација, на неговиот заменик и членовите на извршниот одбор на синдикалната организација да им се обезбедат и следните материјално-технички услови:

- користење на службено возило;
- умножување и печатење на материјали.

Доколку постојат финансиски можности работодавачот може да обезбеди финансиска поддршка за синдикалните активности.

Член 52

За остварување на финансиско-сметководствени работи на синдикатот се обезбедува пресметка и уплата на синдикална членарина со доставување на одлука на синдикатот за висината на членаринатa и се наплатува заедно со пресметката и исплатата на платата како и уплатата на лични обврски на работникот од неговата плата.

Членаринатa на членовите на синдикалната подружница се исплаќа и распоредува на сметка на Синдикатот на УПОЗ, кој потоа ја распределува на синдикалната подружница согласно Статутот и другите акти на Синдикатот.

Вработениот при стапување во синдикалната организација потпишува пристапница.

Претседателот на Синдикатот на УПОЗ врз основа на пристапницата го известува работодавачот и службите за финансиско-сметководствени работи кои ја одвојуваат и пресметуваат членаринатa.

Работодавачот не смее да одбие издвојување на синдикалната членарина од платата на вработениот доколку претседателот на синдикалната организација уредно и навремено достави пристапница и одлуката од став 1 на овој член.

Работодавачот може да ја запре пресметката и исплатата на членаринатa на одреден вработен со претходно писмено известување и доставување на истапница од страна на претседателот на Синдикатот на УПОЗ или заверена изјава на нотар од вработениот дека истапил од синдикалната организација и нема неисплатени обврски кон истата.

Член 53

Претседателот на синдикалната организација, неговиот заменик и членовите на органите на синдикална организација имаат право на посебна заштита утврдена со Законот за работните односи и овој и другите колективни договори.

Лицата од ставот 1 на овој член за време на нивниот мандат не можат да добијат отказ од деловни причини и без нивна согласност не може да бидат распоредени на друго работно место.

На лицата од ставот 1 на овој член, работодавачот треба да им овозможи непречено ангажирање за ефикасно вршење на функциите на синдикатот, за учество на синдикални состаноци, семинари, конгреси, конференции, учество на спортски натпревари и други синдикални активности согласно Статутот и програмата за работа со платено отсуство од работа за време на вршењето на посочените активности, и тоа:

- за претседателот и потпретседателот на Синдикатот до 40 часа месечно;
- за членови на синдикални органи и тела до 24 часа месечно;

По предлог на претседателот на синдикалната организација и други членови на синдикалната подружница може да користат платено отсуство за синдикални активности додека трае потребата од нивно ангажирање, но не подолго до 20 часа месечно.

IX. Остварување на правото на штрајк

Член 54

Правото на штрајк вработените во Општината го остваруваат во согласност со Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Законот за работните односи, Законот за локалната самоуправа, актите на Синдикатот и овој колективен договор.

Штрајкот мора да биде писмено најавен кај работодавачот.

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.

При остварувањето на правото на штрајк вработените во Општината се должни да обезбедат минимум непречено извршување на функциите на органите и неопходно ниво на остварување на правата и интересите на граѓаните и на правните лица.

Штрајкот мора да биде организиран на начин со кој нема да се оневозможува, или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес за вработените кои не учествуваат во штрајкот, забрана на влез на вработените и на одговорните лица во деловните простории на работодавачот.

Градоначалникот на Општината заедно со претседателот на синдикалната организација спогодбено подготвуваат и донесуваат правила со кои се определува начинот на извршување на надлежностите, односно дејностите од јавен интерес на органите на општината за време на штрајк (кои не можат да се прекинат), бројот на вработени кои ќе ги извршуваат надлежностите за време на штрајк, како и начинот на обезбедување услови за правото на штрајк од став 6 на овој член.

Доколку градоначалникот на Општината и претседателот на синдикалната организација не се договорат во врска со ставот 6 на овој член, тогаш како работни задачи кои не смеат да се прекинат за време на штрајк ќе се сметаат само работите кои се нужни, а со чие прекинување би се предизвикала несразмерна штета за државата, граѓаните и Општината, која не би можела да се надомести со ниту една дополнителна мерка или активност по завршување на штрајкот.

Член 55

За време на штрајк административните службеници и другите вработени во Општината имаат право на плата во висина определена соовој Колективен договор.

За време на штрајк, работодавачот е должен на административните службеници и на другите вработени во Општината да им уплаќа придонеси на плата утврдени со посебните прописи и овој колективен договор кои му припаѓаат на вработениот за време на штрајк, доколку штрајкот е организиран согласно законот и правилата на синдикатот.

Вработените кои учествуваат во штрајк, не смеат да бидат ставени во понеповолна положба од другите вработени, поради нивното учество во штрајк.

Работодавачот во ниту еден случај и по ниту еден основ не може да го ограничи правото на штрајк, директно или индиректно да влијае на волјата на вработените, ниту пак преку други лица да презема активности за спречување на штрајкот.

Член 56

Пред започнување на штрајк, страните се должни да отпочнат постапка на мирење најдоцна 10 дена пред започнување на штрајкот.

Страните во постапката за мирење учествуваат со добра волја и преземаат дејствија за надминување на причините за штрајк.

Постапката за мирење трае до 5 дена.

Доколку во постапката за мирење не е постигнат договор по прашањата кои се причина за штрајкот, штрајкот може да започне.

Доколку во постапката за мирење се постигне договор меѓу страните, се склучува спогодба помеѓу страните, со чие потпишување најавата за штрајк се повлекува.

Член 57

Организаторот на штрајк за времетраењето на веќе започнат штрајк, може истовремено да преговара со градоначалникот или лице овластено од него за решавање на спорните прашања кои се причина за штрајк.

X. Изменување, дополнување, толкување и следење на примената на колективниот договор

Член 58

Овој колективен договор ги обврзува и важи за вработените во Општината кои се членови на Синдикатот и за вработените кои не се членови, а кои му пристапиле на колективниот договор, како и за останатите вработени по сила на закон.

Правните норми содржани во овој Колективен договор се применуваат непосредно и се задолжителни за сите лица од ставот 1 на овој член кои имаат статус на државни службеници и кои вршат административно-технички и помошни работи во Општината.

Член 59

Страните на овој колективен договор и лицата на кои се применува, се должни да ги извршуваат неговите одредби.

Заради повреда на обврските од овој колективен договор, оштетената страна или лице на кои тој се применува може да бара надомест за претрпена штета.

Секој учесник може да предложи измена и дополнување на овој колективен договор.

Предлогот за измена и дополнување се доставува во писмена форма до другиот учесник кој е должен да се изјасни во рок од 15 дена.

Во случај ако другиот учесник не го прифати, или не се изјасни во дадениот рок од став 2 на овој член, учесникот предлагач може да започне постапка за усогласување.

Член 60

Постапката за усогласување започнува со поднесување на писмено барање на еден од учесниците на колективниот договор и треба да заврши во рок од 30 дена од поднесување на барањето.

Во рок од десет дена од поднесувањето на барањето за усогласување се формира комисија за усогласување.

Секој од учесниците именува по еден член во комисијата.

Членовите на комисијата договорно избираат трет член на комисијата како претседател.

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

Со усогласените ставови учесниците задолжително пристапуваат кон изменување и дополнување на колективниот договор

Член 61

За следење на примената и за давање толкување на одредбите на овој колективен договор учесниците формираат комисија за следење и толкување.

Секој од учесниците на овој колективен договор именува по два члена во комисијата, во рок од 15 дена од склучувањето на овој колективен договор.

Член 62

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

Откажувањето на овој колективен договор се врши во писмена форма со отказ, при што се образложуваат причините за откажувањето.

Отказот од став два на овој член се доставува до другата страна на договорот.

Другата страна, на предлогот за откажување на колективниот договор, е должна да одговори и да ја започне постапката за преговори, најдоцна во рок од 15 дена, од денот на приемот на поднесениот отказ.

XI. Преодни и завршни одредби

Член 63

Овој колективен договор се склучува на определено време за период од 2 години со можност за продолжување со писмена спогодба на страните на договорот.

Овој колективен договор може да продолжи да важи ако страните во договорот, најдоцна 30 дена пред истекот на важењето склучат писмена спогодба со која ќе го продолжат важењето на овој колективен договор.

Доколку не дојде до продолжување на овој колективен договор или склучување на нов по истекот на времето на важење, неговите одредби се применуваат и важат до склучување на нов, или негово продолжување.

Член 64

Колективниот договор и сите негови измени и дополнувања, јавно се објавуваат на огласна табла на работодавачот и на веб страната на потписниците.

Овој колективен договор стапува во сила со денот на склучувањето, а ќе се применува од денот на неговото објавување.

Објавениот текст на колективниот договор се публикува во соодветен број на примероци кои се доставуваат на вработените.

Работодавачот, односно синдикалната организација имаат обврска на секој вработен да му овозможат увид на овој колективен договор.

Овој Колективен договор се евидентира кај Синдикатот.

Претседател на Синдикатот на САДУ	**Претседател на СО при Општина Новаци**	**Градоначалник на Општина Новаци**
Благоја Ралповски	Лазар Кулевски	Љубе Кузманоски