

20222874326

КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ

Врз основа на член 32 став 5 од Уставот на Република Северна Македонија и членовите 203, 206 и 220 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, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16 и 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 110/2019, 267/2020 151/2021 и 288/2022), точка 1 од Одлуката за давање на овластување за склучување поединечен колективен договор („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 126/2021), претседателот на Собранието на Република Северна Македонија, м-р Талат Џафери и претседателот на Синдикатот на Сојузот на синдикати на вработените на Универзитетот Св. Кирил и Методиј Скопје, проф. д-р Ангел Ристов, на 29.12.2022 година склучија

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР НА УНИВЕРЗИТЕТОТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“ ВО СКОПЈЕ

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, Република Северна Македонија (во понатамошниот текст: Колективен договор), поблиску се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работниците и на работодавачот Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје кои произлегуваат од работниот однос, во обемот и начинот на остварување на правата, обврските и другите прашања од интерес на работниците и работодавачот, како и начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови.

Член 2

(1) „Работодавач“, во смисла на овој Колективен договор, е јавната високообразовна установа Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје (во понатамошниот текст: Универзитетот), кој вработува работници (наставен и ненаставен кадар) и се финансира од Буџетот на Република Северна Македонија.

(2) Работниците од член 1 на овој Колективен договор, правата и обврските од работниот однос ги остваруваат на единиците на Универзитетот и во Централната стручна и административна служба – Ректорат на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје.

Член 3

„Работник“, во смисла на овој Колективен договор, е секое лице кое е во работен однос на неопределено и определено работно време на Универзитетот, факултетите и институтите, со полно, со пократко од полното работно време и со скратено работно време, врз основа на склучен договор за вработување со работодавачот од член 2 на овој Колективен договор.

Член 4

Овој Колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за работодавачот и работниците од членовите 2 и 3, во чие име е склучен.

II. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

1. Засновање на работен однос

1.1. Посебни услови за засновање на работен однос

Член 5

(1) Работен однос може да заснова секое лице што ги исполнува условите утврдени со закон, овој Колективен договор на ниво на работодавач и актите на работодавачот.

(2) Посебните услови се предвидуваат како услов за засновање на работниот однос само ако се потребни за извршување на работите на одредено работно место и се утврдени со правилникот за систематизација на работните места, Законот за работните односи, Законот за високото образование и Законот за вработените во јавниот сектор.

1.2. Начин на засновање на работен однос

Член 6

(1) Одлука за потребата за засновање на работен однос и за распишување конкурс за избор во звање на наставен кадар донесува наставно-научниот/научниот совет на единицата на Универзитетот, согласно правилникот за систематизација на работните места.

(2) Одлука за потребата за засновање на работен однос на ненаставен кадар донесува ректорот на Универзитетот, односно деканот/директорот на единицата на Универзитетот, согласно правилникот за систематизација на работните места.

(3) Со одлуката од ставот (2) на овој член се определува дали пополнувањето на слободното работно место во високообразовната установа се врши преку вработување на лице по пат на објавување на јавен оглас, објавување на интерен оглас и мобилност, распоредување на вработените во високообразовната установа или со преземање на работник од друга установа од јавен сектор согласно Законот за работните односи, Законот за високото образование, Законот за вработените во јавниот сектор и Законот за буџети.

Член 7

(1) Постапката за вработување и унапредување на наставниот и истражувачкиот кадар се врши со избор во повисоко звање согласно Законот за високото образование, Законот за буџети и Законот за работните односи.

(2) Ректорот, деканот, или директорот со избраниот кандидат склучува договор за вработување.

Член 8

(1) Постапката за вработување на ненаставниот кадар вработен во стручната и административна служба се врши согласно Законот за високото образование и прописите на кои тој упатува, а постапката за унапредување согласно Колективниот договор за високо образование и наука и Законот за буџети.

(2) Работодавачот е должен потребата од вработување во стручната и административна служба, условите што треба да ги исполнува кандидатот 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 трае најмногу 5 дена.

(3) Изборот од пријавените кандидати го врши комисија формирана од работодавачот, а конечна одлука донесува ректорот, деканот или директорот, или од нив писмено овластено лице.

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

(5) Ректорот, деканот или директорот со избраниот кандидат склучува договор за вработување.

(6) Постапката за вработување и унапредување на ненаставниот кадар вработени како помошно-техничките лица се врши согласно Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за работните односи, Колективниот договор за високо образование и наука и Законот за буџети.

III. ПЛАТА, ДОДАТОЦИ И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

Член 9

(1) Работникот има право на плата, сразмерно на извршената работа и придонесот во единицата/универзитетот, надоместоци на плата, додатоци на плата и други примања, под условите утврдени со закон, колективен договор и договорот за вработување.

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

Член 10

(1) Со овој Колективен договор се утврдува платата на вработените што се исплаќа од Буџетот на Република Северна Македонија.

(2) Со потпишувањето на овој Колективен договор, работникот ја задржува основната плата и делот од плата за работен стаж утврдена пред донесување на овој колективен договор, доколку е поповолна за него.

Член 11

(1) Платата се исплаќа од средствата на буџетската сметка и од средствата од сопствени приходи доколку на единицата и во Централната стручна и административна служба - Ректорат се остваруваат средства од сопствени приходи, во зависност од видот, обемот, сложеноста и одговорноста во извршувањето на работата на работното место.

(2) Делот од платата од средства од сопствени приходи се утврдува со договор за вработување или анекс во зависност од видот, обемот, сложеноста и одговорноста во извршувањето на работата на работното место.

Член 12

Пресметката и исплатата на платите од член 9 став 1 на овој Колективен договор ги врши единицата и Централната стручна и административна служба - Ректорат на Универзитетот.

Член 13

(1) Платата на работникот се пресметува најмалку еднаш месечно и се исплатува за претходниот месец во паричен износ, најдоцна до 15-ти во тековниот месец.

(2) Работодавачот е должен да му издаде на работникот писмена пресметка на платата, при секое исплаќање на плата, како и до 31 јануари на новата календарска година, придонесите од плата и надоместоците од платата за платниот период, односно за изминатата година.

(3) На синдикалниот претставник, работодавачот е должен да му овозможува увид во документацијата на пресметка на платите, додатоците на платите, надоместоците на платите и исплатените придонеси од плата, согласно Законот за заштита на личните податоци.

Член 14

Основната плата на работникот за полно работно време се утврдува така што износот на минималната плата во Република Северна Македонија, утврдена согласно законот, се множи со коефициентот по назив/звање на работните места согласно овој Колективен договор.

1. Основна плата

Член 15

(1) Коефициентот по назив/звање на работните места се определува во зависност од сложеноста и обемот на работите на работното место и потребните знаења и вештини.

(2) Доколку на работно место за кое е предвиден понизок степен на стручна подготовка е вработен, односно работи работник со повисок степен на стручна подготовка, платата му се исплатува според коефициентот по назив/звање на работното место.

Член 16

(1) Основната плата на наставниците по одделни работни места, со полно работно време, се остварува за извршување настава во обем од 180 часа годишно.

(2) Основната плата на наставниците вработени во наставните бази и на Медицинскиот факултет - Скопје и на Стоматолошкиот факултет - Скопје истовремено со поделба на работното време во двете установи, се остварува за извршување настава во обем од 90 наставни часа годишно.

(3) За настава се смета следново:

- предавања;
- практична настава;
- подготовка на предавања и други форми на изведување на наставата;
- континуирана проверка на знаења (семинарски работи, домашни задачи, проекти, вежби, теренска настава, клиничка настава, курсеви);
- завршна проверка на знаења; и
- консултации.

(4) Соодносот и обемот на работите од ставовите 1, 2 и 3 на овој член за исполнување на нормираните работни задачи се определуваат со акт на единиците.

Член 17

Основната плата на наставниците и научните работници вработени во научните институти се остварува за:

- вршење научноистражувачка дејност;
- научно и стручно усовршување;
- вршење наставни активности, доколку институтот организира студии од втор и трет циклус;
- применувачка дејност;
- учество во работата и управувањето на установата.

Член 18

Основната плата на наставно-стручните звања лектор и виш лектор, со полно работно време, се остварува за извршување настава и вежби во обем од 300 часа годишно.

Член 19

(1) Основната плата на соработниците (асистенти и асистенти истражувачи и уметничките соработници), со полно работно време, се остварува за извршување вежби во обем од 360 часа годишно.

(2) Основната плата на соработниците асистенти и асистенти истражувачи вработени во наставните бази и на Медицинскиот факултет во Скопје и на Стоматолошкиот факултет во Скопје истовремено со поделба на работното време во двете установи, се остварува за извршување настава во обем од 180 работни часови годишно.

2. Коефициент за исплата на плата од буџетската сметка

Член 20

Коефициентот за исплата на плата од буџетската сметка се утврдува според следниов табеларен приказ:

Ниво	Назив/звање на работното место	Коефициенти	Коефициенти
I. НАСТАВЕН КАДАР		2024 година	2025 година
A1	редовен професор	3,74	4,4
A2	вонреден професор	3,4	4,0
A3	доцент	3,06	3,6
A1	научен советник	3,74	4,4
A2	виш научен соработник	3,4	4,0
A3	научен соработник	3,06	3,6
	виш лектор	2,38	2,8
	лектор	1,87	2,2
	асистент, асистент истражувач	2,295	2,7
	уметнички соработник: корепетитор, снимател, монтажер, продуцент и слично; стручен соработник: виш лаборант и сл.	2,125	2,5
	стручен соработник: лаборант и сл.	1,36	1,6
II. НЕНАСТАВЕН КАДАР			
A1	генерален секретар на Универзитетот	3,4	4,0
A2	секретар на факултет/институт/единици во состав на Универзитетот	3,06	3,6
B1	советник на ректорот	2,38	2,8
B2	раководител на сектор	2,465	2,9
B4	раководител на одделение	2,295	2,7
B1	советник	1,955	2,3
B2	виш соработник	1,785	2,1
B3	соработник	1,7	2,0
B4	помлад соработник	1,615	1,9
Г1	самостоен референт/технички секретар/информатичар	1,445	1,7
Г2	виш референт	1,36	1,6
Г3	референт	1,275	1,5
Г4	помлад референт	1,19	1,4

III. ПОМОШНО-ТЕХНИЧКИ ЛИЦА			
ПГ1	одржувач на хигиена/одржувач /ракувач за ложење (градинар), општ работник и други	1,1	1,2
ПГ2	чувар и други	1,1	1,3
1.2	возач и други	1,2	1,3
ПГ4	сервирка – садомијач, готвач и други	1,1	1,2
ПГ5	економ - домаќин, хаузмајстор, курир (доставувач) и други (стаклодувач, дреар...)	1,2	1,4

Табела за Медицински факултет

Ниво	Назив на работното место	2024 год.	2025 год.
ЗДР А14	Доктор по медицина - специјалист примариус	2,55	3,0
ЗДР А16	Генетски советник	2,04	2,4
ЗДР А17 ЗДР До1 ЗДР До4 ЗДР До6	Доктор по медицина, дипломиран фармацевт, магистар по фармација, Дипломиран инженер по хемија, Дипломиран биолог и биотехнолог, Дипломиран инженер по физика, Дипломиран инженер по биологија - биохемија и физиологија, Дипломиран молекуларен биолог	1,955	2,3
ЗДР До2	Дипломиран лабораториски биоинженер магистер	1,955	2,3
ОБН Го2 ЗДР До4	Лаборант со високо образование, Дипломиран лабораториски биоинженер	1,87	2,2

Член 21

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

2. Дел од плата за работна успешност

Член 22

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

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

(3) Делот од плата за работна успешност се утврдува во зависност од следните критериуми:

- вонредно и натпросечно оптоварување на работникот;
- зголемен обем на работа;
- предвремено и квалитетно извршување на работите.

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

3. Додатоци на плата

3.1. Додаток на плата врз основа на работен стаж

Член 23

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

3.2. Функционален додаток на плата

Член 24

(1) Ректор, проректор, декан/директор и продекан/заменик-директор имаат право на функционален додаток.

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

(3) Во случај кога функционалниот додаток се исплаќа од сопствени приходи на установата тој се изразува во коефициенти во однос на износот на минималната нето плата, и се утврдува во висина до:

- за ректор – во висина од 3,0 коефициент;
- за проректор – во висина од 2,5 коефициент;
- за декан/директор – во висина од 1,7 коефициент;
- за продекан/заменик-директор – во висина од 1,3 коефициент;
- за раководител на основна внатрешна наставно-научна организациона единица – во висина од 0,8 коефициент.

(4) По исклучок на став (2) од овој член за извршување на раководни функции од став (1) на овој член, од основниот буџет на Министерството за образование и наука, се обезбедуваат средства во вкупен износ на две основни бруто плати на редовен професор

на месечно ниво за оние установи, кои од сопствени приходи не исплаќаат повисока основна компонента на плата од онаа утврдена со Колективниот договор за високо образование и наука.

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

3.3. Додаток на плата врз основа на работно време

Член 25

(1) Основната плата на работникот се зголемува по час за:

- прекувремена работа;
- ноќна работа,
- работа во три смени,
- работа за време на неделен одмор,
- работа за време на празници утврдени со закон.

(2) Додатоците на плата од став (1), алинеи 2 и 3 на овој член треба да бидат предвидени во договорите за вработување.

(3) Додатокот на плата за прекувремена работа се вреднува во износ од 35 % од износот на основната плата по час.

(4) Додатокот на плата за ноќна работа се вреднува во износ од 35 % од износот на основната плата по час.

(5) Додатокот на плата за работа во три смени се вреднува во износ од 5 % од износот на основната плата, пресметана по час.

(6) Доколку на работникот не му се обезбеди додаток на плата утврден во став (1), алинеја 1, на овој член, има право на онолку слободни часови, односно денови, колку што бил ангажиран за работа надвор од редовното работно време.

(7) Слободните денови во тековниот месец, работникот може да ги користи во рок од 6 месеци.

(8) Додатоците на плата од став 1 на овој член не се исклучуваат.

(9) За работа во денови на празници и неработни денови утврдени со закон, работникот има право на надомест на плата што му припаѓа во тие денови кога не работи и плата за поминати часови на работа зголемена за 50 %.

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

(11) На работникот кој работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсутствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината, кај истиот работодавач, во кои не се засметуваат деновите на искористен годишен одмор, работодавачот е должен да му исплати, покрај додатокот на плата, и бонус во висина од една просечна плата во Републиката, што се исплаќа од сопствени приходи.

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

3.4. Додаток на плата за посебни услови за работа

Член 26

(1) Основната плата на работникот се зголемува од 5 до 30 %, кога работникот работи во услови потешки од нормалните за соодветното работно место, и тоа изразено во проценти (во постапка утврдена по одредби од Законот за работните односи и други подзаконски акти) и со акт на работодавачот.

(2) Основната плата се зголемува за работа во услови потешки од нормалните, изразена во проценти според експонираноста во условите на работа потешки од нормалните.

(3) Работникот има право на додаток за плата за посебни услови за работа, и тоа за извршување на:

- работни задачи во чие извршување работникот е изложен на неповолни влијанија на околината (чад, саѓи, топол пепел, прашина, влага, високи, односно ниски температури, бучава, блескава вештачка светлина, работа во темни простории или во простории со несоодветно обоено светло) – 5 %;

- работни задачи во кои, согласно прописите, работникот употребува заштитни средства, како што се: заштитни чевли, гас-маски, маски против прав, уреди за доведување свеж воздух или други заштитни средства – 10 %;

- работи при кои работникот е изложен на посебни опасности (пожар, вода, експлозија, заразни болести, јонизирачко зрачење) – 15 %.

(4) Работните места кои опфаќаат извршување на работни задачи за посебни услови од ставот 1 на овој член треба да бидат предвидени во правилникот за систематизација на работните места на единиците и Ректоратот.

(5) Кумулација на процентите утврдени во овој член може да има по повеќе основи, но не повеќе од 30% збирно, на месечна основна плата на работникот.

3.5 Додаток на плата за работници од Медицински факултет

Член 27

(1) На здравствените работници и здравствените соработници вработени со полно работно време како наставен кадар во високообразовната установа на Медицинскиот факултет - Скопје, а кои покрај високообразовна дејност вршат и здравствена дејност, основната плата им се исплаќа од средства од основниот буџет на Министерството за образование и наука според коефициентите утврдени во овој Колективен договор како и од сопствените приходи од вршење здравствена дејност.

(2) Со зголемување на платата на здравствените работници и здравствените соработници во јавните здравствени установи, согласно колективните договори за здравствената дејност, соодветно се зголемува и делот од платата на здравствените работници и здравствените соработници вработени на Медицинскиот факултет Скопје, од сопствените приходи од вршење здравствена дејност, доколку ги има.

3.6. Додаток на плата за научен степен

Член 28

(1) Ненаставниот кадар има право на додаток за плата за стекнат научен степен за:

- магистер на науки – во висина од 0,2 коефициент;
- доктор на науки – во висина од 0,4 коефициент.

(2) Додатоците утврдени во ставот 1 на овој член се исплаќаат од сопствени приходи.

3.7. Додаток на плата пред пензионирање

Член 29

(1) За работникот кој е пет години пред исполнување на услов за старосна пензија со општ акт на единицата/Ректоратот може да се утврди право и висина на додаток до 15% од основната плата на работникот кој се исплаќа од сопствени приходи.

(2) Правото и висината на додатокот од став 1 на овој член ќе се применува за работник со навршени 57 години, за жени, односно со навршени 59 години за мажи.

(3) Доколку по изминување на петте години работникот и понатаму остане во работен однос и го продолжи договорот за вработување согласно законот, потпишува изјава со која потврдува дека го искористил правото за висина на додаток од 15% и веќе нема право на користење на додаток на плата.

(4) Одредбите од овој член важат само за членовите на Сојузот на синдикати на вработените на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје (во натамошниот текст: Синдикатот).

4. Надоместоци на плата

Член 30

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

- годишен одмор;
- време на прекин на работниот процес од причини од страна на работодавачот;
- дообразование, стручно оспособување и преквалификација, односно доквалификација, согласно потребите на работодавачот;
- полагање испити за дообразование и стручно оспособување на работникот, заради сопствен интерес;
- синдикално образование;
- и други со закон или со Колективен договор утврдени отсуства.

(2) Во случаите од став 1 на овој член, на работникот му припаѓа надоместок на плата во висина на неговата просечна исплатена плата во последните три месеци, доколку не е определено поинаку со закон.

(3) Доколку работникот за периодот што се зема како основа, согласно ставот 2 на овој член, не примал плата, му припаѓа надомест во висина на најниската плата утврдена на ниво на работодавач.

Член 31

За време на привремена неспособност за работа, поради болест и повреда, како и во случаите на спреченост за работа поради професионални заболувања и повреди на работа, давање на крв и за други случаи утврдени со закон, работникот има право на надомест на плата, во висина утврдена со закон и со Општиот колективен договор за јавниот сектор во Република Северна Македонија.

Член 32

(1) За извршување дополнителни работи над нормата, како и за вршење работи на пазарот на трудот, учество во проекти, учество во реализација на дејностите на Универзитетот и на единиците, односно за вршење работи кои не спаѓаат во редовните работни обврски на учесниците, им се доделува надомест од средствата обезбедени како сопствени приходи за реализација на наведените активности согласно актот на Универзитетот, единиците и Ректоратот.

(2) Работникот има право на дополнителни средства по основ на договор за дело/авторски договор за реализација на наставни, научни, стручни, применувачки, уметнички и други интелектуални и професионални активности, согласно општиот акт на единицата, или Централната стручна и административна служба – Ректорат, кои се исплаќаат од сопствени приходи.

IV. НАДОМЕСТУВАЊЕ НА ТРОШОЦИ ПОВРЗАНИ СО РАБОТА

Член 33

Работникот има право на надомест на следниве трошоци поврзани со работата:

- 1) за службено патување во земјата и во странство, врз основа на налог за службено патување;
- 2) теренски додаток;
- 3) за одвоен живот од семејството;
- 4) трошоци за користење сопствено возило за потребите на работодавачот;
- 5) трошоци при селидба за потребите на работодавачот;
- 6) во случај на смрт на работникот или на смрт на член од потесното семејство на работникот;
- 7) за непрекинато боледување подолго од 6 месеци;
- 8) надомест за годишен одмор (регрес);
- 9) отпремнина при одење во пензија и
- 10) јубилејни награди.

1. Надомест на трошоци за службено патување во земјата и во странство, врз основа на налог за службено патување

Член 34

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

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

- целосна дневница ако патувањето трае повеќе од 12 часа;
- 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 еден 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.

(4) Доколку за време на службеното патување се покриени трошоците на работникот за исхрана, превоз и ноќевање, му се исплатуваат 20% од износот на дневницата.

(5) Трошоците за службено патување се исплаќаат од сопствени приходи на единицата, односно Ректоратот.

2. Надомест за теренски додаток

Член 35

(1) За време на работа надвор од зградата на седиштето на работодавачот, работникот, врз основа на решение со кое се упатува за работа на терен, во најмалку три последователни дена, има право на надомест на теренски додаток. Износот на теренскиот додаток за еден ден на теренска работа е во висина од 10% од просечната месечна плата во Република Северна Македонија, според последните објавени податоци на Државниот завод за статистика.

(2) Висината на исплатениот надомест за теренски додаток зависи од тоа дали на работникот му се обезбедени сместување, односно ноќевање, превоз и исхрана.

(3) Ако работникот престојува на терен и има платено сместување, односно ноќевање и исхрана и други услови за престој и работа на терен, му припаѓаат 60% од надоместот за теренска работа.

(4) Ако работникот престојува на терен и има платено само сместување, му припаѓаат 80% од теренскиот надомест.

(5) Ако работникот престојува на терен и не му се обезбедува сместување, односно ноќевање, превоз и исхрана, му следува целосен износ на надоместот за теренски додаток утврден во ставот 1 на овој член.

(6) Надомест за теренскиот додаток се исплаќа од буџетот предвиден за реализација на проектот, од сопствената сметка на работодавачот, или од носителот на проектот.

(7) Надоместот за теренски додаток се исплаќа најдоцна три дена пред упатување на работникот за работа на терен.

(8) Надоместот за теренска работа ги исклучува надоместоците на трошоците поврзани со работата утврдени во член 33, точки 1), 3) и 4) од овој Колективен договор.

Член 36

Одредбите од членот 35 од овој Колективен договор се однесуваат и за работа на терен што се реализира во рамките на студиска програма, проект и сл., финансирани од меѓународни или други извори, доколку со договорот за донација или со буџетот на програмата, проектот и сл. не е поинаку определено.

3. Надомест на трошоци за одвоен живот од семејството

Член 37

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

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

(3) Средствата за надомест на трошоци за одвоен живот се обезбедуваат од сопствени приходи на единицата/Ректоратот.

4. Надомест на трошоци за користење сопствено возило за потребите на работодавачот

Член 38

Работникот има право на надомест на трошоци за користење сопствено возило за потребите на работодавачот во висина од 30% од цената на литар гориво за соодветно возило, по поминат километар со патен налог, уредено со акт на единицата или Универзитетот.

5. Надомест на трошоци при селидба за потребите на работодавачот

Член 39

(1) Работникот има право на надомест на трошоци во случај на селидба за потребите на работодавачот, и тоа во висина на реалните трошоци за селењето.

(2) Средствата за надомест на трошоци за селидба се обезбедуваат од сопствени приходи на единицата/Ректоратот.

6. Надомест на трошоци во случај на смрт на работникот или на смрт на член од потесното семејство на работникот

Член 40

(1) Во случај на смрт на работникот, на семејството на работникот, освен согласно Законот за извршување на Буџет, може да му се исплати парична помош и од сопствени приходи во висина од најмногу две просечни месечни нето-плати на ниво на работодавач исплатени од страна на работодавачот.

(2) Освен согласно Законот за извршување на Буџет една просечна месечна нето-плата на ниво на работодавач исплатена од страна на работодавачот може да му се исплати на работникот во случај на смрт на член од неговото потесно семејство (сопруг/сопруга, родител или деца), од сопствени приходи на единицата/Ректоратот.

(3) Одредбите од овој член важат само за членовите на Синдикатот.

7. Надомест за непрекинато боледување подолго од шест месеци

Член 41

(1) Во случај на непрекинато боледување подолго од шест месеци, на работникот освен согласно Законот за извршување на Буџет може да му се исплати еднократна парична помош и од сопствени приходи на работодавачот во висина од најмногу две последно исплатени просечни месечни нето плата во Републиката.

(2) Одредбата од ставот 1 на овој член важи само за членовите на Синдикатот.

8. Надомест за годишен одмор (регрес) и отпремнина при одење во пензија

Член 42

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

(2) Висината на регресот за годишен одмор изнесува најмногу 60% од просечната месечна плата по работник во државата која важи на денот на донесување на одлуката за исплата, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година во единицата/Ректоратот.

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

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

(5) Во случај на заминување на работникот во пензија му се исплатува отпремнина во висина утврдена со Законот за извршување на Буџетот на Република Северна Македонија.

9. Јубилејни награди

Член 43

Работодавачот од сопствени приходи на работникот може да му додели јубилејна награда за непрекината работа на единицата, односно Ректоратот, и тоа за:

- 10 години работа – една просечна плата на работникот, исплатена од работодавачот во претходните 3 месеци;

- 20 години работа – две просечни плати на работникот, исплатени од работодавачот во претходните 3 месеци;
- 30 години работа – три просечни плати на работникот, исплатени од работодавачот во претходните 3 месеци.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 44

(1) Полното работно време на работникот кај работодавачот изнесува 40 часа во работната недела.

(2) Распоредот на работното време на единиците зависи од распоредот на часови настава и процесот на остварување на дејноста.

(3) Работодавачот може да воведо работно време пократко од 40 часа во работната недела во случаите и под услови утврдени со закон, но не пократко од 36 часа неделно.

(4) Почетокот, распоредот и крајот на работното време го утврдува работодавачот, при што може да утврди флексибилно работно време во опсег од половина час.

Член 45

(1) На работникот кој работи на особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи, а чие штетно влијание врз неговото здравје, односно работната способност не може во целост да се отстрани со заштитни мерки, работното време му се скратува сразмерно на штетното влијание врз неговото здравје, односно работната способност, но не пократко од 36 часа во работната недела.

(2) Работното време од ставот 1 на овој член се смета како полно работно време.

(3) Како особено тешки и штетни по здравјето работи се сметаат: особено тешка физичка работа; работа при зголемена бучава; работа изложена на јонизирачки зрачења; работа во близина на висок напон; работа со болни од заразни болести и заразни материјали; работа на хируршки интервенции во операциони сали; работа од областа на психијатријата; работа со лица со најтешки пречки во психофизичкиот развој; работа во судска медицина и патолошка анатомија; работа со нагривувачки материјали.

(4) Работникот кој работи на работите од ставот 3 на овој член, не може да работи подолго од утврденото пократко работно време.

1. Прекувремена работа

Член 46

(1) Во исклучителни случаи, работното време на работникот може да трае подолго од 40 часа, но не подолго од 8 часа во работната недела и најмногу 190 часа годишно, во случаи предвидени со Законот за работните односи.

(2) Одлука за работа подолга од полното работно време, од ставот 1 на овој член, донесува работодавачот или лице овластено од него.

VI. ОДМОР И ОТСУСТВА

1. Одмори

Член 47

Работникот има право на дневен и неделен одмор и платен годишен одмор согласно Законот за работните односи, Колективниот договор за високо образование и наука и овој Колективен договор, и не може да му се ограничи со акт на работодавачот.

1.1. Пауза за време на работното време

Член 48

(1) За време на дневното работно време работникот има право на платена пауза во траење од 30 минути.

(2) Паузата може да се одреди дури по два часа работа и најдоцна три часа пред крајот на работното време.

1.2. Годишен одмор

Член 49

(1) Работникот има право на годишен одмор во траење од 20 до најмногу 26 работни дена.

(2) Траењето на годишниот одмор се утврдува со решение донесено од страна на надлежно лице, определено со актите на работодавачот, а врз основа на правото на годишен одмор во траење од најмалку 20 работни дена, зголемени за денови на годишен одмор врз основа на следниве критериуми:

А. степен на сложеност на работите на работното место, и тоа:

- на работник со средно или пониско образование – се зголемува за 2 работни дена;
- на работник со високо образование и магистер – се зголемува за 3 работни дена;
- на работник – доктор на науки – се зголемува за 4 работни дена;

Б. времето поминато во работен однос (работен стаж):

- 1 – 10 години – се зголемува за 1 работен ден;
- 11 – 20 години – се зголемува за 2 работни дена;
- 20 – 30 години – се зголемува за 3 работни дена;
- над 30 години – се зголемува за 4 работни дена.

Член 50

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

- за повозрасни работници: од 57 – жени и од 59 – мажи – се зголемува за 3 работни дена;
- за работник инвалид се зголемува за 3 работни дена;
- за работник кој негува или чува дете со телесен или душевен недостаток се зголемува за 3 работни дена;

Член 51

Работникот кој нема една година работа во календарската година во која за-снoвал работен однос, има право на годишен одмор во траење од по два работни дена за секој месец поминат на работа.

2. Отсуства

2.1. Платено отсуство

Член 52

(1) Работникот има право на платено отсуство заради лични и семејни причини до 7 дена во текот на календарската година и тоа во следните случаи:

1. за склучување на брак – 5 дена
2. за склучување на брак на дете – 3 дена

3. за раѓање или посвојување на дете (за родителот кој не користи родителско отсуство) – 7 дена

4. за смрт на сопружник или дете – 7 дена

5. за смрт на родител, брат, сестра – 3 дена

6. за смрт на родител на сопружник – 2 дена

7. за смрт на дедо, баба или други крвни сродници – 1 ден

8. за селидба на семејство од едно на друго место – 3 дена

9. за селидба на семејство во исто место – 2 дена

10. за прв училиштен ден на прваче – 1 ден

11. за полагање на стручен или друг испит за потребите на работодавачот или за сопствени потреби – 5 дена

12. за справување со последици на елементарни непогоди – 3 дена

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

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

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

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

Член 53

Лице избрано во наставно-научно, научно или соработничко звање има право да користи платено отсуство во траење од 30 работни дена во текот на една календарска година заради учество на конференции, конгреси, семинари, стручни средби и слично.

2.2. Неплатено отсуство

Член 54

(1) Лице избрано во наставно-научно, наставно-стручно, научно, наставно и соработничко звање, заради стручно усовршување, односно истражување во соодветната научна, односно уметничка област, или за престој во соодветна институција може, на секои пет години, да користи неплатено отсуство, и тоа:

- во траење до три години, ако не користи платено отсуство во траење од една година, или

- во траење до две години, ако претходно користел платено отсуство во траење од една година.

(2) Одлука за отсуството од став 1 на овој член донесува наставно-научниот совет на факултетот/институтот.

Член 55

(1) Работникот може да отсуствува од работа без надоместок на плата и придонеси од плата најдолго 3 месеци во текот на календарската година, во следниве случаи:

- за неа на член на семејството;

- за изградба или поправка на куќа, односно стан;

- за учество на културни и спортски приредби;

- за подготовка на професионален испит, магистерски труд или докторат (за ненаставен кадар);

- за лекување на своја сметка;

- во други случаи по барање на работникот.

(2) Вработените од ненаставниот кадар, на нивно барање, а со согласност на ректорот/деканот/директорот имаат право на неплатено отсуство од работа во времетраење од најмногу 2 години, поради стручно усовршување кое не е финансирано од работодавачот.

(3) На работникот од став 2 од овој член му мируваат правата од работен однос.

VII. СИНДИКАЛНО ОРГАНИЗИРАЊЕ

1. Репрезентативност на синдикатот

Член 56

(1) Репрезентативен синдикат на ниво на работодавач е синдикатот во кој членуваат најмалку 20 % од вработените.

(2) Во услови на постоење на повеќе синдикати кои го исполнуваат условот предвиден во став 1 од овој член, за репрезентативен синдикат се смета синдикатот во кој членуваат најголем број вработени.

(3) Работодавачот е должен да склучи колективен договор со репрезентативниот синдикат во кој членуваат најголем број вработени.

1.1. Утврдување на репрезентативност и издавање на потврда за репрезентативност

Член 57

(1) Репрезентативноста на синдикатот кај работодавачот се утврдува со уплатената членарина од платата на вработените работниците членови на синдикатот на сметката на синдикатот, врз основа на листите за исплата на платата издадена од сметководството на работодавачот.

(2) За утврдената репрезентативност на синдикатот, работодавачот е должен на барање на синдикатот во рок од 30 дена на поднесеното барање да издаде потврда за репрезентативност.

1.2. Обврска на работодавачот да учествува во одбивањето и уплатата на членарината

Член 58

Работодавачот е должен, без надомест на трошоци, со посредство на сметководствената служба:

- да го пресметува и одбива износот на членарина од платата на работникот и да ја уплатува на синдикалната сметка, врз основа на актите на синдикатот;

- да врши обработка на податоците за уплата на членарината и неа да ја даде на увид на овластено лице од синдикатот;

- да го одбие износот од платата на работникот, врз основа на дадена претходна согласност, и да изврши уплата на синдикалната сметка.

VIII. ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 59

(1) Работодавачот обезбедува редовно и навремено информирање на вработените работниците за:

- годишната програма за работа и годишните финансиски извештаи;
- изборите на наставниот кадар;
- нацртите, односно предлозите на акти со кои се уредуваат одредени прашања од областа на високото образование – организациски промени;
- спроведувањето на мерките и прописите за заштитата на работа и работната средина;
- платите, придонесите на плати и додатоците на плата на работникот.

(2) Начинот на информирање на работниците се врши писмено, преку јавните гласила на Универзитетот, за одредени работи и усно, преку огласна табла и други средства за информирање.

1. Чување на достоинството на работникот на работното место

Член 60

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

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

(3) Работодавачот е должен да го чува достоинството на работниците од претпоставените, соработниците, самите работодавачи и други лица.

Член 61

Синдикатот има право од работодавачот да бара писмени информации за прашања кои се однесуваат на правата на работниците по основ на работен однос, особено за економската и социјалната положба на работниците, платата, заштитата при работа и мерките за подобрување на условите за работа.

IX. СТРУЧНО УСОВРШУВАЊЕ И ОСПОСОБУВАЊЕ

Член 62

Работникот има право и должност на постојано образование (обуки, семинари, работилници и сл.), дошколување и оспособување во согласност со потребите на работниот процес, со цел одржување, односно унапредување на способноста за работа на работното место, како и зачувување на работното место.

Член 63

(1) Доколку стручното усовршување и оспособување е организирано од страна на работодавачот во работно време, времето поминато на образование се смета во редовното работно време, така што работникот има исти права како да бил на работа.

(2) На работникот кој се оспособува во интерес на работодавачот и кој е упатен на образование, му припаѓа надомест на трошоците сврзани со образованието:

- превоз;

- котизација и школарина;
- трошоци за исхрана;
- трошоци за престој.

(3) Работодавачот, ако има услови, може да обезбеди стручно оспособување и усовршување и на работници кои тоа сами го бараат и е во согласност со потребите на работодавачот.

(4) Меѓусебните права и обврски меѓу работникот упатен на образование и работодавачот се утврдуваат со посебен договор доколку стручното оспособување и усовршување траело повеќе од 30 работни дена.

(5) Средствата за надомест на трошоци од став (2) на овој член се обезбедуваат од сопствени приходи на единицата/Ректоратот.

X. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА

Член 64

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

Член 65

(1) Работодавачот е должен да му обезбеди медицински преглед на работникот согласно законот и овој Колективен договор, а средствата ги обезбедува работодавачот.

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

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

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

Член 66

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

(2) Работодавачот е должен на работниците, согласно Законот за работните односи, овој Колективен договор и општите акти за безбедност и здравје при работа, да им обезбеди користење на соодветни средства и опрема за лична заштита при работа.

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

XI. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 67

Работодавачот е должен без надомест на репрезентативниот синдикат да му обезбеди неопходни услови за работа:

- користење на канцелариски простор за работа на синдикатот и за одржување на состаноци во текот на работното време;
- право на користење на телефон, други технички средства и опрема (компјутер, фотокопир), како и пристап до интернет заради остварување на синдикалните активности;

- слободен простор на одредени јавни површини (табли) и пристап до нив за истакнување на соопштенија, извештаи за активностите на синдикатот, а во време на штрајк и на други места со одлука на синдикатот;
- пресметка на синдикалната членарина и други одбивања преку платните листи за пресметка на платата;
- редовни синдикални активности;
- поставување на огласна табла во единицата која има најголем број на членови на синдикатот или известување на веб-страницата на единицата.

1. Права на синдикалните претставници

Член 68

(1) Работодавачот е должен на синдикалниот претставник да му овозможи пристап до работното место на вработените членови, заради остварување на неговите синдикални должности, и да му овозможи увид во податоците и документите во врска со остварувањето на заштитата на правата на членовите на синдикатот.

(2) Работодавачот е должен, на барање на синдикатот или синдикалниот претставник, да му достави податоци и информации за правни акти и прашања кои се поврзани со економската и социјалната положба, како и правата од работен однос на работникот, член на синдикатот.

(3) Работодавачот е должен да го прими на разговор синдикалниот претставник, по можност, веднаш по доставеното барање или најдоцна во рок од три дена.

(4) Работодавачот е должен во писмена форма да одговори на секој допис и барање од страна на синдикалниот претставник.

(5) Синдикалниот претставник не смее да биде спречен или оневозможен во вршењето на своите должности.

(6) Работодавачот е должен на претставниците на синдикатот да им овозможи платено отсуство од работа заради реализација на статутарните цели и програмските активности и остварувањето присуство на синдикалните состаноци, конференции, седници, семинари и конгреси заради синдикално образование и оспособување.

2. Заштита на синдикалните претставници

Член 69

(1) Синдикалниот претставник ужива посебна правна заштита и не може да биде повикан на одговорност заради вршење на синдикална активност согласно законот и колективниот договор, ниту може да биде доведен во понеповолна положба, вклучувајќи го и престанокот на неговиот работен однос.

(2) Посебната заштита на синдикалниот претставник трае за време на неговиот мандат и две години по неговиот истек.

(3) Синдикалниот претставник, за време на вршењето на својата должност во синдикатот и две години по нејзиниот истек, не може:

- да биде распореден на друго работно место без согласност на работникот;
- да му престане работниот однос поради деловни причини;
- да му престане работниот однос со отказ од страна на работодавачот без согласност на синдикатот.

(5) Синдикална заштита уживаат претседателот на Сојузот на синдикати на УКИМ, претседателите на синдикалните единици и членовите избрани во управните и надзорните органи.

3. Меѓусебна соработка

Член 70

(1) Работодавачот е должен на репрезентативниот синдикат да му доставува покани и материјали за седници на неговите органи на управување и стручни тела заради учество во работата кога се одлучува по прашања кои влијаат врз материјалната и економската состојба на работниците.

(2) Репрезентативниот синдикат има право да бара информации и да биде известуван од страна на работодавачот за прашања кои се однесуваат на економската и социјалната положба на работниците, движењата во покачувањето на платите, податоците за просечните плати и исплатените плати во единиците, заштитата при работа и мерките за подобрување на заштитата и други прашања во согласност со колективниот договор и општите прописи.

(3) Работодавачот го гарантира правото на синдикатот да организира и да спроведува активности од страна на неговите органи во текот на работното време.

(4) Синдикатот е должен да го информира, со официјален допис, работодавачот за лицата кои се избрани во највисоките органи, веднаш по изборот или најдоцна во рок од три дена.

XII. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО ОТКАЗ ОД СТРАНА НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ

Член 71

Работникот и работодавачот може да го откажат договорот за вработување во случаи, односно причини определени со Законот за работните односи, овој Колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување.

Член 72

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

(2) Отказниот рок од став 1 на овој член трае 30 дена од денот на врачување на одлуката за откажување на договорот за вработување.

Член 73

Договорот за вработување на работникот не може да му биде откажан од страна на работодавачот ако не постојат оправдани причини врзани за неговото однесување или ако причината не е заснована на потребите на функционирање на работодавачот и ако работодавачот не ја докаже основаноста на причините која го оправдува отказот.

Член 74

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

Член 75

(1) За утврдување на повреда сврзана за кршењето на работната дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, овој Колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување, ректорот, деканот, односно директорот, може да формира комисија составена од 3 (три) члена од редот на вработените.

(2) Комисијата се формира за секој случај посебно.

(3) Комисијата писменото мислење го доставува до лицето овластено од работодавачот, во рок од 10 дена.

Член 76

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини поради кршење на работниот ред и дисциплина или поради неисполнување на обврските утврдени со закон, со отказан рок, и во случаите ако:

- го злоупотреби работното место со цел за себе или за друг да прибави противправна и лична корист или при тоа им нанесе штета на работниците;
- користи опрема и средства за работа во сопственост на Универзитетот, факултетот или институтот за приватни цели, а со цел за себе или за 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, физичка пресметка на работното место и во работните простории или ги вознемирува другите вработени;
- неовластено, односно самоволно користење на службено возило и други средства на Универзитетот, факултетот или институтот;
- го наруши угледот на Универзитетот.

Член 77

Работодавачот не може да го откаже договорот за вработување поради следниве случаи:

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

Член 78

Пред откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот, работодавачот е должен да побара од работникот писмено да се изјасни за основаноста на причините за кои се товари за престанок на работниот однос со отказ.

Член 79

Одлуката за отказ на договорот за вработување задолжително се дава во писмена форма, со образложение за причините за давање отказ и со правна поука.

Член 80

(1) Против одлуката за отказ на договорот за вработување, работникот има право на приговор до органот на управување во рок од осум дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

(2) Кога не е донесена одлука по приговорот, во рок од 8 дена од денот на поднесувањето на приговорот или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот во рок од 15 дена од денот на добивањето на одлуката по приговорот, работникот има право да поведе спор пред надлежниот суд.

(3) Кога откажувањето на договорот за вработување е со отказан рок, приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот, односно по истекот на рокот од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

(4) По барање на работникот, овластено лице од синдикатот може да го застапува работникот во постапка по приговор.

(5) Одлуката за отказ на договорот за вработување на работникот ја донесува работодавачот или од него писмено овластено лице.

(6) Одлуката за отказ на договорот за вработување се врачува лично на работникот во работните простории на Универзитетот, факултетот или институтот во кој работи, односно на адреса на неговото живеалиште.

(7) Ако работникот не може да се пронајде на адресата на живеалиштето, или ако го одбие врачувањето, решението се објавува на огласната табла на Универзитетот, факултетот или институтот и по изминувањето на 8 (осум) дена се смета дека решението е врачено.

Член 81

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

Член 82

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

(2) Користењето на времето од став 1 на овој член го одредува Универзитетот, факултетот или институтот во согласност со работникот.

(3) 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 започнувањето на отказниот рок.

Член 83

На работникот може да му престане работниот однос со отказ поради економски, технолошки, структурни или слични причини во случај кога работодавачот спроведува промени во внатрешната установа на вршењето на здравствените дејности, 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

Откажувањето на договор за вработување заради деловни причини, како и правата и обврските на Универзитетот, факултетот или институтот и на вработените се остваруваат согласно законот.

Член 85

(1) Работодавачот за намерата за откажување на договор за вработување на поголем број работници од деловни причини, а најдоцна 30 дена пред донесување на одлуката, е должен да го извести синдикатот 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.

(2) Работодавачот е должен на работникот, доколку има потреба за пополнувања на испразнети работни места, да му понуди нов договор за вработување, пред да му го откаже договорот за вработување.

Член 86

(1) Во случај на откажување на актот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина, и тоа:

- до 5 години поминати во работен однос – во висина од една нето плата;
- од 5 до 10 години поминати во работен однос – во висина од две нето плати;
- од 10 до 15 години поминати во работен однос – во висина од три нето плати;
- од 15 до 20 години поминати во работен однос – во висина од четири нето плати;
- од 20 до 25 години поминати во работен однос – во висина од пет нето плати;
- над 25 години поминати во работен однос – во висина од шест нето плати.

(2) Основица за пресметка на испратнината е просечната нето плата на работникот во последните шест месеци пред отказот, но таа да не биде помала од 50% од просечната нето-плата исплатена по работник во Република Северна Македонија во последниот месец пред отказот.

(3) Под работен однос, во смисла на ставот (1) од овој член, се смета времето поминато во работен однос кај ист работодавач и работниот однос кај претходниот работодавач, на кој поради настаната статусна промена, правен следбеник е последниот работодавач.

(4) Испратнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос.

(5) Барањето, односно давањето на согласност за откажување од правото на испратнина од страна на работодавачот, односно работникот е ништовно.

(6) Испратнина не се исплатува во случај на откажување на актот за вработување од деловни причини на работник кој врши сезонска работа која трае до три месеци.

XIII. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И ОДГОВОРНОСТИТЕ ОД РАБОТНИОТ ОДНОС

Член 87

Заштитата на правата, обврските и одговорностите од работниот однос, работникот ќе ги остварува согласно законот.

Член 88

(1) Заради повредата на правата утврдени со закон и колективен договор, работникот има право да поднесе приговор до Ректорската управа, Деканатската управа, односно Институтската управа на работодавачот. Работникот и работодавачот можат настанатите меѓусебни спорови да ги решаваат спогодбено, по постапка утврдена со овој Колективен договор.

(2) Во решавањето на споровите од ставот 1 на овој член, задолжително учествува и претставник на синдикатот.

Член 89

(1) Работникот има право да присуствува непосредно во постапката по приговорот и притоа да биде застапуван од лице овластено од синдикатот или друго лице кое работникот сам ќе го определи.

(2) Работникот кој отсутствува 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 90

(1) Работодавачот е должен во писмена форма да му ги доставува на работникот одлуките кои се поврзани со работниот однос, со правна поука за начинот и роковите за поднесоци во однос на заштитата на правата.

(2) Одлуката од став 1 на овој член му се врачува лично на работникот во работните простории на Универзитетот, факултетот или институтот во кој работи, односно на адреса на неговото живеалиште.

(3) Ако работникот не може да се пронајде на адресата на живеалиштето, или ако го одбие врачувањето, одлуката се објавува на огласната табла на Универзитетот, факултетот или институтот и по изминувањето на 8 (осум) дена се смета дека таа е врачена.

1. Остварување на правото на штрајк

Член 91

(1) Правото на штрајк работниците го остваруваат согласно законот.

(2) Работодавачот е должен да исплати надоместок на плата и придонеси од плата за време на штрајкот, за работниците кои учествувале на штрајкот во висина од основната плата на работникот, со придонеси доколку синдикатот организирал штрајк заради кршење на правата на работниците утврдени со закон, овој Колективен договор или актот на работодавачот.

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

Член 92

(1) Секоја од договорните страни може да поднесе предлог за измени, дополнувања и откажување на овој Колективен договор.

(2) Постапката за изменување, дополнување и откажување на овој Колективен договор започнува на барање на една од страните на овој Колективен договор и треба да заврши во рок од 60 дена.

(3) Договорните страни можат во секое време да предложат измени и дополнувања на Колективниот договор.

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

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

(6) Постапката на усогласување треба да заврши во рок од 60 дена по доставување на барањето за усогласување од став 5 на овој член.

Член 93

(1) Во рок од 10 дена од денот на поднесувањето на барањето за усогласување, страните на овој Колективен договор формираат комисија за усогласување, која се состои од 5 члена.

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

(3) Секое усогласување што страните на овој Колективен договор ќе го постигнат мора да биде во писмена форма.

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

(5) Во случај една од страните да не го прифати предлогот за измени и дополнувања, или не се изјасни по предлогот во рокот утврден во член 92 од овој Колективен договор, а по претходно неуспешно усогласување страната предлагач во рок од 8 дена може да започне постапка пред арбитража.

(6) До донесувањето на новите измени продолжува да се применува овој Колективен договор.

(7) Овој Колективен договор може писмено да се откаже со отказан рок од 3 месеци, а двете страни можат да го откажат со писмено образложување на причините. Пред откажување на Колективниот договор, страната која го откажува е обврзана да ѝ предложи на другата страна измени и дополнувања на Колективниот договор.

Член 94

Во случај одредени права различно да бидат уредени со Колективниот договор, Законот за работните односи, Законот за високото образование, Законот за вработените во јавниот сектор и други акти и прописи, се применуваат правата кои се поповолни за работникот.

XV. СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА И ТОЛКУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 95

(1) За следење на примената и толкување на одредбите на овој Колективен договор, двете договорни страни формираат комисија од 5 члена.

(2) Секоја од страните на овој Колективен договор именува по 2 члена во комисијата од став 1 на овој член, во рок од 30 дена од склучувањето на овој Колективен договор, а заеднички се утврдува петтиот член, кој воедно е и претседател на комисијата.

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

XVI. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 96

(1) Овој Колективен договор се склучува за време од две години, сметано од денот на неговата примена.

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

Член 97

Страните на овој Колективен договор го известуваат Министерството за труд и социјална политика за склучувањето на овој колективен договор во рок од осум дена од неговото објавување во „Службен весник на Република Северна Македонија“.

Член 98

Овој Колективен договор влегува во сила со денот на објавувањето во „Службен весник на Република Северна Македонија“, а ќе се применува од 1.1.2024 година.

Бр. 26/1
29 декември 2022 година
Скопје

Синдикат на Сојузот на синдикати
на вработените на Универзитетот
„Св. Кирил и Методиј“
Претседател,
проф.д-р **Ангел Ристов**, с.р.

Бр. 09-5715/1
29 декември 2022 година
Скопје

Основач/овластено лице
Собрание на Република
Северна Македонија
Претседател,
mr.**Talat Xhaferi**, с.р.

Врз основа на член 23 став 2, како и врз основа на член 25 ставови 2 и 3 и член 27 став 1 од Закон за мирно решавање на работните спорови („Службен весник на Република Македонија“ број 87/07, 27/14, 102/14 и 30/16) и точка 1 од Одлуката за давање овластување за склучување поединечен колективен договор („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 126/2021) на ден 27.12.2022 година, страните:

1. Собрание на Република Северна Македонија, претставувано од претседателот на Собранието на Република Северна Македонија, м-р Талат Џафери и

2. Синдикат на Сојузот на синдикати на вработените на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ Скопје, претставувано од претседателот на Синдикатот на Сојузот на синдикати на вработените на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ Скопје, проф. д-р Ангел Ристов

Ја склучија следнава:

СПОГОДБА

Член 1

Двете страни се спогодија дека оваа Спогодба има за цел склучување на Колективен договор помеѓу гореспоменатите страни, со посредство на арбитер и помирувач д-р Мимоза Салтирова.

Двете страни се спогодија оваа спогодба да биде составен дел од Колективниот договор.

Оваа спогодба е склучена врз основа на Препораката донесена на 27.12.2022 година за склучување на Колективен договор помеѓу гореспоменатите страни, што е предмет на постапката за помирување.

Член 2

Страните на оваа спогодба се согласни дека целосниот текст на Колективниот договор којшто е предмет на потпишување, е заемно прифатлив за двете страни, а произлегува од членовите на работата на Одборот, во законски определениот рок и начелата на мирното решавање на колективен работен спор.

Двете страни се согласни Колективниот договор да се потпише од претставниците, во Скопје на ден 29.12.2022 година.

Член 3

Двете страни се согласни примената на Колективниот договор да започне од 1.1.2024 година.

Со склучувањето на оваа Спогодба, двете страни се согласни дека помеѓу нив не постојат отворени спорни прашања во врска со склучување на Колективниот договор, којшто беше предмет на оваа постапка.

Оваа спогодба е склучена во 6 (шест) идентични примероци, од коишто по 2 (два) примерока за двете спогодбени страни, 1 (еден) примерок за Министерство за труд и социјална политика на Република Северна Македонија, 1 (еден) примерок за арбитер и помирувач д-р Мимоза Салтирова.

27 декември 2022 година
Скопје

Собрание на Република
Северна Македонија
Претседател,
м-р **Talat Xhaferi**, с.р.

27 декември 2022 година
Скопје

Синдикат на Сојузот на
синдикати на вработените
на Универзитетот „Св. Кирил и
Методиј“ Скопје
Претседател,
проф.д-р **Ангел Ристов**, с.р.