



Синдикат на работниците од управата,
правосудните органи и здруженијата на
граѓани на Република Македонија - УПОЗ

РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
ОПШТИНА ДЕМИР КАПИЈА
"ГРАДОНАЧАЛНИК"

Бр. 01-410/1
20-05 2022 год.
ДЕМИР КАПИЈА

Врз основа на член 3 и член 24 од Законот за вработените во јавниот сектор ("Службен весник на Република Македонија" број 27/14, 199/14, 27/16, 35/18 и 198/18 и "Службен весник на Република Северна Македонија" број 143/19 и 14/20), член 4 од Законот за административни службеници ("Службен весник на Република Македонија" број 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 142/16 и 11/18 и "Службен весник на Република Северна Македонија" број 275/19, 14/20 и 215/21) и член 203 од Законот за работните односи ("Службен весник на Република Македонија" број 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" број 110/19, 267/20, 151/21 и 288/21), Општина Демир Капија, претставувана од градоначалникот Лазар Петров од една страна и Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженија на граѓани на РСМ претставувано од Претседателот Трпе Деаноски и Синдикалната организација при Локална самоуправа на Општина Демир Капија, претставуван од претседателот на синдикалната организација Јулијана Гацева, од друга страна, на д.н 20.05.2022 година, склучија:

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР за вработените во Општина Демир Капија

I. Општи одредби

Предмет на колективниот договор

Член 1

Со овој колективен договор се уредуваат статусот, правата, обврските, одговорностите и другите прашања во врска со работниот однос на вработените во Општина Демир Капија.

Поимник

Член 2

(1) Работодавач во смисла на овој колективен договор е Општина Демир Капија (во натамошниот текст: **Општината или Работодавачот**).

(2) Вработени во смисла на овој колективен договор се лицата кои засновале работен однос во општината, кои согласно Законот за административни службеници имаат статус на административни службеници и други вработени кои вршат помошни - технички работи кои немаат статус на административни службеници, а нивниот однос е регулиран со Законот за работните односи како и вработените согласно Законот за приватните агенции за вработување.

(3) Синдикат во смисла на овој колективен договор е Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженија на граѓани на Република Северна Македонија (во натамошниот текст: **Синдикатот**) и Синдикалната организација на Синдикатот на УПОЗ при Општина Демир Капија (во натамошниот текст: **Синдикална организација**).

Член 3

Претставници на Синдикатот учествуваат во процесот на изготвување на актите на работодавачот и носење на одлуките кои се од интерес на вработените, а особено во:

- Подготвување на Буџетот и финансискиот план;
- Подготвување на Правилникот за внатрешна организација и Правилникот за систематизација на работните места;
- Функционална анализа на Општина Демир Капија;
- Утврдување на ново работно време и др.

Опфат и примена на Законот и на Колективниот договор

Член 4

По прашања од работен однос на вработените во општината се применуваат Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административните службеници, Законот за работните односи, Законот за локалната самоуправа, Статутот на Општината, овој и другите Колективни договори и општите прописи за работните односи.

Член 5

(1) Овој колективен договор е задолжителен и ги обврзува работодавачот и вработените на негова непосредна примена.

(2) Овој колективен договор е задолжителен и ги обврзува вработените кои се членови на Синдикатот на УПОЗ во Општината и вработените кои дополнително станале членови на Синдикатот, или дополнително му пристапиле по потпишување на изјавата согласно Законот за работните односи.

(3) 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 работните односи, Законот за локалната самоуправа, друг закон, Општиот колективен договор за јавниот сектор и Грански колективен договор, кои не се предвидени со наведените акти, ако тоа не е спротивно со закон.

Член 6

(1) Одредбите во овој колективен договор со кои се утврдени помали или понеповолни права од правата утврдени со актите наведено во член 5 се ништовни.

(2) Со договорите за вработување или решенијата 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.

II. Права, обврски и одговорности на вработените

Вработување

Начин на пополнување на работни места

Член 7

(1) Доколку има потреба од ново вработување во Општината, градоначалникот е должен постапка да ја спроведе со интерен оглас, со што би се овозможило пополнување на работното место од веќе вработените.

(2) Доколку работното место не може да се пополни со интерен оглас се започнува постапка за вработување по јавен оглас.

Обврски на вработените

Член 8

Вработениот е должен совесно да ги извршува обврските од работното место за кое склучил договор за вработување во време и на место, кои што се определени за извршување на работите, почитувајќи ја организацијата и деловната активност на работодавачот и општите и посебните прописи за безбедност и здравје при работа.

Член 9

(1) Вработениот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување/решението односно не се во описот на неговото работно место, а е во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт од страна на работодавачот/ непосредно претпоставениот се додека траат причините, но во ниту еден случај не повеќе од 6 (шест) месеци во текот на една календарска година и само во случај:

- кога треба да се замени привремено отсутен работник, а притоа нема вработено лице за негова замена на определено време;
- кога е зголемен обемот на работата;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работата;
- во случај на елементарна непогода која се случила или која се заканува, вонредна состојба, ширење на заразни болести и слично и
- завршување на итни и неодложни работи.

(2) На вработените 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 лицата кои веќе ја работат работата и
- работата не е итна, до враќање на отсутниот службеник.

(3) Работникот во случаите од став 1 на овој член има право на плата која ја примил за неговото работно место, односно платата која за него е поповолна.

Права на вработените

Работно време

Член 10

(1) Работното време на вработените во Општината започнува помеѓу период од 07:30 и 08:30 часот а завршува помеѓу период од 15:30 и 16:30 часот.

(2) Работното време е флексибилно, согласно потребите на Општина Демир Капија, но мора да се движи во периодите наведени во став 1 од овој член.

(3) За промена на работното време, Градоначалникот донесува Одлука за утврдување распоред на работното време а во согласност со синдикатот.

Паузи, одмори и отсуства

Член 11

(1) Вработените во општината имаат право на паузи, одмори и отсуства од работа, согласно со посебните закони, општите прописи за работните односи и колективните договори.

(2) Паузата во текот на дневната работа, во траење од 30 минути вработениот може да ја користи и надвор од предвиденото време од 11:00 до 11:30 часот.

(3) 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.

(4) Времето на пауза на овој член се засметува во работното време и за истото се исплаќа плата.

Годишен одмор

Член 12

(1) Вработените во Општината имаат право на годишен одмор од најмалку 20 работни дена согласно Законот за работните односи.

(2) Работниците повозрасни од 57 години жени и 59 години мажи и лицата со инвалидитет, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток имаат право на зголемено времетраење на годишниот одмор од дополнителни три работни дена.

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

(4) Начинот за користење и критериумите за времетраењето на годишниот одмор се утврдени со овој колективен договор.

Критериуми за утврдување на годишниот одмор

Член 13

(1) Годишниот одмор на вработениот од член 12 на овој Колективен договор се определува според следните критериуми:

На вработените по основ на должината на работниот стаж им припаѓа годишен одмор и тоа:

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

На вработените по основ на сложеност на работа, согласно нивото на степенот на образование им припаѓа годишен одмор за:

- работи од I-III степен на сложеност -1 работен ден,
- работи од IV-V степен на сложеност -2 работни дена,
- работи од VI-VIII степен на сложеност -3 работни дена,

На вработените по основ на социјални и здравствени услови им припаѓа годишен одмор за:

- родител или старател со дете до 7 години – дополнителен 1 работен ден;
- самохран родител или старател со дете до 15 години - дополнителни 3 работни дена и
- самохран родител, родител или старател со дете со посебни потреби - дополнителни 5 работни дена.

Член 14

- (1) Годишниот одмор се определува 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.
- (2) Решението од став 1 на овој член мора да му се достави на вработениот, најдоцна 15 дена пред денот на отпочнувањето на користењето на годишниот одмор, освен во вонредни случаи кога работодавачот има потреба за итна неопложна работа или вработениот има итна потреба за неопложни работи.
- (3) Против ова решение незадоволната страна има право на жалба во рок од 8 дена сметано од денот на приемот на решението до надлежен орган согласно закон.

Платено отсуство

Член 15

(1) Вработениот има право на платено отсуство заради лични и семејни околности во текот на календарската година и тоа за:

- склучување на брак - 5 работни дена;
- склучување на брак на дете - 3 работни дена;
- раѓање или посвојување на дете - 3 работни дена;
- смрт на сопругник или дете - 5 работни дена;
- смрт на родител, брат, сестра - 3 работни дена;
- смрт на родител на сопругник - 2 работни дена;
- смрт на дедо или баба - 1 работен ден;
- развод на брак – 3 работни дена (со право на користење на отсуството најдоцна до правосилноста на пресудата за развод на бракот),
- полагање на стручен испит за потребите на работодавачот - 3 работни дена;
- полагање на правосуден испит, магистратура, или докторат - 3 работни дена;
- селидба на семејството од едно во друго место - 3 работни дена;
- селидба на семејство во исто место – 1 работен ден;
- елементарна непогода или неповолен климатски настан - 5 работни дена;
- елементарна непогода во домот (пожар, поплава и друг неповолен настан во домот за кој се доставува доказ) – 3 работни дена,
- кражба во домот - 1 работен ден;
- прв ден на прваче - 1 работен ден;
- доброволно дарување на крв – денот на дарување на крв и 2 последователни работни дена;

- за учество на синдикални активности на вработените организирани од страна на Синдикатот на УПОЗ, - деновите на одржување на тие активности.

(2) Вкупниот број на искористени денови врз основа на правото од став 1 од овој член, не може да биде поголем од 7 работни дена во текот една календарска година.

(3) По исклучок од ставот 1 на овој член, вработениот има право на платено отсуство за секој смртен случај наведен во ставот 1 на овој член независно од вкупните искористени денови во една календарска година.

(4) Вработениот го користи платеното отсуство во времето на настанување на околностите врз основа на кои му припаѓа правото на платено отсуство.

(5) Вработениот доставува доказ за настанатите околности врз основа на кои му припаѓа правото на платено отсуство.

Член 16

(1) Вработениот има право заради приватни причини, за кој ќе го запознае непосредно претпоставениот да отсуствува од работа максимум до 4 часови во текот на месецот.

(2) Вработениот не може да ги користи 4-те часови во еден ист ден.

(3) Во случај на повеќе часовно отсуство, но не подолго од два часа од приватни причини, вработениот го известува непосредно претпоставениот.

(4) Во случај на надминување на максимумот од став 1 од овој член, непосредно претпоставениот го известува секретарот и Одделението за човечки ресурси кое е должно да го евидентира отсуството и истото се засметува како искористен ден од годишен одмор.

Неплатено отсуство

Член 17

(1) Вработениот има право на неплатено отсуство од работа три месеци во текот на календарската година во следните случаи:

- за нега на болен член на семејството;
- за лекување со сопствени средства, непризнаени од Фондот за здравствено осигурување на Република Северна Македонија на своја сметка;
- за изградба, доградба, или поправка на кука 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 подготовка на магистерски труд или докторат и
- за други неодложни лични работи.

(2) Користењето на неплатеното отсуство се остварува врз основа на решение од работодавачот по писмено барање од страна на вработениот, во кое се наведува основот за неплатеното отсуство и времето на користењето на отсуството.

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

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

Член 18

(1) Вработен кој е избран за член на спортска државна репрезентација или член во државна делегација, има право на неплатено отсуство од работа заради подготовки и учество на организираните настани за таа цел во текот на годината, по претходно одобрение од работодавачот.

(2) Правото од став 1 на овој член се остварува по барање на вработениот, а по претходно приложена соодветна документација, од надлежни органи.

Плата, надоместоци на плата и други примања Плата

Член 19

(1) Вработениот има право на плата, надоместоци и додатоци на плата согласно закон, општите прописи за работни односи, овој колективен договор и поединечните колективни договори.

(2) Платите, надоместоците и додатоците на плата на вработениот се обезбедуваат од Буџетот на општината и од други извори на средства утврдени со закон.

(3) Синдикалниот претставник учествува во процесот на подготвување на буџетот на работодавачот.

(4) Платата на вработениот се пресметува во бруто износ, а се исплатува во нето паричен износ еднаш месечно во тековниот месец за претходниот месец.

(5) Придонесите и персоналниот данок од доход на вработениот ги плаќа работодавачот со исплата на платата во согласност со закон.

(6) Работодавачот е должен да води евиденција на платите, додатоците на платите надоместоците на платите и исплатените придонеси од плата и персоналниот данок од доход и за нив на вработените им се издава потврда дека се исплатени, најдоцна до 1 февруари во тековната година, за претходната година.

(7) Платата на вработените кои вршат помошно - технички работи со полно работно време и нормален учинок, не може да биде пониска од минималната плата утврдена со закон.

Додаток на плата за ноќна работа, работа во смени, работа во празник и прекувремена работа

Член 20

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

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

(2) Основната плата на вработениот по час се зголемува за:

- ноќна работа по 35%;
- прекувремена работа по 35%;
- работа во ден од неделен одмор 35% и
- работа во три смени 5%.

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

(4) На вработениот кој бил ангажиран согласно условот од ст.1 алинеа 5 на овој член, покрај правото на додаток на плата зголемена за 50% од износот на основната плата пресметана по час му следува и право на користење на неделен одмор во наредните 7 (седум) дена.

(5) Додатоците меѓу себе не се исклучуваат.

(6) По исклучок, а само на барање на вработениот, работодавачот е должен на вработениот наместо парични средства да му овозможи користење на слободни часови, односно денови.

Додаток на плата за работна успешност

Член 21

(1) Вработените во сите случаи кога врши работа која не е предвидена со договорот за вработување, или решението, има право на додаток на плата врз основа на донесено решение, во висина од 10% до 30% од износот на основната плата заради дополнителен придонес во извршувањето на зголемен обем на работа.

(2) Зголемен обем на работа опфаќа:

1) значително зголемен обем на работни задачи поради недоволен број на вработени и одлив на кадар во организационата единица;

2) извршување на работи и работни задачи на отсутен работник во текот на подолг временски период, а при тоа нема вработено лице за негова замена на определено време;

3) учество во работни групи, комисији, комитети или тела за кои со општ или посебен пропис/акт не е определен надоместок за учество во работата на истите и

4) извршување на работни задачи кои произлегуваат од проектни активности во организационата единица, ако не се покриени со проектот.

(3) Додатокот се исплаќа ако вработениот во тековниот месец има извршено работи опфатени во став 2 од овој член, врз основа на обемот и сложеноста на работите.

(4) Додатокот не се исплаќа на вработените во општината на кои им е утврдено право на додаток на плата со посебен закон.

Член 22

(1) На вработените во Општина Демир Капија кои имаат стекнато магистерско или докторско образование им се исплаќа додаток на плата во висина од 1000 денари за магистерско образование, односно 2000 денари за докторско образование.

(2) На вработените во Општина Демир Капија кои имаат положено правосуден испит им се исплаќа додаток на плата во висина од 1000 денари.

Додаток на плата за посебни услови за работа

Член 23

(1) Вработените во Секторот за инспекциски надзор-Инспекторат при општина Демир Капија поради посебните услови за работа и високиот ризик со кој се соочуваат при извршување на работните задачи имаат право на додаток на плата во висина од 15% од износот на основната плата, започнувајќи од денот на примена на овој колективен договор.

(2) Додатокот на плата етапно ќе се зголемува на следниот начин:

- 1) 5% за 2022 година;
- 2) 5% за 2023 година и
- 3) 5% за 2024 година.

(3) Додатокот не се исплаќа на вработените во инспекторатот на кои веќе им е утврдено право на додаток на плата со закон.

Надоместување на трошоци поврзани со работата

Член 24

Вработениот има право на надоместување на трошоците поврзани со работата, како и други надоместоци, согласно општите прописи за работните односи и овој колективен договор, и тоа за:

- патни, дневни и други трошоци за службени патувања во земјата и странство;
- селидбени трошоци;
- трошоци за работа на терен;
- трошоци за погреб во случај на смрт на вработениот или член на неговото семејство (брачен другар и децата родени во брак или надвор од брак, посиноците, посвоените деца и децата земени на издржување);
- штета при елементарни непогоди;
- регрес за годишен одмор;
- Јубилејни награди, и
- трошок при подолго боледување на вработениот.

Член 25

Основицата за пресметување на надоместоците на трошоците поврзани со работа претставува просечна месечна нето плата по работник во Република Северна Македонија исплатена во изминатата година.

Член 26

(1) Вработениот има право на надомест на трошоците поврзани со работа, утврдени со закон и колективен договор и тоа:

- дневница за службено патување во земјата,
- дневница за службено патување во странство согласно Уредбата за издатоците за службен пат и селидби во странство што на органите на управата им се признаваат во тековни трошоци;
- теренски надоместок во зависност од обезбедените услови за работа на терен (сместување, исхрана и сл.);
- надомест на трошоците при селидба за потребите на работодавачот, во висина на стварните трошоци;

- надоместок на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот во висина од 15% од цената на литар гориво што го користи автомобилот за секој изминат километар;
- (2) Дневниците за службено патување и теренскиот надоместок, меѓусебно се исклучуваат.

Дневница за службено патување во земјата и странство

Член 27

(1) На вработениот за време на службено патување во земјата му се надоместуваат трошоците за дневница, трошоците за превоз и трошоците за ноќевање.

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

- цела дневница ако службеното патување траело повеќе од 12 часа и
- 50% од износот на дневницата за службено патување кое траело од 8 до 12 часа.

Член 28

(1) Износот на дневница за службено патување во странство се исплатува:

-50% од утврдената дневница, ако се поднесе сметка за сместување, како и во случаи кога сместувањето не паѓа на товар на органот;

-20% од утврдената дневница, ако издатоците за сместување и исхрана не паѓаат на товар на органот;

-5% од утврдената дневница, ако издатоците за стручно оспособување и усовршување не паѓаат на товар на органот, а претстојот е над 30 дена. Под стручно усовршување се подразбира посета на семинари, курсеви, симпозиуми и други видови на средби организирани во странство на мултилатерална и билатерална основа.

(2) Пресметка на издатоци за службено патување во странство преку дневница се одредува и тоа:

-една дневница - за секои 24 часа поминати на службено патување во странство и ако вкупното патување трае подолго од 12 часа;

-половина дневница - за време од 12 часа поминати на службено патување во странство, како и во случај кога остатокот од времето во континуитет е подолго од 8 часа.

(3) Средства за службено патување во земјата и во странство треба да се предвидат во Буџетот на Општина Демир Капија.

Право на регрес на годишен одмор

Член 29

(1) Вработениот има право на регрес за годишен одмор во висина од најмалку 60% од просечната месечна нето плата во Република Северна Македонија исплатена до денот на исплатата, под услов вработениот да работел најмалку шест месеци во календарската година во Општина Демир Капија.

(2) Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на календарската година а најдоцна до крајот на тековната година.

(3) Средства за оваа намена треба да се предвидат во Буџетот на Општина Демир Капија.

Јубилејни награди

Член 30

(1) Вработените во Општина Демир Капија имаат право на јубилејни награди во износ од:

- за 10 години стаж – 10.000,00 денари;
- за 15 години стаж - 15.000,00 денари;
- за 20 години стаж – 20.000,00 денари;
- за 25 години стаж - 25.000,00 денари;
- за 30 години стаж - 30.000,00 денари и
- за 35 години стаж – 35.000,00 денари.

(2) Стажот од став 1 од овој член се однесува само на стажот поминат во Општина Демир Капија.

(3) Правото на јубилејна награда се однесува само на членовите на синдикалната организација на Општина Демир Капија при Синдикатот на УПОЗ.

Право на парична помош

Член 31

(1) Во случај на смрт на вработен, на неговото семејство му се исплаќа парична помош во висина од 30.000,00 денари.

(2) На вработениот во случај на смрт на член на потесното семејство (родител, брачен другар, деца родени во брак или вон брак, посиноци, посвоените деца или деца земени на издржување) му се исплаќа парична помош во висина од 15.000,00 денари.

(3) Членовите на потесното семејство на вработениот опишани во став 2 од овој член се докажуваат со документ за идентификација.

(4) Во случај на непрекинато боледување, подолго од 6 месеци на вработениот му се исплаќа парична помош во висина од една просечна нето плата исплатена во последниот месец.

(5) Во случај на потешки последици од елементарни непогоди, работодавачот може на вработениот да му исплати парична помош, најмалку во висина од една основица од просечната нето плата во републиката.

Отпремнина за одење во пензија

Член 32

Вработениот кој заминува во пензија, има право на отпремнина од две просечни месечни нето плати во Републиката исплатени до денот на исплатата.

Плата за време на годишен одмор и специјализирана обука

Член 33

За време на користење на годишен одмор или обука за стручно усовршување на која е упатен од страна на работодавачот, вработениот има право на плата во висина што би ја примил во тековниот месец кога би бил на работа.

Плата за време на суспензија

Член 34

Вработениот кој врз основа на решение е суспендиран од работодавачот, за времетраењето на суспензијата има право на плата од 60% од платата што ја примил за последниот месец пред донесувањето на решението за суспензија.

Плата за време на штрајк

Член 35

Вработените за време на штрајк имаат право на плата во висина од 60% од платата што ја примиле претходниот месец и придонеси од плата во цел износ.

Одговорност за вршење на работите и работните задачи

Член 36

Вработените во општината се лично одговорни за вршењето на работите и работните задачи на работното место.

Одговорноста на вработените од ставот 1 на овој член може да биде дисциплинска и/или материјална.

Одговорноста на сторено кривично дело, односно прекршок не ја исклучува дисциплинската одговорност на вработениот.

Претставник на Синдикатот на УПОЗ учествува при водење на дисциплинска постапка за вработен кој е негов член.

Дисциплинската и/или материјалната одговорност на вработените во општината се утврдува со Законот за вработените во јавниот сектор и Законот за административни службеници, Законот за работните односи, Законот за локалната самоуправа, Законот за прекршоците како и општите прописи за работни односи.

III. Заштита и безбедност на вработените на работа

Член 37

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

(2) 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 38

Вработениот е должен да се придржува кон мерките за заштита при работа и работите на работното место да ги врши со потребно внимание заради обезбедување на својот живот и здравје и на животот и здравјето на другите вработени и граѓаните.

Член 39

Работодавачот е должен да обезбеди редовни здравствени прегледи на секои 24 месеци заради откривање на професионални и други заболувања и нивно ефикасно лекување.

Член 40

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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. Информирање на вработените

Член 41

(1) Работодавачот е должен да обезбеди редовно и навремено информирање на Претседателот на синдикалната организација на Општина Демир Капија за:

- процесот на спроведување на вертикална функционална анализа кај работодавачот,

- изготвување на правилниците за внатрешна организација и систематизација на работните места,

- општите акти и одлуки со кои се уредуваат правата и обврските на вработените и

- други прашања од заеднички интерес, согласно општите прописи за работните односи и прописите за безбедност и здравје при работа.

(2) Информирањето се врши писмено.

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

V. Услови за работа и делување на синдикалната организација

Член 42

Работодавачот е должен да создаде услови за работа на Синдикалната организација при општина Демир Капија, односно синдикалната организација членка на Синдикатот на УПОЗ (во понатамошниот текст Синдикалната организација) во врска

со заштитата на правата на вработените од работниот однос, утврдени со закон, и овој или друг колективен договор.

Член 43

На барање на Синдикалната организација, 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 синдикалната организација во постапката на донесување на одлуки и решенија што имаат влијание на материјалната и социјалната положба, односно во остварувањето на правата на вработените.

Член 44

(1) На претседателот на Синдикалната организација и на неговиот заменик, како и на членовите на органите, им се овозможува непречено комуницирање со одговорното лице на општината.

(2) Синдикатот на УПОЗ изготвува список на синдикални претставници - членови на Извршниот одбор на Синдикалната организација и именуваните претставници и го доставува до одговорното лице на општината, односно до соодветната организациона единица.

Член 45

(1) На барање на Синдикатот на УПОЗ, работодавачот на претседателот на Синдикалната организација и на неговиот заменик им овозможува и обезбедува, стручни, административни и технички услови за работа заради остварување на синдикалните активности.

(2) Работодавачот им овозможува на синдикалните членови користење на салите за состаноци заради одржување на состаноци на Синдикалната организација кои по правило се одржуваат кон крајот на работното време, со претходна најава до одговорното лице на Општината за истиот ден но не повеќе од два дена од денот на доставување на барањето.

(3) За редовно остварување на синдикалните активности на претседателот на синдикалната организација, неговиот заменик и членовите на Извршниот одбор на Синдикалната организација, Општината треба да им ги обезбеди и следните материјално-технички услови:

- умножување и печатење на материјали;
- користење на службено возило;
- телефон со излезна и интерна линија;
- интернет;
- простор за одржување на синдикални состаноци;
- и други услови неопходни за функционирање на Синдикалната организација.

Доколку постојат финансиски можности и кога општината на посебната сметка од сопствени примања има паричен приход, тогаш 2% од приходот се одвојува како финансиска поддршка за синдикалните потреби и активности.

Член 46

(1) Работодавачот е должен за Синдикатот на УПОЗ да обезбеди пресметка и уплата на синдикална членарина по доставување на писмено известување од

Синдикатот за висината на членарината. Таа се наплатува заедно со пресметката и исплатата на платата.

(2) Работодавачот е должен при исплата на платата да врши задршка и уплата на личните обврски на членот на Синдикатот на УПОЗ (кредит, набавка на производи и стоки на рати преку Синдикатот).

(3) Членарината од членовите на Синдикалната организација се исплаќа на сметката на Синдикатот на УПОЗ кој потоа ја распределува согласно Статутот и другите акти на Синдикатот.

(4) Вработениот при стапување во Синдикатот потпишува пристапница.

(5) Стручната служба на Синдикатот на УПОЗ по добиената пристапница од Претседателот на Синдикалната организација ја известува службата за финансиско-сметководствени работи која е должна да ја пресметува и уплатува членарината.

(6) Работодавачот не смее да одбие издвојување на синдикалната членарина од платата на вработениот доколку стручните служби на Синдикатот на УПОЗ уредно и навремено достават пристапница и одлуката од став 1 на овој член.

(7) Работодавачот може да ја запре пресметката и исплатата на членарината на одреден вработен само со претходно писмено известување од Синдикатот на УПОЗ.

(8) Работодавачот не смее да ја запре исплатата на синдикалната членарина од платата на вработениот доколку тој лично и непосредно се обрати на работодавачот.

(9) Работодавачот е должен еднаш месечно да достави до Синдикатот на УПОЗ список за задршка на уплатена членарина од платата на вработените кои се членови на Синдикатот.

Член 47

(1) Претседателот на Синдикалната организација при општина Демир Капија, членка на УПОЗ, неговиот заменик и членовите на органите на синдикална организација имаат право на посебна заштита утврдена со ЗРО и колективните договори.

(2) Лицата од ставот 1 на овој член за време на нивниот мандат не можат да добијат отказ по ниту еден основ, и без нивна согласност не може да бидат распоредени на друго работно место.

(3) На лицата од ставот 1 на овој член, работодавачот треба да им овозможи несметано 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 заменик претседателот на Синдикалната организација до 72 часа месечно;

- за членови на синдикалните органи и тела до 56 часа месечно.

(4) По предлог на Синдикатот и други членови на синдикалната организација може да користат платено отсуство за синдикални активности додека трае потребата од нивно ангажирање, но не подолго од 24 часа месечно.

Член 48

Членовите на Синдикатот кои учествуваат во синдикални спортски игри, натпревари и семинари се ослободуваат од вршење на редовните работни задачи за време на одржување на активностите од овој член, а за времето за кое се отсутни од работното место, се смета дека се на платено отсуство.

VI. Остварување на правото на штрајк

Член 49

(1) 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, други закони, актите на Синдикатот и овој Колективен договор.

(2) Штрајкот мора да биде писмено најавен кај работодавачот.

(3) 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.

Член 50

(1) За време на штрајк вработените во Општината имаат право на плата согласно членот 35 од овој Колективен договор.

(2) За време на штрајк, работодавачот е должен на вработените во општината да им уплати 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 на УПОЗ.

(3) 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.

(4) Доколку веќе започнатиот штрајк се прогласи за незаконски, работодавачот не смее да даде откази на ниту еден вработен по основ на учество во штрајкот.

Член 51

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

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

(3) Постапката за мирење трае до 10 дена.

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

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

(6) Постапката за мирење се води согласно Законот за мирно решавање на работните спорови.

Член 52

Организаторот на штрајкот за времетраењето на веќе започнат штрајк, може истовремено да преговара со одговорното лице на општината за решавање на спорните прашања кои се причина за штрајкот.

VII. Мирно решавање на работните спорови

Член 53

(1) Во случај на индивидуален или колективен работен спор, работодавачот и вработениот може да се договараат за 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.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

VIII. Изменување, дополнување и следење на примената на колективниот договор

Член 54

Овој колективен договор ги обврзува и важи за вработените во општината кои се членови на репрезентативниот Синдикат и за вработените кои не се членови, а кои му пристапиле на Синдикатот - потписник на овој Колективен договор.

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 административни службеници во општината и вработените согласно Законот за работните односи.

Член 55

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.

Секоја страна потписник на овој Колективен договор 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 другата страна не го прифати, или не се изјасни во дадениот рок од став 3 на овој член, страната предлагач може да започне постапка за усогласување.

Член 56

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 10 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 кој може да биде и независен помирувач од листата на помирувачи при МТСП.

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.

IX. Преодни и завршни одредби

Член 57

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

(2) 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.

(3) 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 58

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

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

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

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

(5) Овој Колективен договор се евидентира кај Синдикатот на УПОЗ.

Општина Демир Капија
Градоначалник
Лазар Петров



Синдикат на УПОЗ
Претседател
Трпе Деаноски



СО при Општина Демир Капија
Претседател
Јулијана Гацева

