

Врз основа на член 32 од Уставот на Република Македонија, член 203 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 согласно член 5 од Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр.10/08 и 85/09), Министерството за култура и Синдикатот за култура на Република Македонија и Самостојниот синдикат за образование, наука и култура на Република Македонија, на 30.12.2019 година, склучија

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА КУЛТУРАТА

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој колективен договор за културата (во натамошниот текст: колективен договор) поблиску се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавачите од работниот однос, обемот и начинот на остварување на истите, начинот и постапките за решавање на меѓусебните спорови, како и другите прашања од интерес за работниците и работодавачите во областа на културата.

Член 2

„Работник“ во смисла на овој колективен договор е секое физичко лице кое е во работен однос во установа од областа на културата или во друго правно лице кое врши дејност од областа на културата, на неопределено работно време или на определено работно време, со полно работно време, со пократко од полното работно време и со скратено работно време, врз основа на акт за вработување.

Член 3

„Работодавач“ во смисла на овој колективен договор е јавна установа од областа на културата (во натамошниот текст: работодавач).

„Работодавач“ во смисла на овој колективен договор може да биде и друга установа која врши дејност од областа на културата или друго правно лице кое врши дејност од областа на културата, а кои дополнително по писмен пат ги известиле потписниците на договорот за пристапување кон овој колективен договор.

Член 4

Овој колективен договор ги обврзува сите лица кои го склучиле и сите лица кои во времето на склучувањето биле или дополнително станале членови на Синдикатот за култура на Република Македонија или на Самостојниот синдикат за образование, наука и култура на Република Македонија.

Член 5

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат поголеми права и поповолни услови за работа од правата и условите утврдени со овој колективен договор, ако тоа не е во спротивност со закон, Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија и овој колективен договор

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

Член 6

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

II. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

1. Засновање на работен однос

Член 7

Работниот однос се заснова во согласност со закон и со Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија.

Работникот се распоредува на работното место во согласност со овој колективен договор.

2. Посебни услови за засновање на работен однос

Член 8

Работен однос може да заснова секое лице кое ги исполнува условите утврдени со закон, овој колективен договор, колективен договор на ниво на работодавач и акт на работодавач.

Посебните услови можат да се предвидат како услов за засновање на работниот однос само ако се потребни за извршување на работите на одредено работно место и се утврдени со актите за организација и систематизација на работата на работодавачот, Законот за работните односи, Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници и прописите од областа на културата.

Како посебни услови за засновање на работен однос можат да се предвидат особено: видот и степенот на стручна подготовка, посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи, работно искуство, посебна здравствена состојба, психофизички способности и други посебни услови предвидени со актот за организација и систематизација на работодавачот.

Како посебни услови за засновање работен однос не можат да се предвидат: староста и полот, освен во случај кога тоа не е поинаку утврдено со закон.

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

3. Начин на обезбедување на потреба од работници

Член 9

Во јавната установа од областа на културата слободното работното место може да се пополни преку постапка за пополнување на работно место согласно со Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за културата, Законот за административни службеници и Законот за работни односи.

Одлука за потребата од пополнување на слободно работно место во јавната установа од областа на културата донесува работодавачот, согласно со актот за организација и систематизација.

Со одлуката од ставот (2) на овој член се определува дали пополнувањето на слободното работно место во јавната установа од областа на културата се врши преку вработување по пат на објавување на јавен оглас, преку унапредување по пат на објавување на интерен оглас или мобилност преку распоредување или со превземање на работник, согласно Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за културата, Законот за административни службеници и Законот за работни односи.

Член 10

Постапките за пополнување на работно место од членот 9 од овој колективен договор се спроведуваат по претходно добиена согласност за обезбедени финансиски средства од Министерството за финансии.

Начинот на спроведување на постапките од членот 9 од овој колективен договор, начинот на донесувањето на одлуката за потребата од пополнување на работно место и нејзиното објавување, роковите за пријавување на кандидати, начинот и роковите на избор на кандидати, начинот на известување на кандидатите за извршениот избор или за неизвршениот избор, начинот на поднесување на правен лек, како и други прашања поврзани со спроведувањето на постапките од членот 9 од овој колективен договор се уредуваат со Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за културата, Законот за административни службеници и Законот за работни односи.

4. Проверка на способностите за вршење на работа за носители на дејности и тестирање на кандидатите

Член 11

Проверка на способноста за вршење на работите на определено работно место, ако е тоа утврдено како услов за засновање на работен однос, се врши по пат на: аудиција, по пат на тестирање, со спроведување на разговор, интервју и слично.

Јавната установа од областа на културата е должна да ги извести кандидатите за проверката на способноста за вршење на работите на определено работно место на денот на завршувањето на административната селекција, со податоци за содржината, формата, начинот и роковите за проверката.

Член 12

Аудиција полагаат уметниците кои за прв пат засноваат работен однос во јавната установа од областа на културата на начин и во постапка утврдени со закон и со општ акт на работодавач.

Член 13

За пополнување на работно место на носители на дејност во областа на заштитата на културното наследство, кои со закон се утврдени како изборни, односно неизборни стручни звања, се врши проверка на способностите за вршење на работите на работното место по пат на спроведување на разговор.

Проверката на способностите од став 1 на овој член ја врши стручна комисија, формирана од работодавачот, на начин утврден со општ акт на работодавачот.

На проверката пристапува кандидат кој ги исполнува сите општи и посебни услови.

Рокот за одржување на проверката не може да биде пократок од 10 дена, сметано од денот на завршување на јавниот оглас.

Комисијата го доставува предлогот до работодавачот најдоцна пет дена од денот на одржување на проверката.

Врз основа на предлогот на стручната комисија, работодавачот склучува договор за вработување, односно донесува акт за вработување.

Работодавачот е должен да ја спроведе одлуката на стручната комисија.

5. Засновање на работен однос

Член 14

Работен однос во јавна установа од областа на културата се заснова со акт за вработување меѓу работникот и работодавачот. Актот за вработување го потпишува директорот во име на работодавачот или надлежниот орган кај работодавачот, односно лице утврдено со закон или општ акт на работодавачот.

Актот за вработување е во писмена форма и истиот се донесува, односно се склучува по конечната одлука за избор.

Примерок од актот за вработување, работодавачот му врачува на работникот, на денот на неговото стапување на работа.

Член 15

Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи, односно да се донесе акт за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжително социјално осигурување, согласно закон.

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

Член 16

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

По исклучок од став 1 на овој член работникот може да не започне да работи на денот утврден во актот за вработување, поради оправдани причини.

Член 17

Оправдани причини заради кои работникот не отпочнува со работа на денот определен со актот за вработување се:

- болест на работникот,
- смртен случај на член на потесното семејство,
- елементарна непогода (пожар, поплава и сл.) и
- други случаи од објективна природа утврдени во актот за вработување.

За причините од став 1 на овој член, работникот е должен писмено да го известува работодавачот во рок од два работни дена сметано од денот кога требало да се јави на работа, кога природата на оправданите причини тоа го дозволува, или најдоцна во рок од три часа на почетокот на денот кога работникот требал да започне да работи, односно денот определен со актот за вработување.

6. Содржина на актот за вработување

Член 18

Со актот за вработување се утврдуваат прашања согласно Законот за работни односи.

7. Приправници

Член 19

Приправник е лице кое за прв пат се вработува во јавна установа од областа на културата на работно место, за кое се бара истиот степен на образование и се оспособува за самостојна стручна работа преку совладување на програма за професионално оспособување.

Член 20

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

- IV и V степен на стручна подготовка до 6 (шест) месеци;
- VI и VII/1 степен на стручна подготовка, односно 240 кредити стекнати според ЕКТС од 6 до 12 месеци.

Должината на приправничкиот стаж од став 1 на овој член на одредено работно се утврдува со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 21

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

Член 22

За времетраењето на приправничкиот стаж, приправникот, со помош на ментор, професионално се оспособува за самостојно вршење на работата.

Начинот на следењето и оценувањето на приправничкиот стаж се врши според програма што ја донесува управниот одбор на работодавачот, на предлог на работодавачот.

Член 23

Приправникот по истекувањето на приправничкиот стаж полага приправнички испит пред комисија формирана од работодавачот, составена од вработените кај работодавачот.

Комисијата од став 1 на овој член се формира врз принцип на стручност и компетентност.

Комисијата до работодавачот во писмена форма доставува извештај со оценката на успехот од приправничкиот испит.

Член 24

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

- IV и V степен на стручна подготовка, 1 работни дена;
- VI и VII степен на стручна подготовка, 2 работни дена.

Член 25

Приправничкиот испит се полага во рок од 10 дена пред истекот на приправничкиот стаж.

Приправник кој не го положил приправничкиот испит има право да полага уште еднаш во рок кој не може да биде пократок од 30 дена од полагањето на претходниот испит.

Доколку и по втор пат приправникот не го положи приправничкиот испит на работникот кој е примен на неопределено работно време му престанува работниот однос со истекот на приправничкиот стаж.

8. Распоредување на работникот

Член 26

Работникот работи на работното место за кое склучил договор за вработување, односно за кое добил акт за вработување.

Член 27

За времетраењето на работниот однос, на предлог на работникот или на работодавачот може да се изврши промена на актот за вработување и распоредување на работно место во рамките на исто ниво, со анекс на договор во иста форма потпишан од двете страни во следниве случаи, односно со акт за изменување на актот за вработување:

- ако работното место се укинува или е намален обемот на работа;
- ако работното место на кое се распоредува работникот е слободно, односно испразнето и ако условите за работа се соодветни на претходното работно место;
- кога се врши реорганизација, усовршување на постојната работа при воведување на нова технологија;
- подобро користење на капацитетите и работните способности на работникот;
- преквалификација на работникот;
- кога на друго работно место ќе се зголеми обемот на работа;
- привремена отсутност на работник;
- ако се оцени дека на друго работно место ќе остварува подобри резултати и
- во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена во актот за вработување во случаи на отстранување на штетни последици кои би можеле да настанат при вршење на дејноста.

Член 28

По исклучок од член 27 од овој колективен договор, поради итни и неодложни работи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач или со акт на управниот одбор, донесен на предлог на работодавачот, работодавачот може работникот да го упати на работа на друго работно место или во друг објект на работодавачот согласно неговиот степен на стручна подготовка, односно квалификација, односно ниво на работно место, најмногу до 15 дена.

III. ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ И НИВНА ПОЛОЖБА

1. Забрана на дискриминација

Член 29

Работодавачот не смее кандидатот на вработување или работникот, да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, сексуална ориентација и родово изразување или заради други лични околности.

На жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со:

- 1) пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата;
- 2) условите за работа;
- 3) еднаква исплата за еднаква работа;
- 4) професионални шеми за социјалното осигурување;
- 5) отсуство од работа;
- 6) работно време и
- 7) откажување на договорот за вработување.

Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација, во смисла на ставовите (1) и (2) од овој член.

2. Работно време

Член 30

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

Работно време по правило е распоредено во пет работни дена од понеделник до петок.

Работодавачот може да воведи работно време пократко од 40 часа во работната седмица во случаите и од условите утврдени со Законот за работни односи (скратено работно време), но не помалку од 36 часа неделно.

Со колективен договор на ниво на работодавач ќе се утврдат случаите кога може работното време да биде пократко од 40 часа неделно, а ќе се смета за полно работно време.

На работник кој работи во особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи, а чие штетно влијание врз неговото здравје, односно работна способност не може во целост да се отстрани со заштитни мерки, работното време му се скратува сразмерно на штетното влијание врз неговото здравје, односно работна способност, но не пократко од 30 часа во работната недела.

Како особено тешки, напорни и штетни по здравјето се сметаат: особено тешка физичка работа, работа под зголемен атмосферски притисок, работа при зголемена бучава, работа во вода или влага, работа изложена на јонизирачки зрачења, работа во близина на висок напон, работа на висина, работа со нагризувачки материјали, балетски изведби, музичари на дувачки инструменти, играорци и оперски солисти. Одобрение за работа со скратено работно време за работите од став 6 на овој член дава органот на државната управа надлежен за работите во областа на трудот, по претходно прибавено мислење од здравствена установа која врши дејност медицина на трудот и мислење од инспекција на трудот.

Индивидуалните подготовки на уметниците - изведувачи се сметаат во работно време и се регулираат со колективен договор на ниво на работодавач.

Работното време на работниците во сценско-уметничката, музичката, драмската дејност и во дејноста на центрите и домовите за култура е условено од траењето на претставите, пробите и подготовките за претставите, во согласност со програмата за работа на јавната установа од областа на културата.

Заради специфичноста на дејноста што ја извршуваат јавните установи од областа на културата работното време од ставовите 1 и 3 на овој член може да се распореди и на шест дена неделно, за што одлучува управниот одбор на предлог на директорот.

Работодавачот е долежен планот на распоред на работното време да го планира месечно и да го објавува на огласната табла на установата.

Вработените во јавната установа областа на културата се должни да се информираат и да го почитуваат работното време.

Во установите од областа на културата установата може да одреди почеток на работното време во минимален распон од пола час (близо работно време), водејќи сметка за спецификите на работите и работните места.

Работното време на работниците може подетално да се определи со колективен договор на ниво на работодавач.

3. Пауза во текот на работното време

Член 31

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

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

4. Распоред на работното време

Член 32

Годишен план за распоред на работното време носи работодавачот и истиот е должен да го објави на огласната табла на установата и да ги извести работниците по писмен или електронски пат и тоа најдоцна седум дена од денот на усвојувањето од страна на управниот одбор.

Работодавачот на јавна установа од областа на музичко-сценските дејности носи годишен распоред на работното време за проби, претстави, концерти, снимања и гостувања и истиот е должен да го објави огласната табла на установата, и да ги извести работниците по писмен или електронски пат, најдоцна еден месец пред почетокот на периодот на кој се однесува.

Годишниот план од ставовите 1 и 2 на овој член работодавачот ги доставува и до синдикалните претставници во јавната установа од областа на културата.

Член 33

Работодавачот во согласност со годишниот план за распоред на работното време од членот 31 од овој колективен договор носи месечен план за распоред на работното време и истиот го објавува на огласната табла на установата и ги известува вработените по писмен или по електронски пат, најдоцна до 20-ти во месецот, а пред почетокот на месецот на кој се однесува распоредот.

Работодавачот е должен да ги информира работниците за измените во распоредот на работното време, најдоцна 24 часа пред почетокот на работата планирана според објавениот распоред.

По исклучок од став 2 на овој член, во случај на измена на распоредот на пробите или претставите за иста вечер или за следниот ден кои настанале по 13 часот, директорот е должен за тоа да ги извести работниците на кои се однесува таа измена по пат на телефон, електронска пошта, телефакс, смс порака или на друг соодветен начин.

Работниците се должни да се информираат и да го почитуваат распоредот на работното време.

5. Прераспределба на работното време

Член 34

Работното време може да се прераспoredи така да во одредени временски периоди трае подолго, а во други пократко од полното или скратеното работно време, со тоа што периодот на прераспореденото работно време не може да биде подолго од 48 часа неделно.

За прераспоредувањето на работното време одлучува работодавачот во согласност годишниот план за распоред на работното време и со месечниот план за распоред на работното време и за тоа е должен да ги извести работниците најмалку една недела пред почетокот на неговата примена.

Работното време на фолклорните уметници се состои од кондициски вежби, вокално – технички вежби, вокални вежби, танцовачки вежби, проби на оркестарот, проби со оркестарот, претстави и индивидуални подготовки.

Индивидуалните подготовки по правило траат 15 часа неделно.

Во работното време на фолклорните уметници се сметаат и подготовките за претстава (облекување, шминкање, загревање) вокално-техничка проба и сценска проба (тонска и режиска).

Фолклорните уметници имаат право на пауза од 10 минути после секои 50 минути работа.

Во работните денови кога се организираат две проби, проба и претстава или две претстави, работното време се рачуна како два термини.

5.5. Работно време на работници од библиотечна, музејската, кинотечна, галериската и дејноста на заштита на културното наследство

Член 43

Работното време на музејските, кинотечните, галериските и библиотечните работници кои учествуваат во вечерна изложба, како и при реализација на проекти кои се одвиваат на терен се утврдува со колективен договор на ниво на работодавач.

Работното време на хемичарите-конзерватори, хемиските техничари, препараторите и конзерваторите во периодот кога работат со опасни, нагризувачки и штетни по здравјето хемиски супстанции согласно одобриениот конзерваторски проект трае најмногу пет часа.

Во случај на став два од овој член, работниците имаат право на две паузи од траење по 20 минути.

5.6. Работно време на технички персонал

Член 44

Работното време на помошно-техничките лица се утврдува со колективен договор на ниво на работодавач.

6. Одмори и отсуства

Член 45

Работникот има право на одмор во текот на дневната работа и право на дневен, неделен и годишен одмор во согласност со закон, овој колективен договор и друг општ акт на работодавачот.

6.1. Годишен одмор

Член 46

Траењето на годишниот одмор на работникот го одредува работодавачот со решение, на основа на критериумите утврдени со закон, колективен договор и општ акт на установата.

Работникот има право на годишен одмор во една календарска година од најмалку 20 работни денови. Ако во календарската година во која засновал работен однос, нема право на цел годишен одмор, работникот има право на два работни дена годишен одмор за секој месец поминат на работа.

Траењето на годишниот одмор, во рамките на став 1 на овој член, се определува врз основа на:

- времето поминато во работен однос;
- сложеноста на работите на работното место;
- условите за работа;
- возраста и здравствената состојба на работникот.

Член 47

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

- од 6-10 години, се зголемува за 1 работни дена;
- од 11-20 години, се зголемува за 2 работни дена;
- над 20 години, се зголемува за 3 работни дена.

Член 48

На работниците по основ групата на сложеноста на работите на работното место утврдена во овој колективен договор, годишниот одмор се зголемува:

- На вработените носители на дејноста од групите A01-A05, Б, В, Г01-02, Д01-02 и административните службеници од групите B01-B04, B01 за 3 дена

- На вработените носители на дејноста од групите A06, Г03, Д03, Г01 и административни службеници од групите B02-B04 за 2 дена

На вработените од помошно технички персонал и административни службеници од групите Г01-Г04 за 1 ден.

- за работа службено помината на терен повеќе од 60 дена за 3 работни дена;

- за работа службено помината на терен повеќе од 30 дена за 2 работни дена.

Член 49

На работниците по основ на условите за работа на работното место, годишниот одмор се зголемува:

- работа со зголемен психички и физички напор или во посебни работни услови (работа со хемикалии, исложеност на јонизирачки зрачења) – 3 дена.

Член 50

На работниците по основ на возраста и здравствената состојба на работникот годишниот одмор се зголемува за три работни дена за:

- работник-жена над 57 години возраст и работник-маж над 59 години возраст;

- работник - инвалид;
- работник со најмалку 60% телесно оштетување;
- работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток.

Член 51

За установите од областа на културата каде што работниците, односно носителите на дејност, административните службеници и помошно-техничките лица, користат колективен годишен одмор согласно колективен договор на ниво на работодавач, распоредот за користење на годишниот одмор се уредува со акт на работодавачот.

Времетраењето на колективниот одмор не може да биде помал од максималното траење на годишниот одмор според Законот за работни односи.

Член 52

Планот за користење на годишниот одмор работодавачот го објавува на огласна табла на установата и со писмено или електронско известување и тоа најмалку 30 дена пред користење на годишниот одмор на работниците.

Секој работник во рок од 15 дена од известувањето за планот од ставот 1 на овој член може да побара промена на распоредот за користење на годишниот одмор, со исклучок на работниците кои користат колективен годишен одмор согласно колективен договор на ниво на работодавач.

Барањето од став 2 на овој член се одобрува од страна на работодавачот доколку нема пречки за функционирање на јавната установа од областа на културата.

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

6.2. Платено отсуство

Член 53

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

- за склучување на брак - 5 дена (пет);
- за склучување на брак на деца - 3 дена (три);
- за раѓање или посвојување на дете - 3 дена (три);
- за смрт на сопругник или дете - 5 дена (пет);
- за смрт на родител, брат, сестра - 4 дена (четири);
- за смрт на родител на сопругник - 2 дена (два);
- за смрт на дедо или баба - 2 дена (два);

- за полагање испити за дошколување и оспособување за потребите на работодавачот - 5 дена (пет);
- за полагање испити за сопствени потреби - 3 дена(три);
- за селидба на семејство од едно во друго место- 3 дена (три);
- за елементарни непогоди во случај на поголема материјална штета во домот на живеење - 5 дена (пет);
- за селидба на семејството во исто место - 2 ден (два);
- за упис на ученик на работникот во средно училиште надвор од местото на живеење - 1 ден (еден);
- за доброволно дарување на крв – 2 дена (два);
- за прв училишен ден на прваче - 1 ден (еден) и
- за развод на брак - 2 дена (два);

Платеното отсуство од работа по основите утврдени во став 1 на овој член не може да се користи повеќе од седум работни дена во текот на една календарска година.

Платеното отсуство од работа по основите од став 1 на овој член може да се одобри повеќе пати, со тоа што времето поминато на отсуство преку седум дена во текот на една календарска година по писмено барање на работникот се смета во годишен одмор, освен ако е одобрено поради смрт на сопружник, дете, родител, брат или сестра.

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

Работникот има право на платено отсуство до три месеци за изработка на магистерска работа, односно до 6 месеци за изработка на докторска дисертација.

За докторски студии и изработка на докторска дисертација на универзитет надвор од Република Македонија работникот има право на платено отсуство до три години.

Работникот има право на платено отсуство до шест месеци за уметничко или стручно доусовршување.

Платеното отсуство од ставовите 5 и 6 на овој член му следува на работникот само доколку е во согласност со потребите на работодавачот и за тоа има согласност на управниот одбор на јавната установа од областа на културата. Во таков случај, вработениот има обврска да остане во работен однос кај работодавачот во наредните три години.

Работникот има право на платено отсуство до 30 работни дена за уметничко гостување во други институции од културата во земјата или во странство.

6.3. Неплатено отсуство

Член 54

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

- неѓа на член на семејство, која не е медицински индицирана;
- за изградба или поправка на куќа или стан;
- за лекување на своја сметка;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси и конференции кои не се за потребите на работодавачот;
- за стручно усовршување по лично барање на работникот;
- други случаи кои се однесуваат за неодложни и итни работи.

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

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

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

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

7. Безбедност и здравје при работа

Член 55

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

Член 56

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

Работникот има право да одбие извршување на работа доколку:

- претходно не е информиран за сите можни опасности и штетни влијанија;
- работодавачот не го обезбеди пропишаниот здравствен преглед;
- е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот;
- кога не се спроведени безбедносните мерки.

Доколку работодавачот не ја отстрани опасноста или не постапува во согласност со мислењето на овластената здравствена установа, работникот може да побара интервенција од надлежниот инспектор за труд и да го извести претставникот.

Член 57

Работодавачот е должен да обезбеди медицински преглед на работникот согласно со закон и согласно колективен договор на ниво на работодавач, а средствата ги обезбедува работодавачот.

Работодавачот мора да обезбеди здравствени прегледи за работниците најмалку на секои 12 месеца.

Здравствените прегледи треба да се согласно со стандарден минимум кој е задолжителен за сите систематски и периодични прегледи.

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

Член 58

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

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

Член 59

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

Работодавачот е должен на работниците, во согласност со Законот за работни 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.

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

IV. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Член 60

Предлогот за донесување на одлука за надомест на штета предизвикана од работникот го утврдува комисија од тројца работници именувани од работодавачот.

Член 61

Против одлуката за надомест на штетата, од член 60 од овој колективен договор, работникот има право на приговор до управниот одбор на работодавачот во рок од осум дена од доставувањето на одлуката.

Член 62

Управниот одбор може поради оправдани причини да го ослободи работникот од плаќање надомест на штетата во целост или делумно во следните случаи:

- ако штетата ја сторил да го заштити сопствениот живот и животот на други работници,
- ако штетата ја сторил да го заштити имотот на јавната установа од областа на културата,
- ако штетата ја сторил и покрај тоа што презел се до неа да не дојде или штетата да се намали.
- ако штетата ја сторил ненамерно, а при тоа не биле обезбедени соодветни услови за работа од страна на јавната установа од областа на културата согласно закон.

V. ПЛАТА, ДОДАТОЦИ НА ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

Член 63

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

Платата на работникот се пресметува најмалку еднаш месечно, а се исплатува за претходниот месец во пааричен износ, а најдоцна до 10-ти во тековниот месец.

Работодавачот е должен да му издаде на работникот при секое исплаќање на плата, како и до 31 јануари на новата календарска година, писмена пресметка на платата, придонесите од плата и надоместоците од платата за платниот период, односно за изминатата година, од кои исто така, се гледаат и пресметката и плаќањето на даноците и придонесите.

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 и данокот на личен доход.

Член 64

Бруто платата на работникот се состои од основна бруто плата дел од плата за работна успешност и додатоци на плата.

Член 65

Основната бруто плата на работникот за полно работно време се утврдува таја што износот на минималната бруто плата во Република Северна Македонија објавена согласно законот се множи со коефициентот на сложеност на групата односно подгрупата на која припаѓа работното место на кое е распореден работникот согласно овој колективен договор.

1. Основна плата

Член 66

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

Сложеноста на работите за одредено работно место се утврдува во групи и подгрупи со следните коефициенти:

НОЦИТЕЛ НА ДЕЈНОСТ

КУЛ 03 04 Д 03 002	Кустос	1.991
КУЛ 01 02 В 04 004	Помлад соработник за информатички работи	1.629
КУЛ 03 04 Г 03 015	Друг соработник во култура	1.689
КУЛ 04 01 Б 01 002	Билетопродавач, категорија – одржување на објектите	1,316
КУЛ 04 01 Б 02 003	Домаќин – категорија одржување на објект	1,436
КУЛ 04 02 А 01 001	Работник за обезбедување, категорија – обезбедување на објектите и опремата	1.444
КУЛ 04 01 Б 03 001	Хигиеничар, категорија – одржување на објект	1.154

Додатоците на плата од став 1 алинеи 1 и 2 на овој член треба да бидат предвидени во актот за систематизација на работните места на ниво на работодавач.

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

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

Работникот кој бил ангажиран да работи согласно со условите од став 1 алинеи 3, 4 и 5 на овој член има право на онолку слободни часови односно денови колку што бил ангажиран за работа надвор од редовното работно време.

Слободните часови, односно денови во тековниот месец работникот ги користи до крајот на наредниот месец, по месецот во кој бил ангажиран.

Доколку на работникот не му се обезбеди користење на слободни часови, односно денови согласно со став 6 на овој член, му се исплатува додаток на плата во износ од 35% од износот на основната плата, пресметана по час.

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

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%.

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

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.

3.3. Доплаток на плата за посебни услови за работа

Член 70

Основната плата на работникот се зголемува од 5-30%, 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 работни односи и други подзаконски акти) и со начелна одлука за оваа цел донесена од управниот одбор на работодавачот.

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

Работникот има право на доплата за работа 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) - 15%.

Работните места кои опфаќаат извршување на работни задачи за посебни услови од ставот 1 на овој член треба да бидат предвидени во актот за систематизација на работните места во установата.

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.

4. Надоместоци на плата

Член 71

Работникот има право на надомест на плата за:

- годишен одмор;
- платено отсуство;
- време на прекин на работниот процес од причини од страна на работодавачот;
- слободни денови;
- 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
- време на отказан рок.

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 со закон поинаку не е определено.

Во платата од став 2 на овој член не се вклучува додатокот на плата за прекувремена работа.

Доколку работникот за периодот кој се зема како основица согласно ставот 2 на овој член не примал плата, му припаѓа надомест во висина на најниската плата утврдена на ниво на работодавач.

Член 72

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 Македонија.

5. Надомест на трошоци поврзани со работата

Член 73

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

- 1) За превоз до и од работното место во специфични услови;
- 2) За службено патување во земјата и во странство, врз основа на налог за службено патување;
- 3) Теренски додаток;
- 4) За одвоен живот од семејството;
- 5) Трошоци за користење сопствено возило за потребите на работодавачот;
- 6) Трошоци при селидба за потребите на работодавачот;
- 7) Во случај на смрт на работникот или на смрт на член од потесното семејство на работникот;
- 8) За непрекинато боледување подолго од 6 месеци;
- 9) Надомест за годишен одмор (регрес) и отпремнина при одење во пензија;
- 10) Јубилејни награди.

5.1. Надомест на трошоци за превоз до и од работното место во специфични услови

Член 74

Работниците кои се дефицитарни на територијата на општината каде што се наоѓа седиштето на работодавачот имаат право на надомест на трошокот за превоз до и од работното место во случај кога:

- седиштето на работодавачот се наоѓа на повеќе од 10 км од местото на живеење на работникот, а до седиштето на работодавачот не постои редовен јавен превоз во согласност со работното време на работодавачот и
- работодавачот не обезбедил сопствен превоз.

Надоместот од ставот 1 на овој член се пресметува во висина на цената на превозната карта во јавниот сообраќај од местото на живеење на работникот до најблиското населено место опфатено со јавната сообраќајна мрежа.

За време на отсуство од работа на работникот не му припаѓа надоместок на трошоци за превоз до и од работното место.

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

Член 75

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

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

- селосна дневница ако патувањето трае повеќе од 12 часа;
- 50% од износот на дневницата за службено патување кое траело од 8 до 12 часа.

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.

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

Трошоците за службено патување се на терет на работодавецот, согласно закон.

5.3. Надомест за теренски додаток

Член 76

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 денови, 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 Македонија, според последните објавени податоци на Државниот завод за статистика.

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

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

2) Ако работникот престојува на терен и има платено само сместување, му припаѓа 80% од теренскиот надомест.

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

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

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

Надоместот за теренска работа ги исклучува надоместоците на трошоците поврзани со работата утврдени во член 73 точки 1), 2), 4) и 5) од овој колективен договор.

Член 77

Одредбите од членот 76 од овој колективен договор се однесуваат и за работа на терен што се реализира во рамките на програма, проект или акција финансирана од меѓународна или друга донација, доколку со договорот за донација или со буџетот на програмата, проектот или акцијата не е поинаку определено.

5.4. Надомест на трошоци за одвоен живот од семејството

Член 78

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

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.

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

Член 79

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

5.6. Надомест на трошоци при селидба за потребите на работодавачот

Член 80

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

5.7. Надомест на трошоци во случај на смрт на работникот или на смрт на член од потесното семејство на работникот и надомест на трошоци за непрекинато боледување подолго од 6 месеци

Член 81

На работникот му се исплатува парична помош во висина од една просечна плата исплатена од страна на работодавачот, доколку со закон не е поинаку определено, и тоа:

- во случај на смрт на работник или смрт на член на неговото потесно семејство (сопруг-а, родител или деца);
- за непрекинато боледување подолго од шест месеци.

Паричната помош од ставот 1 алинеја 1 на овој член на работникот му следува за смрт на секој член од неговото потесно семејство во текот на една календарска година.

Паричната помош од ставот 1 алинеја 2 на овој член на работникот му се исплаќа еднократно.

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

Член 82

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

Висината на регресот за годишен одмор изнесува најмногу 60% од основицата, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач.

Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината.

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

Работодавачот може да исплати регрес за годишен одмор, доколку има обезбедено сретства од сопствените приходи на институцијата.

На работникот му следува отпремнина при одење во пензија, во висина на утврден износ од основицата согласно со закон.

Работникот на кој работодавачот му го откажува актот за вработување има право на исплата на отпремнина согласно со закон.

5.9. Јубилејни награди

Член 83

На работникот може да му се додели јубилејна награда за непрекината работа кај ист работодавач и тоа за:

- 10 години работа 60% од просечната плата на работникот исплатена од работодавачот во претходните 3 месеци;
- 20 години работа 80% од просечната плата на работникот исплатена од работодавачот во претходните 3 месеци;
- 30 години работа 100% од просечната плата на работникот исплатена од работодавачот во претходните 3 месеци.

Ова право работникот го остварува само доколку работодавачот има сопствени средства за оваа намена и доколку управниот одбор на работодавачот донел одлука за истото, согласно закон.

Член 84

За дополнителни работи надвор од Годишната програма за работа на установата на учесниците во реализација на програмата, односно проектот, согласно акт на управниот одбор им се доделува надомест од средствата обезбедени како сопствени приходи за реализација на програмата, односно проектот, согласно закон.

VII. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 85

Доколку работникот биде упатен на стручно усовршување за потребите на работодавачот, работникот и работодавачот со меѓусебен акт ќе утврдат одредби за правата и обврските на работодавачот и работникот и времето во кое работникот треба да остане на работа кај работодавачот, по стручното усовршување, а согласно член 53 став 8 од овој колективен договор.

Член 86

Работниците имаат право на континуирано стручно или уметничко усовршување за што управниот одбор на јавната установа од областа на културата носи соодветни програми, а работодавачот донесува план за континуиран професионален развој.

Бројот на работните денови наменет за стручно оспособување образование и специјализација се утврдува согласно должината и видот на стручното оспособување, образование и специјализација со договор во согласност со овој колективен договор.

Член 87

Работниците имаат право и обврска да се дообразуваат во соодветни институции. Стручното или уметничкото оспособување што се врши во работното време се смета како работно време на работникот.

Работникот е должен стручно или уметнички да се оспособува и образува доколку установата го упати на стручно или уметничко оспособување и образование.

VIII. ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 88

Работодавачот обезбедува редовно и навремено информирање на работниците за:

- годишна програма за работа и годишни финансиски планови и извештаи;
- позначајни информации што влијаат на економската и социјалната положба на работниците;
- нацрти, односно предлози на акти со кои се уредуваат одредени прашања од областа на работните односи од областа на културата, организациони промени и заштита на работа и на работната средина;
- платите, придонесите на плати и додатоците на плата и другите примања на работникот;
- годишни извештаи за користење на средствата од донации, спонзорства и од средствата добиени од сопствени приходи;
- спроведување на мерките и прописите за заштитата на работа и работната средина;

Информирањето од став 1 на овој член работодавачот го врши во рок од три дена од донесувањето на актите.

Начинот и формите на информирање на работниците се определени со колективен договор на ниво на работодавач.

IX. РАБОТА НА СИНДИКАЛНАТА/НИТЕ ОРГАНИЗАЦИЈА/ЦИИ ВО ЈАВНАТА УСТАНОВА ОД ОБЛАСТА НА КУЛТУРАТА

1. Услови за работа на синдикатот

Член 89

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

Член 90

Работодавачот е должен да му создаде услови за работење и дејствување на синдикатот согласно законот, како и на барање на претседателот или на заменикот претседател на синдикатот да:

- достави податоци и информации за сите прашања што имаат влијание врз материјалната и социјалната положба и остварување на правата од работен однос на работниците;
- ги разгледа мислењата и предлозите на преставникот на синдикалната организација во постапка за донесување на одлуки, решенија и други акти што имаат влијание на материјалната и социјалната положба на работниците и по истите да се произнесе;
- овозможи непречено комуницирање со управниот одбор на јавната установа од областа на културата и други од работодавачот овластени лица;

- му дозволи на претставникот на синдикалната организација пристап на работните места на работниците кога е тоа неопходно за остварување на функциите на синдикатот и непречено комуницирање со членството и
- да овозможи стручни, административни и технички услови за работа на синдикатот за остварување на синдикалните функции.

Член 91

На овластениот синдикален претставник од повисок облик на синдикално организирање кој е вработен или не е вработен кај работодавачот, работодавачот мора да му овозможи непречена комуникација со членството и непречена реализација на други синдикални активности.

Член 92

На претставникот на синдикалната организација му се доставуваат покани со материјали за работа на управниот одбор на јавната установа од областа на културата и му се овозможува учество без право на глас кога се одлучува за материјалната и социјалната положба и правата од работен однос на работниците.

Член 93

На претставникот на синдикатот во работодавачот треба да му се овозможи платено отсуство од работа за синдикално оспособување и ефикасно вршење на функциите на синдикалната организација и повисоките облици на синдикално организирање (синдикални состаноци, курсеви, семинари, конгреси и конференции ис л.) по претходно доставена покана од организаторот.

Член 94

Синдикалниот претставник е заштитен од отказ согласно закон.

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

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

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

Член 95

Работодавачот, без надомест ги обезбедува следниве услови за работа на синдикалната организација:

- по потреба простор за работа и за одржување на состаноци,
- по потреба користење на интернет, телефон и телефакс во текот на работно време,
- слобода на синдикално информирање и распределба на синдикален печат,
- технички и административни услуги за работа на синдикатот во обем неопходен за остварување на синдикалните активности,
- пресметка и уплата на синдикална членарина и синдикалните кредити преку исплатните листи.

Член 96

Синдикалните состаноци во текот на работното време во јавните установи од областа на културата се организираат и одржуваат на начин и во време кое не го попречува работењето на установата, во договор со директорот на јавната установа од областа на културата.

Член 97

Синдикалната организација е должна во рок од три дена по изборот на избраниот синдикален претставник писмено да го извести директорот на јавната установа од областа на културата.

2. Остварување на право на штрајк

Член 98

Правото на штрајк работниците го остваруваат во согласност со закон.

Работодавачот е должен да исплати плата за деновите во штрајк, ако истиот е организиран заради непочитување на утврдени права согласно закон и колективен договор.

Работодавачот е должен да исплати придонеси од плата за време на штрајкот, за работниците кои учествувале во штрајкот, согласно со закон.

Х. ОТКАЖУВАЊЕ НА АКТОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 99

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

Член 100

Работниот однос со раскинување на договорот за вработување, односно откажување на вработувањето од страна на работникот престанува ако тој писмено изјави дека сака да му престане работниот однос.

Отказниот рок од став 1 на овој член трае 30 дена од денот на врачување на одлуката за отказ.

Член 101

Работниот однос на работникот му престанува со откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон и во случаите ако:

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

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

Член 102

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

Член 103

Директорот не може да го откаже договорот за вработување поради следните случаи:

- членство на работникот во синдикатот или учество во синдикални активности во согласност со закон и колективен договор;
- поднесување на тужба или учество во постапка против установата заради потврдување на кршење на договорените и други обврски од работниот однос пред управен одбор, арбитражни и судски органи;
- образование на работникот заради потребите на установата и образование од лични причини и
- други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со закон.

Член 104

Одлука за престанок на работниот однос со откажување на договорот за вработување донесува директорот по спроведена дисциплинска постапка согласно закон.

Против одлуката за престанок на работниот однос со откажување на договорот за вработување со отказан рок, работникот има право на приговор до управниот одбор, кој се поднесува во рок од осум дена од денот на добивањето на одлуката за престанок на работниот однос со откажување на договорот за вработување.

Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот која се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Работникот кој не е задоволен со одлуката донесена по приговорот или ако таква одлука не е донесена, има право да поведе спор пред надлежниот суд.

Член 105

Пред донесување на акт за престанок на работниот однос, работодавачот е должен да побара мислење од синдикатот и неговото мислење да го разгледа и за него да се изјасни.

Синдикатот најдоцна во рок од пет дена задолжително го доставува мислењето од став 1 на овој член.

На барање на работникот овластениот претставник на синдикатот може да го застапува работникот во постапката по жалбата.

Член 106

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

Член 107

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

Член 108

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

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

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

Член 109

Откажување на договорот за вработување од лични причини од страна на работникот, установата мора да му издаде решение за престанок на работниот однос најдоцна во рок од три месеца од доставување на барањето за прекинување на работниот однос.

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

Член 110

Должината на отказниот рок при спогодбено раскинување на договорот за вработување може да се утврди:

- од 1 до 10 години работен стаж – 1 месец и
- над 10 години работен стаж – 2 месеци.

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

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

Член 111

Откажување на договор за вработување заради деловни причини, односно правата и обврските на установата и работниците се остваруваат согласно Закон.

Член 112

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

Член 113

Поради деловни причини работниот однос може да му престане на работникот во случај кога установата спроведува промени во внатрешната организација на јавната установа од областа на културата, структурални промени или воведување на форми и начин за поекономично и порационално работење кои ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на работниците.

Член 114

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

- 1) до пет години поминати во работен однос - во висина од една нето плата;
- 2) од пет до десет години поминати во работен однос - во висина од две нето плати;
- 3) од десет до 15 години поминати во работен однос - во висина од три нето плати;
- 4) од 15 до 20 години поминати во работен однос - во висина од четири нето плати;
- 5) од 20 до 25 години поминати во работен однос - во висина од пет нето плати и 6) над 25 години поминати во работен однос - во висина од шест нето плати.

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

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.

Испратнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос.

Барањето, односно давањето на согласност за откажување од правото на испратнина од страна на работодавачот, односно работникот се ништовни.

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.

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

Член 115

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

Член 116

Заради повредата на правата утврдени со закон и колективен договор, работникот има право да поднесе приговор до органот на управување на работодавачот. Работникот и работодавачот можат настанатите меѓусебни спорови да ги решаваат спогодбено, по постапка утврдена со колективен договор на ниво на работодавач.

Во решавањето на споровите од ставот 1 на овој член задолжително учествува и претставник на синдикатот.

Член 117

Работникот има право да присуствува непосредно во жалбената постапка и притоа да биде застапуван од синдикатот или друго лице кое работникот сам ќе го определи. Работник кој отсуствува од работа поради заштита на правото од работен однос, ќе се смета како да бил на работа и по тој основ не може да му се намалува платата.

Член 118

Работодавачот е должен во писмена форма да му ги доставува на работникот одлуките кои се битни за работниот однос со правна поука за начинот и роковите за поднесоци во однос на заштита на правата.

Одлуката за остварување на правата му се врачува непосредно на работникот или му се доставува преку препорачана пошта на последната адреса која работникот ја доставил во установата.

Ако доставата не се изврши на начин од став 2 на овој член, доставувањето се извршува со истакнување на огласна табла која е достапна на работникот.

Доставата на одлуката според став 3 од овој член се смета за објавена со истек на рокот од осум работни дена од денот на објава на одлуката на огласна табла.

Одлуката влегува на сила со истек на осум работни дена од објавувањето.

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

XII. РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ И АРБИТРАЖА

Член 119

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

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

Член 120

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

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

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

XIII. СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА И ТОЛКУВАЊЕ НА ОВОЈ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

Член 121

За следење на примената и толкување на одредбите на овој договор договорните страни формираат комисија од седум члена.

Секоја од страните на овој договор именува по два члена во комисијата од став 1 на овој член, а заеднички се утврдува седмиот член, кој воедно е и претседател на комисијата.

Комисијата се формира најдоцна во рок од 30 дена од склучувањето на овој договор.

XIV. ПОСТАПКА ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ОВОЈ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

Член 122

Секоја од договорните страни може да поднесе предлог за измени и дополнувања на овој колективен договор. Постапката за изменување, дополнување и откажување на овој колективен договор започнува на барање на една од страните на овој договор и треба да заврши во рок од 60 дена.

Член 123

Предлогот образложен во писмена форма се доставува до другата страна, која е должна да се изјасни по предлогот во рок од 30 дена.

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

Постапката на усогласување, треба да заврши во рок од 60 дена по доставување на барањето за усогласување од став 2 на овој член.

Член 124

Во рок од 10 дена од денот на поднесување на барањето за усогласување, страните на овој колективен договор формираат комисија за усогласување која се состои од седум члена.

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

Секое усогласување за барањето за изменување или дополнување на овој колективен договор што страните на овој колективен договор ќе го постигнат мора да биде во писмена форма.

По усогласување на ставовите, страните на овој колективен договор задолжително пристапуваат кон изменување и дополнување на овој колективен договор.

Во случај една од страните да не го прифати предлогот за измени и дополнувања, или не се изјасни по предлогот во рокот утврден во членот 122 од овој колективен договор, а по претходно неуспешно усогласување, страната - предлагач во рок од осум дена може да започне постапка на медијација согласно закон.

До донесување на новите измени продолжува да се применува овој колективен договор.

XV. ОТКАЖУВАЊЕ НА ОВОЈ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

Член 125

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

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

Другата страна, на предлогот за откажување на овој колективен договор, е должна да одговори или да ја започне постапката за преговори најдоцна во рок од 15 дена од денот на поднесувањето на отказот.

Доколку во рокот од став 3 на овој член страната не се произнесе, се продолжува важноста на овој колективен договор до потпишување на нов колективен договор.

По откажувањето на овој колективен договор секоја од страните може да предложи склучување нов колективен договор.

Откажувањето на овој колективен договор се објавува во „Службен весник на Република Северна Македонија.“

XVI. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 126

Овој договор се склучува за време од две години.

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

Член 127

Колективните договори на ниво на работодавач се склучуваат најдоцна 30 дена од објавувањето на овој колективен договор во „Службен весник на Република Северна Македонија“.

По склучувањето на овој колективен договор, установите се должни во рок од три месеци да донесат нови акти за организација и систематизација на работата, согласно закон и согласно овој колективен договор.

Член 128

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

Член 129

Синдикатот води евиденција на колективни договори на ниво на работодавач.

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

Член 130

Одредбите од членовите 65 и 66 ќе отпочнат да се применуваат најдоцна до 01.07.2020 година.

Член 131

Со влегувањето во сила на овој договор престанува да важи Договорот за култура („Службен весник на Република Македонија” бр. 41/05 и 35/06).

Со влегувањето во сила на овој договор престануваат да важат Колективните договори склучени на ниво на работодавач, со исклучок на одредбите кои се однесуваат на плата за работниците кои ќе важат најдоцна до 01.07.2019 година.

Член 132

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

Бр. 0301-254
30 декември 2019 година
Скопје

Самостоен синдикат за образование,
наука и култура на Република Македонија

Претседател,
Јаким Неделков, с.р.

Бр. 01-54/1
30 декември 2019 година
Скопје

Синдикат на културата на
Република Македонија

Претседател,
Сања Арсовска, с.р.

Бр. 02-14791/1
30 декември 2019 година
Скопје

Министерство за култура
Министер за култура,

д-р **Хисни Исмаили, с.р.**