

Врз основа на член 203 од Законот за работни односи („Службен весник на Република Македонија,, бр. 62/2005 и 106/2008) и согласно член 5 од Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија (Службен весник на Република Македонија бр. 10/2008), Министерството за образование и наука на Република Македонија и Самостојниот синдикат за образование, наука и култура на Република Македонија, на 2 декември 2008 година, го склучија следниот

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР за средното образование во Република Македонија

ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор, се уредуваат правата и обврските на работниците и на работодавачите од работен однос во средното образование.

Овој Колективен договор е задолжителен, односно ги обврзува сите работодавачи од ставот 1 на овој член.

Овој Колективен договор е задолжителен, односно ги обврзува работниците членови на СОНК и на други синдикати кои дополнително по писмен пат ги известиле и добиле согласност од потписниците на овој договорот за пристапување кон Колективниот договор за средното образование.

Член 2

Работодавач во смисла на овој Колективен договор е јавно средно училиште.

Член 3

Работник во смисла на овој Колективен договор е лице кое засновало работен однос во јавно средно училиште и е член на Самостојниот синдикат за образование, наука и култура на Република Македонија (во натамошниот текст: СОНК).

Член 4

Со Колективен договор на ниво на работодавач и со договор за работа може да се утврдат поголеми права утврдени со овој Колективен договор, како и други права кои не се предвидени со овој Колективен договор, ако тоа не е во спротивност со закон.

Доколку со Колективен договор на ниво на работодавач некои од правата на работниците се утврдени понеповолно од правата што произлегуваат од овој Колективен договор, се применуваат одредбите од овој Колективен договор.

Член 5

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.

ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

I. ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС

1. Услови за засновање на работен однос

Член 6

Одлука за потреба за засновање на работен однос донесува директорот на јавното средно училиште.

Член 7

Работен однос може да заснова секое лице што ги исполнува условите утврдени со закон, овој Колективен договор или со акт на ниво на работодавач.

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

Како посебни услови за засновање на работен однос може да се предвидат посебно: видот и степенот на стручната подготовка, посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи, работното искуство, посебната здравствена состојба, психофизички способности и сл.

Како посебни услови за засновање на работен однос не може да се утврдат: староста и полот, освен во случај кога тоа со посебни прописи поинаку е утврдено.

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

Член 8

Во случај на дискриминација утврдена во Законот за работните односи, кандидатот за вработување има право да бара надомест согласно Законот за облигациони односи.

Член 9

За кандидатите кој се пријавиле на јавен оглас, Училишниот одбор дава мислење до директорот на училиштето.

Член 10

Проверка на способностите за вршење на работите на определено работно место врши работодавачот, односно тело што тој го овластил и тоа со:

- тестирање;
- разговор и сл.;
- аудиција;

2. Работен однос на определено време

Член 11

Работен однос на определено време може да се заснова за време кое е однапред определено за настава, најмногу до 12 месеци за учебната година.

Работниот однос договорен со договор за вработување на определено време, се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на 5 (пет) години со прекин или без прекин.

3. Договор за вработување

Член 12

Оправдани причини за нестапување на работникот на работа определен со договорот за вработување се:

- болест
- смртен случај на член на потесното семејство;
- елементарна непогода (пожар, поплава и сл.) и
- други случаи утврдени со Колективен договор утврден на ниво на работодавец

4. Приправник

Член 13

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

- за IV степен- до 6 месеци;
- за V степен -до 8 месеци;
- за VI степен- до 12 месеци;
- за VII степен- до 12 месеци

Должината на приправничкиот стаж за вработените вклучени во наставата е 12 месеци, без оглед на неделниот фонд на наставни часови кои ги остварува.

Член 14

Ако на јавниот оглас за засновање на работен однос за наставник, стручен соработник, односно воспитувач не се јави лице со положен стручен испит, работен однос може да заснова лице без положен стручен испит, на определено време до крајот на учебната година.

Член 15

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

5. Распоредување на работник

Член 16

Работникот во текот на траењето на работниот однос, според потребите на процесот за работа може да биде распореден на друго работно место во дејноста кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка, квалификација, односно способност, особено во следните случаи:

- ако работното место се укинува или е намален обемот на извршувањето;

- ако работното место на кое се распоредува работникот е слободно, односно испразнето;

Член 17

Одлука за распоредување на работник донесува директорот.

Распоредувањето се врши откако директорот и работникот ќе потпишат нов договор за работа.

II. ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ И НИВНАТА ПОЛОЖБА

1. Одмори и отсуства

Член 18

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

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

Должината на годишниот одмор ја утврдува директорот, особено врз основа на: должината на работниот стаж, сложеноста на работите на работното место, условите за работа и здравствената состојба на работникот.

Член 19

На работниците по основа на времето поминато во работен однос, годишниот одмор се зголемува:

- од 1-10 години се зголемува за 1 (еден) работен ден
- од 11-20 години се зголемува за 2 (два) работни дена
- над 20 години се зголемува за 3 (три) работни дена.

Член 20

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

- работи од I до III група на сложеност за 1 (еден) ден
- работи од IV и V група на сложеност за 2 (два) дена
- работи од VI и VII група на сложеност за 3 (три) дена

Член 21

На лица кои работат со ученици со умерени и тешки пречки во психичкиот развој и ученици со трајна телесна попреченост, по основа на услови за работа годишниот одмор им се зголемува за еден работен ден.

Член 22

Траењето на годишниот одмор по основа на старост и здравствена состојба, може да биде и подолго од 26 работни дена и се зголемува и тоа:

- за работник-жена над 57 години старост и работник-маж над 59 години старост за три работни дена;
- за работник инвалид со најмалку 60% телесно оштетување, за три работни дена;

- за работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток, за три работни дена.

Член 23

Наставниците годишниот одмор го користат за време на летниот распуст на учениците.

По исклучок, наставниците на кои им престанува работниот однос по основ на пензионирање, годишниот одмор можат да го искористат за време на учебната година.

Планот за користење на годишниот одмор се истакнува на огласна табла или друг начин на писмено известување, најмалку 30 дена пред користење на годишниот одмор на работникот.

Секој работник во рок од 15 дена од известувањето може да предложи распоред кој е за него поповолен. Распоредот за користење на годишниот одмор го утврдува директорот на училиштето.

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

Решение за користење на годишниот одмор донесува директорот.

Член 24

Работникот има право на платен одмор од работа со надомест на плата до 7 (седум) дена во текот на календарската година во следните случаи:

- за склучување на брак-3 (три) дена;
- за склучување на брак на деца-2 (два) дена;
- за раѓање или посвојување на дете-2 дена;
- за смрт на сопружник или дете-5 (пет) дена;
- за смрт на родител, брат,сестра-2 (два) дена;
- за смрт на родител на сопружник-2 (два) дена;
- за смрт на дедо или баба-1 (еден) ден;
- за полагање на стручен испит-2 (два) дена
- за полагање на испити за дошколување и оспособување за потребите на работодавачот или за сопствен интерес -5 (пет) дена
- за селидба на семејството од едно на друго место-2 (два) дена
- за елементарни непогоди- 3 (три) дена;
- за селидба на семејството во исто место-1 (еден) ден;
- за неодложни итни работи-2 (два) дена;

Во случаите од став 1 на овој член, платен одмор од работа се обезбедува без оглед на барањето на процесот на работа и се користи во деновите на траењето на основот врз основа на кој се остварува.

Одлука за платен одмор од став 1 на овој член носи директорот.

Член 25

Работникот може да користи отсуство без надоместок на плата до 3 (три) месеци во календарската година, особено во следните случаи:

- неодложни лични работи;
- нега на член на семејство, која не е медицински индицирана;
- изградба или поправка на куќа или стан;
- за лечење на своја сметка;
- во други случаи на барањето на работниците;

Барањето работникот го поднесува по правило најмалку 15 дена пред времето што се бара за користење.

Одлука за отсуство од став 1 на овој член носи директорот.

2. Заштита на работниците при работа

Член 26

Работодавачот е должен најмалку еднаш на три години да го упати работникот на систематски здравствен преглед заради откривање на професионални заболувања, ако со закон не е поинаку уредено.

Средствата за систематски прегледи ги обезбедува работодавачот.

Член 27

Работодавачот е должен работникот-инвалид на трудот, односно работникот со изменета работна способност, да го распореди на соодветно работно место во рок од 15 дена по конечното на решението.

III. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Член 28

Работникот кој по своја вина намерно или од тешка небрежност ќе направи штета на работата, должен е истата да ја надомести.

Против одлуката за надомест на штета, што ја донесува директорот, односно од него овластено тело, работникот има право на приговор до Училишниот одбор во рок од осум дена на доставувањето на одлуката.

Член 29

Училишниот одбор може поради оправдани причини да го ослободи работникот од плаќање надомест на штета во целина или делумно, под услови, случаи и критериумите утврдени со овој Колективен договор.

Член 30

Како оправдани причини, случаи и критериуми поради кои Управниот одбор може да го ослободи работникот од плаќање надомест на штетата во целина или делумно, се сметаат:

- ако штетата ја сторил да го заштити животот на работниците и учениците;
- ако штетата ја сторил да го заштити имот на работодавачот;
- и други случаи утврдени со Колективен договор на ниво на работодавачот;

IV. ПЛАТИ, НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТИ И ДРУГИ ПРИМАЊА

1. Плата на работникот

Член 31

Работодавачот е должен на работникот да му исплатува плата за извршената работа.

Платата се пресметува и исплатува најмалку еднаш месечно.

Платата на работникот во тековниот месец за претходниот месец се исплатува во паричен износ најдоцна до 10-ти во месецот.

Придонесите и даноците на платата на работникот ги плаќа работодавачот со исплата на платата.

Член 32

Работодавачот е должен претходно да ги извести работниците за денот на исплаќањето на платата, на секој работник да му даде писмена пресметка за исплатената месечна плата, придонесите од плата и надоместоците од плата, како и до 31 јануари да му издаде писмена пресметка од која се гледа плаќањето на даноците и придонесите на плата во претходната година.

Член 33

Платата на работникот се состои од основна плата, дел од платата за успешност и додатоците на плата.

2. Основна плата

Член 34

Најниската плата за најнизок степен на сложеност ја утврдуваат и објавуваат потписниците на овој Колективен договор најмалку еднаш во календарската година.

При утврдување на најниската плата се поаѓа од општото ниво на платите во јавниот сектор, трошоците за живот во земјата, социјалните движења и другите социјални состојби во земјата.

Член 35

Најниската плата за одделни степени на сложеност за полно работно време и нормален учинок на работникот, се утврдува така што износот на најниската плата за најнизок степен на сложеност се множи со соодветниот коефициент за степен на сложеноста и тоа:

I. ГРУПА

Едноставна, рутинска работа за обавување на работните задачи:

- општ работник

Коефициент на сложеност 1,00

II. ГРУПА

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

1. Подгрупа:

- хигиеничар

- чувар

Коефициент на сложеност 1,50

2. Подгрупа:

- перачка
 - сервирка-садомијач
- Коефициент на сложеност 1,70

III. ГРУПА

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

- ложач-ракувач на парни котли
- Коефициент на сложеност 2,00

IV. ГРУПА

Сложени работи од широк профил за кои се потребни и стручни познавања:

1. Подгрупа:

- економ-домаќин
- готвач
- хауз-мајстор

Коефициент на сложеност 2,30

2. Подгрупа:

- возач

Коефициент на сложеност 2,50

V. ГРУПА

Сложени работи кои бараат поголем степен на самостојност во извршување на работата:

- благајник
- технички секретар
- негувател
- соработник во практична настава (демонстратор, лаборант и други соработници)

Коефициент на сложеност 2,50

VI. ГРУПА

Посложени работи за кои се бара целосна самостојност во извршувањето на работата:

- раководител на работилница
- технички секретар кој врши и благајнички и други слични работи

Коефициент на сложеност 2,70

VII. 1. ГРУПА

Високосложени работи сврзани за изведување на воспитна и стручна работа, кои бараат самостојност во извршување на работата:

- секретар
- воспитувач

Коефициент на сложеност 3,50

VII.2. ГРУПА

Високо сложени работи во воспитно-образовниот процес на наставниците и стручните соработници кои имаат можност на усовршување, оспособување и напредување во звања согласно закон:

1. Подгрупа

- наставник-приправник
- стручен соработник-приправник

Коефициент на сложеност 3,15

2. Подгрупа

- наставник-приправник во училишта со ученици со посебни потреби
- наставник-приправник во училишта за уметничко образование кои изведуваат индивидуална и групна настава
- стручен соработник-приправник во училишта со ученици со посебни потреби

Коефициент на сложеност 3,40

3. Подгрупа

- наставник
- стручен соработник

Коефициент на сложеност 3,50

4. Подгрупа

- наставник во училишта со ученици со посебни потреби
- наставник во училишта за уметничко образование кои изведуваат индивидуална и групна настава
- стручен соработник во училишта со ученици со посебни потреби

Коефициент на сложеност 3,80

5. Подгрупа

- наставник -ментор
- стручен соработник-ментор

Коефициент на сложеност 4,00

6. Подгрупа

- наставник-ментор во училишта со ученици со посебни потреби
- наставник-ментор во училишта за уметничко образование кои изведуваат индивидуална и групна настава
- стручен соработник-ментор во посебни училишта со ученици со посебни потреби

Коефициент на сложеност 4,30

7. Подгрупа

- наставник-советник
- стручен соработник-советник

Коефициент на сложеност 4,50

8. Подгрупа

- наставник-советник во училишта со ученици со посебни потреби

- наставник-советник во училишта за уметничко образование кои изведуваат индивидуална и групна настава
- стручен соработник-советник во училишта со ученици со посебни потреби

Коефициент на сложеност 4,80

Член 36

Коефициентот на стручните (секретар и воспитувач), административните и техничките работни места утврдени во членот 35 се зголемува за 0,20 коефициент во училишта со ученици со посебни потреби.

Член 37

За сите други работни места кои не се наведени во член 35 од овој Колективен договор, работодавецот ги вреднува според коефициентот на сложеност во соодветната група и подгрупа на која и припаѓа работното место.

3. Додатоци на плата за успешност во работењето

Член 38

Претходно стекнатите педагошки звања како резултат на успешност во работењето (истакнат педагошки работник и особено истакнат педагошки работник) се вреднуваат со:

- 0,15 коефициент за звањето истакнат педагошки работник
- 0,30 коефициент на звањето особено истакнат педагошки работник

Член 39

Коефициентот на наставникот и воспитувачот во воспитни групи во ученичките домови во состав на средното училиште се зголемува за одделенско раководење со паралелка за 0,20 коефициент.

Член 40

За време на приправничкиот стаж на работникот му припаѓа 90% од најниската плата предвидена за работното место за кое се оспособува.

Член 41

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

Член 42

Надоместоците на плата поврзани со работата на работникот му се исплатуваат во висина, основаца и рок на пресметување со Општиот колективен договор за јавниот сектор.

Член 43

За време на привремена неспособност за работа поради болест и повреда, согласно Законот за здравствено осигурување, работникот има право на надоместок на плата во висина:

- 70% за период до 7 (седум) дена;
- 80% за период до 15 дена;

- 90% за период до 21 ден, од просечно исплатената плата на работникот во послените три месеци.

Во случај на спреченост на работа поради професионални заболувања, повреди на работа, давање на крв и за други случаи утврдени со закон, надоместокот се утврдува во висина од 100% од основицата на платата на работникот исплатена во претходниот месец.

V. ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 44

Директорот обезбедува редовно и навремено информирање на работниците за:

- годишни програми за работа;
- позначајни решенија што влијаат на економската и социјалната положба на работниците;
- инвестициони вложувања од приходи на училиштето, донации, спонзорства и сл.;
- нацрти односно предлози на општи акти со кои се уредуваат одредени прашања од областа на работните односи;
- организациони промени;
- годишни финансиски планови и завршна сметка;
- предлог-одлуки со кои се уредуваат правата на работниците;
- плати, надоместоци и други примања;

Информирањето на работниците се врши преку огласна табла, училишниот одбор, синдикатот и лично на работникот.

VI. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 45

Работникот има право на образование кога тоа е во интерес на работодавачот и за сопствен интерес.

Работникот е должен да се образува доколку работодавачот го упати на образование.

Доколку образованието е организирано од страна на работодавачот во работно време, времето поминато на образование се смета во редовното работно време, така што работникот има исти права како да бил на работа.

На работникот кој се оспособува во интерес на работодавецот и кој е упатен на образование му припаѓа надомест на трошоците сврзани со образованието:

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

Работодавачот е должен работникот кој е упатен на образование да го распореди на работно место согласно добиеното образование, во моментот (период) утврден со договорот.

Меѓусебните права и обврски меѓу работникот упатен на образование и работодавачот се утврдуваат со посебен договор.

Доколку работодавачот не ги исполни обврските од договорот за образование работникот е ослободен од своите обврски што произлегуваат од тој договор. Доколку работникот не ги исполни своите обврски од договорот должен е на работодавачот да му ги надомести сите трошоци сврзани со образованието.

VII. СИНДИКАТИ И РАБОТОДАВЦИ

1. Услови за работа на Синдикатот

Член 46

Работодавачот е должен да му создаде услови за работа и дејствување на СОНК согласно законот, како и:

- на барање на синдикатот да му достави податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание на материјалната и социјалната положба и да ги разгледува мислењата и предлозите на синдикатот во постапката за донесување на одлуки и решенија што имаат влијание на материјалната и социјалната положба на работниците, во присуство на претставник на синдикатот;
- стручни, административни и технички услови за работа на синдикатот за остварување на синдикалните функции;
- на претставникот на синдикатот да му овозможи непречено комуницирање со работодавачот, односно од него овластен претставник, како и да му дозволи пристап на работните места на работниците кога тоа е неопходно за остварување на функциите на синдикатот;

Член 47

На Синдикатот му се доставуваат покани со материјали за седници на соодветните органи и му се овозможува учество на неговите претставници кога се одлучува по прашања кои влијаат врз материјалната и социјалната положба на работниците.

Член 48

Синдикалниот претставник кај работодавецот, за време на вршењето на својата должност во синдикатот и две години по нејзиното престанување, не може:

- да биде распореден во рамките на ист работодавец или преместен кај друг работодавец без негова согласност;
- да му престане работниот однос поради деловни причини (економски, технолошки, структурални и слични промени);
- да му престане работниот однос со отказ од страна на работодавецот без согласност на републичкиот орган на Синдикатот.

Член 49

На претставникот на Синдикатот му се овозможува ослободување од работа за сите синдикални оспособувања и ефикасно вршење на функциите на Синдикатот.

Член 50

Директорот, како и Училишниот одбор должни се да ги разгледаат предлозите, иницијативите, мислењата и барањата на Синдикатот во врска со остварува-

њето на правата и обврските од работа и за заземените ставови да го известат Синдикатот.

Директорот е должен да го прими на разговор синдикалниот претставник на негово барање и со него да ги разгледа прашањата во врска со синдикалните активности и оние што се од материјален интерес на вработените.

Директорот е должен без надоместок да ги осигура следните услови за работа на Синдикатот:

- простор за одржување на состаноци;
- право на одржување на синдикален состанок во работно време, со претходно известување до директорот пред одржување на состанокот;
- право на користење на телефон, телефакс во работното време и два часа потоа;
- слобода на синдикалното информирање и распределба на синдикалниот печат;
- технички услови за работа на Синдикатот во обем неопходен за остварување на синдикалните активности;
- пресметка и уплата на синдикалната членарина преку исплатни листи;

2. Остварување на правото на штрајк

Член 51

Работодавачот е должен да исплати надоместок на плата за работниците за време на штрајкот за работниците кои учествувале на штрајкот во висина од основната плата на работникот, доколку синдикатот организирал штрајк заради кршење на правата на работниците утврдени со закон, колективен договор или акт на работодавачот.

Работодавачот е должен да исплати придонеси од плата за работниците за време на штрајкот за работниците кои учествувале во штрајкот, доколку синдикатот организирал штрајк заради зголемување на правата на работниците.

VIII. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО ОТКАЗ

1. Откажување на договорот за вработување од страна на работодавецот

Член 52

Работодавачот има право да го откаже договорот за вработување ако работникот е неспособен да ги извршува работните задачи или ако ја крши работната дисциплина и работниот ред.

Член 53

Работодавецот нема право да го откаже договорот за вработување ако не постои основана причина сврзана за неговото однесување или ако причината не е заснована на потребите на функционирањето на работодавецот (деловна причина).

Член 54

Неосновани причини за откажување на договорот за вработување се:

1. членство на работникот во Синдикатот или учество во синдикални активности во согласност со закон и колективен договор;
2. поднесување на тужба или учество во постапка против работодавецот заради потврдување на кршење на договорените и други обврски од работен однос пред арбитражни, судски и управни органи;
3. одобрено отсуство од работа заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство и нега на член на семејството;
4. користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;
5. образование на работникот за потребите на работодавецот, и
6. други случаи на мирување на работниот однос утврдени со закон;

Член 55

Пред откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работодавачот, работодавачот е должен на работникот да му обезбеди потребни услови за работа и му даде соодветни упатства, насоки и со писмено предупредување за неисполнување на работните обврски, како и можноста за отказ доколку во рок од 30 дена од денот на даденото упатство, насока и предупредување, работникот не го подобри своето работење.

Член 56

За утврдување на повреда сврзана за кршењето на работната дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор или акт на работодавачот, Училишниот одбор формира комисија составена од 3 (три) члена од редот на работените.

Комисијата се формира за секој случај посебно.

Комисијата писменото мислење го доставува до работодавецот во рок од десет дена.

Член 57

Во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски, поранешната работа и однесување на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, работодавачот може отказот на работникот да го замени со парична казна, која не може да биде поголема од 15% од месечната плата на работникот, во траење од еден до шест месеци.

Член 58

Работодавачот пред да донесе одлука за откажување на договорот за вработување поради кршење на работната дисциплина или неисполнување на обврските, должен е да го земе предвид мислењето на комисијата од член 57 од овој колективен договор.

Член 59

Одлуката за откажување на договорот за вработување, односно одлуката за изрекување на парична казна задолжително се дава во писмена форма, со образложение на основот и причината за откажување на договорот за вработување, односно причината за изрекување на парична казна со правна поука.

Одлуката за откажување на договорот за вработување и изрекување на парична казна ја донесува директорот.

Член 60

Одлука за отказ на договорот за вработување, работодавачот е должен да ја донесе за еден месец од денот на дознавањето на повредата на работната дисциплина, работниот ред, неисполнувањето на обврските и поради неспособност за извршувањето на работните задачи, односно во рок од 6 (шест) месеци од денот кога е сторена повредата.

Член 61

Пред донесување на одлука за откажување на договорот за вработување со отказ, работодавачот е должен да побара мислење од претставникот на основната синдикална организација на СОНК и истото да го земе во предвид при донесувањето на одлуката, ако истото е доставено.

Одговорот по мислењето, работодавецот е должен да го достави до претставникот на основната синдикална организација на СОНК во рок од 5 (пет) работни дена од добиеното мислење.

Член 62

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

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

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

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

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

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

Член 63

Должината на отказниот рок изнесува:

- од 1-10 години работен стаж-1 (еден) месец
- над 10-15 години работен стаж-до 2 (два) месеци
- над 15 години работен стаж-до 3 (три) месеци

Член 64

За време на отказниот рок работодавачот е должен да му овозможи на работникот отсуство од работа 4 (четири) часа во текот на работната недела заради барање на ново вработување.

За време на отсуството од работа од став 1 на овој член, работникот има право на надомест на плата во висина на основната плата утврдена со овој колективен договор.

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

Член 65

Директорот за намерата, а најдоцна во рок од 30 дена пред донесувањето на одлука за откажување на работниот однос од деловни причини на работник, односно работници, е должен за причините за престанување на потребата од работа на работникот, односно работниците, за предвидениот број и категорија на вишок на работници и за предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работа на работникот, односно работниците, да го извести синдикалниот претставник кај работодавачот, да се советува со него за можните начини и ограничување на бројот на отказите и за можните мерки за спречување и ублажување на штетните последици.

Член 66

На работникот може да му престане работниот однос поради деловни причини (економски, технолошки, структурални и слични промени) кога Училишниот одбор донесува одлука за воведување промени во организацијата, структурата и технологијата на работењето кои предизвикуваат потреба од намалување на бројот на работниците.

Член 67

Училишниот одбор пред донесувањето на одлуката од член 65 на овој колективен договор, ги информира работниците и претставникот на основната синдикална организација на СОНК за видот на промените и за престанок на работниот однос на определени работници, бројот и структурата на работниците на кои ќе им престане работниот однос, мерките што ќе бидат преземени за спречување, односно ублажување на последиците од тие промени и правата на работниците што ќе им бидат обезбедени и при тоа го зема во предвид мислењето на синдикалниот претставник.

Член 68

При определување на работниците на кои им престанува работниот однос со отказ поради деловни причини (во натамошниот текст:технолошки вишок) и при утврдувањето на приоритетот за задржување на работното место на работниците се поаѓа од следните критериуми:

А) Степен на стручна подготовка и квалификација:

- ВСС - 20 бода
- ВШС-18 бода
- ССС -10 бода
- ВКВ -8 бода
- КВ - 6 бода
- ПКВ - 4 бода

Б) Работно искуство во дејноста:

- работно искуство на работно место во дејноста со соодветна стручна подготовка - 0,40 бода за година;

- работно искуство за работното место кое се бодира, за работник со пониска или несоодветна стручна подготовка - 0,20 бода за година;

Бодирањето на работното искуство се врши врз основа на актот за систематизација на работните места во училиштето и соодветната документација на работникот.

В) Успешност во работењето

Успешност на работењето на наставниците, воспитувачите и стручните соработници во воспитно-образовната работа:

V.1.1. Придонес и резултати во наставата и стручната работа :

- успешно, квалитетно и ефикасно ги остварува работните задачи со натпросечни резултати-13 бода;

- успешно ги остварува работните задачи со просечни резултати-9 (девет) бода;

- ги остварува работните задачи без поголеми резултати-5 (пет) бода;

- ги остварува работните задачи под планираните и предвидени резултати-1 (еден) бод;

V.1.2. Придонес и резултати постигнати вон наставните активности и вон редовната работа (секции, натпревари, дополнителна настава и др.)

- натпросечни активности и резултати-9 (девет) бода;

- просечни активности и резултати-6 (шест) бода;

- потпросечни активности и резултати-1 (еден) бод;

V.1.3. Поширок придонес во воспитно-образовната дејност:

- автор на учебник, прирачник, збирка, скрипта - 5 (пет) бода;

- коавтор на учебник, прирачник, збирка, скрипта -3 (три) бода;

- рецензент на учебник, прирачник, збирка, скрипта -2 (два) бода;

- ментор на приправник, автор на објавени стручни написи-2 (два) бода;

V.1.4. Звања и други признанија:

- државни признанија и други одликувања за посебни заслуги во воспитно-образовната дејност на ниво на Република Македонија-12 бода;

- општински, односно признанија на Град Скопје за посебни заслуги во воспитно- образовната дејност - 8 бода

- особено истакнат педагошки работник - 6 бода

- истакнат педагошки работник - 4 бода

V.2. Успешност во работењето на административно-техничките работници

- успешно и квалитетно ги остварува работните задачи со натпросечни резултати-44 бода

- ги остварува работните задачи со просечни резултати-32 бода

- ги остварува работните задачи без поголеми резултати-20 бода

- ги остварува работните задачи под планираните предвидени резултати-1 (еден) бод

Г) Економско-социјална состојба :

- работник во чие семејство се остваруваат приходи по член на семејство до 30% од просечната плата на ниво на Републиката во последниот месец објавена во , "Службен весник на Република Македонија" , - 10 бода

Семејство во смисла на овој колективен договор го сочинува: брачен другар, деца родени во брак, вон брак или посвоени, родители на брачните другари со кои живеат во иста заедница.

Семејство од став 2 на овој член преставува заедница на живеење во кое има заеднички приходи и трошоци на заедничко живеење.

Д) Работен стаж :

Работниот стаж се утврдува според севкупните години на работен стаж и тоа по 0,1 бод за година.

Ѓ) Возраст :

Возраста на работникот се бодира според годините утврдени со закон како услов за пензионирање и тоа 64 години возраст. Бодовите за возраст се пресметуваат кога годините за старост се множат со десет, а производот се дели со 64.

Е) Здравствена состојба :

- работник со трајни телесни недостатоци поради повреда на работа или професионални заболувања-20 бода;
- инвалидност на работник кој работи со скратено работно време-10 бода;
Здравствената состојба се утврдува со соодветна документација од надлежна здравствена установа.

Член 69

Со Колективен договор на ниво на работодавец може да се утврдат дополнителни критериуми и бодови за вреднување на работниците, како и постапката за оценување и бодирање по утврдените критериуми.

Член 70

Бодирањето и утврдување на ранг-листата на работниците според бодови, согласно критериумите од член 67 и 68 од овој колективен договор го врши комисија.

Комисијата ја формира Училишниот одбор во согласност со претставникот на синдикалната организација.

Комисијата брои пет члена од вработените именувани врз основа на стручност и компетентност.

Комисијата од членовите избира претседател.

Комисијата ја утврдува ранг-листата на работниците според бодови со мнозинство на гласови.

Член 71

Успешноста на работењето на работниците се оценува и бодира според придонесот и резултатите во текот на работното искуство на работното место кое се бодира.

Член 72

Директорот на училиштето донесува одлука за откажување на договорот за вработување од деловни причини (технолошки вишок).

Член 73

За технолошки вишок ќе биде прогласен работник кој на ранг-листата остварил најмал број на бодови.

Член 74

Доколку рангираните работници имаат ист број на бодови предност има работникот кој е бодиран со поголем број на бодови според критериумите од економско-социјалната положба.

Член 75

Доколку по критериумот од член 73 работниците се наоѓаат во иста положба, предност да го задржат работното место имаат:

- работничка за време на бременост и со дете до две години;
- самохран родител;
- усвоител на дете до седум години;
- родител со потешко хендикепирано дете кој поради тоа работи со скратено работно време;
- работник со преостаната работна способност кој работи со скратено работно време;
- работник кој е до пет години до исполнување на условот за пензија;
- еден од брачните другари доколку во установата е вработен и другиот брачен другар на исто работно место што се бодира;

Член 76

Работникот кој е пет години до исполнување на условот за пензинирање, не може да се прогласи за технолошки вишок.

Член 77

На работникот за кој престанала потребата за работа поради технолошки вишок, неговите права се остваруваат согласно Законот за работни односи.

Член 78

Министерството за образование и наука, СОНК и Заедницата на единиците на локалната самоуправа и Градот Скопје склучува спогодба за решавање на технолошкиот вишок, со цел вработување на работниците прогласени за технолошки вишок кај друг работодавец со вработување без огласување на работно место, односно дополнување на работното време кај друг работодавач.

Член 79

Согласно годишната програма за работа и бројот на запишаните деца во установата, директорот е должен да ги пријави слободните работни места до Министерството за образование и наука, општините, односно Градот Скопје.

IX. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 80

За остварување на поединечните права од работен однос, работникот има право да бара заштита кај работодавецот, пред надлежниот суд, Синдикатот, инспекциските органи и други органи, во согласност со Закон и Колективен договор.

Член 81

Работникот има право да поднесува барање заради остварување на своите права од работен однос, како и право на приговор против одлуката донесена во врска со неговите права, обврски и одговорности.

Барањето, односно приговорот, работникот го поднесува до Училишниот одбор во рок од 8 (осум) дена од денот на врачувањето на одлуката со која е повредено неговото право, односно од денот кога дознал за повредата на правото.

Поднесување на барањето, односно приговорот од став 1 на овој член го задржува извршувањето на одлуката до донесувањето на конечна одлука на работодавачот, освен во случаи утврдени со Закон.

Член 82

Училишниот одбор е должен да донесе одлука во рок од 15 дена од денот на поднесувањето на барањето, односно приговорот.

Член 83

Училишниот одбор е должен, пред донесувањето на одлуката односно приговорот, да побара мислење од преставникот на синдикалната организација, задолжително да го разгледа и за него да се изјасни, ако преставникот на Синдикатот го доставил мислењето.

Преставникот на Синдикатот, може да учествува во постапката пред Училишниот одбор кој одлучува по поднесеното барање, односно приговор на работникот и на негово барање да го застапува во остварувањето на неговото право.

Член 84

Работникот има право да присуствува во постапката пред Училишниот одбор по приговорот.

Член 85

Работникот кој не е задоволен од одлуката од член 83, во рок од 15 дена од врачувањето на одлуката или 15 дена од поднесување на приговорот доколку од денот на поднесувањето на приговорот не се донесе одлука, има право на тужба пред надлежен суд.

Член 86

Работникот кој отсуствува од работа поради заштитан а правото од работен однос, ќе се смета како да бил на работа и по таа основа не може да му се намалува платата.

Член 87

Работникот и работодавецот можат да се согласат работниот спор да го решат со арбитража согласно Закон. Одлуката на арбитражата е конечна и задолжителна за двете страни.

X. РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ И АРБИТРАЖА

Член 88

За решавање на споровите меѓу страните на овој Колективен договор што не може да се решат со меѓусебно преговарање се формира Комисија.

Член 89

Секоја од страните именува по три члена во Комисијата.

Членовите на Комисијата спогодбено именуваат претседател како седми член.

Член 90

Постапката за решавање на спорот започнува на барање на една од страните на Колективниот договор и треба да заврши во рок до 30 дена.

Член 91

Секое решение што потписниците ќе го постигнат мора да биде во писмена форма.

Со донесеното решение страните преземаат активности со кои спорот се разрешува.

Член 92

Ако постапката за решавање е неуспешна, спорот може да се решава пред Арбитражен совет, кој спорот треба да го реши во рок од 30 дена.

Секој од учесниците именува по три арбитра.

Претседателот на Арбитражниот совет како седми член го именуваат арбитраите спогодбено.

Арбитражниот совет одлучува со мнозинство гласови од вкупниот број членови. Одлуките на Советот се обврзувачки за двете страни и имаат сила на извршен наслон.

XI. ИЗМЕНИ И ДОПОЛНУВАЊА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 93

Секоја страна може да предложи измени и дополнувања на Колективниот договор.

Предлогот образложен во писмена форма се доставува до другиот потписник кој е должен да се изјасни во рок од 30 дена..

Во случај ако другата страна не го прифати предлогот за измени и дополнувања или не се изјасни по предлогот во рок од став 2 на овој член, двете страни може да започне постапка пред Арбитражен совет.

Член 94

Страните се должни да го спроведуваат, контролираат и следат остварувањето на овој Колективен договор.

За толкување на одредбите на Колективниот договор, како и за следење на неговата примена страните формираат комисија.

Секој од потписниците на овој Колективен договор именува по 3 (три) члена во комисијата.

Член 95

Секоја од страните, заради кршење на колективниот договор од другата страна, може со тужба пред надлежен суд да бара заштита на правата утврдени со овој колективен договор.

XII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 96

Овој колективен договор се склучува на неопределено време.

Член 97

Колективните договори што се склучуваат на ниво на работодавец задолжително се евидентираат во Советот на Самостојниот синдикат за образование, наука и култура на Република Македонија.

Член 98

Овој Колективен договор пред објавувањето се регистрира во Министерството за труд и социјална политика.

Член 99

Одредбите од членовите 35, 36 и 37 од овој Колективен договор започнуваат со примена од 1 јануари 2010 година.

Член 100

Овој Колективен договор влегува во сила осмиот ден од објавувањето во "Службен весник на Република Македонија".

**Самостоен синдикат за образование,
наука и култура на Република
Македонија**

**Претседател,
ДОЈЧИН ЦВЕТАНОСКИ**

**Министерство за образование и
наука на Република
Македонија**

**Министер,
ПЕРО СТОЈАНОВСКИ**