



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

РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
ОПШТИНА КРИВА ПАЛАНКА

Бр. 08-4078/1
21.10 2022 год.
КРИВА ПАЛАНКА

Врз основа на член 3/и член 24 од Законот за вработените во јавниот сектор (Службен Весник на Република Македонија бр.27/14, 199/14, 27/16, 35/18 и 198/18 и Службен Весник на Република Северна Македонија бр.143/2019 и 14/2020), член 4 од Законот за административни службеници (Службен Весник на Република Македонија бр.27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 142/16 и 11/18 и Службен Весник на Република Северна Македонија бр.275/2019, 14/2020 и 215/21) и член 203 и член 219 став 1 од Законот за работните односи (Службен Весник на Република Македонија бр.62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16 и 120/18 и Службен Весник на Република Северна Македонија бр.110/2019, 267/20, 151/21 и 288/21), Општина Крива Паланка (претставувана од Градоначалникот Сашко Митовски) од една страна и репрезентативниот Синдикат во Општина Крива Паланка, (претставувана од претседателот на Синдикалната организација Зоран Павловски и претседателот на Синдикатот на УПОЗ Трпе Дејановски), од друга страна, склучија:

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

за административните службеници и другите вработени во
Општина Крива Паланка

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Предмет на колективниот договор

Член 1

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

Поимник

Член 2

Работодавач е Општината Крива Паланка (во натамошниот текст: работодавачот).

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

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

Државни службеници и други вработени

Член 3

Државни службеници се лицата кои, согласно Законот за административни службеници и Законот за локалната самоуправа вршат стручно административни,

нормативно правни, извршни, статистички, административно надзорни, плански, информатички, кадровски, материјални, финансиски, сметководствени, информативни, решавање на управни работи и други работи од административна природа утврдени во актот за систематизација на работните места на работодавачот, а донесен согласно Каталогот на работни места во јавниот сектор, организирани во групи, подгрупи, категории и нивоа, согласно Законот за вработените во јавниот сектор и Законот за административните службеници.

Другите вработени во Општината се вработените кои вршат помошни и административно технички работи, а кои согласно Законот за административни службеници немаат статус на административни службеници.

Опфат и примена на Законот и на Колективниот договор

Член 4

На статусот од работен однос на административните службеници во Општината се применува Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Законот за локалната самоуправа, Статутот на Општината, Колективниот договор и општите прописи за работните односи.

Член 5

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

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

Член 6

Со овој Колективен договор можат да се утврдат само поголеми и поповолни права од правата предвидени со Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Законот за локалната самоуправа, Законот за работните односи, друг закон и колективните договори кои се однесуваат на вработените од член 2 став 2 од овој колективен договор, кои не се предвидени со наведените акти, ако тоа не е спротивно со закон.

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

II. ПРАВА И ОБВРСКИ НА ВРАБОТЕНИТЕ

Член 7

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

Член 8

Вработувањето во Општината се врши согласно со општите начела за вработените во јавниот сектор, класификацијата на работните места според групи и подгрупи на работни места и категориите и нивоата на работните места во јавниот сектор, утврдени во Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Каталогот на работните места во јавниот сектор и актот за внатрешна организација и систематизација на работните места.

Член 9

Раководното лице на институцијата, односно Градоначалникот, може со задолжение/овластување да го задолжи/овласти вработениот, покрај работите предвидени со договорот за вработување, односно со решението за вработување, да извршува и други работни обврски и задачи на работно место од повисоко ниво од работното место на кое што е распореден.

Раководното лице на институцијата, односно Градоначалникот, поради зголемен обем на работа, може со задолжение/овластување да го задолжи/овласти вработениот, покрај работите предвидени со договорот за вработување, односно со решението за вработување, да извршува и други работни обврски и задачи во истата или во друга организациона единица на работно место од исто или од пониско ниво од работното место на кое што е распореден.

Задолжението/овластувањето од став 1 и 2 на овој член се дава во писмена форма.

Член 10

Вработените во Општината може да се распоредат да извршуваат работни задачи кои не се во описот на нивното работно место согласно актот за систематизација на работни места.

Член 11

Секретарот односно градоначалникот може на вработените во Општината да определи да извршуваат други работи и работни задачи кои не се во описот на неговото работно место со писмено овластување или работен налог.

Член 12

Во случај на вонредна состојба, воена состојба или заради заштита и справување со последиците од заразни болести, секретарот односно градоначалникот може да ја организира работата комбинирано, работа во смени или работа од далечина.

Како вршење на работа од далечина се смета работа која вработениот ја врши во својот дом или во простории по свој избор што се надвор од деловните простории на работодавачот за што секретарот, односно градоначалникот носи решение за вршење на работа од далечина.

Работно време

Член 13

Работното време на државните службеници и помошно техничкиот персонал во Општината започнува во 7,30 часот, и завршува во 15,30 часот.

Работа во неработни денови

Член 14

Работа во деновите кои се неработни може да се предвиди само во случај на виша сила и зголемен обем на работа.

Работата во неработни денови во случај на зголемен обем на работа мора да се најави два дена однапред.

Паузи, одмори и отсуства

Член 15

Државните службеници и другите вработени во Општината имаат право на паузи, одмори и отсуства од работа, согласно со посебните закони, општите прописи за работните односи и колективните договори.

Паузата во текот на дневната работа, во траење од 30 минути вработениот ја користи во предвиденото време од 10,30 до 11.00 часот.

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

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

Вработениот во текот на календарскиот месец може да се јави на работното место со задоцнување, а без притоа да биде санкциониран од работодавачот најмногу 4 часа во текот на еден месец.

Вработените имаат право на кумулативни 4 часа платено отсуство од работа поради приватни потреби во текот на еден месец, кои можат или не мораат да бидат искористени во еден работен ден.

Годишен одмор

Член 16

Вработениот има право на користење на годишен одмор во траење од најмалку дваесет работни дена. На повозрасените вработени и тоа од 57 години (жена) и 59 година (маж), инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и вработен кој негува и чува дете/деца со телесен или душевен недостаток има право на зголемено времетраење на годишниот одмор за уште 3 работни дена.

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

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

Критериуми за утврдување на годишниот одмор

Член 17

Вработениот има право на користење на годишен одмор во траење од најмалку дваесет работни дена.

Годишниот одмор на вработениот од член 16 на овој Колективен договор се определува според следните критериуми:

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

1. од една до 10 години работен стаж - 2 работни дена;
2. од 10 до 15 години работен стаж - 3 работни дена;
3. од 15 до 20 години работен стаж - 4 работни дена;
4. од 20 до 25 години работен стаж - 5 работни дена;
5. преку 25 години работен стаж - 6 работни дена,

со напомена дека во работниот стаж се засметува и времето кое вработениот го поминал на работа кај друг работодавач.

2. на вработените по основ на образование им припаѓа годишен одмор за:

1. од I до III степен на образование - 1 работен ден;
2. од IV до VI степен на образование - 2 работни дена;
3. за VII и VIII степен на образование - 3 работни дена;

3. на вработените кои се изложени на висок ризик им припаѓаат дополнителни 2 работни дена;

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

1. родител или старател со дете/деца до 7 години - 1 ден;
2. самохран родител, или старател со дете/деца до 15 години - 2 работни дена;
3. самохран родител, или старател со дете/деца со посебни потреби - 6 работни дена;

Вработените се должни да укажат на работодавачот дека го исполнуваат некој од наведените критериуми од овој член, се со цел, овие основи да бидат засметани при одредување на годишниот одмор.

Член 18

Вработениот има право три дена од годишниот одмор да ги искористи во денови коишто самиот ќе ги определи, за што мора да го извести работодавачот, најдоцна 3 работни дена пред користењето.

Во случај на итна и негодна потреба (работи кои не зависат од волјата на вработениот и не можат однапред да се предвидат), вработениот има право да искористи

еден ден од деновите наведени во став 1 на овој член, за што до крајот на работното време во денот на настанувањето на потребата за истото ќе го извести работодавачот.

За користење на деновите од ставот 1 на овој член, работодавачот е должен да издаде решение против кое вработениот има право на жалба.

Платено отсуство

Член 19

Вработениот има право на платено отсуство заради лични и семејни околности до 7 (седум) дена во текот на календарската година и тоа за:

- склучување на брак - 5 работни дена;
- склучување на брак на дете - 3 работни дена;
- раѓање или посвојување на дете (само за таткото) - 3 работни дена;
- смрт на сопругник или дете - 5 работни дена;
- смрт на родител, брат, сестра - 3 работни дена;
- смрт на родител на сопругник - 2 работни дена;
- смрт на дедо или баба - 2 работни дена;
- развод на брак - 3 работни дена (најдоцна до правосилноста на пресудата за развод на бракот);
- здравствена грижа (прегледи во здравствени установи) за тешко болен брачен другар, дете или родител - 3 дена
- полагање на стручен испит за потребите на работодавачот - 3 работни дена;
- полагање на правосуден испит или друг испит, магистратура, или докторат - 3 работни дена;
- селидба на семејството од една во друга општина - 3 работни дена;
- селидба на семејството во иста општина - 2 работни дена;
- елементарна непогода и климатски неповолен настан - 5 работни дена;
- елементарна непогода во домот (пожар, поплава и друг неповолен настан во домот за кој се доставува доказ) - 3 работни дена;
- кражба во домот - 1 работен ден;
- семеен верски празник (слава) - 1 работен ден;
- прв ден на прваче - 1 работен ден;
- итни и неодложни работи - 2 работни дена;
- за учество на синдикални активности на вработените организирани од страна на Синдикатот - деновите на одржување на тие активности.

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

Член 20

Вработените кои се доброволни дарители на крв имаат право на два слободни дена за секое дарување на крв, кои треба да се искористат во рок од шест месеци од денот на дарувањето на крв.

Неплатено отсуство

Член 21

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

- за неа на болен член на семејството која не е медицински индуцирана;
- за лекување со сопствени средства;
- за изградба, доградба, или поправка на куќа или стан;
- за учество во спортски или други манифестации што не се дел од синдикалните активности;
- за учество на конгреси, конференции и слично што не се дел од синдикални активности, или не се за потребите на работодавачот;
- за подготовка на правосуден испит;
- за подготовка на магистерски труд или докторат;
- за други неодложни лични работи.

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

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

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

IV. Плата, надоместоци на плата и други примања

Плата

Член 22

Вработените за својата работа имаат право на плата, надоместоци на плата и додатоци на плата, согласно Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, другите посебни закони, општите прописи за работни односи и согласно овој и други колективни договори.

Државниот службеник има право на плата и надоместоци на плата под услови и критериуми утврдени со Законот за административни службеници, освен ако со посебен закон и со овој Колективен договор не е поинаку утврдено.

Платите и надоместоците на плати на државните службеници и другите вработени се обезбедуваат од буџетот на Општината.

Платите на државните службеници се пресметуваат во бруто износ, а се исплатуваат во нето паричен износ еднаш месечно во тековниот месец за претходниот месец.

Придонесите и персоналниот данок од доход на државните службеници ги плаќа Општината со исплата на платата во согласност со закон.

Општината е должна да води евиденција на платите, додатоците на платите, надоместоците на платите и исплатените придонеси од плата и персонален данок од доход и за нив на државниот службеник му издава потврда дека се исплатени, најдоцна до 1-ви Февруари во тековната година, а за предходната година.

Платата на вработените во Општината не може да биде пониска од најниската плата утврдена со Закон.

Плата на вработените кои вршат помошно-технички работи

Член 23

Основната плата на вработените кои вршат помошно-технички работи се определува врз основа на барањата на работното место согласно договорот за вработување (видот, сложеноста, обемот и одговорноста за работите на работното место, стручната подготовка и стекнатите знаења и вештини).

Основната плата за одделни степени на сложеност за полно работно време и нормален учинок на вработените кои вршат помошно-технички работи се утврдува така што износот на минималната плата се множи со коефициентот на сложеност на работното место на кое работникот работи според договорот за вработување.

Минимална плата е онаа која министерот за труд и социјална политика ја објавува во „Службен весник на Република Северна Македонија“ согласно со закон.

Со овој колективен договор се утврдуваат следните коефициенти на сложеност за работните места на вработените кои вршат помошно-технички работи:

- хигиеничар/ка	1,01
- КВ работник за одржување на објекти	1,03
- координатор на достава-курир	1,04
- возач	1,10
- шеф на возен парк	1,15

(4) Основната плата на вработените кои вршат помошно-технички работи се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж, а најмногу до 20%.

Член 24

Додаток на плата заради усогласување со минимална плата

На вработените во Општина Крива Паланка им се обезбедува додаток на плата заради пораст со минималната плата на следниот начин:

Додаток на плата заради усогласување со минимална плата	БОДОВИ
A4 - секретар од четврто ниво (секретар на општина)	45
B2 - раководен административен службеник од второ ниво (раководител на сектор, главен инспектор)	46
B3 -раководен административен службеник од трето ниво (помошник раководител на сектор, помошник главен инспектор)	48
B4-раководен административен службеник од четврто ниво (раководител на одделение, виш инспектор)	47

В1-стручен административен службеник од прво ниво (советник, советник инспектор),	48
В2 - стручен административен службеник од второ ниво (виш соработник, самостоен инспектор), Ниво на квалификации VI А, 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен или Ниво на квалификации VI Б или 180 кредити според ЕКТС	48
В3 -стручен административен службеник од трето ниво (соработник, помошник инспектор) Ниво на квалификации VI А, 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен или Ниво на квалификации VI Б или 180 кредити според ЕКТС	48
В4 -стручен административен службеник од четврто ниво(помлад соработник, помлад инспектор) Ниво на квалификации VI А, 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен или Ниво на квалификации VI Б или 180 кредити според ЕКТС	49
Г1 - самостоен референт Ниво на квалификации V А, 60 до 120 кредити според ЕКТС или вишо образование	49
Г1 - самостоен референт Ниво на квалификации IV, 240 кредити според ЕЦВЕТ или МКСОО или четиригодишно средно образование	9

Одредбите од овој член ќе се применуваат од 1 јануари 2023 година.

Додаток на плата за нојна работа, работа во смени и прекувремена работа

Член 25

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

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

Додатокот на плата за нојна 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.

Додаток на плата за ден од неделен одмор се вреднува во износ од 35 % од износот на основната плата по час.

Додаток на плата за ден од државен празник утврден со закон се вреднува во износ од 35 % од износот на основната плата по час.

Додаток на плата за ден за прекувремена работа се вреднува во износ од 35 % од износот на основната плата по час.

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

Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.

Додаток на плата за работа со специфични должности и работни задачи

Член 26

Вработениот со статус на државен службеник кој врши работа со специфични должности и работни задачи може да добие додаток на плата, во зависност од видот на специфичните должности и работни задачи, во висина од 5% до 10% од износот на основната плата.

Под работа со специфични должности и работни задачи се подразбира:

- извршување на посеопфатни работи и работни задачи во однос на работите и задачите кои вообичаено се извршуваат;

- постојана достапност на вработениот на секретарот или градоначалникот;

- извршување на работни задачи во скратени рокови и постоење на потреба од итно постапување;

- извршување на работи и работни задачи поврзани со класифицирани информации, кои не се предвидени во описот на работното место;

- самостојно изготвување или учество во изготвување на стратешки документи, анализи и извештаи од сложен карактер од надлежност на Општината, кои не се предвидени во описот на работното место.

Додатокот на плата за работа со специфични должности и работни задачи може да се утврдува и кумулативно, при што вкупниот додаток на плата по тој основ не може да изнесува повеќе од 10% од износот на основната плата.

Барањето за остварување на правото на додаток на плата од овој член се поднесува до секретарот, на утврден образец, најдоцна до 10-тиот ден во месецот за претходниот месец.

Секретарот е должен најдоцна до 20-тиот ден во месецот да ги разгледа сите навремени барања за остварување на правото на додаток на плата од овој член за претходниот месец и за барањата кои ќе ги одобри да поднесе предлог до градоначалникот.

Врз основа на предлогот од секретарот, градоначалникот е должен до крајот на месецот да донесе решение со кое се утврдува износот на додатокот на плата од овој член изразен во проценти, поединечно по вработен и истото да го достави до Одделението за сметководство и плаќања за исплата, во рок од три дена од денот на донесувањето.

Додаток на плата заради усогласување со пазарот на труд

Член 27

Вработените со статус на државни службеници имаат право на додаток на плата заради прилагодување кон пазарот на трудот, за што градоначалникот може да побара од Советот на Општина Крива Паланка да одобри додаток на плата.

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

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

Надоместување на трошоци поврзани со работата

Член 28

Вработените имаат право на надоместување на трошоците поврзани со работа, како и други надоместоци, согласно општите прописи за работните односи, и овој колективен договор и тоа за:

- патни, дневни и други трошоци за службени патувања во странство;
- трошоци за работа на терен - теренски додаток;
- трошоци за одвоен живот од семејството;
- трошоци за користење на сопствено возило за службени цели;
- селидбени трошоци;
- регрес за годишен одмор;
- трошоци во случај на смрт на вработениот или член на неговото семејство (брачен другар и деца родени во брак или надвор од брак, посиноците, посвоените деца и деца земени на издржување и во случај на смрт на родители);

Член 29

Вработениот има право на надомест на трошоците поврзани со работата, утврдени со закон и колективен договор и тоа:

- дневници за службени патувања во земјата, а во согласност со Одлуката за извршување на буџетот на Општина Крива Паланка за секоја година донесена од страна на Советот на Општината;
- дневници за службени патувања во странство согласно колективен договор на ниво на работодавач или акт на работодавач, но не помалку од Уредбата за издатоците за службен пат и селидби во странство што на органите на управата им се признаваат во тековни трошоци;

- теренски додаток во зависност од обезбедените услови за работа на терен (сместување, исхрана и сл.) во висина утврдена со поединечен колективен договор или акт на работодавачот
- надомест за одвоен живот од семејството, во висина утврдена со поединечен договор, но не помалку од 60% од основицата, надоместокот за одвоен живот се исплатува кога работникот е распореден, односно упатен на работа надвор од седиштето на органот или надвор од местото на постојаното живеалиште подалеку од 50 километри;
- надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот во висина од 15% од цената на литар гориво што го користи автомобилот за секој изминат километар;
- надомест на трошоците при селидба за потребите на работодавачот, во висина на стварните трошоци;
- регрес за годишен одмор во висина од најмалку 60% од просечната плата во Република Северна Македонија, под услов работникот да е пријавен и работел најмалку 6 месеци во календарската година во Општина Крива Паланка или доколку има помалку од 6 месеци од вработувањето во Општина да е член е на Синдикатот на УПОЗ повеќе од 6 месеци и да не зел регрес во претходната установа.

Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината а најкасно до 15 јануари наредната година. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

Основицата за пресметување на регресот за годишен одмор преставува просечната месечна нето плата по работник во Република Северна Македонија исплатена во последните три месеци.

Дневница за службено патување во странство

Член 30

На вработениот му се надоместуваат издатоците за службено патување во странство, согласно Уредбата за издатоците за службени патувања.

Износот на дневницата за службено патување во странство се исплатува:

- 50% од утврдената дневница ако се поднесе сметка за сместување, како и во случаи кога сместувањето не паѓа на товар на работодавачот;
- 20% од утврдената дневница ако издатоците за сместување и исхрана не паѓаат на товар на работодавачот и
- 5% од утврдената дневница ако издатоците за стручно оспособување и усовршување не паѓаат на товар на работодавачот, а престојот е над 30 дена. Под стручно оспособување и усовршување се подразбира посета на семинари, курсеви, симпозиуми и други видови на средби организирани во странство на мултилатерална и билатерална основа.

Пресметката на издатоците за службено патување во странство преку дневница се одредува на следниот начин:

- една дневница за секои 24 часа поминати на службено патување во странство и ако вкупното патување трае подолго од 12 часа и
- половина дневница за време од 12 часа поминати на службено патување во странство, како и во случај кога остатокот од времето во континуитет е подолго од 8 часа.

Средствата за службено патување во странство треба да се предвидат во Буџетот на Општина Крива Паланка.

Јубилејна награда

Член 31

Вработените имаат право на јубилејна награда за најмалку 10, 20 и 30 години работа поминати кај ист работодавач;

- за најмалку 10 години - 125% од основицата;
- за најмалку 20 години - 175% од основицата;
- за најмалку 30 години - 225% од основицата;
- при заминување во пензија најмалку двократен износ од основицата.

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

Висината на трошоците од ставот 1 на овој член за секоја година се утврдува со Одлуката за извршување на Буџетот на единицата на локалната самоуправа.

Право на парична помош

Член 32

Во случај на смрт на вработен, на неговото семејство му се исплаќа парична помош во висина од 2 (две) просечни плати во Република Северна Македонија исплатени во последните 6 месеци пред исплатата на паричната помош.

На вработениот, во случај на смрт на член на потесното семејство (родител, брачен другар, деца родени во брак или вон брак, посиноци, посвоените деца или децата земени на издржување) му се исплаќа парична помош во висина од 1 (една) просечна плата во Република Северна Македонија исплатена во последните 6 месеци пред исплатата на паричната помош.

Во случај на непрекинато боледување подолго од 6 месеци на вработениот му се исплаќа парична помош во висина од 15.000,00 денари.

Во случај на потешки последици од елементарни непогоди, работодавачот може на вработениот да му исплати парична помош во висина од 1 (една) просечна плата во Република Северна Македонија исплатена во последните 6 месеци пред исплатата на паричната помош.

Надоместоци за зголемен обем на работа, задолжувања/овластувања и работа во комисији и работни тела

Член 33

На вработените може да им биде исплатен надоместок за зголемен обем на работа, а врз основа на задолжувања/овластувања, кумулативно, најмногу до 25%, а вредноста на надоместок се пресметува од висината на просечната плата исплатена на ниво на државата, во последните три месеци.

На вработениот, кој со решение извршува работни задачи во комисији и работни тела може да му биде исплатен паричен надоместок во висина од 5% до 10% од просечната плата на ниво на државата во последните три месеци, врз основа на решение

за исплата потпишано од градоначалникот или од него овластено лице, доколку висината на надоместокот не е со закон поинаку определена.

Надоместок за користење на приватен автомобил за службени патувања

Член 34

Вработениот кој по налог на работодавачот се упатува на службено патување со користење на сопствено возило има право на надомест во висина од 15% од цената на литар гориво што го користи возилото за секој изминат километар.

13-та плата

Член 35

На вработените може да им биде исплатена 13-та плата во висина од просечна месечна нето-плата исплатена во Република Северна Македонија објавена до денот на исплата.

Вработените на кои во текот на календарската година им е изречена дисциплинска мерка за дисциплински престап која станала конечна/правосилна немаат право на 13-та плата за таа година.

Исплатата на 13-та плата ќе започне од 2023 година.

Средствата наменети согласно овој член работодавачот ќе ги исплати доколку има можност односно доколку се предвидени средствата во Буџетот на Општина Крива Паланка.

Испратнина

Член 36

Вработен кој заминува во пензија има право на испратнина во висина од најмалку 2 (две) основици од просечната месечна плата во Република Северна Македонија исплатена во претходната година.

Плата за време на годишен одмор и специјализирана обука

Член 37

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

Плата за време на суспензија

Член 38

Државниот службеник и вработениот кој врши помошно-технички работи, а кој врз основа на решение е суспендиран од органот/институцијата, за времетраењето на суспензијата има право на плата во зависност од 60% од платата што ја примил за последниот месец пред донесувањето на решението за суспензија.

Плата за време на штрајк

Член 39

За време на штрајк државниот службеник и вработениот кој врши помошно - технички работи има право на плата во висина од 60% од платата што ја примил претходниот месец.

Плата на другите вработени во Општината

Член 40

Основната плата на вработените во Општината кои немаат статус на државни службеници кои вршат технички и помошни работи се определува врз основа на барањата на работното место (видот, сложеноста, обемот и одговорноста за работите на работното место, стручната подготовка, стекнатите знаења и вештини) на кои вработениот работи согласно договорот за вработување.

Член 41

Најниската плата според овој Колективен договор не смее да биде пониска од минималната плата на ниво на Република Северна Македонија утврдена со Закон за минимална плата.

V. Информирање на вработените

Член 42

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

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

Информирањето се врши по писмен и електронски пат.

VI. Услови за работа и делување на синдикалната организација

Член 43

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

Член 44

На барање на синдикатот, работодавачот доставува податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание на материјалната и социјалната положба на членовите на синдикатот (вработените) и ги разгледува мислењата и

предлозите на синдикатот во постапката на донесување на одлуки и решенија што имаат влијание на материјалната и социјалната положба, односно во остварувањето на правата на вработените.

Член 45

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

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

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

Член 46

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

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

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

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

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

Член 47

За остварување на финансиско-сметководствени работи на синдикатот се обезбедува пресметка и уплата на синдикална членарина по доставување на писмено известување од Синдикатот за висината на членарината и истата се наплатува заедно со пресметката и исплатата на платата.

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

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

Вработениот при стапување во синдикалната организација потпишува пристапница.

Стручната служба на Синдикатот на УПОЗ по добиената пристапница од Претседателот на синдикалната организација, го известува работодавачот и службата за финансиско-сметководствени работи која ја пресметува и уплатува членарината.

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

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

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

Член 48

Работодавачот може да учествува во трошоците на организирање за едукација и обука, културни манифестации и спортски игри и средби кои ги организира Синдикатот.

Работодавачот и Синдикатот можат да склучат и спогодба со која попрецизно ќе биде регулиран начинот на остварување на правата од ставот 1 од овој член.

Член 49

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

Лицата од ставот 1 на овој член за време на нивниот мандат и две години од истекот на мандатот не можат да добијат отказ од деловни причини и без нивна согласност не може да бидат распоредени на друго работно место, освен при хоризонтална мобилност во рамки на институцијата.

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

- за претседателот и потпретседателот на синдикалната организација до 16 часа месечно;
- за членови на синдикални органи и тела до 8 часа месечно;

По предлог на претседателот на синдикалната организација и други членови на синдикалната подружница може да користат платено отсуство за синдикални активности додека трае потребата од нивно ангажирање, но не подолго од 8 часа месечно.

Членовите на синдикалната организација на ниво на работодавач имаат право на платено отсуство од работа за учество на синдикални спортски игри, семинари, конференции, работилници, синдикални школи во траење до 5 (пет) работни дена годишно.

Овие денови не се сметаат заедно со деновите за отсуство предвидени во член 15 од овој Колективен договор.

VII. ОСТВАРУВАЊЕТО НА ПРАВО НА ШТРАЈК

Член 50

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

Штрајкот мора да биде писмено најавен кај работодавачот.

Во писмото со кое се најавува штрајкот мора да бидат наведени причините за штрајкот, местото на одржување на штрајкот, времетраењето, денот и времето на почетокот на штрајкот.

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

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

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

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

Член 51

За време на штрајк државните службеници и другите вработени во Општината имаат право на плата во висина определена согласно на овој Колективен договор.

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

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

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

Член 52

Пред започнување на штрајк, страните се должни да отпочнат постапка на мирење најдоцна 7 дена пред започнување на штрајкот.

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

Постапката за мирење трае до 3 дена.

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

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

Член 53

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

VIII. ОДГОВОРНОСТ ЗА ВРШЕЊЕ НА РАБОТИТЕ И РАБОТНИТЕ ЗАДАЧИ

Член 54

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

Одговорноста на вработените од став (1) на овој член може да биде дисциплинска и материјална.

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

Дисциплинската и / или материјалната одговорност на вработениите се утврдува со Закон за вработените во јавниот сектор, Закон за административните службеници, и општите прописи од работни односи.

Член 55

Доколку вработениот добие задача да изврши работа која не е во согласност со Уставот, закон и со друг пропис должен е за тоа да му укаже на повисокиот претпоставен службеник или на Градоначалникот.

До колку вработениот оцени дека до колку попусти по добиената задача ќе стори кривично дело веднаш за тоа ќе го известува непосредно повисокиот претпоставен службеник и Државната комисија за спречување на корупција.

Вработениот не може да биде повикан на одговорност заради даденото укажување од ставот (2) на овој член.

IX. ОДГОВОРНОСТ НА ВРАБОТЕНИТЕ КОИ ВРШАТ ПОМОШНО - ТЕХНИЧКИ РАБОТИ

Член 56

Вработените кои вршат помошно – технички работи, своите права, обврски и одговорности од работниот однос ги остваруваат согласно Законот за работни односи, друг закон, овој или друг колективен договор и договорот за вработување.

Член 57

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

Во случаите определени со закон, работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување без отказан рок.

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

Работникот може да го откаже договорот за вработување само доколку писмено изјави дека го откажува договорот за вработување.

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување само ако постои основана причина за отказ поврзана со однесувањето на работникот, односно лична причина на страна на работникот, поради кршење на работниот ред и дисциплина или на работните обврски (причина на вина), како и од деловни причини засновани на потребите на функционирањето на работодавачот (технолошки, економски, организациони, структурни и други слични промени), под условите и на начин утврдени со Законот за работни односи и колективните договори.

Член 58

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

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на вработениот да му обезбеди едно од правата утврдени во законот, во овој или во друг колективен договор.

Работодавачот, за намерата, а најдоцна 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на поголем број на вработени од деловни причини е должен да го извести Синдикатот, односно синдикалната организација за:

- причините за потребата за престанок на работниот однос на вработените;
- предвидениот број и структура на вишокот на вработени;
- предвидениот рок во кој се планира да престане потребата од работа на вработените;
- за планот на отпуштање и социјалните мерки кои треба да се превземат за заштита на работниците кои добиле отказ.

По доставеното известување, работодавачот е должен да се советува со синдикалната организација за можните начини за спречување и ограничување на бројот на отказите и за можните мерки за спречување и ублажување на штетните последици.

X. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА РАБОТНИТЕ СПОРОВИ

Член 59

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

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

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

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

XI. ИЗМЕНУВАЊЕ, ДОПОЛНУВАЊЕ, ТОКУВАЊЕ И СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 60

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

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

Член 61

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

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

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

Предлогот за измена и дополнување се доставува во писмена форма до другиот учесник кој е должен да се изјасни во рок од 30 дена.

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

Член 62

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

Со донесените решенија при усогласувањето се дополнува или изменува овој колективен договор.

Член 63

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

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

Член 64

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

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

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

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

XII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 65

Овој колективен договор се склучува на определено време за период од 4 години со можност за продолжување со писмена спогодба на страните на договорот.

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

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

Член 66

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

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

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

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

Овој Колективен договор се евидентира кај Синдикатот.

Член 67

Со денот на велегување во сила на овој Договор престанува да важи Колективниот договор за административните службеници и другите вработени во Општина Крива Паланка со бр.08-377/1 од 06.02.2019 година и бр.0101-57/1 од 06.02.2019 година.

Претседател на Синдикатот
на УПОЗ

ТРПЕ ДЕЈАНОВСКИ



Претседател на СО при
Општина Крива Паланка

ЗОРАН ПАВЛОВСКИ

Градоначалник на
Општина Крива Паланка

САШКО МИТОВСКИ

