

**КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР**  
на ниво на работодавач  
„Град Скопје” – Скопје

  
ГРАД СКОПЈЕ - QYTETI I SHKUPIT  
Бр. Nr. *07-12000/1*  
*31.12.2021*.20\_\_\_\_  
СКОПЈЕ-SHKUP



Скопје, 2021

Врз основа на член 203, член 206, член 209 и член 219 став 1 од Законот за работните односи („Службен весник Република Македонија” број 62/05, 3/06, 44/06, 66/06, 16/07, 57/07, 77/07, 106/08, 161/08, 63/09, 114/09, 130/09, 149/09, 10/10, 16/10, 50/10, 52/10, 58/10, 124/10, 132/10, 158/10, 47/11, 11/12, 39/12, 52/12, 13/13, 25/13, 54/13, 170/13, 187/13, 34/14, 106/14, 113/14, 145/14, 20/15, 33/15, 72/15, 74/15, 129/15, 167/15, 27/16, 134/16 и 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија” број 110/19, 267/20 и 151/21), а в.в со член 3 и член 24 од Законот за вработените во јавниот сектор („Службен весник на Република Македонија,” број 27/14, 199/14, 27/16, 35/18, 198/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија” број 143/19 и 14/20) и член 4 од Законот за административни службеници („Службен весник на Република Македонија”, број 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 80/16, 127/16, 142/16, 2/17, 16/17 и 11/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија” број 275/19 и 14/20), Град Скопје, претставуван од Градоначалникот Данела Арсовска од една страна и Претседателот на Синдикална Организација на Град Скопје Филип Силјановски, од друга страна, на ден 31.12.2021 година, склучија во Град Скопје,

## **КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР**

на ниво на работодавач „Град Скопје”- Скопје

### **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 вработените во Град Скопје (во натамошниот текст: Град Скопје), како и условите и начинот на остварување на правата и обврските од работен однос и начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови.

#### **Поимник**

##### **Член 2**

(1) Работодавач во смисла на овој Колективен договор е Град Скопје (во натамошниот текст: работодавачот), како посебна единица на локалната самоуправа.

(2) Вработени во Град Скопје (во натамошниот текст: вработени) се лицата кои засновале работен однос во Град Скопје, кои согласно Законот за административни службеници имаат статус на административни службеници, вработени кои вршат помошни - технички работи кои немаат статус на административни службеници, овластени службени лица вработени во Територијалната противпожарна единица на Град Скопје - Бригада за противпожарна заштита (во натамошниот текст: пожарникари во БППЗ), инспекторите кои согласно Законот за инспекциски надзор вршат инспекциски надзор, како органи во состав на организациски единици, како и вработените согласно Законот за приватните агенции за вработување.

(3) Синдикат во смисла на овој Колективен Договор е Гранскиот Синдикат на станбено - деловните, комунални, локално - самоуправни, водостопански, хотелиерство, угостителство и радиодифузни организации на РМ (ССКО на РМ)

со подружницата Синдикална Организација на Град Скопје (во натамошниот текст: Синдикатот).

(4) Репрезентативен синдикат на Град Скопје е синдикат во кој се зачленети најмалку 20% од вкупниот број на вработени во Град Скопје кои плаќаат чланарина.

## **Опфат и примена на Колективниот договор**

### **Член 3**

(1) Овој Колективен Договор е задолжителен и ги обврзува работодавачот и вработените кои се синдикални членови на Синдикатот на станбено –деловните, комунални, локално-самоуправни, водостопански, хотелиерство, угостителство и радиодифузни организации на РМ со подружницата Синдикална Организација на Град Скопје на негова непосредна примена.

(2) Овој Колективен договор е задолжителен и ги обврзува сите вработени во Град Скопје.

### **Член 4**

(1) Со овој Колективен Договор можат да се утврдат само поголеми и поповолни права од правата предвидени со Законот за работните односи, Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Законот за локалната самоуправа, Законот за пожарникарство, Законот за инспекциски надзор друг закон и Општиот Колективен договор за јавниот сектор или друг колективен договор, кои не се предвидени со наведените акти, ако тоа не е спротивно со закон.

(2) 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.

## **Вработени**

### **Член 5**

(1) Вработен во смисла на овој Колективен договор е секое физичко лице кое засновало работен однос на неопределено или определено работно време со полно, со пократко од полното работно време или со скратено работно време.

(2) Вработени лица се административни службеници кои согласно Законот за административни службеници, Закон за работни односи и Законот за вработените во јавниот сектор вршат стручно административни, нормативно правни, извршни, статистички, административно надзорно, 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 согласно донесен Каталогот на работни места во јавниот сектор, организирани во групи, подгрупи, категории и нивоа.

(3) Вработени лица се и инспекторите кои согласно Законот за инспекциски надзор вршат инспекциски надзор, како органи во состав на организациски единици, во рамките на Градот Скопје како и лица кои вршат помошни и административно технички работи, а кои согласно Законот за административни службеници немаат статус на административни службеници, вработените кои вршат работа од стручен и хуманитарен карактер од јавен интерес

(пожарникари) согласно Законот за пожарникарство, како и вработените на определено време согласно Законот за приватните агенции за вработување.

## **Засновање на работен однос**

### **Член 6**

(1) Работниот однос вработените во Град Скопје го засноваат со склучување на договор за вработување, односно преку решение за вработување.

(2) Договорот за вработување се склучува, односно решението за вработување се носи на неопределено време, со полно работно време, односно неполно работно време.

(3) По исклучок работодавачот може да склучи договор, односно да донесе решение за вработување на определено време, со полно, односно неполно работно време, под условите и на начинот утврдени во Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Законите за задолжително социјално осигурување и здравствено осигурување, Законот за работните односи и другите позитивни законски прописи.

(4) Вработувањето во Град Скопје се врши согласно 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, Каталогот на работните места во јавниот сектор и актот за внатрешна организација и систематизација на работните места.

## **II ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**

### **Член 7**

(1) Со решение или потпишување на договор за вработување се заснова работен однос помеѓу определен работник и работодавачот.

(2) Одредбите од оваа глава не се применуваат при вработувањето на административните службеници, како и во случаите кога нивната примена е спротивна на Законот за работните односи, Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за пожарникарството и други закони.

### **Член 8**

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

(2) Оправдани причини за не започнување на вработениот на работа на денот определен со договорот за вработување, односно датумот на потпишување на договорот за вработување се:

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

(3) За причините од став 2 на овој член, вработениот е должен писмено да го извести работодавачот во рок од 2 работни дена од времето кога требало да се јави на работа.

(4) Работниот однос ќе започне кога ќе престанат оправданите причини наведени во став 2 на овој член.

## **Посебни услови за засновање на работен однос**

### **Член 9**

(1) Посебни услови за засновање на работен однос се предвидуваат со посебен акт.

(2) Како посебни услови за вработување можат да се предвидат: стручна подготовка, посебно знаење и способност за извршување на соодветни работи, работно искуство, посебна здравствена состојба, психофизичка способност и други специфични услови предвидени во Правилникот за систематизација на работните места во администрацијата на Град Скопје.

## **Начин на обезбедување на потреба од работници**

### **Член 10**

(1) Работодавачот потребата од работници ја обезбедува преку јавен оглас, објавен во најмалку три дневни весници, од кои еден на јазикот кој го зборуваат најмалку 20% од граѓаните во Републиката.

(2) Рокот за пријавување по јавен оглас не може да биде пократок од 5 работни дена.

### **Член 11**

(1) За пополнување на работни места од групата на помошно-технички лица во Град Скопје, како и пополнување на работни места во територијалната противпожарна единици преку вработување, се применуваат Законот за работните односи, Законот на вработените во јавниот сектор, Законот за пожарникарство и Правилник како и колективен договор.

(2) Постапката за вработување од групата на помошно-технички лица и овластени службени лица од областа на безбедноста (професионални пожарникари) во Град Скопје се утврдува со посебен Правилник за вработување донесен од страна на Градоначалникот на Град Скопје.

(3) Постапката за селекција се спроведува во фази утврдени во Правилник за вработување.

(4) При приемот на нови вработени, работодавачот со решение формира Комисијата за селекција која се состои од претседател и најмалку четири члена – претставници од организациските единици согласно организациската поставеност на работното место за кое има потреба да се заснова работен однос.

(5) По спроведената постапка на селекција, за секое различно работно место од јавниот оглас се прави ранг-листа на кандидати кои успешно ги поминале фазите на селекција.

(6) Од ранг-листите се избираат онолку најдобро рангирани кандидати со припадност на заедница за која согласно годишниот план на институцијата се

предвидени нови вработувања, колку што извршители се бараат за таквите работни места.

(7) Во случај кога на ранг-листите нема доволно кандидати со припадност на заедница за која согласно годишниот планот на институцијата се предвидени нови вработувања, колку што извршители се бараат, јавниот оглас се повторува само за оние работни места и за оној број на извршители, колку што недостасуваат.

(8) Доколку и при второто повторување на јавниот оглас, на ранг-листите нема доволно кандидати со припадност на заедница за која согласно годишниот планот на институцијата се предвидени нови вработувања, колку што извршители се бараат, се изготвува единствена ранг-листа на која се рангираат кандидатите од сите претходно објавени огласи за тоа работно место и се избираат најдобро рангираните кандидати од таа листа, без оглед на нивната припадност на заедница.

(9) Доколку на ранг-листата од која треба да се изврши изборот, најдобро рангирани се двајца или повеќе кандидати со ист број на бодови, се избира кандидатот кој има добиено најмногу бодови во првата фаза на селекција.

(10) Доколку на ранг-листата нема доволно кандидати, јавниот оглас во тековната година може да се повторува се додека работните места не се пополнат, при што во натамошните повторувања се избираат најдобро рангираните кандидати без оглед на нивната припадност на заедница.

(11) Конечната ранг-листа на најуспешните кандидати, Комисијата за селекција ја доставува до Градоначалникот за вршење на избор, кој врши избор во рок од 15 дена.

(12) Работодавачот мора во рок од пет работни дена од денот на склучувањето на договорот за вработување писмено да го извести кандидатот кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран и да му ги врати сите документи што му ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата

## **Член 12**

(1) Кандидатот кој не е избран за вработување и кој смета дека при изборот била прекршена забраната за дискриминација во рок од 15 дена од приемот на известувањето од страна на работодавачот може да бара надомест на штета пред надлежен суд.

(2) Во случај на дискриминација кандидатот за вработување има право да бара надомест на штета во висина од 5 просечни плати исплатени во Републиката во месецот пред утврдување на дискриминацијата.

## **Договор за вработување на определено и неопределено време**

### **Член 13**

(1) Договор за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време).

(2) Договор за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).

(3) Договор за вработување, во кој не е утврдено времето за кое е склучен договорот, се смета за договор за вработување на неопределено време.

## **Пробна работа**

### **Член 14**

(1) При склучување на договор за вработување, вработениот и работодавачот може да се договорат за пробна работа.

(2) Траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува:

- за работи од прва до трета група на сложеност два месеци
- за работи од четврта до пета група на сложеност четири месеци
- за работи од петта до седма група на сложеност шест месеци

(3) Начинот на спроведување и оценување на пробната работа се одлука го уредува работодавачот.

## **Приправници**

### **Член 15**

Работодавачот може да заснова работен однос со невработено лице со најмалку завршено средно образование на неопределено или определено време како приправник.

## **Стручно оспособување**

### **Член 16**

(1) Приправникот се оспособува за самостојно и стручно вршење на работите и задачите на работното место за кое засновал работен однос со договорот за работа.

(2) Планот за стручно оспособување на приправниците се изготвува во зависност од степенот и видот на образованието и природата на работата и задачите за кои приправникот се оспособува

(3) Планот го донесува работодавачот.

(4) Стручното оспособување на приправникот се остварува преку вршење работи и задачи кои ќе му се доверат како и преку учење, консултации, упатства и насоки од раководителите на оделенијата односно организационите единици, кои континуирано го следат стручното оспособување и се одговорни за целосно и навремено спроведување на планот за оспособување.

### **Член 17**

(1) По спроведување на планот за стручно оспособување приправникот полага испит.

(2) Приправникот може да го полага приправничкиот испит најрано шест месеци од засновањето на работниот однос.

(3) Приправникот поднесува писмено барање за полагање на приправничкиот испит до непосредно претпоставениот, кој дава свое мислење за оспособеноста на приправникот за самостојно вршење на работите на работното место за кое засновал работен однос.

(4) Стручниот испит се спроведува усно и во траење од најмногу три дена. На испитот приправникот треба да покаже дека успешно ги совладал неопходните теоретски и практични знаења за кои се оспособувал.

### **Член 18**

(1) Стручниот испит се полага пред испитна Комисија составена од претседател и членови со свои заменици (сите испитувачи) и административен работник, која ја формира Секретарот со решение.

(2) Претседателот на Комисијата го определува денот и часот за полагање и за тоа го известува приправникот најдоцна 7 дена пред полагањето.

(3) За време на полагањето се води записник што го потпишуваат претседателот и членовите на Комисијата.

(4) Резултатите од испитот се оценуваат со „го положил испитот“ или „не го положил испитот“.

### **Член 19**

(1) Приправникот кој не го положил испитот има право на поправен испит најрано после 15 дена

(2) На приправникот кој не го положил и поправниот испит или кој без оправдани причини не се јавил на полагањето во рок од 12 месеци му престанува работниот однос.

## **III. ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**

### **член 20**

Договор за вработување престанува да важи со:

- 1) Спогодбено раскинување;
- 2) Со отказ;
- 3) Со изминување на времето за кое бил склучен;
- 4) Со смрт на работникот;
- 5) Со исполнување на законските услови за пензионирање;
- 6) Поради утврдена трајна неспособност за работа на работникот;
- 7) Ако со правосилна одлука му е изречена казна затвор, забрана за вршење на определени работи од работен однос и воспитна, заштита или безбедносна мерка поради која не може да работи подолго од 6 месеци.
- 8) во други случаи утврдени со закон.

### **Спогодбено раскинување**

### **член 21**

(1) Договорот за вработување, страните можат кога било да го откажат со писмена спогодба.

(2) Спогодбата мора да содржи одредба за последиците кои што настануваат за работникот поради договорното раскинување при остварувањето на правата врз основа на осигурување за случај на невработеност.

(3) Спогодбата од став 1 на овој член која не е склучена во писмена форма е ништовна.

### **Отказ**

### **член 22**

(1) Договорните страни можат да го откажат договорот за вработување со отказен рок.



(2)Во случаите определени со закон, договорните страни можат да го откажат договорот за вработување без отказан рок.

(3)Секоја од страните може да го откаже договорот за вработување само во целост.

### **член 23**

(1)Одлуката за откажување на договорот за вработување задолжително се дава во писмена форма со образложение за основот и причините за откажување на договорот за вработување.

(2)Одлуката за откажување на договорот за вработување ја донесува работодавачот.

## **Отказ од страна на работникот**

### **член 24**

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

(2)Во случај на отказ за договор на вработување од став 1 на овој член, отказниот рок изнесува 30 дена од денот на доставување на барање за отказ на договор за вработување.

(3)Вработениот кој го откажал договорот за вработување е должен да ја врати опремата со која е задолжен, службената легитимација и да ги подмири паричните и другите обврски кон работодавачот ако ги има.

## **Отказ од страна на работодавачот**

### **член 25**

Работодавачот може на вработениот да му го откаже договорот за вработување кога не е можно продолжување на работниот однос ако:

- Вработениот со своето однесување, недостиг на знаење или можност или заради неисполнување на посебните услови определени со закон не е способен да ги изврши договорните обврски од работниот однос (**лични причини**).
- Престане потребата од вршењето на одредени работи под услови наведени во договорот за вработување заради економско, организациони, технолошки, структурни, или слични причини од страна на работодавачот (**деловни причини**).
- Вработениот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (**причини на вина**).

## **Откажување на договор за вработување од лични причини**

### **член 26**

(1)Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на вработениот од лични причини, ако на вработениот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки или писмено предупредување од страна на работодавачот дека не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски и ако по даденото предупредување во рок од

30 дена вработениот не го подобри своето работење. За предупредувањето на вработениот треба да се извести и синдикалната организација.

(2) Примерок од писменото предупредување од став 1 на овој член се чува во досието на вработениот.

#### **член 27**

(1) Откажувањето на договорот за вработување од лични причини го утврдува комисија составена од претставници на работодавачот и синдикатот кои ќе утврдат дали вработениот нема способност за извршување на работите.

(2) Работодавачот е должен да го извести синдикатот и вработениот еден месец пред да го откаже договорот за вработување.

#### **член 28**

(1) Одлуката за откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот се донесува во рок од три месеци од денот на дознавањето на фактите кои се основа за давање на отказ, односно во рок од шест месеци од денот на настанувањето на фактите кои се основа за давање на отказ.

(2) Одлука за откажување на договорот за вработување може да му се даде на вработениот поради сторено кривично дело на работа или во врска со работата најдоцна до истекот на рокот за застареноста утврден во закон за стореното кривично дело.

### **Откажување на договор за вработување од деловни причини**

#### **член 29**

(1) Одлука за престанок на работниот однос од деловни причини донесува работодавачот.

(2) Одлуката мора да содржи:

- Анализа на постојна состојба на работодавачот;
- Причина за престанувањето на потребата од работа на вработените;
- Предвидениот број и категорија на вишок на вработени (по вид и степен на квалификација);
- Предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работа на вработените;
- Начинот на решавање на правата на вработените за кои ќе престане договорот за вработување.

#### **член 30**

(1) Работодавачот е должен најдоцна во рок од 30 дена пред донесување на одлуката за престанок на работниот однос на најмалку 30 вработени, да го информира синдикатот за содржината на одлуката.

(2) Работодавачот е должен со синдикатот да се советува за можните начини за спречување и ограничување на бројот на отказите и можните мерки за спречување и ублажување на штетните последици, посебно за мерките кои ќе се преземат за ублажување на неговите последици од престанокот на работниот однос, а особено за:

- Вработување кај друг работодавач со преземање и склучување на договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна спрема;
- Ограничување на бројот на нови вработувања;

- Утврдување на бројот на намалувањето бројот на вработените со цел да се овозможи природен одлив на работната сила со обезбедување на социјален пакет договорен помеѓу Синдикатот и работодавецот;

- Внатрешно распоредување на вработените;
- Ограничување на прекувремена работа;
- Скратување на работното време;
- Преквалификација или доквалификација на вработените.

(3) По завршувањето на разговорите од став 2 на овој член за причините на потребата од престанување на потреба од работа на вработени, за предвидениот број и категоријата на вишок на вработени, како и за предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работа на вработените, работодавачот е должен писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување.

### **член 31**

По донесување на одлуката од претходниот член на овој Договор, работодавачот е должен најдоцна во рок од 15 дена да ги информира вработените.

### **член 32**

Поединечното определување на вработените на кои ќе им престане работниот однос со отказ поради економски, технолошки, структурални и слични промени се утврдува врз основа на следниве критериуми:

- успешност во работењето;
- стручната подготовка и квалификација;
- работниот стаж ;
- возраста;
- здравствената состојба - инвалидност;
- економско - социјална состојба.

### **член 33**

Критериумот *успешност на работењето* се вреднува според следниве мерила:

- Вработениот оствари натпросечна успешност во работата 40 бода
- Вработениот оствари просечна успешност во работата 30 бода
- Вработениот оствари задоволителна успешност во работата 20 бода.
- Вработениот не постигне успешност во работата 10 бода.

Успешноста на работењето на вработниот на предлог на непосредниот претпоставен раководител ја цени Комисија формирана од работодавачот, за период од последни 3 месеци.

### **член 34**

Критериумот стручна подготовка и квалификација се вреднува според следниве мерила:

VII степен	40 бода
V и VI степен	30 бода
III и IV степен	20 бода
I и II степен	10 бода

### **член 35**

Критериумот *работен стаж* се вреднува според следниве мерила:

-до 10 години	10 бода
-од 10 до 20 години	20 бода
-од 20 до 30 години	30 бода
-над 30 години	40 бода

### **член 36**

Критериумот *возраст* се вреднува според следниве мерила:

- возраст до 30 години	10 бода
- возраст од 30 до 40 години	20 бода
- возраст од 40 до 50 години	30 бода
- возраст над 50 години	40 бода

### **член 37**

Критериумот *здравствена состојба - инвалидност* се вреднува според следниве мерила:

-инвалидност која настанала во врска со работата и професионално заболување во врска со работата	10 бода
--	---------

### **член 38**

Критериумот *економско-социјална состојба* на работникот се вреднува со 10 бода за вработениот кој во семејството има примања по член на семејството под една петтина од просечната плата во Републиката.

### **член 39**

(1) На кои вработени ќе им престане работниот однос со отказ од деловни причини, по критериумите утврдени со овој колективен договор, се утврдува врз основа на изготвена ранг листа на вкупниот збир на бодови што ги добиваат вработените по работни места.

(2) Ранг листата ја изготвува посебна Комисија, составена од 3 члена, која ја избира работодавачот од редовите на вработените.

На вработените кои на ранг листата имаат најмал број на бодови им престанува работниот однос кај работодавачот.

### **член 40**

Доколку на ранг листата вработените се наоѓаат во иста положба, предност да го задржат работното место имаат:

- Вработена за време на бременост или со дете од 2 години;
- Родител со потешко хендикепирано дете;
- Самохран родител односно посвоител на дете до 7 години;
- Инвалид на трудот и работници со професионално заболување;
- Еден од брачните другари што се вработени кај ист работодавец;
- Вработен кој има 5 години за остварување на правото за пензија;
- Единствен хранител во семејството кој нема други приходи;
- Вработени помлади од 18 години;
- Други вработени на кои им мирува правото од работен однос.

#### **член 41**

Кога за определен број вработени престанала потребата за работа, а на работното место работат двајца или повеќе вработени, за вишок се утврдуваат вработените кои исполнуваат услови за одење во пензија.

#### **член 42**

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на вработениот да му исплати испратнина, во висина утврдена во Законот за работни односи.

#### **член 43**

Работодавачот, со заклучувањето на работниот стаж во работната книшка го евидентира и искористеното право на испратнина.

### **Откажување на договорот за вработување поради деловни причини со отказан рок**

#### **член 44**

(1)Отказниот рок, при откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот поради деловни причини изнесува:

- За поединечен вработен или за помал број на вработени - 1 месец;
- Во случај на давање на отказ на повеќе од 150 вработени или 5% од вкупниот број на вработени - 2 месеци.

(2)Отказниот рок почнува да тече од наредниот ден од денот на врачувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

### **Откажување на договорот за вработување поради деловни причини без отказан рок**

#### **член 45**

(1)Работодавачот и вработениот можат да се договорат за паричен надоместок наместо отказан рок.

(2)Паричниот надоместок се утврдува во висина на платата што вработениот би ја земал кога би одел на работа.

### **Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски со отказан рок**

#### **член 46**

(1)Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на вработениот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување со отказан рок од 30 дена, особено ако:

- 1) не го почитува работниот ред и дисциплина според правилата
- 2) пропишани од работодавачот;
- 3) не ги извршува или несовесно и неневрамено ги извршува работните обврски;

- 4) не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;
- 5) не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;
- 6) не побара отсуство или ненавремено писмено не го извести работодавачот за отсуство од работата;
- 7) поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го извести работодавачот;
- 8) со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;
- 9) настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;
- 10) не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
- 11) предизвикува неред или насилнички се однесува за време на работата и незаконски или неовластено ги користи сретствата за работа на работодавачот;
- 12) неоправдано не се јави на здравствен преглед за утврдување на здравствената способност;
- 13) не се подложи на алко или нарко тест на барање на овластен работник;
- 14) врши приватна работа во текот на работното време;
- 15) евидентира присутност на работник за друг работник и
- 16) други случаи предвидени во закон и други општи акти на работодавачот.

(2) Правилата за работниот ред и дисциплина, работодавачот е должен да ги истакне на видно место во работните простории на работодавачот и да ги достави до синдикатот.

### **Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски без отказан рок**

#### **член 47**

(1) Работодавачот може на вработениот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски, ако:

- 1) неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет дена во текот на една година;
- 2) го злоупотреби боледувањето;
- 3) не се придржува кон прописите на здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејство на отровни и други материи и ги повреди прописите за заштита на животната средина;
- 4) внесува, употребува или е под дејство на алкохол или наркотички средства;
- 5) стори кражба или во врска со работата намерно или од крајна небрежност предизвика штета на работодавачот;
- 6) оддаде деловна, службена или државна тајна;
- 7) го злоупотребува работното место, односно работната обврска со што за себе или за друг да прибави противправна имотна корист или нанесува имотна штета;

- 8) одбива да изврши работа предвидена со договорот за вработување и друга работа предвидена со овој договор;
- 9) во текот на работата или во врска со работата стори дејствие кое има обележје на кривично дело;
- 10) неовластено изнесува опрема, инвентар или друг материјал;
- 11) го злоупотреби овластувањето или даденото полномошно;
- 12) спречува еден или повеќе работници во работата;
- 13) ги спречува органите на контрола во извршувањето на работата;
- 14) не ги известил работодавачот за сите заканувачки опасности по животот и здравјето или за настанување на материјална штета, што ги дознал при работа и кои би можеле да настанат кај работодавачот или трети лица;
- 15) неоправдано (освен поради болест, смртен случај, пожар, елементарна непогода или други околности кои не зависат од неговата волја) не се јави на проверка за оспособеност од областа на заштитата при работа;
- 16) упатен е на привремен принуден одмор, а во рок од 48 часа од денот определен со уредно доставено известување не се јави на работа, а за причината за своето нејавување не ја извести надлежната служба во рок од 24 часа од денот кога настанала причината со писмен поднесок и во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач;
- 17) организира или учествува во штрајк што не се остварува под условите предвидени со закон и овој договор;
- 18) спречува друг работник во извршувањето на работните задачи во услови на штрајк;
- 19) во услови на штрајк одбие да изврши работен налог кој произлегува од актот на работодавачот, односно раководителот на организациониот дел на работодавачот за минимум на работи кои мора да се извршуваат за време на штрајк;
- 20) самоволно го превземе раководењето со процесот на работата во услови на штрајк;
- 21) врши недозволена трговија кај работодавачот;
- 22) спие на работно место;
- 23) во други случаи утврдени со општ акт на работодавачот.

## **Постапка за утврдување на одговорност**

### **член 48**

(1) Со колективен договор на ниво на работодавач покрај причините утврдени со Законот за работните односи се утврдуваат и други причини и случаи на неизвршување на работните обврски и кршење на работниот ред и дисциплина за откажување на договорот за вработување од лични причини од страна на вработениот.

(2) За секоја повреда на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски, вработениот одговара за сторен дисциплински престап вработениот.

### **член 49**

(1) За утврдувањето на одговорност за повреда на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски, како и доставување предлог на

дисциплинска мерка за сторените повреди, работодавачот формира Комисија за водење на дисциплинска постапка.

(2) Комисијата е составена од три члена, претседател и двајца членови.

(3) Претседателот на Комисијата избира записничар, од редот на вработените, кој води записник за работата на Комисијата.

(4) Комисијата работи во полн состав, а одлуката ја донесува со мнозинство гласови.

#### **член 50**

(1) Дисциплинската постапка, се покренува по предлог на непосредниот претпоставен на вработениот против кого се поведува дисциплинската постапка.

(2) По исклучок, доколку вработениот нема непосреден претпоставен, предлогот за поведување на дисциплинска постапка го покренува непосредно повисокиот претпоставен.

#### **член 51**

Предлогот за покренување дисциплинска постапка содржи:

- име и презиме на вработениот;
- опис на повредата на работниот ред и дисциплина;
- законската основа за покренување на постапка;
- докази за постоење на повредата;
- датум и потпис.

#### **член 52**

(1) Предлогот за покренување на дисциплинска постапка, се доставува до работодавачот.

(2) По добиениот предлог, работодавачот оценува дали има основа за поведување на дисциплинска постапка.

(3) Доколку оцени дека има основа за поведување на дисциплинска постапка, работодавачот со решение формира комисија за водење на дисциплинска постапка.

#### **член 53**

Вработениот има право да биде застапуван во дисциплинската постапка, од лице кое тој ќе го овласти.

#### **член 54**

(1) Претседателот на Комисијата, со покана закажува расправа на која ги повикува: членовите на Комисијата, вработениот против кој е покрената дисциплинската постапка и неговиот застапник, доколку го има, сведоци, претставник на репрезентативниот синдикат и други лица доколку има потреба за тоа.

(2) Поканата за расправа се доставува најдоцна 5 дена пред почетокот на расправата.

#### **член 55**

(1) Поканата за расправа содржи:

- име и презиме на лицето кое се повикува;
- времето и местото на одржувањето на расправата;



- причините за повикувањето;
- својството во кое се повикува лицето.

(1)Поканата за расправа се доставува лично на лицето кое се поканува.

#### **член 56**

(1)Претседателот на Комисијата ја води расправата.

(2)Во текот на расправата, збор имаат:

- подносителот на предлогот;
- вработениот и неговиот застапник;
- претставникот на синдикатот;
- другите сведоци и други лица.

(3)Претседателот и членовите можат во текот на расправата да поставуваат прашања и да бараат објаснувања.

(4)За време на расправата, Претседателот се грижи за уредно водење на записник.

#### **член 57**

(1)По изјаснувањето на вработениот против кого се води дисциплинската постапка, Комисијата пристапува кон изведување на докази.

(2)При изведувањето на доказите, Комисијата се води од начелото на слободна оценка на доказите.

#### **член 58**

(1)Врз основа на изведените докази, Комисијата преминува на гласање за утврдување на дисциплинската одговорност.

(2)По гласањето, Комисијата доставува образложен предлог, до работодавачот за изрекување на дисциплинска мерка.

(3)Доколку, Комисијата утврди дека вработениот ,не направил дисциплинска повреда, се доставува образложен предлог за одбивање на предлогот за покренување на дисциплинска постапка.

#### **член 59**

Предлогот на дисциплинска мерка треба да содржи:

- вовед во кој се наведува: бројот на предлогот за покренување на дисциплинска постапка, законскиот основ, подносителот на предлогот и составот на Комисијата;
- предлог за изрекување на дисциплинска мерка, краток опис на повредата и законскиот основ на предложената мерка;
- образложение во кое се наведува, кои факти и кои докази биле изведени и околностите кои биле земени во предвид;
- деловоден број и потпис на Претседателот и членовите на Комисијата.

#### **член 60**

Врз основа на доставениот предлог на Комисијата, работодавачот донесува Решение за изрекување на дисциплинска мерка или одбивање на предлогот за поведување на дисциплинска постапка.

#### **член 61**

(1)Во зависност од степенот на одговорноста на вработениот, условите под кои е направена повредата на работните обврски и работниот ред и дисциплина,

тежината на повредата и нејзините последици, работодавачот може на вработениот, наместо откажување на договорот за вработување да му изрече парична казна, која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена плата на вработениот во траење од еден до шест месеци.

(2) Одлуката за изрекување на парична казна задолжително се дава во писмена форма, со образложение за причината за изрекување на паричната казна со правна поука.

## **Прекин на дисциплинската постапка**

### **член 62**

(1) Дисциплинската постапка може да се прекине, кога:

- вработениот против кого е поведена дисциплинска постапка се разболел непосредно пред или додека трае дисциплинската постапка, што се докажува со отворено боледување од матичен лекар,
- комисијата за утврдување на дисциплинска одговорност ќе одлучи да решава по некое претходно прашање или ќе побара од надлежен орган да и достави веродостојни исправи и информации за чие изготвување е потребно подолго време,
- постојат елементарни непогоди на подрачјето каде треба да се одржи расправа на комисијата за утврдување на дисциплинска одговорност и
- вработениот против кого се води дисциплинската постапка се наоѓа во притвор.

(2) Прекилот на постапката во случаите од ставот (1) алинеи 1 и 2 на овој член, може да трае најдолго една година.

(3) Прекилот на постапката во случајот од ставот (1) алинеја 4 на овој член, трае до донесување на одлука за укинување на мерката притвор. Одлуката за прекин на постапката ја донесува Комисијата за утврдување на дисциплинска одговорност.

(4) Одлуката од ставот (3) на овој член ги содржи следните елементи:

- правен основ;
- причини и образложение за прекин на постапката;
- датум кога се прекинува постапката;
- потпис на членовите на Комисијата.

(5) Одлуката за прекилот на постапката, Комисијата ја доставува до вработениот и до подносителот на предлогот. Одлуката за прекилот на постапката се врачува:

- лично на вработениот, по правило на работното место каде е распореден, односно во работните простории каде што истиот работи, односно на адреса на неговото живеалиште односно престојувалиште.
- доколку вработениот не може да се пронајде на работното место каде е распореден, односно работните простории каде што истиот работи, односно на адресата на неговото живеалиште односно престојувалиште или ако работникот одбие да му биде врачен предлогот за поведување на постапка за утврдување на дисциплинска одговорност, предлогот се објавува на огласната табла во седиштето на организациската единица во која работи работникот.
- По истекот на осум дена од денот на објавување на огласната табла, се смета дека уредно е извршено врачување

(6) Постапката што е прекината од причините во став 1 на овој член, продолжува кога ќе престанат причините за прекилот.

(7) За престанок на причините и можноста за продолжување на постапката, комисијата донесува одлука.

(8) Одлуката за продолжување на постапката се доставува до вработениот и до подносителот на предлогот.

(9) Роковите што поради прекилот на постапката престанале да течат, почнуваат да течат одново од денот кога Комисијата ќе донесе одлука за продолжување на постапката.

## **Материјална одговорност односно надоместок на штета**

### **Член 63**

Вработениот е должен навремено и квалитетно да ги извршува работите и задачите сврзани со неговото работно место, да ги почитува правилата и прописите и да гради стручна и професионална одговорност, да ги чува средствата за работа и со нив одговорно да ракува и да ги користи.

### **Член 64**

(1) Вработениот кој ќе предизвика штета на Град Скопје, е должен да ја надомести.

(2) Штетата од ставот (1) на овој член, вработениот, е должен да ја надомести. Ако штетата ја предизвикале повеќе вработени, секој вработен е одговорен за делот од штетата што ја предизвикал.

(3) Ако за секој вработен поединично не може да се утврди делот на штетата што ја предизвикал, се смета дека сите вработени се подеднакво одговорни и штетата ја надоместуваат во еднакви делови.

(4) Ако повеќе вработени предизвикале штета, за штетата одговараат солидарно.

### **Член 65**

(1) Секој вработен има право и должност да пријави причинета штета.

(2) Пријавата за штетата по правило содржи:

- лично име на вработениот кој ја пријавил штетата;
- податоци за штетата и
- докази.

(3) Пријавата од ставот (2) на овој член, се поднесува до непосредно претпоставениот вработен, секретарот или градоначалникот на Град Скопје.

### **Член 66**

(1) Постапката за надомест на штетата се поведува со барање.

(2) Барање за надоместок на штета може да поднесат градоначалникот, секретарот или раководителот на соодветната организациска единица.

(3) Постапката за надоместок на штета причинета од вработениот, се поведува од страна на непосредно претпоставениот вработен, каде вработениот бил распореден во моментот на предизвикување на штетата.

(4) Барањето по правило содржи:

- лично име на вработениот;
- време, место и начин на предизвиканата штета;
- висина на предизвиканата штета;
- докази во врска со предизвиканата штета;

- писмено изјаснување на работникот во однос на околностите и начинот на кој е предизвикана штетата и
- потпис на подносителот на барањето.

#### **Член 67**

Барањето за надомест на штета се доставува до организационата единица за управување со човечки ресурси во Град Скопје.

#### **Член 68**

(1) Организациската единица од членот 67 од овој колективен договор, барањето за надомест на штета го доставува до:

- вработениот за кого се поведува постапка за материјална одговорност односно надоместок на штета, кој има обврска доколку е член на синдикат, писмено да се изјасни на кој синдикат му го доверува правото да ги застапува неговите права во постапката за утврдување на материјална одговорност;
- комисијата за утврдување на материјална одговорност;
- синдикалниот претставник на синдикатот согласно писменото изјаснување на вработениот од ставот (1) алинеја 1 на овој член, кој во рок од три дена има право да достави писмено мислење во однос на барањето до организациската единица од членот 66 од овој колективен договор.

(2) Претставникот на синдикатот мислењето во однос на барањето може да го изнесе и усно на расправа пред комисијата.

#### **Член 69**

(2) Барањето од членот 67 од овој колективен договор, се доставува лично на вработениот, по правило на работното место каде е распореден, односно во работните простории каде што истиот работи, односно на адреса на неговото живеалиште односно престојувалиште.

(3) Доколку вработениот не може да се пронајде на работното место каде е распореден, односно работните простории каде што истиот работи, односно на адресата на неговото живеалиште односно престојувалиште или ако вработениот одбие да му биде врачено барањето, истото се објавува на огласната табла на место каде е вработен вработениот.

(4) По истекот на осум дена од денот на објавување на огласната табла од ставот (3) на овој член, се смета дека уредно е извршено врачување на барањето за надомест на штета на вработениот.

### **Комисија за утврдување на материјална одговорност**

#### **Член 70**

(1) За утврдување на материјална одговорност со решение на градоначалникот се формираат комисији.

(2) Комисиите за утврдување на материјална одговорност ги сочинуваат претседател, два члена и нивни заменици. Во работата на комисијата учествува—записничар, без право на глас.

(3) Комисијата за утврдување на материјална одговорност работи на расправа.

(4) На расправата по барање на вработениот може да учествува и синдикалниот претставник за организациската единица каде работи вработениот за кого се води постапката за утврдување на материјална одговорност.

(5) Претседателот на комисијата може да бара подносителот на барањето да го дополни или образложи барањето и да приложи и други потребни докази.

#### **Член 71**

(1) Комисијата за утврдување на материјална одговорност, врз основа на барањето, приложените докази и исказите на вработениот ја утврдува одговорноста на вработниот за сторената штета, висината и начинот на сторување на штетата.

(2) Претседателот, членовите на комисијата, предлагачот односно неговиот претставник и вработениот за кого се води постапката имаат право да поставуваат прашања на вработениот и сведоците.

#### **Член 72**

(1) За текот на расправата за утврдување на материјална одговорност, комисијата води записник.

(2) Записникот од ставот (1) на овој член, содржи:

- состав на комисијата;
- датум и место на одржување на расправата;
- податоци за присутните на расправата;
- број и датум на барањето за надомест на штета;
- податоци за подносителот на барањето;
- податоци за работникот за кого се води постапка за утврдување на материјална одговорност;
- изјава на работникот;
- податоци за писмените докази што се изведени на расправата;
- изнесеното мислење на претставникот (доколу истиот учествува во постапката);
- како и други докази што се изведени на расправата.

(3) Записникот го потпишуваат претседателот и членовите на комисијата, претставникот ако истиот е присутен на расправата, сведоците во постапката и вработниот, ако истиот е присутен на расправата.

#### **Член 73**

(1) По завршување на расправата Комисијата за утврдување на материјална одговорност донесува одлука.

(2) Со одлуката комисијата ја утврдува одговорноста на вработениот и го задолжува да ја надомести висината на штетата или го ослободува поради неутврдена одговорност или непостоење на докази за сторената штета.

(3) Во случај кога ќе се утврди дека не се исполнети условите за донесување одлука за утврдување на материјална одговорност, комисијата може да го отфрли предлогот односно да ја запре постапката.

(4) Комисијата ја донесува одлуката со мнозинство на гласови.

(5) Комисијата одлуката ја донесува во рок од 45 дена од денот на приемот на барањето за надомест на штета.

#### **Член 74**

(1) Одлуката се доставува лично на вработениот, по правило на работното место каде е распореден, односно во работните простории каде што истиот работи, односно на адреса на неговото живеалиште односно престојувалиште.

(2) Доколку работникот не може да се пронајде на работното место каде е распореден, односно работните простории каде што истиот работи, односно на

адресата на живеалиштето односно престојувалиштето или ако вработениот одбие да му биде врачена одлуката за материјалната одговорност, истата се објавува на огласната табла во седиштето на организациската единица во која работи вработениот.

(3) По истекот на осум дена од денот на објавување на огласната табла од ставот (2) на овој член, се смета дека уредно е извршено врачување на одлуката за материјална одговорност на работникот.

#### **Член 75**

(1) Доколку вработениот со писмен акт односно на записник од членот 72 од овој колективен договор, се согласува да ја надомести штетата може да побара од комисијата за утврдување на материјална одговорност истата да ја надомести со запирање на одреден износ од неговата плата на повеќе рати.

(2) Писмениот акт од ставот (1) на овој член, се поднесува до комисијата за утврдување на материјална одговорност.

#### **Член 76**

(1) Против одлуката на комисијата за утврдување на материјална одговорност работникот има право на приговор до градоначалникот во рок од осум дена од денот на приемот на одлуката.

(2) Градоначалникот со решение одлучува по поднесениот приговор од ставот (1) на овој член.

(3) Решението на Градоначалникот од ставот (2) на овој член, е конечно.

(4) Вработениот кој не е задоволен од конечното решение на Градоначалникот, има право во рок од 30 дена од денот на приемот на решението да бара заштита на своите права пред надлежниот суд.

#### **Член 77**

(1) Во случаи кога износот на причинетата штета неспорно може да се утврди врз основа на доказ од службената евиденција што ја води надлежната организациска единица на Град Скопје и ако вработениот со писмен акт се согласува да ја надомести штетата и притоа се откажува од правото на приговор, решение за надомест на штета донесува Градоначалникот.

(2) Предлогот за донесување решение за надомест на штета се доставува до Градоначалникот.

(3) Решението од ставот (1) на овој член, е конечно.

#### **Член 78**

Доколку вработениот во рок од четири месеци од конечноста на одлуката не ја надомести штетата, Градоначалникот поведува постапка за надомест на штета пред надлежниот суд.

### **Ослободување на вработениот од плаќање надомест на штета**

#### **Член 79**

(1) Градоначалникот може да го ослободи вработениот од плаќање надомест на штетата во целост или делумно, во случај кога вработениот според својата општа имотна состојба не е во можност да ја надомести штетата без последици

за своето нужно издржување односно за нужното издржување на своето семејство.

(2) Решение за ослободување од плаќање надомест на штетата донесува Градоначалникот на предлог на Комисијата во врска со ослободување од плаќање на надомест на штета на вработен во Град Скопје.

#### **Член 80**

(1) Постапката за ослободување од плаќање надомест на штета се поведува врз основа на посебно образложено писмено барање поднесено од работникот кој е задолжен да ја надомести штетата согласно одлука на комисијата за утврдување на материјална одговорност.

(2) Барањето од ставот (1) на овој член се поднесува до Комисијата во врска со ослободување од плаќање на надомест на штета на работник во Град Скопје, во рок од 30 дена од конечноста на решението.

### **Отстранување вработен од работа (Суспензија)**

#### **член 81**

(1) Со писмен налог на работодавачот, вработениот може да се отстрани од работата се до донесувањето на одлуката за откажување на договорот за вработување, особено ако:

- со своето присуство го загрозува животот и здравјето на вработените или на други лица или ги оштетува средствата од поголема вредност;
- неговото присуство штетно се одразува врз работењето на работодавачот;
- неговото присуство го оневозможува утврдувањето на повредата на работните обврски;
- против него е покрената кривична постапка за кривично дело сторено на работата или во врска со работата.

(2) Вработениот се отстранува од работа, до донесувањето на правосилно решение.

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

(4) Против писмениот налог за суспензија на вработен, вработениот има право на приговор во рок од 8 дена од денот на врачувањето на налогот до Градоначалникот.

Приговорот против налогот за суспензија, не го одложува извршувањето на налогот.

## **IV. ПРАВА И ОБВРСКИ НА ВРАБОТЕНИТЕ**

#### **Член 82**

(1) Општите права и должности на вработените во Град Скопје кои произлегуваат од работниот однос се уредени со Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Законот за локалната самоуправа, Закон за работни односи, Законот за пожарникарство, Законот за инспекциски надзор, општите прописи за работните односи и овој или друг колективен договор.

### **Член 83**

(1) Вработениот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт од страна на работодавачот се додека траат причините, но не подолго од два месец во текот на една календарска година и само во случај:

- кога треба да се замени привремено отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работа во Град Скопје ;
- ако на работното место на кое работи е зголемен обемот на работа;
- во случај на елементарна непогода која се случила или која се заканува;
- во услови на итни и неодложни работи

(2) Вработениот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка врз основа на писмен акт од страна на работодавецот за одредени проекти од капитално значење на Град Скопје за времетраење до реализација на проектот или со овластување за друго работно место.

### **Член 84**

Вработениот во сите случаи од став 1 на член 83 кога врши работа која не е предвидена со договорот за вработување, има право на плата и надоместоци на плата кои ги примал на неговото работно место, зголемена за 25%, од платата од другото работно место.

Вработениот во случај од став 2 на член 83 кога врши работа која не е предвидена со договорот за вработување, за што има право на плата и надоместоци на плата кои ги примал на неговото работно место зголемена за 25 % од основицата на платата за неговото работно место

### **Член 85**

Мобилноста и распоредувањето на вработените се врши согласно законските прописи.

## **Работно време**

### **Член 86**

(1) Полното работно време на администрацијата на Град Скопје е еднократно и започнува секој работен ден од понеделник до петок во 8:30 часот, а завршува во 16:30 часот.

(2) За одработено работно време се смета времето поминато на работа, регистрирано со магнетна картичка во електронскиот систем на евиденција на работното време.

(3) Полното работно време во администрацијата на Град Скопје изнесува 8 часа дневно, односно 40 часа неделно.

(4) Работа во смени е секојдневна работа која се врши наизменично во текот на неделата или месецот во две или три смени (прва, втора или трета смена).

(5) Работа во турнус е работење во смени непрекинато согласно стандардот за работа во турнуси од понеделник до недела и тоа 12 часа работа 24 часа одмор, 12 часа работа, 48 часа одмор.

(6) Работното време во организациони единици кои работат со поинаков распоред на работното време, со решение го утврдува Градоначалникот



(6) Работното време кај работодавачот согласно потребите на службата може да биде клизно и флексибилно во однос на почнувањето и завршувањето на работното време за вработените, а во согласност со синдикатот.

## **Паузи, одмори и отсуства**

### **Член 87**

(1) Вработените во Град Скопје имаат право на паузи, одмори и отсуства од работа, согласно со посебните закони, општите прописи за работните односи како и според другите и овој Колективен Договор.

(2) Паузата во текот на дневната работа, во траење од 30 минути вработениот ја користи во предвиденото време од 11,00 до 11.30 часот.

(3) Вработениот кој работи со пократко работно време, но најмалку 4 часа дневно има право на пауза од 15 минути.

(4) Должината на паузата во случај на нееднакво распоредување или времено прераспоредување на работното време се одредува пропорционално на должината на дневното работно време.

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

(6) 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.

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

(8) Работодавачот со решение врши утврдување на времето на дневната пауза.

(9) Вработените имаат право кумулативно на 6 (шест) часа месечно, отсуство од работа поради приватни потреби. Отсуството не може да биде повеќе од трипати во текот на еден календарски месец. Едно отсуство не може да биде подолго од 3 (три) часа.

### **Член 88**

(1) Вработениот помеѓу два последователни работни денови има право на дневен одмор од најмалку 12 часа непрекинато.

(2) Вработениот има право на неделен одмор од најмалку 24 часа непрекинато.

(3) Деновите на неделен одмор на вработените кои работат во смени и турнуси се утврдува со месечниот распоред.

## **Годишен одмор**

### **Член 89**

(1) Вработениот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни дена до 26 работни дена согласно Законот за работните односи.

(2) На повозрасните вработени и тоа од 57 години (жена) и 59 година (маж), инвалид, вработен со најмалку 60% телесно оштетување и вработен кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на зголемено времетраење на годишниот одмор за уште 3 работни дена.

(3) 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.

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

### **Член 90**

(1) Годишниот одмор на вработениот од член 89 на овој Колективен договор се определува според следните критериуми:

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

- од една до 10 години работен стаж - 1 работни дена;
- од 10 до 20 години работен стаж - 2 работни дена;
- од 20 до 30 години работен стаж - 3 работни дена;
- преку 30 години работен стаж - 4 работни дена.

(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) Во работниот стаж се засметува и времето кое го поминал вработениот на работа кај друг работодавач.

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

1. Самохран родител, или старател со дете до 15 години - 1 работен ден;
2. Самохран родител, или старател со повеќе деца до 15 години - 2 работни ден
3. Самохран родител, или старател со дете со посебни потреби - 3 работни дена;
4. Работник со најмалку 60% телесно оштетување има право на уште 3 работни дена годишен одмор.

(5) За вработените во БППЗ по основ на критериумот должина на работно искуство (работен стаж) вработениот се стекнува со право на одмор и тоа:

- за пензиски стаж од шест месеци до две години - 20 работни дена;
- за пензиски стаж од две до осум години - 21 работни дена;
- за пензиски стаж од осум до 15 години - 22 работни дена;
- за пензиски стаж од 15 до 20 години - 24 работни дена;
- за пензиски стаж над 20 години - 26 работни дена.

### **Член 91**

Вработениот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни дена во текот на една календарска година, сметајќи ги како неработни денови саботите, неделите, празниците определени со закон, слободните денови и други случаи на оправдано отсуство од работа.

### **Член 92**

Вработениот има право на користење на пропорционален дел од годишниот одмор во вкупен износ по два дена за секој месец работа, ако:

- во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со правото на целосен годишен одмор;
- работниот однос му престанал пред изминувањето на рокот, по истекувањето на кој би добил право на целосен годишен одмор.

### **Член 93**

Вработениот кој за првпат заснова работен однос се стекнува со правото на цел годишен одмор кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеци кај ист работодавач, без оглед на тоа дали вработениот работи полно работно време или пократко работно време од полното.

### **Член 94**

- (1) Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година.
- (2) Годишниот одмор може да се користи во повеќе делови во договор со работодавачот, со тоа што еден дел од годишниот одмор задолжително треба да трае најмалку две непрекинати работни недели.
- (3) Вработениот има право на искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на календарската година, а остатокот до 30 јуни следната календарска година.
- (4) Вработениот има право два дена од годишниот одмор да ги користи во денови коишто самиот ќе ги определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што задолжително го известува раководителот на организациската единица во која работи, најдоцна три дена пред користењето на деновите.
- (5) Годишниот одмор што не бил искористен во тековната календарска година заради отсуство на вработениот поради боледување или повреда, породилно отсуство или отсуство заради нега и чување на дете, вработениот има право да го искористи до 30 јуни следната календарска година.
- (6) По исклучок од ставот (5) на овој член, вработениот кој заради отсуство од работа од медицински документиран здравствени причини, немал можност да го искористи целиот или дел од годишниот одмор до датумот утврден во ставот (5) на овој член, има право да го користи целиот или преостанатиот дел од годишниот одмор до крајот на следната календарска година.

## **Платено отсуство**

### **Член 95**

- (1) Вработениот има право на платено отсуство заради лични и семејни околности до 7 (седум) работни дена во текот на календарската година и тоа за:
  - склучување на брак до 5 работни дена;
  - склучување на брак на дете - 3 работни дена;
  - раѓање или посвојување на дете - 3 работни дена;
  - смрт на сопругник или дете - 5 работни дена;
  - смрт на родител, брат, сестра - 3 работни дена;
  - смрт на родител на сопругник - 2 работни дена;
  - смрт на дедо или баба - 1 работен ден;
  - развод на брак – 3 работни дена (најдоцна до правосилноста на пресудата за развод на бракот);
  - полагање на стручен испит за потреби на работодавач - 3 работни дена;
  - полагање на правосуден испит, магистратура или докторат - 3 работни дена;
  - селидба на семејството од едно во друго место - 3 работни дена;
  - селидба на семејството во исто место – 2 работен ден;
  - 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;
  - семеен верски празник - 1 работен ден;

- кражба во домот – 1 работен ден;
- прв ден на прваче - 1 работен ден;
- доброволно дарување на крв - денот на дарување на крв и 2 последователни работни дена;
- за учество на синдикални активности на вработените организирани од страна на Синдикатот - деновите на спроведување на тие активности.
- Отсуство од работа поради приватни потреби (пресметувано кумулативно) - 5 работни дена.

## **Право на мајката доилка**

### **Член 96**

(1) Вработена која го дои детето и по изминувањето на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, ќе започне да работи со полно работно време, има право на платена пауза во текот на работното време, во траење од еден и пол час дневно, во кое време се засметува и дневната пауза. Тоа право го има работничката до наполнети 15 месеци возраст на детето.

(2) За остварување на правото од ставот (1) на овој член, вработената поднесува писмено барање до организациската единица во која работи, кое се проследува до надлежната организациска единица за управување со човечки ресурси.

(3) По барањето од ставот (2) на овој член, градоначалникот односно од него овластен работник донесува решение.

## **Неплатено отсуство**

### **Член 97**

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

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

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

(3) Работодавачот е должен за користење на неплатеното отсуство да донесе решение за неплатено отсуство, најдоцна 15 дена пред користењето на неплатеното отсуство.

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

## **Мирување на работниот однос**

### **Член 98**

(1) Работниот однос мирува во случаите определени со Законот за вработените во јавниот сектор и Законот за работните односи.

(2) Во случај на престанок на причините за мирување на работниот однос, вработениот е должен да се врати на работа во рок од 15 дена и да биде распореден најмалку на истото ниво на кое бил пред започнувањето на мирувањето.

## **Должност за извршување на работата и работните задачи**

### **Член 99**

(1) Вработените може да се распоредат да извршуваат работни задачи кои не се во описот на нивното работно место согласно актот за систематизација на работни места најдолго во траење од 60 дена, согласно членот 83 на овој Колективен Договор.

(2) Непосредно претпоставениот може да определи вработен да извршува и други работи и работни задачи, кои не се во описот на неговото работно место, а се на ниво на неговата стручна подготовка не подолго од 3 (три) месеци, со писмено задолжение кое мора да има образложение како и да биде одобрено од градоначалникот.

(3) На државниот службеник во ниту еден случај не може да му се наложи да врши други работи и работни задачи кои не влегуваат во описот на неговото работно место ако:

- работата може да ја изврши службеник кој што е распореден на соодветното работно место;
- работата може да се заврши со прераспределба на работното време на лицата кои веќе ја работат работата;
- работата не е итна, до враќање на отсутниот службеник.

## **V. ЗАШТИТА И БЕЗБЕДНОСТ НА ВРАБОТЕНИТЕ ПРИ РАБОТА**

### **Член 100**

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

(2) Работодавачот е должен да обезбеди услови потребни за безбедно извршување на работите и работните задачи на вработените преку примена на мерки, средства и методи во согласност со закон и другите прописи за безбедност и здравје при работа.

(3) Вработениот има право да одбие да работи на своето работно место, ако му се заканува непосредна опасност по животот и здравјето, затоа што не се спроведени пропишаните мерки се додека не се отстраната прилините кои ја нарушиле безбедноста на работното место.

(4) Вработениот може да одбие да работи на орудие за работа на кое не се постаени или се отстранети пропишаните заштитни мерки.

### **Член 101**

Вработениот е должен да се придржува кон мерките за заштита при работа и работите на работното место да ги врши со потребно внимание заради

обезбедување на својот живот и здравје и на животот и здравјето на другите вработени и граѓаните.

#### **Член 102**

(1) Работодавачот е должен да обезбеди редовни медицински прегледи на секои (две години) за сите вработени како и за времено вработените, а заради откривање на професионални и други заболувања и нивно ефикасно лекување.

(2) По исклучок на став 1 од овој член за вработените во БППЗ работодавачот е должен да обезбеди редовни медицински прегледи на секои 18 месеци, а заради откривање на професионални и други заболувања и нивно ефикасно лекување.

#### **Член 103**

(1) Во спроведувањето на мерките за заштита при работа, Синдикатот има право и обврска да:

- даде мислење во врска со планирањето, подобрувањето и унапредувањето на условите при работа;

- биде информира и да се грижи за примената на прописите за безбедност и здравје при работа

- да ги информира и да бара заштита на вработените од страна на инспекцискиот орган за безбедност и здравје при работа, кога работодавачот пропушта, или одбива да го направи тоа.

(2) За остварување на правата утврдени во Законот за безбедност и здравје при работа, работодавачот е должен на претставникот на Синдикатот да му ги обезбеди сите услови и можности.

(3) Синдикатот, односно синдикалната организација започнува постапка пред надлежните органи, доколку работодавачот не ги преземе пропишаните мерки и средства за заштита на вработените при работа.

## **VI. ПЛАТА, НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА И ДРУГИ ПРИМАЊА**

### **Плата**

#### **Член 104**

(1) Вработени за својата работа имаат право на плата, согласно Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Закон за работни односи, Закон за Инспекциски надзор, Закон за пожарникарството другите посебни закони, општите прописи за работни односи и овој Колективен Договор.

(2) Платите и надоместоците на плати на административните службеници и другите вработени се обезбедуваат од буџетот на Град Скопје.

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

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

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

(6) Работодавачот е должен да води евиденција на платите, додатоците на платите, надоместоците на платите и исплатените придонеси од плата и

персонален данок од доход и за нив на вработениот му издава потврда дека се исплатени, најдоцна до 1 февруари во тековната година, а за претходната година.

(7)Платата на вработените за работа со полно работно време и нормален учинок не може да биде пониска од минималната плата

(8)Платата се исплатува еднаш месечно најдоцна до 10 тиот ден по измнувањето на исплатниот период.

(9)Податоците за плати по работни места за вработените во јавниот сектор се јавни, доколку со закон за определени работни места не е поинаку утврден.

## **Компоненти на плата на административните службеници**

### **Член 105**

Платата на државните службеници се состои од следниве компоненти:

- основна компонента (основна плата);
- исклучителна компонента (додатоци на плата);

## **Основна компонента на плата на административните службеници**

### **Член 106**

(1)Основната компонента на плата ја сочинуваат:

дел од плата за степен за образование;

дел на плата за ниво;

дел на плата за стаж;

(2)Делот на плата за степенот за образование кое го стекнал административниот службеник се вреднува на следниов начин:

### **НИВО НА КВАЛИФИКАЦИИ /ОБРАЗОВАНИЕ/БОДОВИ**

Ниво на квалификации VIII, 480 кредити според ЕКТС или завршен VII/ 3 степен  
250

Ниво на квалификации VII, 300 кредити според ЕКТС или завршен VII/2 степен  
225

Ниво на квалификации VI А, 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен  
200

Ниво на квалификации VI Б, 180 кредити според ЕКТС  
175

Ниво на квалификации IV А, 60 до 120 кредити според ЕКТС или Вишо образование  
150

Ниво на квалификации IV, 240 кредити според ЕЦВЕТ ИЛИ МКСОО, или четиригодишно средно образование.  
100

(3)Делот на плата за нивото на кое е распореден административниот службеник се вреднува на следниот начин:

А3-секретар од трето ниво 661

Б1-раководен административен службеник од прво ниво 516

Б2-раководен административен службеник од второ ниво 496

Б3-раководен административен службеник од трето ниво 406

Б4-раководен административен службеник од четврто ниво 346

В1-стручен административен службеник од прво ниво 281

В2-стручен административен службеник од втор ниво 246

В3-стручен административен службеник од трето ниво 231  
В4-стручен административен службеник од четврто ниво 201  
Г1-помошно стручен административен службеник од прво ниво 196  
Г2-помошно стручен административен службеник од второ ниво 181  
Г3-помошно стручен административен службеник од трето ниво 166  
Г4-помошно стручен административен службеник од четврто ниво 159  
(4) Делот од плата за работниот стаж на административниот службеник се вреднува во износ од 0,5% од деловите на платата за степен на образование и за ниво, за секоја навршена година работен стаж, а најмногу до 20%.  
(5) На административниот службеник кој до стапување во сила на 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. 275/19, 14/20 и 215/21) остварил додаток за степен на кариера или има право на степен на кариера, но нема решение, работодавачот со решение ќе го утврди степенот на кариера и ќе се пресметаат дополнителни бодови во вредност на исплатен додаток, во делот на плата за нивото на кое е распореден административниот службеник.

## **Вредност на бодот**

### **Член 107**

(1) Вредноста на бодот за пресметување на плата на административните службеници во Градот Скопје се утврдува секоја година со Одлука на Советот, која на предлог на Градоначалникот се донесува во рок од десет дена од денот на донесувањето на одлуката за извршување на Буџетот, а во рамките на предвидениот буџет и врз основа на вкупниот број на административни службеници распоредени по соодветните нивоа за тековната година.  
(2) Градоначалникот пред давањето на предлогот за вредноста на бодот должен е најниската вредност на бодот да ја утврди со репрезентативниот синдикат/ти.

## **Исклучителна компонента на плата**

### **Член 108**

Исклучителната компонента на плата ја сочинуваат

- Дополнителна плата за посебни услови на работа;
- Дополнителна плата заради прилагодување кон пазарот на трудот и
- Дополнителна плата за ноќна работа, работа во смени и прекувремена работа.

## **Доплатка на плата за посебни услови за работа**

### **Член 109**

(1) Административниот службеник има право на доплата на плата за посебни услови за работа. Работните места под посебни услови од ставот 1 на овој член треба да бидат предвидени во актот за систематизација на работните места во Град Скопје .  
(2) Административниот службеник кој при вршењето на работите е изложен на висок ризик по неговиот живот и здравје има право на доплата на плата во зависност од видот на ризикот.



(3) Работните места на административните службеници кои при вршењето на работите се изложени на висок ризик по нивниот живот и здравје ги пропишува ресорниот министер, а висината на износот на додатокот на плата на овие службеници по овој основ ја донесува Советот на Град Скопје на предлог на Градоначалникот.

## **Додаток на плата заради прилагодување кон пазарот на труд**

### **Член 110**

(1) Административниот службеник и другите вработени имаат право на додаток на плата заради прилагодување кон пазарот на трудот за што Градоначалникот, во соработка со Советот на Град Скопје може да утврди и одобри додаток на плата.

(2) 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 труд за таквите работни места се значително повисоки од платите на државните службеници и другите вработени 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;
- административните службеници биле подложени на повеќегодишно стручно усовршување и нивното напуштање на работното место би предизвикало големи фискални импликации во Град Скопје.

Доколку Градоначалникот, врз основа на анализата од став 2 и 3 на овој член оцени дека додатокот на плата ќе го постигне саканиот ефект на вработеност и задржливост, ќе предложи на Советот на Град Скопје да донесе одлука со која ќе го утврди износот на додатокот и датумот од кои истиот ќе влезе во сила.

## **Додаток на плата за ноќна работа, работа во смени и прекувремена работа**

### **Член 111**

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

- ноќна работа;
- работа за време на неделен одмор;
- работа за време на празници утврдени со закон и
- работа подолга од полното работно време (прекувремена работа).

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

- ноќна работа по 35%;
- прекувремена работа по 35%;
- работа во ден од неделен одмор – недела по 50%
- работа во три смени 5%

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

(4) Додатоците меѓу себе не се исклучуваат.

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

(6) Вработените прекувремените часови кои ги остварува како редовна работа на месечно ниво повеќе од законскиот фонд на часови кои се исплаќат на месечно ниво може се исплаќаат месечно како дополнителна работа во платата зголемена за 35 %, што се уредува со Правилник за додатоци на плата.

(7) Градоначалникот може со решение во текот на еден календарски месец на вработен да му исплати додаток на плата од 10 до 30 %, а поради зголемен обем на работа и поради посебен допринос во работата на Град Скопје, а исплатата ќе зависи од финансиските можности на работодавачот.

### **Член 112**

(1) Прекувремената работа, скратеното работно време, дополнителното работење и забраната за подолго работно време на административните службеници и другите вработени кај работодавачот на неделно и на годишно ниво може да трае најмногу за времето и во случаите утврдени со Законот за работните односи.

(2) Прекувремената работа на неделно ниво не може да трае подолго од 8 часа неделно и 190 часа на годишно ниво.

(3) Вработениот кој работел прекувремено над 150 часа годишно, а не отсутствувал од работа повеќе од 21 работен ден, во текот на годината кај ист работодавач, работодавачот е должен да му исплати покрај додатокот на плата и бонус плата во висина од една просечна плата во Републиката.

(4) За прекувремената работа се води посебна евиденција, а часовите за прекувремена работа се впишуваат во месечната пресметка на плата на работникот.

(5) Потребата од прекувремена работа однапред ја утврдува и согласност дава непосредно претпоставениот по писмено одобрение на Секретарот на Град Скопје.

(6) Во исклучително итни случаи Секретарот на Град Скопје дополнително по извршената работа ги одобрува одработените работни часови, доколку истите се основани по достава на детален извештај за неопходноста и остварените резултати од страна на вработениот.

## **Надоместување на трошоци поврзани со работата**

### **Член 113**

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

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

#### **Член 114**

(1) Основицата за пресметување на надоместоците на трошоците поврзани со работа претставува просечна месечна нето плата по работник во Републиката исплатена во изминатата три месеци.

(2) Висината на трошоците од ставот 1 на овој член за секоја година се утврдува со Одлуката за извршување на Буџетот на Град Скопје.

#### **Член 115**

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

- дневница за службено патување во земјата;
- дневница за патување во странство согласно Уредбата за издатоците за службен пат и селидби во странство што на органите на управата им се признаваат во тековни трошоци;
- теренски додаток во зависност од обезбедените услови за работа на терен (сместување, исхрана и сл.);
- надоместок за одвоен живот од семејството, во висина од 30% од основицата на вработениот кој е распореден, односно упатен на работа надвор од седиштето на работодавачот на оддалеченост од најмалку 100 километри;
- надоместок на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот во висина од 15% од цената на литар гориво што го користи автомобилот за секој изминат километар;
- надомест на трошоците при селидба за потребите на работодавачот, во висина на стварните трошоци;
- надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот во висина од 50% 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;

#### **Член 116**

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

(2) Дневницата за службено патување во земјата за вработен во Град Скопје без трошоци за ноќевање се испатува во висина до 4% од плата исплатена во Републиката во последните три месеци

(3) Дневница за службено патување во земјата се пресметува од часот на тргнувањето на работникот на службеното патување до часот на враќање со превозното средство и тоа:

- цела дневница ако службеното патување траело повеќе од 12 часа и
- дневница во висина од 50% од утврдениот износ на дневницата ако службеното патување траело од 8 до 12 часа.

#### **Член 117**

(1) На вработените им се исплаќа регрес за годишен одмор во висина од 60% од просечната нето плата во последните три месеци на ниво на Републиката, под услов вработениот да работел најмалку шест (6) месеци во календарската година кај работодавачот.

(2) Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината, а најкасно до 31 декември од тековната година.

#### **Член 118**

Вработените имаат право на јубилејна награда за најмалку 10, 20, 30 и 40 години работа кај ист работодавач;

- за најмалку 10 години до 100% од основицата;
- за најмалку 20 години до 150% од основицата;
- за најмалку 30 години до 200% од основицата;
- за најмалку 40 години до 250% од основицата

#### **Член 119**

(1) Во случај на смрт на вработен, на неговото семејство му се исплаќа парична помош во висина на двократен износ од просечната плата исплатена во републиката во предходните 3 месеци.

(2) По исклучок на претходниот став во случај на смрт на вработен пожарник кој ќе го загуби животот при вршење или во врска со вршењето на работата, на неговото семејство му припаѓа еднократен надоместок во висина од вкупниот износ од остварени плати во последните 12 месеци, а на семејството на вработен во Град Скопје му припаѓа надоместок во висина на петкратен износ од просечна плата исплатена во Републиката во претходните три месеци.

(2) На вработениот, во случај на смрт на член на потесното семејство (родител, брачен другар, деца родени во брак или вон брак, посиноци, посвоените деца и децата земени на издржување) му се исплатува надоместок во висина од една просечната плата исплатена во Републиката во предходните три месеци.

(3) Во случај на непрекинато боледување подолго од 6 месеци на вработениот му се исплатува надоместок во висина од една просечна плата исплатена во Републиката во предходните три месеци

(4) Во случај на потешки последици од елементарни непогоди, работодавачот може на вработениот да му исплати парична помош, во висина од една просечна плата исплатена во Републиката во предходните три месеци.

(5) При заминување во пензија на вработениот му се исплаќа отпремнина во висина од две просечни месечни плати исплатени во Републиката во последните три месеци.

#### **Член 120**

На вработен во Град Скопје може да му се исплати 13-та плата, врз основа на решение на градоначалник во висина од една основна плата на вработениот, доколку работодавачот има можност да ја исплати.

#### **Член 121**

Вработениот има право на надомест по основ на придонес од иновации, рационализации и други видови творештва, за потребите на работодавачот кој се утврдува со договор склучен помеѓу работникот и работодавачот.

#### **Член 122**

(1) Вработениот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време), во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување и во согласност со прописите за здравствено осигурување ги остварува правата од

задолжително социјално осигурување како кога би работел со полно работно време.

(2) Вработениот од став 1 на овој член има право на плаќање за работата како и други права и обврски од работниот однос како и работник кој работи полно работно време, односно како кога би работел со полно работно време, согласно закон.

### **Плата за време на годишен одмор и специјализирана обука**

#### **Член 123**

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

#### **Член 124**

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

### **Плата за време на штрајк**

#### **Член 125**

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

### **Основна плата на помошно – техничките работници**

#### **Член 126**

Основната плата на вработените во Град Скопје кои немаат статус на административни службеници кои вршат помошно – технички 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 127**

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

#### **Член 128**

(1) Основната плата за одделни степени на сложеност за полно работно време и нормален учинок на лицата вработени во Град Скопје кои вршат технички и помошни работи се утврдува според групите на работните места.

(2) Степенот на сложеност за одредени занимања се утврдува во следните групи:

Група

I - Работи кои подразбираат едноставен рутински труд кој не бара посебно образование

II - помалку сложени работи и задачи, со помош на едноставни средства на труд за кои се доволни усмени упатства

III - работи и задачи на кои работата се повторува, со степен на самостојност во нивното извршување

IV - посложени и разновидни работи и задачи за чие извршување е потребна консултација

V - сложени работи и задачи кои бараат степен на самостојност во нивното извршување

VI - сложени работи кои бараат особен степен на самостојност и одговорност во нивното извршување

VII - посложени работи и задачи кои бараат степен на самостојност во нивното извршување

VIII - работи кои бараат самостојност и висок степен на креативност во нивното извршување

(3) Степените на сложеност на работните места кои се применуваат при утврдување на основната плата за вработените во администрацијата на Градот Скопје кои имаат статус на помошно – технички лица се:

Група	Степен на сложеност
I - работи кои подразбираат едноставен рутински труд кој не бара посебно образование	1,000
II - помалку сложени работи и задачи, со помош на едноставни средства на труд за кои се доволни усмени упатства	1,042
III - средно - сложени работи и задачи на кои работата се повторува, со повремени појави на нови работи	1,083
IV - посложени и разновидни работи и задачи за чие извршување е потребна консултација	1,125
V - посложени и разновидни работи и задачи за чие извршување е потребен понизок степен на самостојност	1,208
VI - посложени и разновидни работи и задачи чие извршување бара извесен степен на самостојност	1,250
VII - сложени работи и задачи кои бараат повисок степен на самостојност во нивното извршување	1,375
VIII - работи кои бараат самостојност и висок степен на креативност во нивното извршување	1,525

#### Член 129

(1) Групирањето на одделни работни места, за вработените кои имаат статус на помошно-технички лица, во рамките на степените на сложеност од член 128, како и определувањето на бодови се врши на следниот начин:

Реден број	Назив на работно место	Број на бодови	Степен на сложеност
1	-Општ работник	1200	1,000
2	-Собарка -Курир -Хигеничар	1250	1,042

3	-Хаусмајстор -Тонски снимател на седници -Кафекувар	1300	1,083
4	-Копирант -Келнер/ка	1350	1,125
5	-Обезбедување на објекти -Возач	1450	1,208
6	-Фотограф -Домаќин -Обезбедување на кабинетот на Градоначалникот и Совет на Град Скопје	1500	1,250
7	-Возач на личност -Диспечер	1650	1,375
8	-Возач на градоначалник	1830	1,525

(2)Одредбите за додатоците и надоместоците на плата од Колективниот договор важат и за вработените во администрацијата на Градот Скопје кои имаат статус на помошно – технички лица.

**Посебни одредби за утврдување и исплата на плати, надоместоци на плати и други примања на вработените во Територијална противпожарна единица на Градот Скопје – Бригада за противпожарна заштита на Град Скопје (БППЗ)**

**Основни одредби**

**Член 130**

(1) Со овој Колективен договор се утврдуваат платите, исплатата на плати, надоместоците на платите и другите примања во врска со работниот однос на вработените во Територијална противпожарна единица на Градот Скопје – Бригада за противпожарна заштита на Град Скопје (во натамошниот текст: БППЗ) како и другите додатоци и надоместоци кои произлегуваат од прописите за пожарникарството и прописите што се однесуваат на работните односи, овој колективен договор, како и другите прописи во кои се утврдуваат начинот и категориите за исплата на платата, додатоците и други надоместоците на пожарникарите.

**Плата**

**Член 131**

(1) Основната плата на пожарникарот се определува на износ, земајќи ги предвид барањата на работното место на кое пожарникарот е распореден, кој се утврдува преку број и вредност на бодови зголемен за 20% од платата на другите вработени со соодветна стручна подготовка за работни места во општинската администрација поради видот и природата на работите што ги извршуваат.

(2) Во смисла на став 1 од овој член, како категории на работни места во општинската администрација во согласност со член 13 од Законот за

пожарникари на кои се зема зголемување на 20% од платата се земаат следните категории на вработени со стручна подготовка и тоа:

I. За категориите утврдени во точките под реден број 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 и 8 од табелата утврдена во член 132 се земаат следните работни места на вработени во администрацијата на Град Скопје

1. Обезбедување на кабинетот на Градоначалник и Совет на Град Скопје;
2. Возач на личност;
3. Возач на градоначалник;

II. За категориите утврдени во точката под реден број 9 и 10 од табелата утврдена во член 132 се земаат следните работни места на вработени во администрацијата на Град Скопје

1. Виш соработник
2. Соработник

III. За категориите утврдени во точката под реден број 11, 12 и 13 од табелата утврдена во член 132 се земаат следните работни места на вработени во администрацијата на Град Скопје

1. Раководител на сектор
2. Помошник раководител на сектор

### Член 132

(1) Платата на пожарникарот за полно работно време и нормален учинок, утврдена врз основа на сложеноста на работите, не може да биде пониска од најниската плата утврдена за одделни степени на сложеност, според овој Колективен договор.

(2) Најниската плата за одделни степени на сложеност за полно работно време и за нормален учинок на пожарникарот се утврдува согласно со закон и Колективен договор.

(3) Најниската плата за најнизок степен на сложеност (во натамошниот текст – најниска плата) ја утврдуваат и објавуваат Владата и Синдикатот, најмалку еднаш квартално.

(4) Работодавачот е должен да ја исплати на пожарникарот платата од став 2 на овој член.

### Член 133

(1) Висината на платата изразена во бодови и по коефициент на зголемување од 20% по работни места во Територијална противпожарна единица на Градот Скопје – Бригада за противпожарна заштита на Град Скопје (БППЗ) се утврдува на следниот начин:

Реден број	Назив на работно место	Број на бодови	Степен на сложеност за овластени лица од областа на безбедноста
1	В4-Пожарникар – спасител В3-Пожарникар спасител – автолимар В3-Пожарникар спасител – водоинсталатер В3-Пожарникар - спасител за логистичка	900	1,000



	поддршка В3-Пожарникар спасител – возач на специјално возило		
2	В3-Пожарникар спасител – противпожарен сервисер В3-Пожарникар спасител – електричар В3-Пожарникар спасител возач на специјално возило – автомеханичар В3-Пожарникар спасител возач на специјално возило – автоелектричар	924	1,027
3	В3-Пожарникар спасител – магационер	945	1,050
4	В2-Пожарникар спасител – оператор на КОЦ В2-Водич на група – возач В2-Водич на група	960	1,067
5	В1-Пожарникар – инструктор	971	1,079
6	Б4-Командир на одделение	978	1,087
7	Б4-Пожарникар – раководител на механичка работилница Б4-Пожарникар – раководител на ПП сервис Б3-Командир на вод Б3-Командир на вод на центар (Автокоманда) Б3-Командир на вод на потцентар (Тафталице) Б3-Командир на вод на потцентар (Ѓорче Петров) Б3-Командир на вод на потцентар (Драчево)	990	1,100
8	Б3-Командир на Командно – оперативен центар (КОЦ)	1030	1,144
9	Б2-Заменик командир на чета	1035	1,150
10	Б1-Командир на чета	1081	1,201
11	А3-Помошник командант на бригадата за оперативен развој А3-Помошник командант на бригадата за развој и техника	1450	1,611
12	А2-Заменик командант на бригада	1630	1,811
13	А1-Командант на бригада	1730	1,922

#### Член 134

Вредноста на бодот за вработените во Територијална противпожарна единица на Градот Скопје – Бригада за противпожарна заштита на Град Скопје (БППЗ) се утврдува со Одлуката за извршување на буџетот на Град Скопје.

## **2) Работна успешност**

### **Член 135**

(1) Работната успешност на пожарникарот се определува, земајќи ги предвид домаќинскиот однос, квалитетот и обемот на вршењето на работата, за којашто пожарникарот го склучил договорот за вработување., којашто на пожарникарот му е доверена.

(2) Зголемувањето на платата, според оваа основа се врши при исполнувањето на условите од став 1 на овој член, за што, на предлог на непосредниот претпоставен, градоначалникот донесува посебно решение.

(3) Делот на плата за работниот стаж на административниот службеник се вреднува во износ од 0,5% од деловите на платата за степен на образование и за ниво, за секоја навршена година работен стаж, а најмногу до 20%.

## **3) Додатоци**

### **Член 136**

Додатоците се определуваат за посебните услови при работа, што произлегуваат од распоредот на работното време, и тоа за работа во смени, работа во поделено работно време, ноќна работа, продолжена работа, работа во недела, работа во празници, определени со закон и додаток за работен стаж кои се утврдуваат согласно прописите од областа на пожарникарството, работните односи, како и овој колективниот договор.

## **4) Надоместоци на плата**

### **Член 137**

(1) На пожарникарот му припаѓаат надоместоци на плата кои се утврдуваат согласно прописите од областа на пожарникарството, работните односи, како и овој колективниот договор.

### **Член 138**

(1) Ако пожарникарот не може да ја врши работата поради виша сила, тој има право на половина од платата на која инаку би имал право, ако би работел.

### **Член 139**

(1) За се што не е предвидено со овој Колективен договор се применуваат прописите од областа на пожарникарството, работните односи, како и овој колективниот договор.

(2) Со влегувањето во сила на овој Колективен договор престанува да се важи Правилникот за утврдување и исплата на плати, надоместови на плати и други примања на вработените во Територијалната противпожарна единица на Град Скопје – Бригада за противпожарна заштита на Град Скопје (БППЗ) број 08-9160/1 од 18.11.2020 година како и неговите изменувања и дополувања бр.08-9160/1 од 23.12.2020 година и бр.08-9160/3 од 01.02.2021 година.

## РАБОТНА УСПЕШНОСТ

### Член 140

Работната успешност на вработениот се определува во зависност од неговиот однос кон работата, обемот и квалитетот на извршената работа и покажаните резултати во текот на месецот, при што основната плата по сите критериуми може да му се зголеми до 30 %.

Работната успешност на вработениот се утврдува секој месец врз основа на критериуми, кои учествуваат поодделено во зголемувањето или намалување на основната плата на работникот, со следните проценти:

Ред. Бр.	Критериум	Процент
1.	Домаќинско работење	
	Навремено извршување на работите	До +5%или -5%
	Остварена продуктивност на трудот	До +5%или -5%
	Заштеди во процесот на работата	До +5%или -5%
	Ефикасност во користењето на работното време	До +5%или -5%
2.	Обем на извршени работи	До +5%или -5%
3.	Квалитет на извршени работи	До +5%или -5%

*Домаќинското работење на вработениот се определува според следните критериуми:*

- Навремено извршување на работите;
- Остварена продуктивност на трудот;
- Заштеди во процесот на работата и
- Ефикасност во користењето на работното време.

*Навремено извршување на работите се утврдува во зависност од тоа дали работите се завршени во роковите определени во програмите и плановите за работа и со потребите на процесот на работата.*

*Остварена продуктивност на трудот се утврдува во зависност од примената на вообичаените методи за работа, користењето на сретствата и постигнувањето на стандардни резултати во упатството за користење на средствата и плановите за работа.*

*Заштеди во процесот на работата се утврдуваат споредувајќи го користењето и трошоците на средствата и материјалите со стандардите за извршувањето на конкретните работи.*

*Ефикасноста во користењето на работното време се утврдува врз основа на рационално користење на работното време на работното место. Критериумот ефикасност во користењето на работното време не се применува за работните денови кога работникот користи отсуство од работа со надомест на плата.*

*Обем на извршени работи се утврдува споредувајќи го обемот на извршени работи со обемот на работите утврдени според потребите на процесот на работата.*

*Квалитетот на извршените работи се утврдува споредувајќи го квалитетот на извршени работи со вообичаените стандарди за квалитетот за тој вид работа и барањето на работното место.*

#### **Член 141**

(1)Работната успешност и процентот на зголемување или намалување на основната плата на вработениот на предлог на непосредниот раководител на вработениот ја утврдува работодавачот со решение, а на раководните работници тој лично.

(2)Процентуално учество на критериумите на член 140, во зголемување на основната плата се искажува во решението или пресметковната листа за исплатената плата на вработениот.

#### **Член 142**

(1)Работодавачот исплаќа надомест на плата во случај на неспособност на вработениот за работа поради болест или повреди до 21 ден, (до 7 дена 70%, до 14 дена 80% и над 14 дена 90%), од платата што ја примал во претходниот месец. Боледувањето над 21 ден се исплаќа на товар на здравственото осигурување.

(2)За боледувања предизвикани од повреда при работа или од професионално заболување надоместокот изнесува 100%.

#### **Член 143**

Во случај на природна несреќа предизвикана од виша сила и други несреќни случаи како што се пожари или пак таква несреќа се очекува, работникот е должен да работи преку полното (дополнително) работно време се додека е неопходно да се спасат човечките животи, да се заштити здравјето на луѓето или да се спречи непоправлива материјална штета.

### **НОЌНА РАБОТА**

#### **Член 144**

(1)Работата помеѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден се смета за ноќна работа

(2)Работодавачот, кој користи редовно вработени за ноќна работа е должен да ја извести инспекцијата на трудот.

(3)Вработениот кој работи ноќе барем три часа од својата редовна дневна работна обврска, односно работникот кој одработува ноќе третина од полното работно време од својата годишна работна обврска, има право на посебна заштита за ноќна работа.

(4)Ако на вработен заради ноќна работа според мислење на лекарската комисија заради таквото работење би можела да му се влоши здравствената состојба, работодавачот е должен да го ангажира на соодветна работа дење.

(5)Работодавачот, на негов трошок е должен на вработените кои работат ноќно време да им обезбеди:

- подолг одмор,
- соодветна храна или надоместок на трошоци за исхрана во висина од 20% од просечната плата по работник исплатена во РС Македонија во претходната година, сразмерно за деновите кога работникот работи ноќе
- стручно раководство на работниот, односно производниот процес и
- лекарски прегледи, пред нивно ангажирање во ноќна работа и во редовни временски периоди утврдени со закон.

(6) Ако работата се врши во смени, работодавачот е должен да обезбеди периодично менување на вработените.

(7) Работодавачот не смее да го распореди на ноќна работа вработен на кој нема да му обезбеди услови за превоз до и од работа.

(8) Вработениот има право на дневен одмор од најмалку 12 часа непрекинато меѓу два последователни работни дена во текот на 24 часа.

(9) Вработениот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато, плус 12 часа дневен одмор

(10) Ден на неделен одмор по правило е недела или друг ден во неделата.

(11) На вработените во Град Скопје кај кои работниот процес е од таква природа што не може да се прекине поради потребата од континуитет во работата, ден на неделен одмор согласно Законот за работните односи може да биде друг ден во неделата .

(12) Вработениот покрај правото на додаток на плата за работа во недела, има право и на користење на неделен одмор во наредните седум дена. Додатокот на плата за работа во недела изнесува 50% за секој час поминат на работа.

## **VI. ИНФОРМИРАЊЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ**

### **Член 145**

(1) Работодавачот е должен да обезбеди редовно и навремено информирање на претставникот на Синдикатот за:

- процесот на спроведување на вертикална функционална анализа кај работодавачот;

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

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

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

(2) Информирањето се врши по писмен и електронски пат.

## **VII. УСЛОВИ ЗА РАБОТА И ДЕЛУВАЊЕ НА СИНДИКАТОТ**

### **Член 146**

Работодавачот е должен да создаде услови за работа на синдикалната организација, во врска со заштитата на правата на вработените од работниот однос, утврдени со Закон, овој или Колективен Договор.

### **Член 147**

(1) На претставниците на синдикалната организација им се овозможува непосредна комуникација со раководното лице на работодавачот или лице овластено од раководното лице на работодавачот.

(2) Синдикатот изготвува список на синдикални претставници - членови на Извршниот одбор на синдикалната организација и на избраните и именуваните членови во органите на Синдикатот и го доставува до раководното лице на работодавачот.

#### **Член 148**

На барање на Синдикатот, работодавачот обезбедува и овозможува стручни, административни и технички услови за работа на синдикалната организација заради остварување на синдикалните функции, како:

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

#### **Член 149**

(1) За остварување на финансиско - сметководствени работи на синдикалната организација се обезбедува пресметка и уплата на синдикална членарина по доставување на писмено известување од Синдикатот за висината на членарината. Таа се наплатува заедно со пресметката и исплатата на платата.

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

(3) 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).

(4) Вработениот при стапување во Синдикатот потпишува пристапница.

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

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

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

#### **Член 150**

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

(2) 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 151**

Членот не може да истапи од Синдикатот доколку користи синдикални поволности во вид користење на потврда за купување стока или други услуги на рати, на кредити, заеми, и други поволности, додека во целост не ги исплати сите обврски кон Синдикатот.

#### **Член 152**

(1) Претседателите на Синдикалните организации на Синдикатот, Секретарите, замениците, членовите на органите на синдикалните организации и Синдикатот и поверениците кои учествуваат во работата на Синдикатот во Одборите и

Комисиите имаат право на посебна заштита утврдена со ЗРО и овој Колективен Договор.

(2) Лицата од ставот (1) на овој член за време на нивниот мандат и две години од истекот на мандатот не можат да добијат отказ и без нивна согласност не може да бидат распоредени на друго работно место, за синдикална активност, освен за дисциплинска одговорност по сторен дисциплински престап или ако му престане работниот однос по сила на закон.

(3) На лицата од ставот (1) на овој член, работодавачот треба да им овозможи ефикасно вршење на функциите на Синдикатот, за учество на синдикални состаноци, семинари, конгреси, конференции, учество на спортски игри и други синдикални активности согласно Статутот и Програмата за работа на Синдикатот со платено отсуство од работа за време на вршењето на посочените активности, и тоа:

- за Претседателот, Потпретседателот и Секретарот на синдикалната организација до 72 часа месечно;

- за членови на синдикални органи и тела до 56 часа месечно и

- за повереник на синдикалната организација до 32 часа месечно.

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

(5) 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 од 10 работни дена годишно. Овие денови не се сметаат заедно со деновите за отсуство предвидени со членот 22 од овој Колективен Договор.

## **VIII. ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ШТРАЈК**

### **Член 153**

(1) Правото на штрајк вработениот го остварува во согласност со Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за работните односи, Законот за административни службеници, друг закон, актите на синдикатот и овој колективен договор.

(2) Пред одпочнување на Штрајк, мора да биде најавен 15 дена во писмена форма кај работодавачот.

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

(4) При остварувањето на правото на штрајк вработените се должни да обезбедат минимум непречено извршување на функциите на органот/институцијата и неопходно ниво на остварување на правата и интересите на граѓаните и на правните лица.

(5) 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.

(6) Раководното лице кај работодавачот заедно со Претседателот на Синдикатот во рамките на ССКО на РМ, спогодбено подготвуваат и донесуваат правила со кои се определува начинот на извршување на надлежностите, односно дејностите од јавен интерес на работодавачот 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.

(7) Доколку раководното лице кај работодавачот и претседателот на Синдикатот во рамките на ССКО на РМ не се договорат во врска со наведеното од 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 работодавачот, која не би можела да се надомести со ниту една дополнителна мерка или активност по завршување на штрајкот.

#### **Член 154**

(1) За време на штрајк, работодавачот е должен на вработените да им уплаќа придонеси на плата во цел износ утврдено со овој колективен договор кои му припаѓаат на вработениот за време на штрајк, доколку штрајкот е организиран поради непочитување на правата од овој Колективен договор.

(2) Вработениот кој учествува во штрајк, не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите вработени, поради неговото учество во штрајк.

(3) 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 155**

(1) Пред започнување на штрајкот, Синдикатот и работодавачот се должни да отпочнат постапка на мирење најдоцна 7 (седум) дена пред започнување на штрајкот.

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

(3) Постапката за мирење трае до три (3) дена.

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

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

#### **Член 156**

Организаторот на штрајкот за времетраењето на веќе започнат штрајк, може да преговара со раководното лице кај работодавачот за решавање на спорните прашања кои се причина за штрајк.

### **IX. ОДГОВОРНОСТ ЗА ВРШЕЊЕ НА РАБОТИТЕ И РАБОТНИТЕ ЗАДАЧИ**

#### **Член 157**

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

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

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

Дисциплинската и/или материјална одговорност на вработените во Министерството се утврдува со Законот за вработените во јавниот сектор и



Законот за административни службеници, Закон за работни односи и општите прописи за работни односи.

## **X. ПОСЕБНА ЗАШТИТА И ПОМОШ НА ОДДЕЛНИ КАТЕГОРИИ ВРАБОТЕНИ**

### **Член 158**

На повозрасните работници кои се определени со Закон за работни односи, Град Скопје без нивна согласност не смее да им определи прекувремена или ноќна работа.

### **Член 159**

(1) На вработените им се доделува материјална помош за здравствени потреби под услови определени со овој Колективен договор и тоа:

1. За дел од трошоците при хоспитализација, лекување, хируршки интревенции, рехабилитација на вработениот најмногу до 2.000 Евра

2. За дел од трошоците при хоспитализација, лекување, хируршки интревенции, рехабилитација на членови на потесно семејство на вработениот најмногу до 2.000 Евра

3. За набавување на лекови на лицата од точките 1 и 2 од став 1 на овој член најмногу до 700 Евра

(2) Материјалната помош на работниците се определува зависно од реално направените трошоци потврдени со соодветна документација, но најмногу до износите определени во став 1 на овој член.

(3) Материјалната помош се исплатува во денарска противвредност спрема средниот курс на Народната банка на Република Северна Македонија на денот на исплатата.

(4) Во исклучителни случаи висината на материјалната помош може да биде повисока од 2000 евра, а најмногу до 10.000 евра.

### **Член 160**

(1) Под вработен во Град Скопје се подразбира работник со договор за вработување на неопределено време .

(2) Под член на потесно семејство на вработениот се подразбира брачен другар, родители, брачни и вонбрачни деца на вработениот кои живеат во едно семејно домаќинство и се издржувани од работникот.

### **Член 161**

(1) Вработениот кој има потреба од доделување средства за материјална помош заради здравствени потреби, поднесува барање и соодветна медицинска документација (во оригинал) за хоспитализација, лекување, хируршки интревенции, рехабилитација и за лекови, од надлежна здравствена институција.

(2) Во случај вработениот да поднесува барање за доделување материјална помош за член од постесното семејство, освен документацијата од претходниот став потребно е за членот од постесното семејство да достави извод од родени/венчани, лична карта.

### **Член 162**

(1) Вработениот го доставува барањето за доделување материјална помош со соодветна документација до Комисија за доделување парична помош формирана

од Град Скопје. Град Скопје, по предлог од Синдикалната Организација на Град Скопје. Комисијата е составена од Претседател и 4(четири) члена од кои еден член на Комисијата е од членовите на Град Скопје.

(2) Барањето од став 1 на овој член е должен да го достави најдоцна во рок од 60 дена од настанувањето на потребите за доделување на материјална помош.

(3) Доколку вработниот не е во можност да поднесе барање, барањето го поднесуваат членовите на потесното семејство.

(4) Врз основа на барањето за доделување материјална помош со соодветна документација, Комисијата изготвува предлог-Одлука и истата ја доставува на конечно одлучување до Град Скопје .

### **Член 163**

(1) Град Скопје донесува годишна Одлука, за вкупниот износ на средствата за материјална помош заради здравствени потреби на вработените на Град Скопје.

(2) Средства за материјална помош заради здравствени потреби одобрени со одлука на Градоначалникот на Град Скопје, на вработениот му се исплатуваат по обезбедувањето на паричните средства од тековното работење на Град Скопје .

(3) Материјалните средства се исплатуваат на вработениот на вообичаен начин на исплата на парични средства согласно позитивните прописи. Данокот односно другите давачки согласно позитивните прописи се на товар на Град Скопје.

## **XI. ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС**

### **Член 164**

Работниот однос на вработениот му престанува согласно Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административните службеници, Законот за работните односи, друг закон, општите одредби за работните односи и Колективните Договори.

## **XII. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА РАБОТНИТЕ СПОРОВИ**

### **Член 165**

(1) 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.

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

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

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

### **XIII. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ**

#### **Член 166**

- (1) Заради остварување на правата од овој Колективен Договор вработениот има право да поднесе барање односно приговор до работодавачот.
- (2) Вработениот има право да присуствува во постапката кај работодавачот кој одлучува за поднесеното барање или приговор.
- (3) Работодавачот е должен да соработува со претставникот на Синдикатот при ССКО на РМ за спогодбеното решавање на спорот.

### **XIV. ИЗМЕНУВАЊЕ, ДОПОЛНУВАЊЕ, ТОЛКУВАЊЕ И СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР**

#### **Член 167**

- (1) Овој Колективен Договор ги обврзува и важи за вработените во Град Скопје кои се членови на Синдикатот и за вработените кои не се членови, а кои му пристапиле на колективниот договор, како и за останатите вработени по сила на закон.
- (2) Правните норми содржани во овој Колективен договор се применуваат непосредно и се задолжителни за сите лица од ставот 1 на овој член. Со влегување во сила на овој Колективен договор престанува да важи претходниот Колективен договор на ниво на работодавач Град Скопје и сите негови измени.

#### **Член 168**

- (1) Страните на овој Колективен Договор и лицата на кои се применува, се должни да ги извршуваат неговите одредби.
- (2) Заради повреда на обврските од овој Колективен Договор, оштетената страна или лице на кои тој се применува може да бара надомест за претрпена штета.
- (3) Секој учесник може да предложи измена и дополнување на овој колективен договор.
- (4) Предлогот за измена и дополнување се доставува во писмена форма до другиот учесник кој е должен да се изјасни во рок од 15 дена.
- (5) 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 169**

- (1) Постапката за усогласување започнува со поднесување на писмено барање на еден од учесниците на Колективниот Договор и треба да заврши во рок од 30 дена од поднесување на барањето.
- (2) Во рок од десет дена од поднесувањето на барањето за усогласување се формира комисија за усогласување.
- (3) Секој од учесниците именува по 2 (два) член во комисијата.
- (4) Членовите на комисијата договорно избираат петти член на комисијата како Претседател.
- (5) Секое усогласување што учесниците ќе го постигнат мора да биде во писмена форма.
- (6) Со усогласените ставови учесниците задолжително пристапуваат кон изменување и дополнување на Колективниот Договор.

#### Член 170

- (1) За следење на примената и за давање толкување на одредбите на овој Колективен Договор учесниците формираат комисија за следење и толкување.
- (2) 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 171

- (1) Овој Колективен Договор може да се откаже три месеци пред истекот на неговата важност.
- (2) Откажувањето на овој колективен договор се врши во писмена форма со отказ, при што се образложуваат причините за откажувањето.
- (3) Отказот од став два на овој член се доставува до другата страна на договорот.
- (4) 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.

### XV. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

#### Член 172

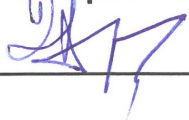
- (1) Овој Колективен Договор се склучува на определено време за период од 2 години со можност за продолжување со писмена спогодба на двете страни на договорот.
- (2) Овој Колективен Договор може да продолжи да важи ако страните во договорот, најдоцна 30 дена пред истекот на важењето склучат писмена спогодба со која ќе го продолжат важењето на овој Колективен Договор.
- (3) Доколку не дојде до продолжување на овој Колективен Договор или склучување на нов по истекот на времето на важење, неговите одредби се применуваат и важат до склучување на нов, или негово продолжување.

#### Член 173

- (1) Колективниот Договор и сите негови измени и дополнувања, јавно се објавуваат на огласна табла на работодавачот и на веб страната на потписниците.
- (2) Овој Колективен Договор стапува во сила со денот на склучувањето.
- (3) Објавениот текст на Колективниот Договор се публикува во соодветен број на примероци кои се доставуваат на вработените.
- (4) Работодавачот, односно синдикалната организација имаат обврска на секој вработен да му овозможат увид на овој Колективен Договор.
- (5) Овој Колективен договор се евидентира кај Синдикатот.

Скопје 31.12. 2021 год.

Град Скопје  
Градоначалник на  
Данела Арсовска



Претседател на СО  
Град Скопје  
Филип Силјановски

