

СЛУЖБЕН ВЕСНИК

на Република Северна Македонија

Број 133

28 јуни 2019, петок

година LXXV

www.slvesnik.com.mk

contact@slvesnik.com.mk



СОДРЖИНА

	Стр.
1941. Закон за враќање на дел од данокот на додадена вредност на физичките лица.....	2
1942. Колективен договор за јавните установи за деца во дејноста згрижување и воспитување на децата од предучилишна возраст и во дејноста одмор и рекреација на децата.....	5

СОБРАНИЕ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

1941.

Врз основа на членот 75, ставови 1 и 2 од Уставот на Република Северна Македонија, претседателот на Република Северна Македонија и претседателот на Собранието на Република Северна Македонија издаваат

У К А З ЗА ПРОГЛАСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ВРАЌАЊЕ НА ДЕЛ ОД ДАНОКОТ НА ДОДАДЕНА ВРЕДНОСТ НА ФИЗИЧКИТЕ ЛИЦА

Се прогласува Законот за враќање на дел од данокот на додадена вредност на физичките лица, што Собранието на Република Северна Македонија го донесе на седницата одржана на 27 јуни 2019 година.

Бр. 08-3730/1
27 јуни 2019 година
Скопје

Претседател на Република
Северна Македонија,
Стево Пендаровски, с.р.

Претседател
на Собранието на Република
Северна Македонија,
м-р **Talat Xhaferi, с.р.**

ЗАКОН ЗА ВРАЌАЊЕ НА ДЕЛ ОД ДАНОКОТ НА ДОДАДЕНА ВРЕДНОСТ НА ФИЗИЧКИТЕ ЛИЦА

ПРЕДМЕТ НА УРЕДУВАЊЕ

Член 1

Со овој закон се уредуваат условите, начинот и постапката за остварување на правото на враќање на дел од данокот на додадена вредност искажан во фискалните сметки на физичките лица (во понатамошниот текст: враќање на данокот).

Член 2

(1) Одредбите од овој закон не се однесуваат на фискалните сметки за кои е издадена сметко-потврда, фактура или друг документ издаден кон правно лице, трговец поединец, физичко лице кое врши самостојна дејност и физичко лице регистрирано за цели на данок на додадена вредност.

(2) Одредбите од овој закон не се однесуваат и на фискалните сметки кои се издадени заедно со сметките кои се издаваат од лицата кои извршуваат континуиран промет и за кои се предвидени последователни плаќања (испорака на струја, вода, телефонски услуги, греење и ладење и друго).

ПРАВО НА ВРАЌАЊЕ НА ДАНОКОТ

Член 3

(1) Правото на враќање на данокот се однесува на данокот на додадена вредност искажан во фискалните сметки за купени добра или користени услуги, издадени согласно со Законот за регистрирање на готовински плаќања.

(2) Правото на враќање на данокот може да се оствари само еднаш за една иста фискална сметка, односно правото на враќање на данокот не се остварува за фискалната сметка која е веќе пријавена согласно со член 6 од овој закон.

(3) Враќањето на данокот може да се оствари во висина од 15% од данокот на додадена вредност искажан во поединечна фискална сметка.

(4) Правото на враќање на данокот се остварува за секое календарско тримесечје во кое е издадена фискалната сметка.

(5) Највисока основица за пресметување на данокот за враќање, за едно календарско тримесечје, е искажаниот данок на додадена вредност во фискалните сметки во висина од 12.000 денари.

Член 4

По исклучок од член 3 на овој закон, правото на враќање на данокот не се остварува за:

- 1) Фискална сметка чиј вкупен промет надминува 30.000 денари и
- 2) Фискална сметка која е сторнирана.

Член 5

Право на враќање на данокот имаат физичките лица кои ги исполнуваат следните услови:

- 1) Имаат навршени 15 години возраст;
- 2) Поседуваат валиден документ за идентификација издаден од надлежен орган на Република Северна Македонија (лична карта или патна исправа);
- 3) Се регистрирани корисници на системот за електронска пресметка за приход и данок (Е-ППД) на Управата за јавни приходи и
- 4) Поседуваат трансакциска сметка кај носител на платен промет во Република Северна Македонија.

НАЧИН И ПОСТАПКА ЗА ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ВРАЌАЊЕ НА ДАНОКОТ

Член 6

(1) Правото на враќање на данокот се остварува со пријавување на податоците од бар кодот на фискалната сметка преку апликативен софтвер за оваа намена на Управата за јавни приходи.

(2) Пријавувањето на податоците од став (1) на овој член се врши најдоцна во рок од 10 дена од датумот на издавање на фискалната сметка, по кој рок фискалната сметка не може да се користи за остварување на правото на враќање на данокот.

(3) Техничките карактеристики и начинот на користење на апликативниот софтвер за пријавување на податоците од фискалната сметка ги пропишува министерот за финансии.

Член 7

(1) Издавачот на фискални сметки има обврска да ги пријави во Управата за јавни приходи фискалните сметки кои ги сторнира и сторните сметки, за кои физичките лица немаат право на враќање на данокот согласно со член 4 точка 2) од овој закон.

(2) Пријавувањето на сметките од став (1) на овој член се врши до поднесување на даночна пријава за цели на данок на додадена вредност.

(3) Пријавувањето на сметките од став (1) на овој член се врши со скенирање на бар-кодот од фискалната и сторната сметка со примена на мобилна или десктоп апликација на Управата за јавни приходи за оваа намена.

(4) Техничките карактеристики и начинот на користење на мобилната или десктоп апликацијата за пријавување на сторнираната фискална сметка и сторната сметка ги пропишува министерот за финансии.

Член 8

Враќањето на данокот се врши на трансакциската сметка од членот 5 точка 4) од овој закон, по службена должност од страна на Управата за јавни приходи, во рок од 60 дена по истекот на календарското тримесечје во кое е издадена фискалната сметка.

Член 9

(1) Најнискиот износ за враќање на данокот за едно календарско тримесечје изнесува 50 денари.

(2) Доколку износот на данокот за враќање е понизок од износот од став (1) на овој член, истиот се пренесува за исплата за наредното календарско тримесечје.

(3) Исплатата на средствата се врши од Буџетот на Република Северна Македонија, преку Управата за јавни приходи.

Член 10

Вратениот износ на данокот на додадена вредност согласно со овој закон не претставува доход кој подлежи на оданочување со данок на личен доход.

НАДЗОР

Член 11

(1) Надзор над спроведувањето на одредбите од овој закон врши Управата за јавни приходи.

(2) На постапката за надзор се применуваат одредбите од Законот за даночна постапка.

ПРЕКРШОЧНИ ОДРЕДБИ

Член 12

(1) Глоба во износ од 250 до 1.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на издавачот на фискалната сметка доколку не ја пријави во Управата за јавни приходи фискалната сметка која ја сторнира и сторната сметка (член 7).

(2) Глоба во износ од 150 до 250 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на одговорното лице во правното лице за прекршокот од ставот (1) од овој член.

Член 13

Глоба во износ од 250 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на физичкото лице кое пријавило фискална сметка спротивно на член 2 од овој закон.

Член 14

Одмерувањето на висината на глобите од овој закон се врши согласно со Законот за прекршоците.

Член 15

Надлежен орган за водење на прекршочна постапка и за изрекување на прекршочни санкции за прекршоците пропишани со овој закон е Управата за јавни приходи.

ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 16

Враќањето на данокот и исплатата на средствата на трансакциска сметка на физичките лица за третото календарско тримесечје од 2019 година, согласно со овој закон, ќе се изврши најдоцна до крајот на 2019 година.

Член 17

Подзаконските прописи утврдени со овој закон ќе се донесат во рок од 15 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Член 18

Овој закон влегува во сила со денот на објавувањето во „Службен весник на Република Северна Македонија“, а ќе отпочне да се применува од 1 јули 2019 година.

L I G J

PËR KTHIMIN E NJË PJESE TË TATIMIT MBI VLERËN E SHTUAR PERSONAVE FIZIKË

LËNDA E RREGULLIMIT

Neni 1

Me këtë ligj rregullohen kushtet, mënyra dhe procedura për realizimin e të drejtës së kthimit të një pjese nga tatimi mbi vlerën e shtuar të paraqitur në llogaritë fiskale personave fizikë (në tekstin e mëtuqjeshëm: kthimi i tatimit).

Neni 2

(1) Dispozitat e këtij ligji nuk kanë të bëjnë me llogaritë fiskale për të cilat është dhënë fletëpagesë, faturë, ose dokument tjetër të dhënë personit juridik, tregtarit individ, personit fizik i cili kryen veprimtari të pavarur dhe personit fizik i regjistruar për qëllime të tatimit mbi vlerën e shtuar.

(2) Dispozitat e këtij ligji nuk kanë të bëjnë edhe me llogaritë fiskale të cilat janë dhënë së bashku me faturat të cilat jepen nga personat të cilët kryejnë qarkullim të vazhdueshëm dhe për të cilat janë paraparë pagesa të njëpasnjëshme (furnizim i rrymës, ujit, shërbimeve telefonike, ngrohjes dhe ftohjes e të tjera).

E DREJTA E KTHIMIT TË TATIMIT

Neni 3

(1) E drejta e kthimit të tatimit ka të bëjë me tatimin mbi vlerën e shtuar të paraqitur në llogaritë fiskale për të mira të blera ose shërbime të shfrytëzuara, të dhëna në pajtim me Ligjin për regjistrimin e pagesave me para në dorë.

(2) E drejta për kthimin e tatimit mund të realizohet vetëm njëherë për një llogari fiskale të njëjtë, përkatësisht e drejta e kthimit të tatimit nuk realizohet për llogarinë fiskale e cila tanimë është paraqitur në pajtim me nenin 6 të këtij ligji.

(3) Kthimi i tatimit mund të realizohet në lartësi prej 15% të tatimit mbi vlerën e shtuar të paraqitur në llogari fiskale individuale.

(4) E drejta e kthimit të tatimit realizohet për çdo tremujor kalendarik në të cilin është dhënë llogaria fiskale.

(5) Baza më e lartë për përlogaritjen e tatimit për kthim, për një tremujor kalendarik, është tatimi mbi vlerën e shtuar i paraqitur në llogaritë fiskale në lartësi prej 12.000 denarësh.

Neni 4

Me përjashtim nga neni 3 i këtij ligji, e drejta për kthimin e tatimit nuk realizohet për:

- 1) Llogari fiskale qarkullimi i përgjithshëm i së cilës i tejkalon 30.000 denarë dhe
- 2) Llogari fiskale e cila është e stornuar.

Neni 5

Të drejtë për kthimin e tatimit kanë personat fizikë të cilët i plotësojnë këto kushte:

- 1) Kanë mbushur moshën 15 vjeçare;
- 2) Posedojnë dokument të vlefshëm për identifikim të dhënë nga organi kompetent i Republikës së Maqedonisë së Veriut (letërnjoftim ose dokument udhëtimi);
- 3) Janë shfrytëzues të regjistruar në sistemin për përlogaritje elektronike për të hyra dhe tatim (E-PPD) të Drejtorisë për të Hyrat Publike dhe
- 4) Posedojnë llogari transaksioni te bartësi i qarkullimit pagesor në Republikën e Maqedonisë së Veriut.

MËNYRA DHE PROCEDURA PËR REALIZIMIN E TË DREJTËS SË KTHIMIT TË TATIMIT

Neni 6

(1) E drejta për kthimin e tatimit realizohet me paraqitjen e të dhënave nga bar-kodi i llogarisë fiskale nëpërmjet softuerit aplikativ për këtë dedikim të Drejtorisë së të Hyrave Publike.

(2) Paraqitja e të dhënave nga paragrafi (1) i këtij neni kryhet më së voni në afat prej 10 ditësh nga data e dhënies së llogarisë fiskale, pas të cilit afat llogaria fiskale nuk mund të shfrytëzohet për realizimin e të drejtës për kthimin e tatimit.

(3) Karakteristikat teknike dhe mënyrën e shfrytëzimit të softuerit aplikativ për paraqitjen e të dhënave nga llogaria fiskale i përcakton ministri i Financave.

Neni 7

(1) Dhënësi i llogarive fiskale ka për obligim t'i paraqesë në Drejtorinë e të Hyrave Publike llogaritë fiskale të cilat i stornon dhe llogaritë e stornuara, për të cilat personat fizikë nuk kanë të drejtë për kthimin e tatimit në pajtim me nenin 4 pika 2) të këtij ligji.

(2) Paraqitja e faturave nga paragrafi (1) i këtij neni kryhet deri në parashtrimin e fletëparaqitjes tatimore për qëllime të tatimit mbi vlerën e shtuar.

(3) Paraqitja e faturave nga paragrafi (1) i këtij neni kryhet me skenimin e bar-kodit nga llogaria fiskale dhe e stornuar me zbatimin e aplikacionit mobil ose desktop të Drejtorisë së të Hyrave Publike për këtë dedikim.

(4) Karakteristikat teknike dhe mënyrën e shfrytëzimit të aplikacionit mobil ose desktop për paraqitjen e llogarisë fiskale të stornuar dhe faturës së stornuar i përcakton ministri i Financave.

Neni 8

Kthimi i tatimit bëhet në llogarinë e transaksionit nga neni 5 pika 4) të këtij ligji, me detyrë zyrtare nga Drejtoria e të Hyrave Publike, në afat prej 60 ditësh pas kalimit të tremujorit kalendarik në të cilin është dhënë llogaria fiskale.

Neni 9

(1) Shuma më e ulët për kthimin e tatimit për tremujor kalendarik është 50 denarë.

(2) Nëse shuma e tatimit për kthim është më e ulët se shuma nga paragrafi (1) i këtij neni, ajo do të bartet për pagesë për tremujorin e ardhshëm kalendarik.

(3) Pagesa e mjeteve kryhet nga Buxheti i Republikës së Maqedonisë së Veriut, përmes Drejtorisë për të Hyrat Publike.

Neni 10

Shuma e kthyer e tatimit mbi vlerën e shtuar në pajtim me këtë ligj nuk parasheh të ardhura që i nënshtrohet tatimit me tatim mbi të ardhura personale.

МБИКËQYRJA

Neni 11

(1) Mbikëqyrje mbi zbatimin e dispozitave të këtij ligji kryen Drejtoria për të Hyrat Publike.

(2) Në procedurën për mbikëqyrje zbatohen dispozitat e Ligjit për procedurë tatimore.

DISPOZITA KUNDËRVAJTËSE

Neni 12

(1) Gjobë në shumë prej 250 deri 1.000 euro në kundërvlerë me denarë do t'i shqiptohet dhënësit të llogarisë fiskale nëse nuk e paraqet në Drejtorinë për të Hyrat Publike llogarinë fiskale që e stornon dhe llogarinë stornuese (neni 7).

(2) Gjobë në shumë prej 150 deri në 250 euro në kundërvlerë me denarë do t'i shqiptohet personit përgjegjës në personin juridik për kundërvajtje nga paragrafi (1) i këtij neni.

Neni 13

Gjobë në shumë prej 250 eurosh në kundërvlerë me denarë do t'i shqiptohet personit fizik që e ka paraqitur llogarinë fiskale në kundërshtim me nenin 2 të këtij ligji.

Neni 14

Matja e lartësisë së gjobave të këtij ligji kryhet në pajtim me Ligjin për kundërvajtje.

Neni 15

Organ kompetent për mbajtjen e procedurës për kundërvajtje dhe për shqiptim të sanksioneve kundërvajtëse për kundërvajtje të përcaktuara me këtë ligj është Drejtoria për të Hyra Publike.

DISPOZITA KALIMTARE DHE TË FUNDIT

Neni 16

Kthimi i tatimit dhe pagesa e mjeteve në llogarinë e transaksionit të personave fizikë për tremujorin e tretë kalendarik të vitit 2019, në përputhje me këtë ligj, do të kryhet më së voni deri në fund të vitit 2019.

Neni 17

Rregullat nënligjore të përcaktuara me këtë ligj do të miratohen në afat prej 15 ditësh nga dita e hyrjes në fuqi të këtij ligji.

Neni 18

Ky ligj hyn në fuqi në ditën e botimit në „Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut“, ndërsa do të fillojë të zbatohet nga 1 korriku 2019.

МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

1942.

Врз основа на член 32 од Уставот на Република Северна Македонија и член 203 („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.167/15; 27/16, 120/18 и 110/19) и согласно член 5 од Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.10/08 и 85/09), Министерството за труд и социјална политика и Самостојниот синдикат за образование, наука и култура на Република Македонија на 28.6.2019 година склучија

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ЈАВНИТЕ УСТАНОВИ ЗА ДЕЦА ВО ДЕЈНОСТА ЗГРИЖУВАЊЕ И ВОСПИТАНИЕ НА ДЕЦАТА ОД ПРЕДУЧИЛИШНА ВОЗРАСТ И ВО ДЕЈНОСТА ОДМОР И РЕКРЕАЦИЈА НА ДЕЦАТА

I ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој колективен договор (во натамошниот текст: договор) се уредуваат правата и обврските на работниците и работодавачите од работен однос во дејноста згрижување и воспитание на децата и во дејноста одмор и рекреација на децата.

Член 2

„Работодавач“ во смисла на овој договор е јавна установа за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата и во дејноста одмор и рекреација на децата (во натамошниот текст: детска градинка и детско одморалиште).

Работодавач во смисла на овој договор може да биде и приватна детска градинка и приватно детско одморалиште кои дополнително по писмен пат ги известиле потписниците на договорот за пристапување кон овој договор.

Член 3

„Работник“ во смисла на овој договор е секое физичко лице кое е во работен однос на неопределено или определено работно време, со полно, со пократко од полното работно време и со скратено работно време, врз основа на акт за вработување во детска градинка, односно детско одморалиште.

Овој договор се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите и работниците за кои истиот е склучен и работниците кои во времето на склучување биле или дополнително станале членови на Самостојниот синдикат за образование, наука и култура на Република Македонија (во натамошниот текст: СОНК).

Член 4

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

Со Колективен договор на ниво на работодавач може да се утврдат поголеми права од правата утврдени со овој договор, ако тоа не е во спротивност со закон.

Член 5

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

II ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

I Засновање на работен однос

1. Посебни услови за засновање на работен однос

Член 6

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

Посебните услови се предвидуваат како услов за засновање на работниот однос само ако се потребни за извршување на работите на одредено работно место и се утврдени со правилникот за организација и систематизација на работата, Закон за работни односи, Закон за административни службеници и Закон за заштита на деца.

2. Начин на засновање на работен однос

Член 7

Одлука за потребата за засновање на работен однос за даватели на јавни услуги донесува директорот на детската градинка и детското одморалиште, согласно со актот за организација и систематизација.

Со одлуката од ставот (1) на овој член се определува дали пополнувањето на слободното работно место во установата се врши преку вработување на лице по пат на објавување на јавен оглас, објавување на интерен оглас и мобилност, распоредување на вработените во установата или со преземање на работник од друга институција согласно Законот за вработените во јавниот сектор.

Во јавната установа за деца може да се пополни работно место преку постапка согласно Законот за вработените во јавен сектор, Закон за заштита на деца, Законот за административни службеници и Законот за работни односи.

Во случаи кога пополнувањето на слободно работно место се врши по пат на објавување на интерен оглас за давателите на јавна услуга и помошно-техничките лица, истиот се објавува на огласната табла на установата и на веб страницата на установата. Постапката за унапредување има за цел да им овозможи на давателите на јавна услуга кариерно напредување. При постапката за унапредување се почитува начелото за правична застапеност. Постапката за унапредување може да започне откако ќе се добие известување за обезбедени финансиски средства.

Директорот донесува одлука за вршење избор или неизбор на кандидат, во рок од осум дена по приемот на ранг-листата од комисијата за селекција, која се објавува на огласната табла на установата и на веб страницата на установата. Одлуката за избор или неизбор на кандидати се доставува до кандидатите кои ја поминале административната селекција.

Работодавачот е должен потребата од од вработувањедаватели на јавна услуга и помошно-технички лица, условите што треба да ги исполнува работникот и рокот во кој ќе се врши изборот да ги објави во јавен оглас, најмалку во два дневни весника од кои најмалку во по еден од весниците што се издаваат на македонски јазик и во весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

Јавниот оглас неможе да трае пократко од три работни дена и подолго од 10 работни дена.

Во јавниот оглас се наведува потребата од проверката на способност на кандидатите, доколку има таква потреба.

Постапката за вработување и унапредување за административните службеници се врши согласно Законот за административни службеници.

3. Избор на работници и проверка на способностите за вршење на работа за носители на дејности

Член 8

Избор од пријавените кандидати врши директорот, најдоцна во рок од 8 работни дена од денот на завршувањето на јавниот оглас.

Член 9

Известувањето за избраниот кандидат се доставува до сите кандидати во рок од три дена од денот на донесувањето на одлуката за избор.

Директорот со избраниот кандидат склучува акт за вработување.

Член 10

Кандидатот кој не е избран има право на жалба до Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен, односно Агенцијата за администрација - Комисија за одлучување по жалби и приговори на административните службеници во втор степен во рок од 8 дена од приемот на одлуката.

Член 11

Проверка на способноста за вршење на работите на определено работно место, ако е утврдено како услов за засновање на работен однос, се врши по пат на тестирање, разговор и слично, во рок од 5 (пет) дена од завршување на јавниот оглас од страна на соодветна комисија во детската градинка и детското одморалиште.

Резултатите од проверката на способноста за вршење на работите на определено работно место комисијата од ставот 1 на овој член писмено ги доставува до директорот во рок од пет дена од денот кога е извршена проверката.

Работодавачот склучува договор за вработување со кандидатот кој покажал најдобри резултати.

Член 12

Проверка на способноста не може да се врши при засновање на работен однос со приправник.

4. Засновање на работен однос

Член 13

Работен однос се заснова со склучување на акт за вработување меѓу работникот и работодавачот.

Актот за вработување се склучува во писмена форма по конечност на одлуката за избор.

Примерок од актот за вработување работодавачот му врачува на работникот на денот на потпишувањето.

Член 14

Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи акт за вработување и пред да биде пријавен во задолжително социјално осигурување, согласно со законот.

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

Член 15

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

По исклучок од став 1 на овој член, работникот не мора да стапи на работа на денот утврден во актот за вработување поради оправдани причини.

Член 16

Оправдани причини за нестапување на работникот на работа на денот определен со актот за вработување, односно датумот на потпишување на актот за вработување се:

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

За причините од став 1 на овој член, работникот е должен писмено да го извести директорот во рок од два работни дена од времето кога требало да се јави на работа.

5. Содржина на актот за вработување

Член 17

- Актот за вработување го:
- податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;
 - датум на стапување на работа;
 - назив на работното место, односно податоци за видот на работата за која што работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според актот за вработување;
 - место на вршење на работата. Доколку не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот и објектите на установата;
 - време на траење на работниот однос, кога е склучен договор на определено време;
 - одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време;
 - одредба за дневно и неделно редовно работно време и распоредување на работното време;
 - одредба за висината на основната плата, која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и акт за вработување;
 - одредба за надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор;
 - одредба за годишниот одмор, односно начинот на определување на годишниот одмор и
 - наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите за работа на работникот.

Член 18

Доколку работникот биде упатен на стручно оспособување и усовршување за потребите на работодавачот, работникот и работодавачот со меѓусебен акт ќе утврдат одредби за правата и обврските на работодавачот и работникот и времето во кое работникот треба да остане на работа кај работодавачот, по стручното оспособување и усовршување.

6. Приправници

Член 19

Лицата кои за прв пат се вработуваат во јавна установа за деца и јавно детско одморалиште како даватели на јавни услуги задолжително работат како приправници.

Приправникот се оспособува со помош на ментор, кој може да биде од редот на давателите на услуги кои вршат работа за која се оспособува приправникот и се со звање ментор согласно Закон за заштита на децата, а доколку во установата нема лице во звање ментор приправникот може да се оспособува за работа од страна на раководител на објект и/или директорот на установата, на начин и постапка согласно одредбите од Законот за заштита на децата.

Член 20

Должината на приправничкиот стаж изнесува 1 една година.

Член 21

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

Член 22

Пред полагање на приправничкиот испит, приправникот има право на 2 дена платено отсуство.

7. Распоредување на работникот и промена на актот за вработување

Член 23

Работникот работи на работното место за кое склучил акт за вработување.

Член 24

За времетраењето на работниот однос, на иницијатива на работодавачот или на работникот може да се изврши промена на актот за вработување и распоредување на работно место во рамките на ист степен на образование, со акт во писмена форма потпишан од двете страни во следниве случаи:

- ако работното место се укинува или е намален обемот на работа;
- ако работното место на кое се распоредува работникот е слободно, односно испразнето и ако условите за работа се соодветни на претходното работно место;
- кога се врши реорганизација и усовршување на постојната работа;
- подобро користење на капацитетите и работните способности на работникот;
- преквалификација на работникот;

- кога на друго работно место ќе се зголеми обемот на работа;
- привремена отсутност на работник;
- ако се оцени дека на друго работно место ќе остварува подобри резултати и
- во други случаи утврдени со Колективен договор на ниво на работодавач.

Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена во договорот за вработување во случаи на зголемување на обемот на работа, рационално искористување на работното време и отстранување на штетни последици кои би можеле да настанат при вршење на дејноста.

Член 25

По исклучок од член 25 од овој договор, поради итни и неодојливи работи, работодавачот може работникот да го упати на работа на друго работно место, во друг објект, согласно неговиот степен на стручна подготовка, односно квалификација, најмногу до 30 дена.

III ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ И НИВНА ПОЛОЖБА

1. Работно време

Член 26

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

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

Работното време утврдено во став 1 на овој член, заради природата на работата, за воспитувачот и негователот, се прераспределува на работно време поминато со децата и останато работно време за други програмски активности.

Воспитувачите треба на воспитните работи во групите да поминат 30 часа неделно, а другите активности да ги извршат во рамките на распоредот до полното работно време односно 40 часа во една работна недела.

Други работни задачи на воспитувачите се: планирање, реализирање и евалуација на работата, подготовка на просторот и стимуланси, соработка и советодавна работа со родителите и други работи за професионален развој, што во зависност од активноста може да се реализира во различни работни средини.

Негователите треба да поминуваат со групите 35 часа неделно, а другите активности да ги извршат во рамките на распоредот до полното работно време односно 40 часа во една работна недела.

Останатите работни задачи на негователите опфаќаат подготовка на просторот и стимуланси и други работи на професионален развој, што во зависност од активноста може да се реализира во различни работни средини.

5. Нормативи на деца во групи

Член 27

Детските градинки и детските одморалишта, во зависност од возраста на децата и должината на престојот, својата работа ја организираат во групи, согласно нормативи и стандарди пропишани во Закон за заштита на децата.

По исклучок, во зависност од условите за работа, потребата на децата и родителите или програмите за остварување на дејноста, јавната детска градинка и детско одморалиште може да има поголем број на деца, но не повеќе од 20% од предвидениот број согласно Закон за заштита на децата, односно помал број на деца, за што согласност дава основачот на установата.

2. Одмори и отсуства

Член 28

Работникот има право на одмор во текот на дневна работа и право на дневен, седмичен и годишен одмор во согласност со Закон, овој договор и друг општ акт на ниво на работодавач.

2.1. Годишен одмор

Член 29

Должината на годишниот одмор на работникот го одредува установата со решение, на основа на критериумите утврдени со закон и овој договор.

Работникот има право на годишен одмор во една календарска година во траење од најмалку 20, а најмногу 26 работни дена.

Ако во календарската година во која засновал работен однос нема право на цел годишен одмор, работникот има право на два работни дена годишен одмор за секој месец поминат на работа.

Должината на годишниот одмор, во рамките на став 2 на овој член, се зголемува врз основа на:

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

Член 30

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

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

Член 31

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

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

Член 32

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

- работник-жена над 57 години возраст и работник-маж над 59 години возраст;
- работник-инвалид;
- работник со најмалку 60% телесно оштетување;
- работник кој негува и чува дете со посебни потреби.

Член 33

Во деновите на годишен одмор не се вклучуваат:

- неделите, празниците и неработните денови согласно закон, како и саботите согласно распоредот на работното време утврден во акт на работодавачот..

- период на привремена неспособност за работа утврдено од овластен лекар.

Член 34

Планот за користење на годишниот одмор работодавачот го истакнува на огласна табла или со писмено известување 30 дена пред користење на годишниот одмор на работниците.

Секој работник во рок од 15 дена од известувањето за планот може да побара промена на распоредот за користење на годишниот одмор.

Барањето од став 2 на овој член се одобрува од страна на работодавачот доколку нема пречки за функционирање на дејноста.

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

Член 35

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

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

3. Платено отсуство

Член 36

Работникот има право на отсуство од работа со надомест на плата вкупно до 7 работни дена, по сите основи, во текот на календарската година во следниве случаи:

- за склучување на брак - 5 дена (пет);
- за склучување на брак на деца - 3 дена (три);
- за раѓање или посвојување на дете - 3 дена (три);
- за смрт на сопругник или дете - 5 дена (пет);
- за смрт на родител, брат, сестра - 3 дена (три);
- за смрт на родител на сопругник - 3 дена (три);
- за смрт на дедо или баба - 1 ден (еден);
- за полагање испити за дошколување и оспособување за потребите на работодавачот или за сопствени потреби - 5 дена (пет);
- за селидба на семејство од едно во друго место - 3 дена (три);
- за елементарни непогоди во случај на поголема материјална штета во домот на живеење - 3 дена (три);
- за селидба на семејството во исто место - 2 дена (два);
- за полагање на приправнички испит - 2 дена (два);
- за прв училишен ден на прваче - 1 ден (еден) и
- за развод на брак - 2 ден (два).

По исклучок, работникот има право на платено отсуство за секој смртен случај наведен во став 1 на овој член, независно од бројот на деновите кои во текот на годината ги има искористено по другите основи од став 1 на овој член.

Во наведените случаи од став 1 и 2 од овој член отсуство од работа се обезбедува без оглед на барањето на процесот на работа и се користи во деновите на траењето на основот и правото не може да му се ускрати од страна на работодавачот.

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

4. Неплатено отсуство

Член 37

Работникот може да користи отсуство од работа без надомест на плата, најдолго до 3 (три) месеци во календарската година, во следниве случаи:

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

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

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

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

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

5. Безбедност и здравје при работа

Член 38

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

Член 39

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

Член 40

Работодавачот е должен да обезбеди медицински преглед на работникот согласно со закон, а средствата ги обезбедува работодавачот.

Член 41

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

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

IV РАБОТНИ МЕСТА

Работни места на давателите на услуги

Член 42

За вработените во јавните установи за деца кои вршат згрижувачко-воспитни работи, воспитно - образовни работи, педагошки и психолошки работи, работи на

социјална заштита на децата, работи на превентивна здравствена заштита на децата, стручни работи за заштита на децата, стручни работи за одмор и рекреација на деца и други стручни работи за заштита на деца вршат работи од јавен интерес согласно со овој закон и имаат статус на вработени во јавниот сектор-даватели на јавни услуги се утврдуваат следниве категории на работни места:

- категорија А- раководител на објект;
- категорија Б- стручни работници;
- категорија В- воспитувачи;
- категорија Г- стручни соработници;
- категорија Д- негователи-помошно стручни работници.

Член 43

Во рамките на категоријата А се утврдува следното ниво на работни места на раководители:

- ниво А1 раководител на објект на установа за деца
- Во рамките на категоријата Б се утврдуваат следните нивоа на работни места на стручните работници:
- ниво Б1 советник;
 - ниво Б2 ментор;
 - ниво Б3 стручен работник;
 - ниво Б4 приправник.

Во рамките на категоријата В се утврдуваат следните нивоа на работни места на воспитувачи:

- ниво В1 советник;
- ниво В2 ментор;
- ниво В3 воспитувач;
- ниво В4 приправник;

Во рамките на категоријата Г се утврдуваат следните нивоа на работни места на стручни соработници:

- ниво Г1 советник;
- ниво Г2 ментор;
- ниво Г3 стручен соработник;
- ниво Г4 приправник.

Во рамките на категоријата Д се утврдуваат следните нивоа на работни места на неговател-помошно-стручен работник:

- ниво Д1 советник;
- ниво Д2 ментор;
- ниво Д3 неговател / помошно стручен работник;
- ниво Д4 приправник.

Работни места на административни службеници

Член 44

За вработените во јавните установи за деца, кои вршат административни работи (правни, сметководствени и финансиски работи, управување со човечки ресурси и други административни работи во установата) можат да се систематизираат т следните работни места:

советник-секретар, советник-сметководител, виш работник секретар, виш соработник сметководител, соработник секретар соработник сметководител, помлад соработник секретар, помлад соработник сметководител, самостоен-референт за правни работи, самостоен референт за економски работи, самостоен референт администратор, самостоен референт аналитичар евидентичар, самостоен референт сметководител, самостоен референт материјален книговодител, самостоен референт финансов книговодител, самостоен референт благајник, самостоен референт архивар, виш референт за правни работи, виш референт за економски работи, виш референт адми-

нистратор, виш референт аналитичар евидентичар, виш референт сметководител, виш референт материјален книговодител, виш референт материјален книговодител, виш референт финанс книговодител, виш референт благајник, виш референт архивар, референт за правни работи, референт за економски работи, референт администратор, референт аналитичар евидентичар, референт сметководител, референт материјален книговодител, референт финанс книговодител, референт благајник, референт архивар, помлад референт за правни работи, помлад референт за економски работи, помлад референт администратор, помлад референт аналитичар евидентичар, помлад референт сметководител, помлад референт материјален книговодител, помлад референт финанс книговодител, помлад референт благајник, помлад референт архивар.

Работни места на помошно-технички лица

Член 45

Вработените во јавните установи за деца, кои вршат помошно-технички работи, имаат статус на помошно-технички лица од групата IV и за нив се утврдуваат следниве подгрупи и категории:

- подгрупа 1 категорија А – хаус-мајстор, хигиенчар, градинар, ложач на парен котел, домаќин-економ и други помошно-технички лица за одржување на објектите и на опремата;
- подгрупа 2 категорија А – чувар и други помошно-технички лица за обезбедување на објектите и опремата;
- подгрупа 3 категорија А – возач и други помошно-технички лица за превоз на лица, храна и на опрема;
- подгрупа 4 категорија А – готвач и други помошно-технички лица во кујна;
- подгрупа 5 категорија А – општ работник, шивачка, перачка, пеглачка и други помошно-технички лица.

V ПЛАТА И ДОДАТОЦИ НА ПЛАТА

Член 46

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

Платата се пресметува најмалку еднаш месечно.

Платата на работникот за претходниот месец се исплатува во паричен износ најдоцна до 15-ти во тековниот месец.

Член 47

На синдикалниот претставник, работодавачот му овозможува увид во документацијата на пресметка на платите, уплата на придонесите, данокот на платите и додатокот на платите.

Член 48

Платата на давател на услуга и административен службеник се состои од следниве компоненти:

- основна компонента;
 - исклучителна компонента
- Основна компонента на плата ја сочинуваат :
- дел на плата за степен на образование
 - дел на плата за ниво и
 - дел на плата за работен стаж.

Исклучителна компонента ја сочинуваат:

- додаток на плата за ноќна работа, работа во смени и прекувремена работа.

Член 49

Платата на помошно техничките лица се состои од следниве компоненти:

- основна компонента;
- исклучителна компонента

Основна компонента на плата ја сочинуваат:

- дел на плата за работно место и
- дел на плата за работен стаж.

Исклучителна компонента ја сочинуваат:

- додаток на плата за ноќна работа, работа во смени и прекувремена работа.

Плата на даватели на услуги

Член 50

Делот на плата за степен на образование кој е законски минимум за соодветното ниво на работно место се вреднува на следниов начин:

НИВО НА КВАЛИФИКАЦИИ/ОБРАЗОВАНИЕ	БОДОВИ
Ниво на квалификации VIA, 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен	200
Ниво на квалификации VI Б или 180 кредити според ЕКТС	175
Ниво на квалификации VA, 60 до 120 според ЕКТС или вишо образование	150
Ниво на квалификации IV, 240 според ЕЦВЕТ или МКСОО или четиригодишно средно образование	100

Делот на плата за нивото на кое е распореден давателот на јавна услуга се вреднува на следниот начин:

НИВО	БОДОВИ
A1 раководител на објект	310
B1 стручен работник-советник	290
B2 стручен работник-ментор	275
B3 стручен работник	265
B4 стручен работник-приправник	212
V1 воспитувач-советник	285
V2 воспитувач-ментор	265
V3 воспитувач	255
V4 воспитувач-приправник	204
G1 стручен соработник-советник	225
G2 стручен соработник-ментор	220
G3 стручен соработник	215
G4 стручен соработник-приправник	172
D1 неговател/помошно-стручен работник-советник	262
D2 неговател/помошно-стручен работник-ментор	260
D3 неговател/помошно-стручен работник	240
D4 неговател/помошно-стручен работник-приправник	192

Плата на административни службеници

Член 51

Делот на плата за степен на образование кој е законски минимум за соодветното ниво на работно место се вреднува на следниов начин:

НИВО НА КВАЛИФИКАЦИИ/ОБРАЗОВАНИЕ	БОДОВИ
Ниво на квалификации VIА, 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен	200
Ниво на квалификации VI Б или 180 кредити според ЕКТС	175
Ниво на квалификации VA, 60 до 120 според ЕКТС или вишо образование	150
Ниво на квалификации IV, 240 според ЕЦВЕТ или МКСОО или четиригодишно средно образование	100

Делот на плата за нивото на кое е распореден давателот на јавна услуга се вреднува на следниот начин:

НИВО по работно место	БОДОВИ
V1 советник	281
V2 виш соработник	246
V3 соработник	231
V4 помлад соработник	201
Г1 самостоен референт	196
Г2 виш референт	181
Г3 референт	166
Г4 помлад референт	146

Плата на помошно – технички лица

Член 52

Делот на плата за работно место на кое е распореден помошно-техничкото лице се вреднува на следниот начин:

РАБОТНО МЕСТО	БОДОВИ
Хигиеничар	245
Чувар-градинар	248
Перачка-пеглачка Садомијач-сервирка Помошник во кујна	251
Шивач	255
Ракувач на парни котли Ложач на парни котли	257
Помошник готвач	274
Набавувач-возач Хаус-мајстор Магационер-домаќин	296
Готвач	

Член 53

Воспитувачот, стручниот работник, стручниот соработник и негователот во јавната детска градинка стекнуваат звања.

Поблиски прописи за условите, начинот на оценувањето, оцената на работата и стекнувањето на звањата ги донесува министерот надлежен за работите од областа за трудот согласно со закон, друг пропис и овој договор.

Член 54

Основната компонента на плата на работникот за полно работно време се утврдува така што бодовите за плата се множат со вредноста на бодот за пресметување на платите.

Вредноста на бодот за пресметување на плата за вработените даватели на услуги и административни службеници се утврдува согласно закон.

Вредноста на бодот за вработените помошно-технички лица не смее да биде повисок од износот на вредноста на бодот на давателите на услуги и административните службеници при што Министерството за труд и социјална политика и СОНК склучуваат Спогодба за висината на бодот во рамките на утврдениот буџет и врз основа на вкупниот број на помошно технички лица.

Член 55

Делот на плата за работниот стаж на работникот се вреднува во износ од 0,5%, за секоја навршена година работен стаж, а најмногу до 20%.

1. Додаток на плата за ноќна работа, работа во смени и прекувремена работа

Член 56

Работникот има право на додаток на плата за:

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

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

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

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

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

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

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

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

Други надоместоци

Член 57

Работникот има право на други надоместоци согласно со Законот за заштита на децата, општите прописи за работните односи и други законски прописи и тоа за:

- патни, дневни и други трошоци за службени патувања во земјата и странство;
- трошоци за користење на возила во лична сопственост за службени цели;
- трошоци за одвоен живот од семејството;
- селидбени трошоци;
- трошоци за работа на терен;

- трошоци за погреб во случај на смрт на работникот или член на негово потесно семејство (брачниот другар и децата родени во брак или надвор од брак, посиноците, посвоените деца и децата земени на издржување);

- штета при елементарни непогоди и

- трошок при подолго боледување на работникот.

Висината на ставот 1 на овој член за секоја година се утврдуваат со Законот за извршување на Буџетот на Република Северна Македонија.

2. Надоместок за време на привремена неспособност за работа

Член 58

Ако кај работникот настапи привремена неспособност за работа има право на надоместок за плата во висина утврдена со закон.

2. Плата за време на годишен одмор или специјализирана обука

Член 59

За време на користење на годишен одмор или специјализирана обука за стручно усовршување за потребите на установата, работникот има право на надоместок на плата во висина на платата што би ја примал во тековниот месец кога би бил на работа.

VI СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 60

Работниците имаат право и должност да ги развиваат и усовршуваат работните и стручните способности во согласност со потребите на установата, врз основа на донесена програма за работа.

Работникот е должен стручно да се оспособува и образува, доколку работодавачот го упати на стручно оспособување и образование.

Доколку стручното оспособување и образование е организирано од страна на работодавачот за време на работното време, времето поминато за тоа се смета во редовно работно време, така што работникот ги има истите права како да бил на работа.

VII ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 61

Работодавачот обезбедува редовно и навремено информирање на работниците за:

- годишна програма за работа и годишни финансиски извештаи;

- значајни решенија што влијаат на економската и социјалната положба на работниците;

- нацрти, односно предлози на акти со кои се уредуваат одредени прашања од областа на работните односи во детската градинка и детското одморалиште;

- организациски промени;

- спроведување на мерките и прописите за заштитата на работа и работната средина;

- платите, придонесите на плати и додатоците на плата и другите примања на работникот и

- годишни извештаи за користење на средствата од донации, спонзорства и од средствата добиени од сопствени приходи.

Начинот и формите на информирање на работниците се врши писмено, за одредени работи и усно, преку огласна табла и други средства за информирање.

VIII РАБОТА НА СИНДИКАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЈА ВО УСТАНОВАТА

1. Услови за работа на синдикатот

Член 62

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

Член 63

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

- достави податоци и информации за сите прашања што имаат влијание врз материјалната и социјалната положба и остварување на правата од работен однос на работниците;

- му овозможи увид во документацијата на пресметка на платите, уплата на придонесите, данокот на платите и додатокот на платите.

- ги разгледа мислењата и предлозите на преставникот на синдикалната организација во постапка за донесување на одлуки, решенија и други акти што имаат влијание на материјалната и социјалната положба на работниците и по истите да се произнесе;

- овозможи непречено комуницирање со Управниот одбор и други од директорот овластени лица;

- му дозволи на претставникот на синдикалната организација пристап на работните места на работниците кога е тоа неопходно за остварување на функциите на синдикатот и непречено комуницирање со членството и

- да овозможи стручни, административни и технички услови за работа на синдикатот за остварување на синдикалните функции.

Член 64

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

Член 65

На претставникот на синдикалната организација му се доставуваат покани со материјали за работа на Управниот одбор и му се овозможува учество кога се одлучува за материјалната и социјалната положба и правата од работен однос на работниците.

Член 66

Синдикалниот претставник е заштитен од отказ согласно со закон и овој Договор.

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

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

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

Член 67

Синдикалниот претставник кај работодавачот, за време на вршењето на својата должност во синдикатот и две години по нејзиното престанување, нема да биде распореден во рамките на ист работодавач или преместен кај друг работодавач без негова согласност и да му престане работниот однос поради деловни причини (економско-технолошки, структурални и слични промени).

Член 68

Директорот ги обезбедува следниве услови за работа на синдикалната организација:

- по потреба простор за работа и одржување на состаноци;
- по потреба користење на телефон, телефакс во текот на работното време на синдикалната организација;
- слобода на синдикално информирање и распределба на синдикален печат и
- пресметка и уплата на синдикална членарина и синдикални кредити преку исплатни листи.

Директорот и претставникот на репрезентативната синдикална организација може со договор да го уредат обезбедувањето на технички и административни услови за остварување на синдикалните активности.

Член 69

Синдикалните состаноци во текот на работното време во установата се организираат и одржуваат на начин и време кое не го попречува работењето на установата во договор со директорот.

Член 70

Синдикалната организација е должна писмено да го известат директорот за избраниот синдикален претставник во рок од три дена по изборот.

Член 71

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

Ослободување од работните обврски од став 1 на овој член се врши по претходно писмено известување до директорот.

2. Остварување на право на штрајк

Член 72

Правото на штрајк работниците го остваруваат во согласност со закон.

За време на штрајк работодавачот е должен да им уплатува придонеси и даноци од плата утврдени со посебните прописи на минималната основица за плаќање на придонесите.

IX ПОВРЕДА НА СЛУЖБЕНА ДОЛЖНОСТ

Член 73

Вработените во јавна установа за деца лично се одговорни за вршењето на работите и работните задачи од работното место.

За повреда на службената должност, вработениот од ставот (1) на овој член одговара дисциплински, за дисциплинска неуредност и дисциплински престап, согласно Закон за работни односи, Закон за административни службеници и Закон за заштита на деца.

Член 74

Дисциплинска неуредност претставува полесна повреда на работна дисциплина, работните задачи, угледот на институцијата или на работникот.

Со одлука за утврдена дисциплинска неуредност на работникот може да му се изрече една од следниве дисциплински мерки:

- писмена опомена и
- парична казна во висина од 5% од висината на едномесечниот износ на нето плата исплатена во последниот месец пред дисциплинската неуредност во траење од еден до три месеци.

Член 75

Дисциплински престап претставува потешка повреда на службена должност, работната дисциплина, угледот на институцијата или угледот на работникот.

Со одлука за утврден дисциплински престап на работникот може да му се изрече една од следниве дисциплински мерки:

- парична казна во висина од 10% од висината на едномесечниот износ на нето плата исплатена во последниот месец пред дисциплинскиот престап во траење од еден до шест месеци и
- престанок на работниот однос кога настапиле штетни последици за институцијата, а притоа не се утврдени олеснителни околности за работникот кој го сторил престапот.

Член 76

Во одлуките од членовите 74 и 75 задолжително се наведува датумот од кој истите се извршуваат.

Збирот на паричните казни изречени на работникот во еден месец за дисциплинска неуредност и дисциплински престап не може да надмине 15% од износот на неговата вкупна нето плата за тој месец.

Одлуката за изрекување на парична казна задолжително се дава во писмена форма, со образложение за основата и причините за изрекување на паричната казна.

X ОТКАЖУВАЊЕ НА АКТОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 77

Работниот однос на работникот престанува под условите и на начин утврдени со Закон за работни односи, Закон за административни службеници, Закон за заштита на деца и овој договор.

Член 78

На работникот му престанува работниот однос:

- по негово барање
- со спогодба
- по сила на закон и
- во други случаи утврдени со закон и колективен договор.

Член 79

На вработениот му престанува работниот однос во институцијата ако поднесе писмено барање за престанок на работниот однос.

Во случај на престанок на работниот однос по барање на вработениот, отказниот рок трае 30 дена од денот на поднесувањето на барањето за работниот однос.

Член 80

На вработениот му престанува работниот однос по сила на закон, согласно Закон за работни односи, Закон за административни службеници и Закон за заштита на деца.

Член 85

Работниот однос на работникот му престанува со откажување на актот за вработување од страна на работодавачот, поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со Закон за работни односи, Закон за административни службеници и Закон за заштита на деца.

Член 86

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

Член 81

Неосновани причини за откажување на актот за вработување се:

- членство на работникот во синдикатот или учество во синдикални активности во согласност со закон и колективен договор;

- поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот заради потврдување на кршење на договорените и други обврски од работниот однос пред Управен одбор, арбитражни и судски органи;

- образование на работникот заради потребите на работодавачот и образование од лични причини и

- други случаи на мирување на актот за вработување, утврдени со закон.

Член 82

Пред донесување на решение за престанок на работниот однос со откажување на актот за вработување, работодавачот е должен да побара мислење од Синдикатот и неговото мислење да го разгледа и за него да се изјасни.

Синдикатот задолжително доставува такво мислење, најдоцна во рок од пет дена.

Член 83

Решението за престанок на работен однос на вработениот го донесува директорот.

Решението за престанок на работниот однос се врачува лично на вработениот во работните простории на институцијата во која работи, односно на адреса на неговото живеалиште.

Ако вработениот не може да се пронајде на адресата на живеалиштето или ако го одбие врачувањето, решението се објавува на огласната табла на институцијата и по изминувањето на 8 (осум) дена се смета дека решението е вршено.

Против решението, вработениот има право во рок од 8 (осум) дена да поднесе жалба до Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен, односно Агенцијата за администрација - Комисија за одлучување по жалби и приговори на административните службеници во втор степен.

Жалбата го одлага извршувањето на решението за престанок на работниот однос.

Работникот кој не е задоволен со решението донесено по жалбата или ако такво решение не е донесено, има право да поведе спор пред надлежниот суд.

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

Член 84

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

Член 85

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

Член 86

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

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

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

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

Член 87

Откажување на договор за вработување заради деловни причини, односно правата и обврските на работодавачот и работниците се остваруваат согласно Закон за работни односи, Закон за административни службеници и Закон за заштита на деца.

Член 88

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

Член 89

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, согласно член 96 од овој договор, кога во исто време треба да им биде откажан договорот за вработување на поголем број на работници, откажување на договорот за вработување се врши на работник со најмлаку работно искуство на конкретно работно место во установата.

ХП ЗАШТИТА НА ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И ОДГОВОРНОСТИТЕ ОД РАБОТНИОТ ОДНОС

Член 90

Заштитата на правата, обврските и одговорностите од работниот однос, работникот ќе ги остварува согласно со Закон за работни односи, Закон за административни службеници и Закон за заштита на деца.

Член 91

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

Во решавањето на споровите од претходниот став на овој член задолжително учествува и претставник на синдикатот.

Член 92

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

Член 93

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

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

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

Доставата на одлуката според став 3 од овој член се смета за објавена со истек на рокот од 8 работни дена од денот на објава на одлуката на огласна табла.

Одлуката стапува на сила со истек на 8 работни дена од објавувањето.

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

ХП РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ И АРБИТРАЖА

Член 94

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

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

Член 95

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

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

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

XIV СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА И ТОЛКУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 96

За следење на примената и толкување на одредбите на овој договор двете договорни страни формираат комисија од 5 члена.

Секоја од страните на овој договор именува по 2 члена во комисијата од став 1 на овој член, во рок од 30 дена од склучувањето на овој договор, а заеднички се утврдува петиот член кој воедно е и претседател на комисијата.

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

XV ПОСТАПКА ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ, ДОПОЛНУВАЊЕ И ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ

Член 97

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

Договорните страни можат во секое време да предложат измени и дополнувања на колективниот договор.

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

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

Постапката на усогласување, треба да заврши во рок од 60 дена по доставување на барањето за усогласување од став 3 на овој член.

Член 98

Во рок од 10 дена од денот на поднесување на барањето за усогласување, страните на овој договор формираат комисија за усогласување, која се состои од 5 члена.

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

Секое усогласување што страните на овој договор ќе го постигнат мора да биде во писмена форма.

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

Во случај едена од страните да не го прифати предлогот за измени и дополнувања, или не се изјасни по предлогот во рокот утврден во претходниот став од овој договор, а по претходно неуспешно усогласување, страната - предлагач во рок од осум дена може да започне постапка пред арбитража.

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

Овој договор може писмено да се откаже со отказан рок од 3 месеци, а двете страни можат да го откажат во значајно изменети општествени околности. Пред откажување на договорот, страната која го откажува договорот е обврзана да и предложи на другата страна измени и дополнувања на договорот.

XVI ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 99

Овој договор се склучува за време од 2 (две) години, со можност за продолжување, со писмена согласност на страните потписници на овој договор.

По истекот на рокот за кој е склучен овој договор, неговите одредби и понатаму се применуваат до склучување на нов колективен договора доколку не се склучи нов или не се продолжи важноста на истиот најмногу до една година.

Член 100

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

Член 101

СОНК води евиденција на колективните договори на ниво на установа за деца (детска градинка и детско одморалиште).

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

Член 102

Со влегувањето во сила на овој договор престанува да важи Колективниот договор за јавни установи за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата („Службен весник на Република Македонија“ бр. 26/11).

Член 103

Овој договор влегува во сила со денот на објавување во „Службен весник на Република Северна Македонија“.

Самостоен синдикат за образование и наука на Република Северна Македонија
Претседател,
Јаким Неделков, с.р.

Министерство за труд и социјална политика
Министер,
Мица Царовска, с.р.

Бр. 0301-195
28 јуни 2019 година
Скопје

Бр. 02-4793/1
28 јуни 2019 година
Скопје



СЛУЖБЕН ВЕСНИК

на Република Северна Македонија



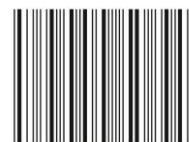
www.slvesnik.com.mk

contact@slvesnik.com.mk

Издавач: **ЈП СЛУЖБЕН ВЕСНИК НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА**, ц.о. – Скопје
бул. „Партизански одреди“ бр. 29. Поштенски фах 51.
Директор и одговорен уредник – **Мартин Костовски**
телефон: +389-2-55 12 400
телефакс: +389-2-55 12 401

Претплатата за 2019 година изнесува 10.100 денари.
„Службен весник на Република Северна Македонија“ излегува по потреба.
Рок за рекламации: 15 дена.
Жиро-сметка: 300000000188798.
Депонент на Комерцијална банка, АД – Скопје.
Печат: Печатница ЕВРОПА 92 ДООЕЛ, Кочани.
Цената на овој број е 90 денари.

ISSN 0354-1622



2019133