

Бр.№. 01 - 1505

22.06. 2012 год. VIII
СКОПЈЕ - ШКУП

Врз основа на член 203 и 210 од Законот за работни односи (Сл. Весник на РМ бр. 62/05,106/08/, 161/08,114/09,130/09,50/10,52/10), Колективниот договор за средно образование во Р. Македонија (Сл. Весник на РМ бр. 24/09, 84/09 и 28/2010), Училишниот одбор на АСУЦ „Боро Петрушевски“ на град Скопје и Самостојниот синдикат за образование, наука и култура на РМ при АСУЦ „Боро Петрушевски“ на град Скопје, на 28-та седница со Одлука бр.02-1509/3 од 21.06.2012 година донесе пречистен текст на :

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР на АСУЦ „БОРО ПЕТРУШЕВСКИ“ на град СКОПЈЕ

ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор, се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работниците и на работодавецот од работниот однос, како и обемот и начинот на остварување на правата, обврските и другите прашања од интерес на работниците и работодавецот, како и постапката за решавање на меѓусебните спорови.

Член 2

Работодавец во смисла на овој Колективен договор е Автосообраќајниот училишен центар „Боро Петрушевски“ на град Скопје (во понатамошниот текст: Центарот).

Член 3

Работник во смисла на овој Колективен договор е лице кое засновало работен однос во Центарот.

Овој Колективен Договор ги обврзува – важи и за работниците вработени во Центарот кои не се членови на синдикат или на синдикатот потписник на колективниот договор.

ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

I. ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС

1. Услови за засновање на работен однос

Член 4

Одлука за потреба за засновање на работен однос донесува директорот на Центарот и во неа го утврдува времетраењето на јавниот оглас и рокот во кој ќе се врши изборот.

Член 5

Работен однос може да заснова секое лице што ги исполнува условите утврдени со Закон, Колективен договор и Правилникот за организација и систематизација на работните места во Центарот.

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

Како посебни услови за засновање на работен однос може да се предвидат: видот и степенот на стручната подготовка, посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи, работно искуство, посебна здравствена состојба, психофизички способности, поседување на организациона способност и сл.

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

Посебните услови од став 3 на овој член се утврдуваат во Правилникот за организација и систематизација на работните места во Автосообраќајниот училишен центар „Боро Петрушевски“ на град Скопје.

Член 6

Пријавите по огласот испратени по пошта се чуваат заедно со пликот на кој е втиснат отпечаток од поштенскиот жиг.

Член 7

Изборот на пријавените кандидати го врши директорот на Центарот во рокот утврден во одлуката за потреба од засновање работен однос.

Член 8

По приговорот на кандидатот кој не е избран на оглас одлучува Училишниот Одбор на Центарот.

Член 9

Доколку во огласот како посебен услов за засновање на работен однос е предвидена проверка за способностите за вршење на работите на определено место, пред донесувањето на одлука за избор помеѓу пријавените кандидати кои ги исполнуваат условите, проверката се врши по пат на тестирање, разговор и сл. во зависност од видот и карактерот на работните задачи за чие вршење се заснова работен однос.

Проверката на способностите за вршење на работите на работното место од претходниот став ја врши Комисија која ја формира директорот на Центарот.

Член 10

Кандидатот кој не е избран, има право на приговор до Училишниот одбор во рок од 15 дена од денот на приемот на известувањето за извршениот избор, ако смета дека е избран кандидат кој не ги исполнува објавените услови или е направена повреда на постапката за избор.

Член 11

Работен однос помеѓу работникот и Центарот се заснова со потпишување на договор за вработување.

Работен однос се заснова на неопределено и определено време, со полно и пократко од полно работно време (скратено работно време).

Член 12

Работниот однос за сезонски работи трае најдолго 9 месеци во една календарска година, за замена на отсутен работник додека трае отсуството од работа, за работа на определен проект до завршувањето на проектот, а за зголемен обем на работа – најдолго 6 месеци во една календарска година.

2. Работен однос на определено време

Член 13

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

Работниот однос на определено време се заснова на начин и постапка утврдена за засновање на работен однос на неопределени време.

Работниот однос заснован со договор за вработување на определено време, освен договорот за вршење на сезонска работа, трансформира во работен однос на неопределено време ако работникот продолжи да работи по истекот на пет години под услови и начин утврдени со закон.

3. Приправник

Член 14

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

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

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

Член 15

Приправникот заснова работен однос на определено време само во случаите ако:

- не постојат услови по завршувањето на приправничкиот стаж и успешно положениот испит да се вработи на соодветно работно место;
- приправникот сака да стекне работно искуство за самостојна работа.

Приправничкиот стаж се обавува според Програма што ја донесува Министерството за образование и наука.

Член 16

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

4. Распоредување на работник

Член 17

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

- ако работното место се укинува или е намален обемот на извршувањето;
- ако работното место на кое се распоредува работникот е слободно, односно испразнето;
- ако постои неопходна потреба во процесот и организацијата на работата;
- заради подобро користење на стручните и работните способности на работникот.

Член 18

При распоредување, директорот е должен да ја утврди потребата од распоредување.

Одлуката за распоредување на работникот ја донесува директорот.

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

Член 19

Работникот може привремено да биде распореден без негова согласност на работно место за кое се бара понизок степен на стручна подготовка во исклучителни околности: во случај на виша сила, несреќа која настанала или непосредно претстои, спречување за расипување на материјални добра и отстранување на дефекти на средствата за работа, замена на ненадејно отсутен работник и во други итни и неопходни потреби на процесот и организацијата на работата.

Барање за заштита на правата на работникот за распоредувањето од претходниот став, не го задржува извршувањето на оваа одлука.

Работникот од претходните ставови има право на личен доход кој е поповолен за него.

II. ПРАВТА НА РАБОТНИЦИТЕ И ЊИВНАТА ЗАШТИТА

1. Одмори и отсуства

Член 20

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

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

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

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

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

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

Решението за користење на годишен одмор го донесува директорот.

Член 21

Работникот има право на отсуство од работа со надомест на плата до 7 дена во текот на календарската година во следните случаи:

- за склучување на брак - 3 дена;
- за склучување на брак за деца - 2 дена;
- за раѓање или посвојување на дете - 2 дена;
- за смрт на сопругник или дете - 5 дена;
- за смрт на родител, брат, сестра - 2 дена;
- за смрт на родител на сопругник - 2 дена;
- за смрт на дедо или баба - 1 ден;
- за полагање на стручен или друг испит за потребите на училиштето - 2 дена;
- за селидба на семејство од едно на друго место - 2 дена;
- за елементарни непогоди - 3 дена;
- за селидба на семејство во исто место - 1 ден;
- за неопходни и итни работи - 2 дена.

Во случаите во став 1, отсуство од работа се обезбедува без оглед на барањето на процесот на работа и се користи во деновите на неопходноста на основот.

Одлуката за отсуство од став 1 на овој член ја донесува директорот.

Член 22

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

- неопходни лични работи;
- нега на член од семејството, која не е медицински индицирана;
- изградба или поправка на куќа или стан;
- за лечење на своја сметка;
- за учество на спортски или културни манифестации, конференции, конгреси, семинари и сл.;
- во други случаи на барањето на работниците.

Работникот не може да користи отсуство за работа во странство.

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

Одлуката за отсуство од став 1 на овој член ја донесува директорот.

2. Заштита на работниците при работа

Член 23

Центарот е должен најмалку еднаш на 3 години да обезбеди систематски здравствен преглед на работниците заради откривање на професионални заболувања, ако со Закон не е поинаку уредено.

Средствата за систематски преглед ги обезбедува Центарот.

Член 24

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

Член 25

Основната плата на работникот со изменета работна способност која настанала, а кој е 5 години пред исполнување на условите за пензија поради што е распореден на помалку вреднувано работно место, не може да биде пониска од основната плата што ја имал пред распоредувањето.

III. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Член 26

Работникот кој на работа или во врска со работата намерно или од тешка небрежност му предизвика штета на работодавачот е должен да ја надомести.

Ако повеќе работници предизвикаат штета секој меѓу нив е одговорен за оној дел на штетата што го предизвикал.

Ако за секој работник не е можно да се утврди колкав дел од штетата предизвикал, сите работници се еднакво одговорни и ја надоместуваат штетата во еднакви делови.

Ако повеќе работници предизвикале штета со намерно казниво дејствие, за штетата се солидарно одговорни.

Ако класните раководители и наставниците по практична настава не водат грижа за материјалните добра во училищата на својот клас, односно во случај на сторена штета не го откријат ученикот/учениците кои ја сториле штетата, должни се истата во целост да надоместат.

Против одлуката за надомест на штета, што ја донесува директорот, односно од него овластен орган, работникот има право на приговор до Училишниот одбор во Центарот во рок од 8 дена од доставување на одлуката.

Член 27

Училишниот одбор може поради оправдани причини да го ослободи работникот од плаќање на штетата во целост или делумно.

Член 28

Како оправдани причини кои органот може да го ослободи работникот од плаќање на штетата во целост или делумно, се смета:

- ако штетата ја сторил да го заштити животот на работниците и учениците;
- ако штетата ја сторил да го заштити имотот на Центарот;
- и во други случаи утврдени со Колективен договор на ниво на гранка.

IV. ПЛАТИ, НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТИ И ДРУГИ ПРИМАЊА

Член 29

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

Платата се пресметува и исплатува во нето паричен износ најмалку еднаш месечно.

Платата на работникот за тековниот месец се исплатува во паричен износ.

Придонесите и даноците на платата на работникот ги плаќа Центарот со исплатата на платата.

Член 30

Центарот е должен на работникот да му даде писмена потврда за исплатената плата, надоместоците и придонесите.

Член 31

Платата е составена од основната плата, дел од платата за работната успешност и додатоците по однос на специфичности на работните места.

1. Плата за извршената работа

Член 32

Платата се утврдува брз основа на сложеност на работите и работните задачи, одговорноста и раководењето изразена во бодови.

Член 33

Работниците што ги изведуваат работните задачи самостојно, целосно или делумно (автомеханичар, автолимар, автоелектроничар, возач-инструктор и други) се обврзани да остварат финансиски средства од работна рака односно од уплати за извозени часови за обука во висина од:

- износот на неговата бруто плата
- 20% од неговата бруто плата
- материјалните трошоци од неговата работа
- трошоци за надомест на храна и превоз
- трошоци за годишен одмор

Материјални трошоци ќе се сметаат сите направени трошоци за неговото работење и платата на евентуалниот вработен само во функција на лицата кои се обврзани да остваруваат финансиски план.

Вака формирано прихода претставува целосен или делумен план за секој квалификуван работник и возач-инструктор во Авто Школата и истиот е основа за пресметка на плата.

Член 34

Покрај бројот на бодовите според мерилата на претпоставениот труд за вршење на одредени задачи бројот на бодови може да се зголеми дополнително и тоа:

1. Водење на класно раководство 123 бода
2. Изведување настава по предмети кои програмски опфаќаат писмена задача 30 бода
3. Реализирање на 3 наставни програми 50 бода
4. Реализирање на 4 наставни програми 80 бода
5. Реализирање работни задачи од наставна дејност – теоретска настава од 21 – 24 часа 10 бода
6. Реализирање работни задачи од наставна дејност – практична настава од 31 – 35 часа 8 бода
7. За изведување на вонредни испити по предмети наставникот има право на надоместок и тоа:
 - за испитувач 10 бода
 - за претседател 5 бода
 - за член 5 бода
 - за директор 5 бода
8. За изготвување распоред на часови во училиштето се добива месечен надоместок од 300 бода
9. За одржување хигиена и за обезбедување во просториите за споредни дејности се добива месечен надоместок до 400 бода
10. За извршување работни задачи од две систематизирани работни места, а пополнети со еден извршител (степенот на ангажираност ја одредува директорот) се добива месечен надоместок до 1400 бода
11. За извршување на работни задачи за и во споредната дејност од која се остварува приход на Центарот (степенот на ангажираност ја одредува директорот) се добива месечен надоместок до 1500 бода
12. За организирање и раководење на споредните дејности во училиштето месечно се исплаќа:
 - за директорот 3400 бода
 - за помошник директорот за истражување обука и развој 1052 бода
 - за помошник директорот за настава 1052 бода

Член 35

При пресметка на плата за ново вработени лица, со и без работно искуство, кои земаат плата од Буџетот на РМ, во првата година од работењето во центарот не се исплаќаат средства за работа од сопствените средства.

По истекот на една година од вработувањето во центарот, на вработениот му се исплаќа износ од сопствени средства, соодветни на неговото работно место а согласно Прегледот на основните мерила за вреднување на работите и работните задачи на вработените во АСУЦ „Боро Петрушевски“ на град Скопје.

Член 36

Средствата за исплата по чл 34 освен за водење на класно раководство ќе се исплатуваат од приходите остварени од финансираниите активности.

Член 37

Бодовите определени за работното место на кое работникот е распределен се зголемува за 0,5 % за секоја година на работен стаж на работникот.

Член 38

За секој ден кога работникот не работи, односно не го користи определеното работно време за извршување на работите и работните задачи, на работникот не му се исплатува плата за времето за кое отсутствувал од работа.

Член 39

Платата на работниците во бруто износ се изразува во денари, така што бројот на бодовите за работното место утврдени во Прегледот на основните мерила за вреднувањето на работите и работните задачи на вработените во Центарот (прилог на овој Колективен договор), бројот на бодовите од сопствените средства на училиштето, бројот на бодовите по основ на работен стаж и дополнителните бодови се множат со вредноста на бодот.

Член 40

Платата на работникот утврдена со членот 38 од овој Колективен договор, со Решение донесено од директорот на Центарот или од него овластен работник, се намалува од 5% до 15% во времетраење од еден до шест месеци, а во следните случаи:

- 1 - кога не го исполнува предвидениот фонд на работни часови за соодветно работно место;
- 2 - кога неоправдано отсутствува од работа;

- кога го напушта работното место без одобрение;
- кога ефективно не го користи работното време;
- кога нецелосно, неправилни и ненавремено ги извршува работните задачи;
- кога не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;
- кога работникот доцни на работа.

Член 41

За време на приправничкиот стаж и пробната работа, на работникот му следува 90% од основната плата предвидена за работното место за кое се оспособува.

Член 42

Работникот со намалена работна способност (инвалид на трудот) која настанала во Центарот, а кој е распореден на друго работно место, по тој основ не може да добива плата пониска од платата што ја имал пред распоредувањето.

Член 43

Платата на работникот за полно работно време утврдена врз основа на сложеност на работите не може да биде пониска од најниската плата утврдена за одделни степени на сложеност според овој Договор, за која Центарот е должен да ја исплати на работникот.

Член 44

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

I група

Едноставна, рутинска работа за обавување на задачи;

- Општ работник

Коефициент на сложеност 1,00

II група

Помалку сложени задачи, односно работа со едноставни сретства за работа;

- Хигиеничар
- Чувар

Коефициент на сложеност 1,307

III група

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

1. Подгрупа

- Магационер 1
- Билетопродавач 2
- Домаќин 1
- Хаусмајстор 1
- КВ работник

Коефициент на сложеност 1,797

2. Подгрупа

- Материјален книговодител 1
- Благајник 1
- Референти 1
- Референти во Станица за техники преглед 4
- Технички секретар 1
- Возач – набавувач
- Возач инструктор 6
- Архивар 1

Коефициент на сложеност 1,920

IV група

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

- Контролор во станица за технички преглед

Коефициент на сложеност 2,043

V група

Висока сложеност на работи врзани за изведување на воспитна и стручна работа, кои бараат самостојност во извршувањето на задачите;

- Секретар
- Шеф на сметководство
- Менаџер за квалитет
- Заменик технички раководител
- Заменик раководител на центарот за тахографи
- Испитувач
- Обучувач

Коефициент на сложеност **2,533**

VI група

Висока сложеност на работи во воспитно образовниот процес на наставниците и стручните соработници кои имаат можност на усовршување, оспособување и напредување во звање согласно Законот;

1. Подгрупа

- Наставник – приправник
- Стручен соработник – приправник

Коефициент на сложеност **2,319**

2. Подгрупа

- Наставник
- Стручен соработник (социолог, педагог, психолог и библиотекар)
- Предавач во Авто Школа
- Стручен соработник за компјутерска технологија и автоелектроника

Коефициент на сложеност **2,533**

3. Подгрупа

- Наставник координатор за развојни активности
- Наставник координатор на практична настава
- Наставник координатор на авто школа
- Стручно лице

Коефициент на сложеност **2,717**

4. Подгрупа

- Наставник - ментор
- Стручен соработник – ментор

Коефициент на сложеност **2,840**

5. Подгрупа

- Шеф на наставно подрачје
- Раководител на техничка служба
- Раководител на центар за обука
- Раководител на центарот за безбедност при работа
- Раководител на центарот за тахографи

Коефициент на сложеност **3,024**

6. Подгрупа

- Наставник – советник
- Стручен соработник – советник
- Шеф на теоретска настава
- Шеф на авто школа
- Шеф на практична настава
- Шеф на станица за технички преглед

Коефициент на сложеност **3,146**

Член 45

За други работни места кои не се наведени во член 44 од овој Колективен договор се применува коефициентот на сложеност во соодветната група и подгрупа.

Член 46

Стегнатите педагошки звања, истакнат и особено истакнат педагошки работник, се вреднуваат со:

- 0,15 коефициент на пониско звање (истакнат педагошки работник) од соодветниот коефициент од групата и подгрупата во која припаѓа;
- 0,30 коефициент на повисоко звање (особено истакнат педагошки работник) од соодветниот коефициент од групата и подгрупата во која припаѓа.

И секое друго звање определено во Закон или колективен договор.

Член 47

Додатоците за плата, надоместоците и другите примања на работникот се исплатуваат под услови, во висина и на начин утврдени со Општиот колективен договор за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност.

Член 48

За време на неспособност на работа работникот има право на надоместок на плата утврден со Закон.

За професионални заболувања и повреди на работа и за други случаи утврдени со Закон, надоместокот се утврдува во висина од 100% од платата на работникот исплатена во претходниот месец.

2. Плата сразмерно на извршената работа (променлив дел)

Член 49

Од приходот на Центарот се издвојуваат средства за променливиот дел на платата на сите вработени и платите на вработените не се финансирани од Буџет.

Висината на средствата за променливиот дел на платата ја утврдува Директорот, секој месец во износ кој зависи од финансиските резултати на Центарот, а бројот на бодовите и вредноста на бодот се одредува секој месец поодделно во текот на годината.

Член 50

*Директорот на Центарот може да донесе упатство за критериумите и начинот на распределба на променливиот дел на платата.

3. Плата сразмерно на придонесот во создавањето добивка

Член 51

Делот од средствата од остварената нето добивка на Центарот наменета за исплата на плати на работниците, а врз основа на учеството на работниците во добивката се врши на предлог на директорот, а со Одлука на Училишниот одбор на Центарот.

Член 52

Поединечното учество на работникот во делот на добивката се утврдува процентуално, врз основната плата и променливиот дел исплатен во тековната година.

КОРЕКТИВНИ МЕРИЛА

Член 53

Со корективните мерила се мери квалитетот на извршените работи, успешноста (исполнителноста) во извршувањето на работата.

1. Оценувањето на квалитетот на работните задачи за секој извршител поодделно врз основа на утврдени критериуми, ќе го врши претпоставениот работник, а одлуката за исплата ја донесува директорот

2. Успешноста (исполнителноста) во извршувањето на работните задачи за секој извршител поодделно се цени по:

- го почитува редот и дисциплината според правилата пропишани од страна на директорот
- ги извршува работните обврски совесно и навремено
- се придржува на прописите што важат за вршење на работите од работното место
- се придржува на распоредот и користењето на работното време
- навремено и уредно врши водење и доставување на евиденција и документација потребна за непречено одвивање на дејноста во Центарот
- извршува зголемен обем работни задачи задолжени од директорот или од него овластен работник,
- однесувањето на работникот кон своите претпоставени, останатите вработени, учениците, родителите и другите странки кои доаѓаат во Центарот

За квалитетно извршување на работните задачи и за успешноста (исполнителноста), платата може да се зголеми до 15%, за период од еден до шест месеци.

3. За извршување на работните обврски надвор од утврденото работно време и Годишната програма за работа, како што се обуки, проекти и други работни задачи се исплатува надоместок за вложениот труд.

Исплатата за обуките и проектите се врши врз основа на утврдени критериуми, а за сите други работни задачи во зависност од сложеноста на работата директорот ја одредува сумата за исплата на извршителот или исплатата се врши по вредност на час, чија висина и број на часови ја одредува директорот односно од него овластен работник.

НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

Член 54

Вредноста на работниот час во основната плата на работникот се зголемува за:

- Прекувремена работа (работа подолга од полното работно време) – 29%
- За работа ноќе (помеѓу 22,00 и 06,00 часот наредниот ден) – 29%
- За работа на празници (утврдени со закон за празници) – 42%

Член 55

За време на притвор работникот има право на надоместок на плата во висина од една третина од износот на неговата просечна месечна плата, остварена во последните 3 месеци, а ако издржува семејство во висина од една половина.

Ако работникот се ослободи од обвинение или обвинението биде одбиено, работникот има право на разлика до износот на плата што би го остварил ако работел.

Надоместокот на плата на работникот му го исплатува Центарот, а тој има право на надоместување од органот кој го наредил притворот.

Член 56

Работникот за време на привремено оддалечување од работното место или од Центарот, има право на надоместок во висина од една половина од платата, а ако издржува семејство во висина од две третини од платата.

Ако работникот биде ослободен од одговорност има право на разлика во износот на платата што би ја остварил кога би работел.

Член 57

Кога работникот со свое лично залагање и превземени дејствија ќе спречи или отстрани некоја опасност по животот на луѓето или материјалните добра и слично, му се исплатува награда до висина на просечната плата исплатена во Центарот од претходниот месец. Висината на наградата ја одредува директорот на Центарот.

Член 58

За деновите на отсуство поради вршење јавни функции или јавување 9 на покани на други органи до кое е дојдено без вина на работникот, работникот остварува надоместок на платата во висина од платата од претходниот месец. Исплатата ја врши Центарот на товар на органот што го повикал работникот.

ДРУГИ ПРИМАЊА

Член 59

Работникот има право на регрес за исхрана во висина од 20% од просечната месечна плата по работник, исплатена во стопанството на Републиката, во претходните три месеци.

Регресот за исхрана од став 1 на овој член и дневницата за патување во земјата и странство и теренскиот додаток, меѓусебно се исклучуваат.

Член 60

Доколку Центарот не организира превоз работникот има право на месечен надоместок на трошоци за превоз во локалниот јавен сообраќај во висина на износот на билетот, ако местото на живеење е оддалечено од местото на работа повеќе од 2,5 км.

Во подрачја каде што нема организиран јавен превоз, надоместокот на превоз се утврдува според цената на билетот во Скопје.

Член 61

Работникот има право на надоместок при заминување во пензија, во висина на двократен износ на просечната месечна плата во стопанството на Републиката, исплатена во претходните три месеци, доколку не постојат законски пречки или ако со закон не е поинаку регулирано.

Член 62

На работникот може да му припадне јубилејна награда за поминати 10, 20, 30 и 40 години непрекината работа во Центарот. За поминати 10 и 20 години непрекината работа – во висина на износот на една месечна просечна плата исплатена во стопанството на Републиката, во претходните три месеци, за 30 години во висина од две просечни месечни плати и за 40 години непрекината работа во висина од три просечни месечни плати исплатени на ниво на Република.

Со Одлука на Училишниот Одбор на вработен кој целиот свој работен век го поминал во Центарот и дал поголем придонес во развојот на училиштето може да му се додели парична награда, чија висина се одредува од страна на Училишниот одбор, но истата не може да биде повисока од 5 (пет) просечни плати исплатени на ниво на Република.

Член 63

За време на годишниот одмор и платено отсуство до 7 дена, освен за деновите на неделен одмор, на работникот му припаѓа надоместок во висина на просечната плата што ја остварил во претходниот месец или платата што би ја остварил за тој месец ако е тоа поповолно за него.

Член 64

Ако државниот празник се падне во недела, односно се поклопи со денот кога по распоредот на работа работникот има слободен (неработен) ден, не му припаѓа надоместок за тој ден.

Член 65

Во случај на временна неспособност за работа, работникот има право на надоместок на плата во висина:

- до 7 дена - 70%
- до 15 дена - 80%
- до 21 ден - 90% ; од исплатената плата на работникот во претходниот месец.

За професионалните заболувања и повреди на работа, како и за другите случаи утврдени со Закон, надоместокот се утврдува во висина од 100% од платата на работникот исплатена во претходниот месец.

V. ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 66

Директорот обезбедува редовно и навремено информирање на работниците за:

- годишната програма за работа;
- позначајните решенија што влијаат на економската и социјалната положба на работниците;
- инвестициони вложувања од приходи на Центарот, донации, спонзорства и сл.;
- нацртите, односно предлозите на општите акти со кои се уредуваат одредени прашања од областа на работните односи;
- организационите промени;
- годишните финансиски планови и завршната сметка;
- предлог – одлуките со кои се уредуваат правата на работниците;
- платите и надоместоците и други примања.

Информирање на работниците се врши преку огласна табла, Училишниот одбор, Синдикатот и лично работникот.

VI. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 67

Работникот има право на образование кога тоа е во интерес на Центарот.

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

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

Доколку образованието е организирано надвор од работното време на работникот му припаѓа право на платено отсуство од работа за деновите кога прв пат полага и тоа:

- еден работен ден за секој испит за специјализација во средно образование;
- еден работен ден за секој испит во вишото и високото образование;
- два работни дена за завршен испит при образование за специјализација во средно образование;
- два работни дена за одбрана на дипломска работа во вишото и високото образование;
- еден работен ден за секој испит на посдипломски студии;
- три работни дена за магистерски испит;
- три работни дена за докторат.

Бројот на работните денови наменет за стручно оспособување и усовршување се утврдува согласно должината и видот на оспособувањето со спогодба помеѓу Центарот и работникот.

На работникот кој се оспособува во интерес на Центарот и кој е упатен на оспособување, му припаѓа надомест на трошоците сврзани со оспособувањето:

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

Одредбите од став 3 и 6 од овој член се однесуваат на работниците кои се упатени на оспособување во интерес на Центарот.

Центарот е должен работникот кој е упатен на образование да го распореди на работно место согласно добиеното образование, во моментот (периодот) утврден со спогодбата.

Меѓусебните права и обврски меѓу работниците кои се упатени на образование и Центарот се утврдува со посебна спогодба.

Доколку Центарот не ги исполни обврските од спогодбата за образование, работникот е ослободен од своите обврски што произлегуваат од таа спогодба.

Доколку работникот не ги исполни своите обврски од спогодбата должен е на училиштето да му ги надомести сите трошоци сврзани со образованието.

VII. СИНДИКАТ И РАБОТОДАВЦИ

1. Услови за работа на Синдикатот

Член 68

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

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

Член 69

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

Член 70

Синдикалниот претставник во Центарот, за време на вршење на својата должност во Синдикатот и две години по нејзиното станување, не може:

- да биде преместен во рамките на истото училиште и во друго училиште;
- да му престане работниот однос поради економски, технолошки, структурални и други причини;
- да му престане работниот однос со отказ од страна на директорот без согласност на републичкиот орган на Синдикатот;
- да биде распореден на друго работно место без негова согласност.

Член 71

На претставникот на Синдикатот му се овозможува ослободување од работа за синдикално оспособување и ефикасно вршење на функциите на Синдикатот.

Член 72

Директорот и Училишниот одбор се должни да ги разгледаат предлозите, иницијативите, мислењата и барањата на Синдикатот во врска со остварувањето на правата и обврските од трудот и по основ на трудот и за заземените ставови да го известат Синдикатот.

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

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

- простор за одржување на состаноци;
- право на користење на телефон, телефакс во работно време и два часа потоа;
- слобода на синдикално информирање и распределба на синдикалниот печат;
- технички услови за работа на Синдикатот во обем неопходен за остварување на синдикалните активности;
- пресметка и уплата на синдикалната чланарина преку исплатни листи.

3. Остварување на правото на штрајк

Член 73

Правото на штрајк работниците го остваруваат во согласност со важечкиот Законот за работни односи и Законот за установите.

VIII. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

1. Откажување на договор за вработување со отказан рок

Член 74

Договорот за вработување на работникот може да му се откаже со отказ од страна на Центарот ако работникот е неспособен да ги извршува работните задачи или ако ја крши работната дисциплина и работниот ред.

Член 75

Договорот за вработување на работникот не може да му се откаже со отказ од страна на Центарот ако не постои оправдана причина сврзана за неговото однесување или ако причината не е заснована на потребите на функционирањето на Центарот.

Член 76

Оправдани причини за откажување на договорот за вработување на работникот со отказ од страна на Центарот не претставуваат:

1. членство во синдикатот или учество во синдикални активности во согласност со закон и Колективен договор;
2. поднесување жалба или учество во постапка против директорот во врска со кршење на закон или друг пропис или заради обраќање до државен орган на власта;
3. отсуство од работа за време на породилно отсуство;
4. одобрено боледување;
5. користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;
6. стручно усовршување за потребите на Центарот;
7. други случаи на мирување на работниот однос утврдени со закон.

Член 77

Договорот за вработување на работникот може да му се откаже со отказ на Центарот ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки или писмено предупредување во врска со работата од директорот дека не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски, од начинот на почитување на работната дисциплина и работниот ред и ако по истекот на рокот од 30 дена од денот на дадените упатства, насоки и предупредувања, работникот не го подобри своето работење и однесување.

Член 78

За утврдување на повреда поврзана со кршењето на работниот ред и дисциплина или неисполнувањето на обврските утврдени закон, колективен договор и договор за работа, Училишниот одбор формира комисија составена од три члена од вработените.

Комисијата се формира за секој случај посебно.

Комисијата писменото мислење го доставува до Директорот во рок од 10 дена.

Член 79

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

Член 80

Директорот пред да донесе одлука за откажување на договорот за вработување на работникот со отказан рок поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските, должен е да го земе предвид мислењето на комисијата од член 78, став 3 од овој Колективен договор.

Член 81

Одлуката за откажување на договорот за вработување на работникот со отказан рок директорот е должен да ја донесе за еден месец од денот на дознавањето на повредата на работниот ред и дисциплина, неисполнувањето на обврските и поради неспособност за извршување на работните задачи, односно во рок од 3 месеци од денот кога е сторена повредата.

Член 82

Договорот за вработување на работникот му се откажува со отказ од страна на директорот поради кршење на работниот ред, дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со Закон, Колективен договор и договор за вработување ако:

- не ги почитува редот и дисциплината според правилата пропишани од страна на Центарот;
- не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
- не се придржува на распоредот и користењето на работното време;
- не побара отсуство или навремено не ги известува директорот за отсуството од работа;
- поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа не го известува директорот или непосредниот раководител за отсуство од работа;
- со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;
- настане штета или грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го известува директорот;
- не ги употребува прописно или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
- незаконито или неовластено ги користи средствата на Центарот;
- неизвршување односно неблагоприятно извршување на одлуките донесени во Центарот;
- послужување со имот на Центарот или несовесно чување на имотот на Центарот;
- злоупотребување на својата работа за остварување на лична и материјална корист со примање подароци, бесплатни услуги и други погодности во врска со работата, а на штета на Центарот;
- стапување во недозволен интимни односи со малолетни ученици и кандидати за обука во Центарот;
- непријавување на сторената повреда на работната обврска или на работниот ред и дисциплина, на предизвиканата штета или неподнесувањето на пријава за надомест на штета до непосредниот раководител или овластен работник во Центарот;

- фалсификување на службена исправа (одлука, решение, записник и сл.);
- давање на неточни податоци од овластените работници за остварување на права од работен однос и други права утврдени со закон и други прописи за работниците во Центарот;
- злоупотреба од секаков вид, со намера за себе или за друг да се прибави имотна или друг вид на корист при вршење на работа во Центарот;
- доведување во заблуда, со умисла, орган во Центарот да донесе одлука или друг акт спротивно на Законот или Колективниот договор;
- ненавремено или неуредно водење и доставување евиденција и документација која се води и е потребна за нормално вршење на дејноста во Центарот;
- вршење на приватни работи, односно работи што не се во врска со работите на работното место на работникот како и користење на материјални средства и услуги од работодавецот
- неовластено самоволно користење на службено возило и други средства на Центарот;
- недолично и грубо однесување на работникот кон своите претпоставени, останатите работници, ученици, родители и други странки што доаѓаат во Центарот;
- намерно создавање на незадоволство, вознемирување на работниците, поттурање на дезинформации или погрешно информирање;

Член 83

Пред донесување на одлука за откажување на договор за вработување на работникот со отказ, Центарот е должен да побара мислење од претставникот на основната организација на мнозинскиот Синдикат и истото да го земе во предвид при донесувањето на одлуката, ако истото е доставено.

Одговорот по мислењето, Центарот е должен да го достави до претставникот на основната организација на мнозинскиот Синдикат во рок од 5 работни дена од добиеното мислење.

Член 84

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

Приговорот се поднесува во рок од 8 дена од денот на добивањето на отказот.

Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за откажување на договорот за вработување до донесување на конечната одлука по приговорот.

Одлука за приговорот се донесува во рок од 15 дена од денот на поднесување на приговорот.

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

Заштита на правата пред надлежниот суд работникот не може да бара ако претходно не барал заштита на правата пред Училишниот одбор, освен правото на парично побарување.

Член 85

Должината на отказниот рок изнесува:

- од 1 – 10 години работен стаж – 1 месец;
- над 10-15 години работен стаж – 2 месеци;
- над 15 години работен стаж – до 3 месеци.

Член 86

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

За време на отказниот рок на работникот му следува плата во висина на основната плата утврдена со Колективен Договор.

2. Откажување на договор за вработување без отказан рок

Член 87

Центарот може да го откаже договорот за вработување на работникот без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување, а особено ако работникот:

1. неоправдано изостане од работа 3 последователни работни дена или 5 работни дена во текот на една година;
2. го злоупотреби боледувањето;
3. не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
4. внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;
5. стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание, предизвика штета;
6. оддаде деловна, службена или државна тајна.
7. предизвикување на неред и тепачка на работното место и во работните простории на Центарот;
8. спиење на работно место и во работните простории за време на работата;
9. неоправдано прекинување на работата или организирање на групно прекинување на работата спротивно од прописите за штрајк;
10. злоупотреба на учениците и родителите со цел да се прибави лична корист и интерес.

Член 88

Одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок ја донесува директорот на Центарот и при тоа не е должен да формира Комисија за утврдување на одговорност, ниту да побара мислење од претставникот на основната организација на мнозинскиот Синдикат.

Член 89

Против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок работникот има право на приговор до Училишниот одбор на Центарот во рок од 8 дена од добивањето на отказот.

Приговорот против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок не ја задржува од извршување одлуката за отказ.

3. Престанок на работниот однос поради економски, технолошки, структурални и слични промени во Центарот

Член 90

На работникот не може да му престане работниот однос поради економски, технолошки, структурални и слични промени, доколку не му се обезбеди едно од правата по основа на работа утврдени со закон, во согласност со критериумите утврдени со овој Колективен Договор.

Член 91

На работникот може да му престане работниот однос поради економски, технолошки, структурални и слични промени, во случај кога Училишниот Одбор донесува одлука за воведување поголеми промени во програмата за работа, организацијата, структурата и технологијата на работење кои предизвикуваат потреба од намалување на бројот на работниците.

Член 92

Училишниот Одбор претходно ги информира работниците и претставникот на синдикалната организација на Синдикатот за видот на промените и за престанокот на работниот однос на определен број на работници, бројот и структурата на работниците на кои ќе им престане работниот однос, мерките што ќе бидат превземени за спречување, односно ублажување на последиците од тие промени и правата на работниците што ќе им бидат обезбедени.

Член 93

При определување на работниците на кои им престанува работниот однос со отказ поради економски, технолошки, структурални и слични промени, (во понатамошниот текст – технолошки вишок) и при утврдувањето на приоритетот на задржување на работното место на работниците се поаѓа од следните критериуми :

А) Степен на стручна подготовка и квалификација до 20 бода

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

Б) Работно искуство во дејноста до 16 бода

- Работно искуство во училиштето на работно место со соодветна стручна подготовка – 0,4 бода за година
 - Работно искуство на работно место во дејноста со соодветна стручна подготовка – 0,3 бода за година
 - Работно искуство за работно место кое се бодира а е со пониска или несоодветна стручна подготовка – 0,2 бода за година
- Бодирањето на работното искуство се врши врз основа на Правилникот за организација и систематизација на работните места во Центарот и соодветната документација на работникот

В) Успешност во работењето

Успешноста во работењето на наставниците и стручните соработници во воспитно образовната работа

V.1.1 Придонес во наставата и стручната работа

- успешно, квалитетно и ефикасно ги остварува работните задачи со натпросечни резултати – 13 бода
- успешно ги остварува работните задачи со просечни резултати..... – 9 бода
- ги остварува работните задачи без поголеми резултати – 5 бода
- ги остварува работните задачи под планираните и предвидени резултати – 1 бод

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

- натпросечни активности и резултати – 9 бода
- просечни активности и резултати..... – 6 бода

- потпросечни активности и резултати - 1 бод

В.1.3 Пошиок придонес во воспитно образовната дејност

- автор на учебник, прирачник, збирка, скрипта - 5 бода
- коавтор на учебник, прирачник, збирка, скрипта - 3 бода
- рецензент на учебник, прирачник, збирка, скрипта - 2 бода
- ментор на приправник, автор на објавени стручни написи - 2 бода

В.1.4 Звања и други признанија

- државни признанија и други одликувања за посебни заслуги во воспитно-образовната дејност на ниво на Република Македонија - 12 бода
- општински, односно признанија на Град Скопје за посебни заслуги за воспитно образовната дејност - 8 бода
- наставник советник, стручен соработник - советник - 7 бода
- наставник ментор, стручен соработник - ментор - 6 бода
- особено истакнат наставник - 5 бода
- истакнат наставник - 4 бода
- наставник - 2 бода
- наставник – почетник - 1 бод

Успешност во работењето на административно техничките работници

- успешно и квалитетно ги остварува работните задачи со натпросечни резултати - 44 бода
- ги остварува работните задачи со просечни резултати - 32 бода
- ги остварува работните задачи без поголеми резултати - 20 бода
- ги остварува работните задачи под планираните предвидени резултати - 1 бод

Г) Економско- социјална состојба

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

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

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

Д) Работен стаж

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

Ѓ) Возраст

Возраста на работникот се бодира според годините утврдени со Закон како услов за пензионирање и тоа 64 години возраст.

Дневите за возраст се пресметуваат кога годините за старост се множат со десет, а производот се дели со 64

Е) Здравствена состојба

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

Член 94

Бодирањето и утврдувањето на ранг листата на работниците според бодови, согласно критериумите од овој колективен договор го врши комисија.

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

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

Комисијата од членовите избира претседател.

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

Член 95

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

Член 96

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

Член 97

Кога за определен број на работници престанала потребата за работа, а на работното место работата два или повеќе работници, за технолошки вишок се утврдуваат работниците, кои исполниле еден од условите за стекнување на право за одење во пензија. Овие работници не се рангираат.

Член 98

Доколку наставниците имаат ист број на бодови, предност има наставник со поголем фонд на часови, наставни програми, учество во проекти и работа со паралелки над 34 ученици.

Член 99

Доколку по претходните критериуми работниците имаат ист број на бодови предност да го задржи работното место има работник кој не поседува дуќан или стан, стан кој го издава под закуп, не поседува обработливо земјиште над два хектари, не е сопственик на претпријатие и сосопственик, односно не е директор (застапник на претпријатие чиј основач е тој или друго лице од потесното семејство, не врши приватна дејност како споредно занимање и брачниот другар не врши приватна дејност како споредно занимање)

Член 100

Доколку по претходните критериуми работниците се наоѓаат во иста положба, предност да го задржат работното место имаат:

- работничка за време на бременост и со дете до 2 години
- самохран родител
- усвоител на дете до 7 години
- родител со дете со потешки пречки во развојот кој поради тоа работи со скратено работно време
- работник со преостаната работна способност кој работи со скратено работно време
- работник кој е до 5 години до пензија

Член 101

Правата на работникот за кој престанала потребата за работа од деловни причини се остварува согласно Законот за работните односи.

Член 102

Министерството за образование и наука согласно Законот за работните односи посредува при преземање на работникот кој е прогласен за технолошки вишок во друга установа во дејноста каде има слободно работно место кое одговара на неговата стручна подготовка и квалификација.

Член 103

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

IX. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 104

Заради повреда на правата утврдени со закон или Колективен договор, работникот има право да поднесе Приговор до Училишен одбор. Работникот има право да присуствува во постапката по приговорот пред надлежниот орган кој одлучува по поднесениот приговор и при тоа да биде застапуван од Синдикатот.

Работникот кој отсастува од работа поради остварување на правата од работен однос ќе се смета како да бил на работа и по тој основ не може да му се намалува платата.

X. РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ И АРБИТРАЖИ

Член 105

За решавање на споровите меѓу потписниците на овој колективен договор што не може да се решат со меѓусебно преговарање се формира Комисија за усогласување.

Член 106

Секој од учесниците именува по три члена во Комисијата за усогласување. Членовите на комисијата спогодбено именуваат претседател.

Член 107

Постапката за усогласување на барање на еден од потписниците на Колективниот договор треба да заврши во рок од 60 дена.

Член 108

Секое усогласување што потписниците ќе го постигнат мора да биде во писмена Форма.

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

Член 109

Ако постапката за усогласување е неуспешна, спорот се решава пред Арбитражен совет, кој спорот треба да го реши во рок од 60 дена.

Бројот на арбитражите е непарен, секој од учесниците именува по 3 арбитражи.

Претседателот на Арбитражниот совет го именуваат арбитражите спогодбено.

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

X. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 110

Овој Колективен договор се склучува на неопределено време.

Член 111

Секој учесник може да предложи измени и дополнувања на Колективниот договор.

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

Во случај ако другиот потписник не го прифати предлогот за измени и дополнувања или не се изјасни по предлогот во рок од став 2 на овој член, по претходно неуспешно усогласување, потписникот – предлагач може да започне постапка пред Арбитражниот совет.

Член 112

Потписниците се должни да го спроведат, контролираат и следат остварувањето на одредбите од овој Колективен договор.

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

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

Член 113

Доколку некои прашања не се регулирани со овој колективен договор, ќе се применуваат одредбите од важечкиот Законот за работни односи, и Колективниот договор за средно образование во Република Македонија.

Член 114

Измени и дополнувања на овој Колективен договор се врши на ист начин како што се донесува, а по предлог на директорот на центарот.

Член 115

За новите работни места кои ќе се утврдат по донесувањето на овој Колективниот договор, директорот со одлука времено ќе утврди вреднување на тие работни места до донесување на измените и дополнувањата на Колективниот договор во делот на плати.

Член 116

Бројот на извршители предвиден со Правилникот за внатрешна организација и систематизација на работните места во Центарот може да се менува и усогласува во зависност од расположливите финансиски средства на Центарот и потребите од поголема работна сила.

Член 117

Составен дел на овој Колективен договор е Прегледот на основните мерила за вреднувањето на работите и работните задачи на работните места во Центарот.

Во Прегледот од став 1 на овој член, за секое работно место утврдено со правилникот за организација и систематизација на работните места во Центарот, е одреден бројот на бодовите согласно член 44 од овој Колективен договор.

Член 118

Овој колективен договор влегува во сила со денот на неговото потпишување и со објавувањето на огласната табла на Центарот.

Член 119

Со денот на влегувањето во сила овој Колективен договор, престанува да важи Колективниот договор за Автосообраќајниот училишен центар „Боро Петрушевски“ – Скопје под бр.01-1278 од 14.05.2012 година и Прегледот на основните мерила за вреднување на работите и работните задачи на вработените во АСУЦ „Боро Петрушевски“ – на град Скопје.

Претседател на Училишен Одбор

Ленче Томова

