Консолидиран текст составен од:

1. **Колективен договор на работодавачот Клиника за максилофацијална хирургија – Скопје од 27.04.2007 година;**
2. **Колективен договор за изменување и дополнување на Колективниот договор на работодавачот Клиника за максилофацијална хирургија - Скопје од 02.03.2009 година;**
3. **Колективен договор за изменување и дополнување на Колективниот договор на ЈЗУ Клиника за максилофацијална хирургија – Скопје од 18.03.2009 година;**
4. **Колективен договор за изменување и дополнување на Колективниот договор на ЈЗУ Клиника за максилофацијална хирургија – Скопје од 14.07.2009 година;**
5. **Колективен договор за изменување на Колективниот договор на ЈЗУ Клиника за максилофацијална хирургија – Скопје од 30.04.2010 година;**
6. **Колективен договор за изменување на Колективниот договор на ЈЗУ Клиника за максилофацијална хирургија – Скопје од 03.06.2010 година;**
7. **Анекс за изменување и дополнување на поединечниот колективен договор дел за плата, други права по основа на плата и надоместоци на плата од 28.11.2014 година;**
8. **Анекс за изменување и дополнување на поединечниот колективен договор дел за плата, други права по основа на плата и надоместоци на плата од 31.03.2016 година;**
9. **Анекс за изменување и дополнување на Колективниот договор за изменување и дополнување на Колективниот договор на Јавната здравствена установа Универзитетска Клиника за максилофацијална хирургија – Скопје од 18.04.2018 година;**
10. **Анекс за изменување и дополнување на Колективниот договор на Јавната здравствена установа Универзитетска Клиника за максилофацијална хирургија – Скопје од 02.01.2019 година;**
11. **Анекс за изменување на поединечниот колективен договор на Јавната здравствена установа Универзитетска Клиника за максилофацијална хирургија Академик Илија Васков – Скопје (Пречистен текст бр. 0101-188/1 од 01.07.2019 година) од 03.10.2019 година;**
12. **Анекс за изменување и дополнување на Колективниот договор на Јавната здравствена установа Универзитетска Клиника за хирургија на лице, вилици и врат - максилофацијална хирургија – Академик Илија Васков – Скопје од 02.01.2020 година;**
13. **Анекс за изменување и дополнување на поединечниот колективен договор од 12.02.2020 година;**



ПОЕДИНЕЧЕН КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

(КОНСОЛИДИРАН ТЕКСТ)

Јули 2020 година, Скопје

ПОЕДИНЕЧЕН КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА УНИВЕРЗИТЕТСКА КЛИНИКА ЗА ХИРУРГИЈА НА ЛИЦЕ, ВИЛИЦИ И ВРАТ - МАКСИЛОФАЦИЈАЛНА ХИРУРГИЈА - АКАДЕМИК ИЛИЈА ВАСКОВ - СКОПЈЕ

1. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавачот ЈЗУ Клиника за максилофацијална хирургија – Скопје (во понатамошниот текст Клиниката) од работниот однос, обемот и начинот на остварување на правата и обврските, како и другите прашања од интерес за работниците во Клиниката и начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови.
Со овој Колективен договор се уредуваат и правни правила со кои се уредуваат односите меѓу договорните страни во врска со работни односи и други прашања од работните односи.

Член 2

Овој Колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за работниците во Клиниката.
Овој Колективен договор ги обврзува важи и за работниците во Клиниката кои не се членови на синдикат.

Член 3

Со овој Колективен договор се утврдуваат поголеми права од правата утврдени со Колективниот договор за здравствена дејност на Република Македонија, но не помали од правата утврдени со Закон.

II. ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС - СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

2.1. Услови за заснивање на работен однос

Член 4

Работен однос во Клиниката (да склучи договор за вработување) може да заснова секое лице кое ги исполнува општите услови утврдени со член 18 од Законот за работни односи, и друг закон и посебни услови утврдени со закон, овој Колективен договор и со Актот за организација и систематизација на работни места во Клиниката. Како посебни услови за засновање на работен однос се:

- Видот и степенот на стручната подготовка за одреден вид на занимање.
- Посебни знаења и способност за извршување на соодветни работни места.
- Работно искусгво, посебната здравствена состојба, психичките и физичките способности и др.

За извршување на работите на работни места за кои не се бара стручна подготовка не може како посебен услов да се утврди работното искуство.

2.2. Начин на обезбедување на потреба од работници

Член 5

Клиниката задолжително потребата од работник, посебните услови што треба да ги исполнува работникот и рокот во кој ќе се изврши изборот ги објави во јавен оглас, најмалку во два дневни весници согласно член 22 ст.3 од Законот за работните односи.
По исклучок за итни и неодложни работи, работниот однос може да се заснова и без јавно огласување, но најмногу до 30 дена, со посредување на Службата надлежна за посредување при вработувањето.
Јавниот оглас не може да трае пократко од 5 работни дена.
За донесената Одлука и потребата од засновање на работен однос, Клиниката писмено го информира Синдикатот во рок од 8 дена од донесување на Одлуката.

Член 6

Одлука за потреба од обезбедување на работник донесува Директорот на Клиниката.

Член 7

По истекот на рокот за поднесување на пријавите по јавниот оглас Директорот, или овластените лица од него, ќе ги разгледаат истите и за да утврдат дали пријавените кандидати ги исполнуваат условите во огласот.
Избор од пријавените кандидати врши Директорот во рок од 8 дена од завршување на огласот.

Член 8

Известувањето за избраниот кандидат се доставува до сите кандидати кои не се избрани, во рок од осум дена од денот на донесувањето на одлуката за избор.
Клиниката со избраниот кандидат склучува договор за вработување.

Член 9

Пред донесувањето на одлуката за избор може да се врши проверка на способноста за вршење на работите на работно место на кандидатите кои се пријавиле на огласот. Проверката на способноста за вршење на работите на работно место се врши за работните места ако е утврдена како услов со Актот за организација и систематизација на работни места во Клиниката.

Член 10

Проверката на способноста за вршење на работното место се врши на начинот што одговара на карактерот на работите на работното место и на начин што дава можност да се оцени способноста за вршење на работите по пат на (тестирање, изработка на писмена работа, извршување на одделни задачи, разговор и сл.)

Член 11

Проверката на способноста за вршење на работите на работно место на кандидатите кои се јавиле на огласот ја врши Комисија, по правило составена од работници кои имаат најмалку ист степен и вид на соодветна стручна подготовка, како и кандидатот чии способности се проверуваат.
Комисијата од предходниот став ја именува директорот и се состои од 3 члена.
Оценката на резултатите од проверката на способноста на кандидатот е составен дел од документацијата на кандидатот.

Член 12

Работниот однос во Клиниката се заснова со склучување на договор за вработување помеѓу работникот и Клиниката.
Договорот за вработување го склучува директорот на Клиниката.
Договорот за вработување се склучува по писмена форма по конечноста на Одлуката за избор, се заверува во Службата надлежна за посредување при вработувањето и се чува во службените простории на Клиниката.

Член 13

Работникот не може да стапи на работа во Клиниката пред да склучи и завери Договор за вработување.

Член 14

Договорот за вработување особено го содржи следното:
1. Податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;
2. Датум на стапување на работа;
3. Назив на работно место, односно податоци за видот на работата на којашто работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување;
4. Место на вршење на работата. Ако не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот;
5. Време на траење на работниот однос, кога е склучен за определено време;
6. Одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или кратко работно време;

7. Одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време;
8. Одредба за висината на основната плата, која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, овој колективен договор и договорот за вработување;
9. Одредба за другите надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работа според закон и колективен договор;
10. Одредба за годишниот одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор и
11. Наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите на работа на работникот;
12. Одредба дека има право да стапи во организиран штрајк, согласно Законот н право на надоместок на плата во време на траење на штрајкот, од оправдани причини, односно според одредбите кои ќе се утврдат во посебниот Закон;
13. Одредба дека има право синдикално да биде организиран и да добие синдикална запггита;
14. Доколку работникот биде упатен на стручно оспособување и усовршување од страна на работодавачот, работникот и работодавачот со меѓусебен договор ќе утврдат одредби за времето во кое работникот треба да остане на работа кај работодавачот.

2.3. Приправници

Член 15

Клиниката може да заснова работен однос со невработено лице со најмалку завршен IV степен стручна подготовка на определено или неопределно работно време како приправник, заради стручно оспособување за самостојно вршење на работите.
Времетраењето на приправничкиот стаж на здравствените работници, здравствените соработници и други работници со висока стручна подготовка изнесува 1 година, со виша стручна подготовка 9 месеци и со средна стручна подготовка 6 месеци.

Член 16

Волонтерскиот стаж како услов за полагање на стручен испит на здравстените работници и здравствените соработници се врши во согласност со прописите од здравствената заштита и член 61 од Законот за работни односи.

Член 17

Објавувањето на потребата од приправници и постапката по огласот за прием на приправници се спроведува според одредбите на овој Колективен договор.

Член 18

За времетраењето на приправничкиот стаж, начинот на стручното оспособување, следењето и оценувањето на приправникот и полагањето на стручниот испит на приправниците - на здравствените работници се одредува согласно Законот за здравствена заштита и другите прописи за здравствената заштита.

Член 19

Стручното оспособување за самостојно вршење на работите на приправникот се врши според однапред изготвена Програма за оспособување.

Член 20

Приправникот го поминува приправничкиот стаж и стекнува работно искуство вршејќи работи утврдени со Програмата за оспособување.

Член 21

Триесет дена пред истекот на приправничкиот стаж приправникот полага испит преку кој се врши проверка на стручната способност на приправникот за самостојно вршење на работите на работно место.

Член 22

Приправничкиот испит се полага пред Комисија од 3 члена пгго ја именува Директорот на Клиниката.

Членовите на Комисијата по правило мораат да имаат најмалку ист степен и вид на стручна подготовка, како и приправникот.

Член 23

За денот на полагањето на стручниот испит приправникот мора писмено да биде известен најдоцна 15 дена пред денот што е определен за полагање на испитот.

Член 24

Приправниот испит мора да биде таков што ќе даде можност да може да се утврди во која мера кандидатот ја совладал материјата што е потребна за извршување на работните задачи на работното место на приправникот.

Член 25

Комисијата дава оценки за способноста на приправникот врз основа на резултатите што ги покажал приправникот на испитот.
Постигнатиот успех на испитот Комисијата го оценува со: го положил испитот, односно не го положил испитот.
Оценката се донесува со мнозинство гласови од членовите на Комисијата.

Член 26

Испитната комисија за својата работа води записник што го доставува до Директорот на Клиниката кој донесува Одлука за распоредување на работникот, односно решение за престанок на работниот однос, доколку оценката е негативна.

Член 27

Приправникот кој не положил дел или целиот стручен испит може повторно испитот да го полага во рок кој не може да биде помал од 1 месец.
На приправникот кој и на поправниот испит не го положил стручниот испит или кој без оправдани причини не се јавил на полагање до истекот на приправничкиот стаж, му престанува работниот однос.
На приправникот кој го положил стручниот испит му се издава уверение за положен стручен испит за приправници. Уверението го потпишува Претседателот на Комисијата.

2.4. Распоредување на работниците

Член 28

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

Член 29

Работникот во текот на траењето на работниот однос според потребата на процесот на трудот, може да биде распореден на секое работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка.
Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена во договорот за вработување, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка, во следните случаи:
- ако работното место се укинува или е намален обемот на работа,
- ако работното место на кое се распоредува работникот е слободно, односно упразнето и ако условите за работа се соодветни на предходното работно место,
- кога се врши реорганизација, односно усовршување на постојната организација на работа - ако се воведе во нова технологија,
- за подобро користење на капацитетите и работните способности на работникот,
- по успешно полагање на стручнот испит за приправници,
- преквалификација на работникот,
- кога на друго работно место се зголемува обемот на работа,
- за привремена отсутност на работник,
- по барање на работникот,
- поради инвалидност,
- кога на новото работно место работникот може да постигне подобри резултати, односно подобро и поповолно можат да се искористат неговите способности,

- по стекнување на повисок степен на стручна подготовка, а постои соодветно работно место за кое се обезбедени материјални и други услови,
- ако е потребно да се отстранат нарушени меѓучовечки односи,
- ако работоводниот орган на Конкурс не е повторно избран,
- и во други случаи кои се неопходни за унапредување на Клиниката.

Распоредувањето на работникот во овие случаи го врши Директорот на Клиниката.
За донесената одлука и причините за распоредувањето на работникот, работодавачот го информира Синдикатот во рок од 8 дена од денот на донесувањето на Одлуката.

Член 30

Клиниката не може да распореди работничка од едно на друго работно место надвор од седиштето на Клиниката за време на бременост, мајка со дете до 7 годишна возраст, инвалид, самохран родител, родител на тешко хендикепирано дете кој поради тоа работи со скратено работно време, спротивно на Договорот за работа.

2.5. Работно време

Член 31

Полното работно време на работникот во Клиниката нзнесува 40 часа неделно. Работниците кои добиле согласност за скратено работно време согласно Закон работното време може да изнесува помалку од 40 часа, но не пократко од 36 часа во неделата.
Директорот врз основа на согласноста од ст.1 од овој член донесува Одлука за скратено работно време.

Член 32

Работникот во Клиниката има право на работно време пократко од 40 часа во неделата на работни места кој ги обавува под посебни услови, кај кои постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, а неможе во целост да се отстрани со заштитни мерки.
Како посебни услови во Клиниката се сметаат :

1. работа на хируршки интервенции во операциони сали,
2. работа во ендоскопски сали,
3. работа изложена на јонизирачко зрачење,
4. работа со нагризувачки материјали,
5. работа со болни од заразни болести и со заразни материјали,
6. особено тешка и напорна работа,
7. работа во вода или влага.

Работното време во смисла на став 1 од овој член се смета како полно работно време и неможе да трае пократко од 30 часа во работната недела.
Одобрението на работа со скратено работно време за работите од став 2 на овој член дава орган на државната управа надлежен за работи во областа здравство, по претходно прибавено мислење на организацијата за медицина на трудот и мислење на синдикатот.
Работникот кој работи на работите од став 2 на овој член не може да работи подолго од утврденото пократко работно време.

Член 33

Клиниката утврдува скратено работно време односно пократко од полното работно време за извршување на секојдневните работи од помал обем или за работи кога потребите или природата на работата тоа го бара, но во согласност со Актот за систематизација на работни места или во согласност со прописите на пензиското и инвалидско осигурување.
Работникот кој засновал работен однос во смисла на став 1 од овој член има права и обврски од работен однос кој ги остварува во обем зависен од должината на работата и резултатите на трудот.

Член 34

Работното време на работникот на барање на Клиниката може да трае подолго од 40 часа во работната недела.
Прекувремената работа може да трае најмногу 10 часа во текот на една недела и најмногу 190 часа

годишно во следниве случаи:
- во случаи на исклучително зголемување на обемот на работа;
- ако е потребно продолжување на деловниот или работниот процес;
- ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата;
- ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето имотот;
- за време на земјотрес, поплава, пожар, епидемија, експлозија и друга виша сила или несреќа која се случува или непосредно се заканува;
- при давање помош на друг работодавец на кој му се случила несреќа или непосредно му се заканува,
- да се замени ненадејно отсутен работник во процесот на работата која трае непрекинато,
- да се започне или доврши итна медицинска (хумана) интервенција, или друга неодложна здравствена мерка,
- при завршување на итни и неодложни дејства на процесот на работата,
- и во други случаи утврдени со закон,
- во други случаи определени со закон и колективен договор.

Во случаите од став 1 на овој член работникот е должен да работи и поднесувањето на приговор не го задржува извршувањето на одлуката.
Работно време подолго од 40 часа во работна недела може да трае само онолку време колку што е неопходно потребно да се отстранат опасностите односно спречат штетните последици.
Одлука за работа подолга од полното работно време донесува Директорот на Клиниката.

Член 35

Клиниката може да воведе дежурства заради обезбедување на континуирана здравствена заштита во случаите кога не е во состојба, односно кога не постојат услови за обезбедување на континуирана здравствена заштита со работа во смени.

Член 36

Распоредот, почетокот и завршетокот на работното време во организацијата го утврдува Директорот според потребите на корисниците на здравствената заштита во согласност на Закон или Акт на Министерството за здравство.

2.6. Одмори

Член 37

Работникот има право на одмор во текот на дневната работа во траење на 30 минутен одмор помеѓу два последователни работни дена во траење на 12 часа непрекинато, неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато.

Член 38

Работникот има право на годишен одмор во траење од 20 до 26 работни дена.
Работникот има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор во вкупен износ од по 1/12 од годишниот одмор од секој месец работа, ако:
1. во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со правото на целосен годишен одмор;
2. му престанал работниот однос пред изминувањето на рокот, по истекувањето на кој би добил право на целосен годишен одмор и
3. работниот однос во тековната календарска година му престанал пред први јули.

При пресметувањето на пропорционалниот дел на годишниот одмор најмалку половина од денот се заокружува на цел ден од годишниот одмор.

Член 39

Должината на годишниот одмор се определува според следните критериуми:
- времето поминато во работен однос (работен стаж)
- условите за работа, посебните услови за работа (согласно член 44 од овој Колективен договор)
- сложеност на работата
- други критериуми утврдени со Колективен договор.

Член 40

Врз основа на времето поминато во работен однос (работен стаж) годишниот одмор на работникот 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 41

Врз основа на посебните услови за работа годишниот одмор на работник се зголемува:
- за работниците кои работат на работно место што се утврдени како особено тешки, напорни и штетни по здравјето годишниот одмор се зголемува за 1 работен ден.

Член 42

Врз основ на сложеност на работата на работникот му се зголемува годишниот одмор:
- за работници кои работат на работни места каде е потребна стручна подготовка од I-IV степен на образование се зголемува за 1 работен ден;
- за работници кои работат на работни места каде е потребна стручна подготовка од V-VIII степен образование се зголемува за 2 работни дена.

Член 43

Траењето на годишниот одмор може да биде и подолго од 26 работни дена и се зголемува, и тоа:
- за повозрасни работници од 57 жени и 59 мажи за 3 работни дена;
- за работник - инвалид за 3 работни дена;
- за работник со најмалку 60% телесно оштетување за 3 работни дена;
- за работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток за 3 работни дена;

Член 44

Работниците што работат со скратено работно време ќе добијат дополнителни работни денови за годишен одмор и тоа:
- за скратено работно време од 39 часови во неделата - 1 раб. ден
- за скратено работно време од 38 часови во неделата - 2 раб. дена
- за скратено работно време од 37,5 часови во неделата - 3 раб. дена
- за скратено работно време од 36 часови во неделата - 4 раб. дена
- за скратено работно време од 34 часови во неделата - 6 раб. дена
- за скратено работно време од 32 часови во неделата - 8 раб. дена
- за скратено работно време од 30 часови во неделата - 10 раб. дена

Пресметувањето на збирот на работните денови за годишниот одмор на работниците кои работат под посебни услови се пресметува така што по сите основи да изнесува 36 работни денови, а само при посебни услови ги добиваат работните денови од овој член. На тој начин должината на годишниот одмор за работниците кои работат во посебни услови може да изнесува најмногу 36 работни денови.

Член 45

Распоредот на користењето на годишниот одмор го утврдува Директорот на Клиниката или работникот кој тој ќе го овласти на почетокот на годината во согласност со природата и организацијата на работа водејќи сметка и за потребите на работникот.

Член 46

Работникот мора најмалку 30 дена пред користењето на годишниот одмор да биде писмено известен за распоредот и траењето на годишниот одмор.
Еден ден од годишниот одмор работникот има право да го користи по желба со обврска за тоа да го извести Директорот на Клиниката најдоцна 3 дена пред користењето.

2.7. Отсуство

Член 47

Работникот има право на платен одмор (отсуство од работа) заради лични и семејни околности до седум работни дена во една календарска година, во следните случаи :

- при стапување во брак - 5 раб. дена
- при стапување во брак на деца - 4 раб. дена
- за раѓање или посвојување на деца - 3 раб. дена
- за смрт на сопружник или дете - 5 раб. дена
- за смрт на родител, брат, сестра - 3 раб. дена
- за смрт на родител на сопружник - 2 раб. дена
- за смрт на дедо или баба - 1 раб. ден
- за селидба на семејство од едно или друго место - 2 раб. дена
- за селидба на семејство во исто место - 1 раб. ден
- за елементарни непогоди - 3 раб. дена
- за полагање на испит (со приложување доказ) - 1 раб. ден
- за полагање на стручен испит за потребите на работодавецот - 5 раб. дена
- за давање на крв - 2 раб. дена

Ако работникот е упатен на стручно оспособување и усовршување отсутвото од став 1 на овој член може да изнесува и повеќе од 7 работни дена. Во завршната фаза при изготвување на докторската дисертација, магистерски труд и за подготовка на специјалистички испит за здравствените работници се одобрува отсуство во траење од 1 месец.

Отсуството од работа во смисла на став 1 од овој член се користи во деновите на траењето на основот и не може да му се ускрати ова право од страна на Клиниката.

Одлуката за отсуство од став 1 на овој член ја донесува Директорот на Клиниката односно друг работник кој тој ќе го овласти.

Член 48

Работникот може да отсуствува од работа без надоместок на плата и придонеси од плата најдолго 3 месеци во текот на календарската година во следните случаи :

- неодложни лични и семејни работи,
- нега на член на семејство кој не е медицински индициран,
- за лекување на товар на работникот,
- заради учество на културни и спортски приредби,
- за учество на конгреси, конференции, симпозиуми и сл.
- за изградба или поправка на куќа односно стан,
- за стручно усовршување, по лично барање на работникот,
- заради посета на роднини во странство,
- во други случаи по барање на работникот.

Одлука за отсуство од работа од став 1 на овој член донесува Директорот на Клиниката, по писмено барање на работникот кое мора да е образложено и поткрепено со докази за случајот за кој се бара отсуство.

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

2.8. Заштита при работа

Член 49

Клиниката е должна да ги обезбеди потребните услови за заштита при работа на работниците во согласност со закон, со што ќе го организира процесот на трудот според научните методи и современите достигнувања со кој ќе се обезбеди сигурност при работата и заштитата на здравјето на граѓаните, односно да создаде услови за работа и да ги превземе сите пропишани мерки и нормативи што ја регулираат оваа материја, за таа цел Клиниката ќе донесе посебен КД за заштита при работа на работниците во согласност со одредбите на Законот за заштита при работа.

2.9. Посебна заштита на жената, инвалидизираните лица, работници кои се уште не наполниле 18 годишна возраст и повозрасни работници

Член 50

Клиниката е должна да обезбеди посебна заштита на жената, инвалидизираните работници, работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст и повозрасните работници согласно закон и колективен договор.

Член 51

Клиниката е должна на работник за време на бременост, раѓање и родителство и мајка доилка да обезбеди отсуство од работа според прописи од работните односи (ЗРО) и прописите од здравственото осигурување (ЗЗО).

Член 52

Клиниката е должна на инвалидизираниот работник, на работник со изменета и намалена (преостаната) работна способност, да му обезбеди работно место за вршење на друга соодветна работа или работа со скратено работно време според преостаната работна способност и соодветен надоместок на плата, согласно со прописите на ПИОМ.

Член 53

Ако согласно одредбите од ЗРО е дозволено вработување на лица кои не наполниле 18 годишна возраст, Клиниката не смее истите да ги распоредува на работни места кои се особено тешки, напорни и штетни по здравјето и не смее да ги задолжува да работат ноќе - во ноќна смена и со прекувремена работа.

Член 54

Повозрасните работници уживаат посебна заштита согласно Закон и без нивна согласност не смее да им одреди да работат во ноќна и прекувремена работа.

2.10. Стручно оспособување и усовршување

Член 55

Работникот има право на стручно оспсособување и усовршување во зависност од процесот на работа кога тоа е во интерес на Клиниката.
Работникот е должен стручно да се оспособува и образува дополнително во случаи кога Клиниката го упати на стручно оспособување и усовршување.
Доколку стручното оспособување и усовршување е организирано во текот на работното време, времето поминато на овој начин се смета во редовно работно време, така што работникот има исти права како и да бил на работа.
Бројот на работните денови поминати за стручно оспособување и усовршување се утврдуваат согласно должината и видот на стручното оспособување.
На работникот кој во интерес на Клиниката е упатен на стручно оспособување и усовршување му припаѓа надомест на дел од трошоците поврзани со тоа.

Член 56

Специјализацијата и субспецијализацијата на здравствените работници, здравствените соработници се врши во согласност со прописите за здравствена заштита.
Специјализацијата и субспецијализацијата ќе се врши под следните услови:
- да постои потреба од специјалист од одредена гранка од специјалноста,
- специјализацијата да е предвидена со програмата за стручно оспособување и усовршување, која Програма е во согласност со Програмата за потребите од специјалистички и субспецијалистички кадри донесена од Министерството за здравство, како и условите и критериуми за специјалноста утврдени со акти на Факултетот и Министерството за здравство.

Врз основа на предходните услови Директорот донесува Одлука за специјализација и субспецијализација на кадрите при Клиниката.
Работникот при Клиниката кој ќе добие одлука за право на специјализација и субспецијализација е

должен по нејзиното завршување да остане на работа во Клиниката најмалку 5 години.

Член 57

Работникот што бил упатен на стручно оспособување и усовршување е должен да остане на работа во Клиниката и тоа :

- доколку стручното оспособување и усовршување трае 3 месеци должен е да остане1 година.
- Доколку стручното оспособување и усовршување трае повеќе од 3 месеци должен е да остане на работа во Клиниката 2 години.
- Доколку стручното усовршување и оспособување трае повеќе од една година должен е да остане на работа во Клиниката 5 години.

Ако работникот по завршувањето на стручното оспособување и усовршување ја напушти Клиниката пред рокот утврден и во членот 56 и овој член од овој Колективен договор е должен во рок од 90 дена од денот на напуштањето на Клиниката да ги надомести сите трошоци направени во врска специјализацијата, субспецијализацијата или стручно оспособување и усовршување валоризирани со каматна стапка согласно Законот и потпишаниот меѓусебен договор.

Член 58

Одлуката за упатување на работникот на стручното оспособување и усовршување ја донесува и договорот го потпишува Директорот на Клиниката.

Член 59

Стручното оспособување и усовршување на работниците се врши преку учество и посета на стручни собири, конгреси, семинари, курсеви, секции и интерсекциски состаноци, а во согласност со Програмата за стручно оспособување и во други форми на стручното оспособување и усовршување.

Стручното оспособување на работниците со интерна континуирана едукакција ќе се врши за болничари (болничари-транспортери) ќе спроведува Комисија во координација со Главната медицинска сестра на Клиниката, формирана со Одлука на Управниот одбор на Клиниката.

Задачите кои ќе треба да ги заврши Комисијата ќе бидат наведени во одлуката за нејзино формирање.

Главната медицинска сестра е должна да изготви предлог програма за стручно оспособување и усовршување на профилот медицински сестри, лаборанти и друг вид на медицински персонал со предвидување на разни видови на континуирана едукација (предвидени во став 1 на овој член).

Предлогот на програма е составен дел на предлог програмата за стручно оспособување и усовршување на работниците што ја предлага Директорот на Клиниката, а ја донесува Управниот одбор на Клиниката.

Програмите наведени во овој член содржат теоретски и практичен дел.

Член 60

На конгреси, семинари и слично ќе се упатат работници кои :

- ќе учествуваат со свој труд или лица кои ќе го презентираат трудот,
- за кои се смета дека нивното учество е од посебен интерес на Клиниката.
- вршат работни задачи сврзани со темата на конгресот, семинарот, учесници во програмата на собирот и др.

Ако трудот што се презентира е заеднички труд на повеќе коавтори на конгресот - семинарот ќе се упати носител на темата.

На конгреси, семинари и сл. ќе се упатуваат и учесници на макропроекти.

Член 61

Работникот кој учествувал или посетил конгрес, семинар и сл, должен е најдоцна во рок од 8 дена да го извести стручниот колегиум и Директорот на Клиниката за работата и сознанијата стекнати на Конгресот или семинарот.

Член 62

Работникот се упатува на учество на конгреси или семинари надвор од државата со решение издадено од Директорот на Клиниката.

Молбата на работниците за службено патување заедно со потребната документација (трудот што ќе

го изнесува) работникот го доставува до стручниот колегиум или Директорот на Клиниката за добивање на согласност за службеното патување.

Член 63

Програмата за стручно оспособување и усовршување на работниците ја донесува Управниот Одбор на Клиниката, а на предлог на Директорот на Клиниката на почетокот на календарската година.

Член 64

Програмата за стручно оспособување и усовршување содржи :
- стручна литература и публикации кои ќе се набавуваат за потребите на Клиниката,
- утврдување на потребите за школување на кадри со конкретизација на степенот и видот на образованието и бројот на лицата кои ќе се школуваат,
- утврдување на потребата за специјализација на работници, степен и видот на специјализацијата, бројот на работниците за специјализација со наведување на видот на специјализацијата,
- утврдување на потребата за учество и посета на конгреси, семинари, како и глобалниот број на работници кои ќе се упатуваат за учество и посета на истите и,
- средства за реализација на програмата.

Освен елементите наведени од став 1 на овој член што треба да ја содржи Програмата за стручно оспособување и усовршување можат да се наведат и други што ќе бидат потребни согласно развојот на Клиниката.

2.11. Информирање на работниците

Член 65

Клиниката обезбедува редовно и навремено информирање на Синдикатот и на работниците за:
- годишни и повеќе годишни планови за развој;
- организациони промени;
- деловни и развојни решенија што влијаат на економската и социјалната положба на работниците;
- одлуки со кои се уредуваат правата на работниците согласно овој Колективен договор.

Информирањето се врши писмено, а за одредени работи и усно.

III. ПЛАТИ

Член 66

Работникот има право на плата.
Платата на работникот му се обезбедува од средствата на Клиниката сразмерно на извршената работа, според бројот и видовите на извршените здравствени услуги и остварените средства од извршените услуги, како и придонесот на работникот во создавањето на добивката, во согласност со условите и критериумите утврдени со закон и овој Колективен договор.
Платата на работникот е составена од основна плата, дел од плата за работната успешност и додатоците, ако со закон не е поинаку определено.

Член 67

Платата се пресметува и исплатува најмалку еднаш месечно.
Платата на работникот за тековниот месец се исплатува во паричен износ, најдоцна до 15-ти наредниот месец.
Обврзник за плаќање на придонесите од задолжително социјално осигурување е работникот, а обврзник за пресметка и уплата на придонесите од задолжително социјално осигурување и персонален данок е работодавецот за своите работници.

Член 68

Клиниката е должна да води евиденција на платите и на исплатените даноци и придонеси од плати.
Клиниката е должна да му достави заверена писмена пресметка за пресметаните и уплатените придонеси на работникот, најдоцна 15 дена од денот на исплатата на плата или дел од плата, надомест на плата, односно друг паричен надоместок, како и збирен годишен извештај по истекот

на годината најдоцна до 15 февруари наредната година.
Работникот е должен да ја извести Управата за јавни приходи доколку работодавецот постапи спротивно на ставот 1 од овој член.

3.1 Плата за извршена работа

Член 69

Платата на работникот за полно работно време и нормален учинок, утврдено врз основа на сложеноста на работните задачи и нормалните услови за работа, не може да биде пониска од најниската плата утврдена за одделни степени на сложеност, утврдени со член 72 од овој договор, која установата односно работодавачот се должни да ја исплатат.

Член 70

Најниската плата за најнизок степен на сложеност месечно ја утврдуваат и објавуваат учесниците на гранскиот Колективен договор, најмалку еднаш квартално.
При утврдувањето на најниската плата ќе се поаѓа особено: од трошоците на живот, од економските можности на стопанството, општото ниво на платите во земјата, нивото на продуктивноста, социјалните давања и други економски и социјални фактори.

Член 71

Работодавачите кај кои настанале потешкотии во работењето, должни се да изготват програма со која се обезбедува надминување на настанатите проблеми и врз основа на неа Синдикатот може да договори и пониска најниска плата за време на спроведување на програмата.
Синдикатот и работоводниот орган утврдуваат процент на отстапување од најниската плата определена со овој Колективен договор времетраењето на таквото отстапување, со тоа што отстапувањето не може да изнесува повеќе од 20% од износот на најниската плата утврдена со овој Колективен договор.
Намалувањето на најниската плата во смисла на став 2 од овој член не може да трае подолго од 6 месеци.
Работодавачот е должен, доколку финансиските можности според периодичната, односно годишната пресметка тоа да го овозможат, на работниците да им изврши исплата на разликата меѓу најниската плата за одделни степени на сложеност и помалку исплатената плата во смисла на став 2 и 4 на овој член.

Член 72

Најниската плата за одделни степени на сложеност се утврдува така што најниската плата за најнизок степен на сложеност се множи со следните коефициенти за одделни степени на сложеност.
Како степен на сложеност утврден според степенот на образование во смисла на овој Колективен договор ќе се вреднува степенот на образование утврден како услов во Актот за организација и систематизација на работните места кај работодавачот.
Поединечните работи, односно занимања се класифицираат по групи на сложеност и тоа:

ГРУПА I - АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ ВО ЈАВНИТЕ ЗДРАВСТВЕНИ УСТАНОВИ

Во занимања од III група на сложеност 2,195 – 2,335		
Референти, оперативнни и административни службеници од правно и економско - техничко работење со ССС		
-	шалтерски службеник	2,195
-	фактурист, контер-билансист	2,195
-	книговодител, благајник, ликвидатор	2,195

	Административно - технички и оперативни служ. со ССС	
-	деловен, технички секретар на клиниката	2,307
	Самостојни референти, административно-технички и оперативни службеници со ССС	
-	контер, ликвидатор, благајник и други сметководствени работници	2,307
-	технички секретар - програмер на компјутер и сл.	2,335

Во занимања од IV група на сложеност:
2,977 - 3,408

	Дипломирани самостојни стручни соработници	
-	самостоен стручен соработник - раководител (дипломирани: економист, правник)	2,977
-	раководител со посебни овластувања и одговорности (дипл. економист, дипл. правник и магистер за јавно здравство)	3,408

ГРУПА II – ПОМОШНО-ТЕХНИЧКИ ЛИЦА ВО ЈАВНИТЕ ЗДРАВСТВЕНИ УСТАНОВИ

	Занимања од I група на сложеност **1,484 - 1,547**	
	НКВ и ПК работници	
-	општи работници	1,484
-	хигиеничар	1,547
-	садомијач	1,547

	Занимања од II група на сложеност **1,802 - 1,935**	
-	КВ чувар-обезбедувач (пожарникар), КВ пом. готвач, КВ сервирка, КВ котлар-ложач, КВ електричар, КВ бербер и др. КВ работници	1,802
-	болничар	1,935

	Занимања од III група на сложеност **2,120**	
	Техничари, работници ССС и ВКВ работници	
-	електричар	2,120
-	ВКВ работник – хаусмајстор	2,120

ГРУПА III – ДАВАТЕЛИ НА ЈАВНИ УСЛУГИ ВО ЗДРАВСТВОТО

1. ЗДРАВСТВЕНИ СОРАБОТНИЦИ

	Во занимања од IV група на сложеност: **3,088 – 5,457**	
	Дипломирани здравствени соработници	
-	дипломирани инженери: машински, електро, градежни, архитектонски и др.	3,088

-	здравствени соработници: дипл.педагог, дипл.дефектолог, дипл. социјален работник, дипл. лингвист, дипл. воспитувач (корепетитор), дипл. психолог, дипл. биолог, дипл. физичар	3,358
-	дипломиран хемичар и биохемичар	3,432
-	дипломиран елек.инженер - програмер организатор на компјутерски систем или слично	3,462
	Високостручни здравствени соработници	
-	дипл. логопед, дипл. сурдолог (аудиолог), рехабилитатор	3,504
-	магистер по јавно здравство и други магистри (биолог, физичар, хемичар, биохемичар, педагог, психолог, дефектолог - афазиолог, соматопед, инженер, компјутерско инженерство)	3,857
-	магистер (дипл. логопед, дипл. сурдолог (аудиолог), рехабилитатор)	3,911
-	магистер по медицинска биохемија	3,939
-	здравствени соработници со специјализација (психолог со специјализација, специјалист по мед. педагогија, биолог, хемичар, биохемичар, физичар, дефектолог и сл.)	3,979
-	здравствени соработници со специјализација и магистериум	4,012
-	дипл. логопед, дипл. сурдолог (аудиолог), рехабилитатор - специјалист	4,027
-	биохемичар со специјализација и магистериум	4,211
-	здравствени соработници со супспецијализација	4,396
	Здравствени соработници: доктори на науки и наставно-научни звања од областа на немедицинските науки	
-	доктор на науки од областа на немедицински науки	4,850
-	доктор на науки од областа на немедицинските науки - специјалист - научен соработник и доктор на науки од областа на немедицинските науки - насловен доцент	5,010
-	доктор на науки од областа на немедицинските науки - доцент	5,085
-	доктор на науки од областа на немедицинските науки - виш научен соработник и насловен професор	5.233
-	доктор на науки од областа на немедицинските науки - вонреден професор	5.308
-	доктор на науки од областа на немедицинските науки - специјалист - научен советник	5,381
-	доктор на науки од областа на немедицинските науки - редовен професор	5,457

2. ЗДРАВСТВЕНИ РАБОТНИЦИ

	Во занимања од III група на сложеност 2,223 - 2,761	
	Средно медицински персонал со завршено средно медицинско училиште	
-	болничар-гипсер, протетичар, болничар за нега на болен (детска негователка) со СМУ	2,223
-	медицинска сестра - медицински техничар (инструментарка)	2,516
	Виши медицински здравствени работници	
-	виш РТГ техничар	2,761
-	виша медицинска сестра	2,761

Во занимања од IV група на сложеност: 3,109- 6,885		
Дипломирани здравствени работници		
-	здравствени работници со високо стручно образование	3,109
-	здравствени работници со високо стручно образование со специјализација	3,357
Здравствени работници со високо образование од областа на фармацијата со специјализација, магистерски и докторски студии		
-	дипломиран фармацевт	3,664
-	дипломиран фармацевт на специјализација	3,846
-	дипл. фармацевт магистер	4,402
-	дипломиран фармацевт специјалист	5,158
-	дипл. фармацевт специјалист-примариус	5,524
-	дипломиран фармацевт супспецијалист	5,524
-	доктор на науки од областа на фармација	5,774
-	доктор на медицина и доктор на стоматологија	4,015
Здравствени работници со високо образование од областа на медицината и стоматологијата со магистериум и со специјализација во струката		
-	доктор на медицина и доктор на стоматологија на специјализација	4,210
-	доктор на медицина и стоматологија - магистер	4,472
-	доктор на медицина и доктор на стоматологија – специјалист	6,273
-	доктор на медицина и доктор на стоматологија специјалист со магистериум	6,340
-	доктор на медицина и доктор на стоматологија - специјалист примариус	6,846
-	доктор на медицина и доктор на стоматологија – супспецијалист	6,885

Во занимања од V група на сложеност: 6,977 – 7,463		
-	Доктор на науки од областа на медицинските и стоматолошките науки (кој не е избран во наставно-научно звање)	7,099
-	Доктор на медицински и доктор на стоматолошки науки -специјалист – научен соработник	6,976
-	Доктор на медицински и доктор на стоматолошки науки – специјалист-доцент и насловен доцент	7,058
-	Доктор на медицински и доктор на стоматолошки науки-специјалист-виш научен соработник	7,220
-	Доктор на медицински и доктор на стоматолошки науки –специјалист-насловен вонреден професор	7,301
-	Доктор на медицински и доктор на стоматолошки науки-специјалист-научен советник	7,381
-	Доктор на медицински и доктор на стоматолошки науки-редовен професор	7,463

Работниците кои имаат засновано работен однос во јавна здравствена установа за поединечни работи односно занимања како здравствен работник со средно образование, и кои со преквалификација или доквалификација се стекнале со високо стручно образование или со 180 ЕКТС од областа на медицината, стоматологијата и фармацијата, до распоредувањето на работни места за здравствени работници со високо стручно образование остваруваат право на додаток на плата во висина на разликата од бруто платата што се исплатува за поединечни работи односно занимања како здравствен работник со средно образование до износот на бруто плата пресметан со коефициент 3,109 започнувајќи со исплата на платата за месец февруари 2020 година.

Пресметувањето на додатокот за образование за здравствените работници од ставот 4 на овој член ќе се пресметува до висината на коефициентот на здравствените работници со високо стручно образование кој ќе важи со секое ново усогласување на коефициентот во овој Колективен договор.

Одредбите од став 4 и став 5 на овој член ќе се применува само на здравствените работници

што се стекнале со високо стручно образование или со 180 ЕКТС од областа на медицината, стоматологијата и фармацијата, заклучно со 30.11.2015 година.

Член 72а

На директорите и на медицинските директори во јавните здравствени установи им се утврдува плата во вкупен коефициент од**:**

-	Здравствени станици, поликлиники и здравствени домови до 150 вработени (директори, здравствени работници без специјализација)	6,386
-	Здравствени станици, поликлиники и здравствени домови до 150 вработени (директори, здравствени со специјализација)	6,691
-	Здравствени домови над 150 вработени и центри за јавно здравје (директори, здравствени работници без специјализација)	6,908
-	Здравствени домови над 150 вработени и центри за јавно здравје (директори, здравствени работници со специјализација)	7,237
-	Институт за јавно здравје, центри, општи болници, специјализирани болници, заводи и институти (директори, здравствени работници без специјализација и здравствени соработници)	7,374
-	Институт за јавно здравје, центри, општи болници, специјализирани болници, заводи и институти (директори, здравствени работници со специјализација)	7,726
-	клинички болници, клиники и универзитетски клиники (директори, здравствени работници без специјализација)	7,703
-	клинички болници, клиники и универзитетски клиники (директори, здравствени работници со специјализација)	8,070
-	универзитетски клинички центар, универзитетски институт (директори, здравствени работници без специјализација)	8,051
-	универзитетски клинички центар, универзитетски институт (директори, здравствени работници со специјализација)	8,435

На организациските директори во јавните здравствени установи им се утврдува плата во вкупен коефициент од**:**

-	Здравствен дом со над 1000 вработени	5,721
-	Институти	6,107
-	Клинички болници, универзитетски институти и универзитетски клиники	6,379
-	Универзитетски клинички центар	6,668

На главната медицинска сестра, главната акушерка, главниот медицински лаборант, главниот рентген технолог, главен физиотерапевт и главен забен техничар во јавните здравствени установи им се утврдува плата во вкупен коефициент од:

-	Универзитетски клинички центар, универзитетска клиника, универзитетски институт, институт, болница за нега, болница (општа и специјализирана) и центар	3,400
-	Поликлиника и здравствен дом	3,250

Додатокот на плата по основа на минат труд ќе се пресметува согласно член 76 од Колективниот договор.

Член 73

За работа во денови на празници утврдени со Закон работникот има право на додаток на платата што му припаѓа кога тие денови не работи и плата за поминати часови на работа зголемени за 50%.

Член 74

Основната плата на работникот се зголемува од 3-4% кога работникот работи во услови потешки од нормалните за соодветното работно место по добиеното одобрение од државен орган - согласност од Министертството за здравство добиено во постапка утврдена по одредби од Законот за работни односи (и други подзаконски акти) и со начелна одлука за оваа цел.
Основната плата се зголемува за работа во услови потешки од нормалните, изразена во проценти:

-	работа во операциона сала, стерилизација	4,0%
-	работа во анестезија, реанимација и интензивно лекување	4,0%
-	изложеност на јонизирачки зрачења	4,0%
-	работа со болни од заразни болести и заразни материи (инфективно, ТБЦ, хемато-онкологија и нефрологија во педијатрија, хематологија, микробиологија, вирусологија, паразитологија, трансфузиологија)	3,0%
-	работа во интензивна нега	3,0%

Кумулација на бодови во овој член може да има по повеќе основи, но не повеќе од 4,8% збирно.

Член 75

Основната плата на работникот се зголемува по час и тоа за:

-	прекувремена работа	29%
-	работа ноќе (помеѓу 22 часот и 6 часот наредниот ден)	50%
-	работа во три смени	4%
-	работа во организирана единица за итна медицинска помош	8%

- работникот има право на додаток на плата за дежурство, по претходно добиена согласност за потреба од дежурство од министерот за здравство: во хируршките гранки во износ од 84%, а во другите гранки 67% од саатнината за редовно работно време во работните денови.

- за работа во денови на празници утврдени со Закон, работникот има право на додаток на платата што му припаѓа и плата за поминати часови за работа зголемени за 42% .

- работникот има право на надоместок за приправност, кој изнесува без остварен повик 8% од дневницата од неговата плата по час за времето кога бил ангажиран, а за остварен повик 113% од неговата плата по час за времето кога бил ангажиран.

- правото на зголемена плата по основа на работа во три смени работникот го остварува само за деновите кога работи на работни места за кои работата е организирана во три смени (прва, втора и трета смена), секоја смена по 8 часа.

- работа на дежурство на одговорен дежурен доктор (во обични денови, викенд и празник):

1. Во Јавните здравствени установи: Универзитетска клиника за дигестивна хирургија, Универзитетска клиника за трауматологија, ортопедија, анестезија, реанимација, интензивно лекување и ургентен центар, Универзитетска клиника за детска хирургија, Универзитетска клиника за неврохирургија, Универзитетска клиника за урологија, Универзитетска клиника за пластична и реконструктивна хирургија, Универзитетска клиника за торакална и васкуларна хирургија, дежурните доктори имаат право на додаток на плата за дежурство во редовните работни денови (од понеделник до петок) како за празник зголемен за 9%, а за време на викенд и празници додаток како за празник зголемен за 46%, а за докторот во приправност за време на дежурство се утврдува додаток на плата во износ од 84% од саатнината за редовните работни денови (од понеделник до петок).

2. За работа на дежурства во Јавните здравствени установи од хируршките гранки, анестезија, реанимација и интензивно лекување кои не се опфатени со точка 1, и за работа на дежурства во интензивно лекување на Јавната здравствена установа Универзитетска клиника за детски болести Скопје, дежурните доктори имаат право на додаток на плата за дежурство во редовните работни

денови (од понеделник до петок) во износ од 155%, а за дежурство во викенд и празник во износ од 207% од саатнината за редовно работно време во редовните работни денови (од понеделник до петок).
Додатокот за дежурство во редовните работни денови (од понеделник до петок) ќе се исплаќа на дежурните доктори за 8 часови од дежурството со 155% од саатнината за редовните работни денови (од понеделник до петок), а за дежурство во викенд и празник на дежурните доктори ќе им се исплаќаат 16 часа од дежурството со 207% од саатнината за редовните работни денови (од понеделник до петок).

3. За работа на дежурство во Јавните здравствени установи од интернистичките и останати гранки дежурните доктори имаат право на додаток на плата за дежурство во редовните работни денови (од понеделник до петок) во износ од 116%, а за дежурство во викенд и празник во износ од 155% од саатнината за редовните работни денови (од понеделник до петок).

Додатокот за дежурство во редовните работни денови (од понеделник до петок) ќе се исплаќа на дежурните доктори за 8 часови од дежурството со 116% од саатнината за редовните работни денови (од понеделник до петок), а за дежурство во викенд и празник на дежурните доктори ќе им се исплаќаат 16 часа од дежурството со 155% од саатнината за редовните работни денови (од понеделник до петок).

- Додатокот за дежурство во редовните работни денови (од понеделник до петок) и додатокот за дежурство за викенд и празник се однесува само на одговорните дежурни доктори-специјалисти/супспецијалисти, а додатокот за приправност се однесува само за одговорниот доктор во приправност-специјалист/супспецијалист, а не се однесува на други дежурни доктори.

- На одговорните дежурни доктори-специјалисти/супспецијалисти и другите вработени, кои остваруваат додаток за дежурство во редовни работни денови (од понеделник до петок) и додаток за дежурство за викенд и празник, како и на одговорниот доктор во приправност-специјалист/супспецијалист и другите вработени кои остваруваат додаток за приправност не им следува истовремено и додаток на плата за работа ноќе (помеѓу 22 часот и 6 часот наредниот ден).

Член 76

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

3.4. Плата по основ на раководење и одговорност

Член 77

На раководните работници и другите одговорни работници основната плата им се зголемува со додаток на плата по основа на раководење и одговорност со додавање на следните коефициенти:

	Здравствен дел (здравствена дејност)	
-	раководител на одделение, операциона сала	0,44
-	раководител на поликлиника, раководител на центар и дневна болница	0,39
-	раководител (шеф) на лабораторија, кабинет, отсек	0,31
-	одделенска медицинска сестра	0,19
-	медицинска сестра на отсек, акушерка, медицински лаборант и сл	0,11

	Административен дел (немедицинска дејност)	
-	раководител на служба во клиниката	0,47

Додаток на плата по основа на раководење и одговорност може да се зголеми само по една основа.

1.5. Други права по основ на плата

Член 78

Работникот со намалена работна способност кој се упатува на преквалификација и доквалификација, за време додека чека на истото и за време додека трае истото, има право на плата

согласно законот.

Член 79

Работникот кој поради потреба на Клиниката е упатен на преквалификација или доквалификација, за времето додека чека на истото, има право на плата до височина на основната плата што ја остварувал на предходното работно место, валоризирана со порастот на платите во Клиниката.

Член 80

Работникот со намалена работна способност предизвикана од старост и истоштеност, а кој е 5 години пред одење во старосна пензија и е распореден на помалку вреднувано работно место, добива плата и надоместоци на плата во височина на основната плата од предходното работно место, и се валоризира со тековниот пораст на платите во Клиниката.

Член 81

Надоместокот по основ на придонесот во зголемувањето на доходот и добивката од иновации, рационализации или други видови творештво, се утврдува најмалку во износ од 10% од нето годишната добивка што се остварува од примената на иновацијата, рационализацијата или друг вид на творештво, врз основа на договор склучен меѓу работникот и работодавачот.

Член 82

За време на приправничкиот стаж, на работникот му припаѓа најмалку 70% од најниската плата предвидена за работното место за кое се оспособува.
На приправникот - волонтер на кој му е задолжителна праксата по дипломирањето, истата ја остварува врз принципот на волонтерство, без надоместок.

Член 83

Приправниците волонтери, учениците и студентите имаат право на исхрана и превоз до и од работа онаму каде што тоа е организирано.

1.6. Надоместоци на плата

Член 84

На работникот му припаѓаат надоместоци на плата за време на:
- годишен одмор;
- празници и неработни денови согласно закон;
- отсуство од работа согласно овој договор;
- стручно оспособување и усовршување согласно потребите на здравствената установа;
- други случаи утврдени со Колективен договор.

Основица за пресметување на надоместоците на плата на работникот во случаите од став 1 на овој член претставува исплатената плата на работникот во претходниот месец.

Член 85

За време на времена неспособност за работа поради болест и повреда за период од 7 дена, работникот има право на надоместок на плата во висина од 80%, а за 21 ден, почнувајќи од првиот ден на боледувањето - 90% од платата на работникот исплатена во претходниот месец.
Во случај на спреченост за работа поради професионалните заболувања, повредите на работа, давањето на крв и за другите случаи утврдени со Закон, надоместокот се утврдува во висина од 100% од основицата утврдена во став 1 од овој член.

1.7. Други примања

Член 86

Работникот има право на одделни примања во висина утврдена со овој Колективен договор.
Основицата на пресметување на другите примања на работниците претставува просечната месечна плата во Републиката исплатена во предходните три месеци.
Висината на одделните примања се утврдува во процент од основицата и тоа:
- 8% за дневници за службени патувања, а за странство во висина што е пропишана за

работниците во органите на управата;
- 60% за одвоен живот од семејството;

Покрај примањата од став 3 на овој член на работникот му се исплатува и:
- утврден износ од основицата при заминување во пензија, согласно со Законот;
- теренски додаток во зависност од обезбедените услови за престој на работник на терен (сместување, исхрана и сл.), но не повеќе од 60%;
- за надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил до 30% од цената на литар гориво за соодветното возило, по поминат километар со патен налог;
- во случај на смрт на работник или член на семејното домаќинство, во висина од една просечна плата исплатена во здравствената установа за потешки последици од елементарни непогоди, освен во случај на масовни елементарни непогоди, во висина од две просечни плати исплатени во здравствената установа, како и за непрекинато боледување подолго од шест (6) месеци еднократна помош во висина на една просечна плата исплатена во здравствената установа;
- во случај на селидба за службени потреби во висина на трошоците за селење;
- јубилејни награди за најмалку 10 години работа кај ист работодавач, во висина на основицата од став 2 на овој член, која са акт на работодавачот конкретно се уредува.

Дневниците за службени патувања и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.
Примањата за одвоен живот и теренски додаток меѓусебно се исклучуваат, доколку местото за кое се прима одвоен живот и теренскиот додаток се совпаѓаат.

IV. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 87

Синдикатот е самостојна, демократска и независна организација на работниците во која доброволно се здружуваат заради застапување, преставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други поединечни и колективни интереси.
Активноста на Синдикатот и на неговите претставници не може да се ограничи со акт на Клиниката, доколку е во согласност со закон и овој колективен договор.
Работодавачот, директорот или некој друг орган и застапникот на работодавачот не смеат да користат присила против Синдикатот.

Член 88

Клиниката е должна да создава услови за активност на Синдикатот во врска со заштитата на правата на работниците од работниот однос утврдени со закон и Колективен договор.
На барање на Синдикатот, Клиниката му доставува податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание за материјалната и социјалната положба на членовите на Синдикатот (работниците) и ги разгледува мислењата и предлозите на Синдикатот при постапка за донесување на Одлуки и Решенија што имаат битно влијание за материјалната и социјалната положба на работниците, односно при остварувањето на правата на работниците.
На Синдикалниот преставник му се овозможува непречено комуницирање во Клиниката или со овластен работник кога тоа е неоходно за остварувањс на функциите и активностите на Синдикатот.
Клиниката на Синдикалниот претставник задолжително му доставува покани, со материјали за седниците на органите на кои се одлучува за правата на работниците и му овозможува учество.
Клиниката на Синдикалниот претставник му овозможува и обезбедува стручни, административни и технички услови за работа заради остварување на синдикалните функции како услови за пресметување и уплата на синдикална чланарина.

Член 89

Синдикалнот претставник покрај посебната заштита утврдена со закон заради превземање на синдикални активности во согласност со закон и Колективен договор не може :
- да биде распореден на друго работно место,
- да биде утврден како технолошки вишок и
- да се повика на одговорност и да му престане работниот однос поради синдикални активности,

Посебната заштита на преставникот на Синдикатот трае за време на неговиот мандат и 2 години потоа.

Член 90

На претставникот на Синдикатот по потреба му се овозможува ослободување од работа за негово оспособување и ефикасно вршење на функциите на Синдикатот.
Времето на ослободување од работните обврски на синдикалниот повереник, за извршување на функциите на Синдикатот изнесува најмалку 15 часа во месецот, како и времето за учество на синдикални состаноци, курсеви, разни оспособувања, семинари, конгреси и конференции.
За тоа време синдикалниот повереник има право на надомест на плата во висина на неговата плата.

V. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Член 91

Работникот е должен навремено и квалитетно да ги извршува задачите на неговото работно место, да ги почитува правилата и прописите, да ги чува средствата за работа и со нив одговорно да ракува и да ги користи.

Член 92

Работникот кој намерно или од тешка небрежност ќе направи штета на Клиниката во работата, односно во врска со работата, должен е да ја надомести.
Ако штетата ја предизвикале повеќе работници секој работник е оговорен за оној дел од штетата што го предизвикал.
Ако за секој работник поединечно не може да се утврди делот на штетата што го предизвикал, сите работници се подеднакво одговорни и штетата ја надоместуваат во еднакви делови.
До колку повеќе работници предизвикале штета со намерно казниво дејствије за штетата одговараат солидарно.

Член 93

Работникот одговара за штетата во Клиниката под услов :
- штетата да настапила,
- штетата да е предизвикана во Клиниката,
- штетата да е предизвикана на работа или во врска со работа,
- меѓу неговото однесување (сторување или несторување) и настаната штета да постои причинска-каузална врска.

Штетата може да се состои во уништување, оштетување или одземање на имот, таа постои секогаш:
- кога се намалуваат средствата на Клиниката (стварна штета или обична штета) и
- кога е спречено нивно зголемување (пропуштена добивка или изгубена добивка).

Член 94

Секој работник е должен писмено да пријави штета во рок од 24 часа од сторената штета до директорот на Клиниката.
Пријавата на штетата треба да содржи :
- име и презиме на работникот што ја предизвикал штетата,
- податоци за настаната штета и,
- докази.

Член 95

Постапката на надомест на штета се поведува со барање до Директорот на Клиниката, или овластено лице од него кое треба да ги содржи податоците од член 93 на овој Колективен договор како и писмено изјаснување (изјава) на работникот во врска со доказите, времето, местото, начинот и висината на штетата.

Член 96

Барањето за надомест на штетата се поднесува до директорот на Клиниката или овластено лице од него, кој врз основа на истото со Решение поведува постапка за утврдување на причинетата штета и одговорноста за штетата.
Решението за поведување на постапка за утврдување на штета содржи податоци за: штетата, работникот кој ја предизвикал штетата, доказите со кои се утврдува постоењето и висината на

штетата.
Решението од став 2 на овој член се доставува до Комисијата за утврдување на штета, доколку е потребно да се формира таква Комисија.

Член 97

Директорот на Клиниката ќе формира Комисија за утврдување и надомест на штета доколку не може штетата да се утврди според сметководствените податоци на Клиниката.
Комисијата од предходниот став на овој член се состои од 3 члена.
Членовите на Комисијата од своите редови избираат Претседател.
За објективно да се утврди штетата, Комисијата може да повика стручни работници кои ќе и помогнат во нејзиното работење.

Член 98

Комисијата врз основа на решението доставено од Директорот на Клиниката, приложените докази и изјавата на работникот, ја утврдува одговорноста на работникот за сторената штета, висината и начинот на надомест, на сторената штета.
Комисијата го разгледува и писменото мислење на Синдикатот ако такво е доставено или непосредно го сослушува преставникот на Синдикатот, ако е присутен.
Комисијата води Записник за работата и изготвува предлог Одлука.
Во предлог Одлуката, Комисијата ја утврдува одговорноста на работникот и го задолжува да ја надомести висината на штетата или го ослободува од одговорност поради непостоење на докази за сторена штета.
Комисијата предлог Одлуката ја изготвува најдоцна 30 дена од приемот на решението и истата ја доставува до Директорот на Клиниката.

Член 99

Одлуката за надомест за штета на работникот ја донесува директорот на Клиниката, а работникот има право на приговор до Управниот Одбор во рок од 8 дена од денот на приемот на истата.
Управниот Одбор одлучува по поднесениот приговор на работникот и истата е конечна. Работникот кој не е задоволен од Одлуката има право во рок од 15 дена од денот на приемот на Одлуката да бара заштита на своите права пред надлежниот суд.

Член 100

Доколку работникот во рок од 3 месеци од конечноста на Одлуката не ја надомести штетата Клиниката може да поведе постапка пред надлежниот суд.

Член 101

Директорот на Клиниката може да му прости или да му намали на работникот од плаќање на обештетување во зависност од: висината на штетата и околностите под кои таа е сторена, степенот на вина на работникот во случај кога со плаќањето на штетата семејството на работникот би било доведено во тешка материјална положба, а штетата не е предизвикана со повреда на работните обврски.
На работникот ќе му се прости или ќе му се намали надомест на обештетување во следните случаи:
- ако во Клиниката дотогаш не сторил штета,
- ако штетата е од помал обем, (незначителна)
- ако штетата е сторена за да се заштити здравјето на луѓето и имотот,
- ако штетата е сторена и покрај тоа што работникот превзел се да не дојде до штетата.

Одлуката од предходниот став на овој член ја донесува Директорот на Клиниката.

Член 102

Ако на работникот му е предизвикана штета на работа или во врска со работа Клиниката е должна да му ја надомести штетата според општите правила за одговорност на штета.
Ако во рок од 15 дена од конечноста на Одлуката, Клиниката и работникот не се спогодат за надоместок на штетата, работникот има право да бара заштита за наплата за надомест на штетата пред надлежниот суд.

Член 103

Клиниката одговара за штетата која работникот ќе ја предизвика на поединци или правни лица во работата или во врска со работата.
Клиниката има право да бара од работникот надомест на извршената исплата ако работникот ја направил намерно или од тешка небрежност.

VI. ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС - ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 104

Работниот однос на работникот може да му престане само на начин и под условите утврдени со Закон и овој Колективен договор.

Член 105

Договорот за вработување престанува да важи:
1. со изминување на времето за коешто бил склучен;
2. со смрт на работникот;
3. поради престанување на работодавачот согласно закон;
4. со спогодбено раскинување;
5. со отказ;
6. со судска спогодба и
7. во други случаи утврдени со закон.

1.1. Престанок на работниот однос со отказ

Член 106

Работниот однос со отказ од страна на работникот престанува, ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот за вработување.
Отказниот рок од став 1 на овој член трае најмалку 30 дена од денот на поднесувањето на барањето за отказ, ако со Клиниката не се спогодат поинаку.

Член 107

Работниот однос со отказ од страна на Клиниката престанува ако работникоr со своето однесување, недостаток на знаење или заради непочитување на посебните услови определени со закон не е способен да ги извршува работните задачи утврдени со закон, овој Колективен договор и договор за работа, или ако ја крши работната дисциплина и работниот ред.

Член 108

Работниот однос на работникот може да му престане со отказ ако на работникот од страна на Клиниката му се обезбедени потребни услови за работа, му се дадени соодветни упатства, насоки во работата или писмено е предупреден во врска со работата дека Директорот или непосредниот раководител не е задоволен од начинот на извршувањето на работните обврски и ако по истекот од 30 дена од дадените упатства - насоки и предупредувања работникот не го подобри своето работење.

Член 109

Работниот однос на работникот не може да му престане со отказ од страна на Клиниката ако не постои оправдана причина врзана за неговото однесување или ако причината не е заснована на потребите на функционирањето на Клиниката, и ако Клиниката не ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот.

Член 110

Неосновани причини за престанок на работниот однос (откажување на договорот за вработување) се:
- членство во синдикат или учество во синдикални активности во согласност со закон и Колективен договор,
- поднесување на тужба или учество во постапка против Клиниката во врска со кршење на

договорни и други обврски од работен однос уредени со закон или друг пропис или заради обраќање на државен орган на власта, арбитражни судски и управни органи,
- одобрено отсуство од работа заради породилно отсуство, болест или повреда и нега на член на семејство,
- користење на одобрено отсуство и годишен одмор,
- стручно усовршување за потребите на Клиниката и
- други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со закон.

Член 111

Работниот однос на работникот му престанува со отказен рок поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, овој Колективен договор, Договорот за вработување и тоа ако:
1. Не го почитува редот и дисциплината според правилата пропишани од Клиниката.
2. Не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски.
3. Не се придржува на прописите што важат за вршење на работите на работното место.
4. Не се придржува на распоредот и користењето на работното време.
5. Не побара отсуство или навремено не ја извести Клиниката за отсуство од работа.
6. Поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа писмено не ја извести Клиниката.
7. Со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа.
8. Настане штета или грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавецот.
9. Не ги употребува прописно или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа.
10. Незаконско и неовластено ги користи средствата на Клиниката.
11. Врши приватна здравствена дејност во просториите на Клиниката спротивно на Законот за здравствена заштита.
12. Не ги евидентира или не ги наплатува извршените услуги со што нанесува штета на Клиниката, за себе или друг прибавува противправна корист.
13. Не го пријави повикот на работникот што според распоредот е во приправност.
14. Го злоупотребува работното место со цел за себе или друг да прибави противправна имотна корист или нанесе имотна или друг вид штета на работникот или Клиниката.
15. Го напушти работното место, односно работната просторија без одобрение на Директорот или непосредниот раководител.
16. Предизвикува неред или тепачка и насилнички се однесува во работните простории на Клиниката.
17. Ја условува својата работа со подароци или други погодности и привилегии.
18. Здравствен работник не укаже здравствена заштита или одбие да укаже итна медицинска помош.
19. При укажување на здравствена заштита, здравствениот работник не се грижи за корисниците на кои им се укажува здравствена заштита, не го почитува достоинството, не се придржува на здравствената етика.
20. Несовесно издаде боледување и ја злоупотреби службената должност.
21. Одбегнува лекарски преглед заради утврдување на работната способност.

Член 112

На работникот му престанува работниот однос без отказен рок во случаи утврдени на кршење на работниот ред и дисциплина и неисполнување на работните обврски утврдени со член 82 од ЗРО, овој Колективен договор, Правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување, а особено ако :
- неоправдано изостанува од работа три последователни работни дена или 5 работни дена во текот на 1 година.
- Го злоупотреби боледувањето,
- Не се придржува кон прописите за заштита од болест, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина,

- Внесува, употребува или е под дејство на алкохол или наркотични средства,
- Стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание ќе предизвика штета на Клиниката,
- Го злоупотреби или пречекори даденото овластување,
- Оддаде деловна, службена или државна тајна,
- Неосновано не го прими корисникот на болничко лекување,
- Превземе инвазивна интервенција без писмена согласност на болното лице, односно на родителот или старателот ако тоа е малолетно или лишено од деловна способност.

Член 113

Ако работодавачот го откажува договорот за вработување, должината на отказниот рок во зависност од должината на работниот стаж изнесува:

- до 10 години работен стаж - 30 дена
- до 15 години работен стаж - 45 дена
- до 20 години работен стаж - 60 дена
- до 25 години работен стаж - 75 дена
- над 25 години работен стаж - 90 дена

За времетраење на отказниот рок, работникот има права и обврски од работен однос.

Член 114

Ако работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок изнесува 30 дена.

Член 115

За време на отказниот рок Клиниката е должна на работникот да му овозможи отсуство од работа заради барање на ново вработување 4 часа во текот на работната недела.
Користењето на времето од став 1 на овој член го одредува работникот и Директорот на Клиниката или овластено лице од него.
За време на отсуството од работа од став 1 на овој член работникот има право на надомест на плата во висина на исплатената плата на работникот што ја остварил во месецот пред донесување на решение за престанок.

Член 116

По оцена на работодавачот, со писмен налог на овластеното лице кај работодавачот, работникот се отстранува од кај Клиниката со надоместок во висина на платата на работникот до донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување, ако:
1. работникот со своето присуство во Клиниката го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средства од поголема вредност;
2. присуството на работникот во Клиниката штетно ќе се одразува врз работењето;
3. присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски и
4. кога против работникот е покренатa кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

Член 117

Во зависност од степенот од одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работната обврска, поранешната работа и однесување на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, Директорот на Клиниката може наместо отказот (откажување на договорот за вработување) да му изрече парична казна која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечна плата на работникот во траење од 1-6 месеци.

Член 118

Отказот на работниот однос односно откажување на договорот за вработување го донесува Директорот на Клиниката.
Отказот на работниот однос односно за изрекување парична казна задолжително се дава во писмена форма со образложение на основот и причините за давање на отказ, односно за изрекување на парична казна со правна поука.

Член 119

Отказот на работниот однос на работникот Директорот на Клиниката е должен да го донесе за 3 месеци од денот на дознавањето на фактите кои се основа за давање отказ, односно во рок од 6 месеци од денот на настапување на фактите кои се основа за давање отказ.

Член 120

Против отказот на работнот однос со отказен рок, работникот има право на приговор до Управниот Одбор на Клиниката.
Приговорот се поднесува во рок од 8 дена на приемот на отказот.
Приговорот го одлага извршувањето на отказот, до донесување на конечна одлука по приговорот, која се донесува во рок од 8 дена од денот на поднесувањето на приговорог.
Работникот кој не е задоволен со одлуката донесена по Приговорот има право да поведе спор пред надлежниот суд.

6.2. Постапки при престанок на работниот однос - откажување на договорот за вработување

6.2.1. Постапка при утврдување кршење на работниот ред и дисциплина и неисполнување на работните обврски

Член 121

Постапката за утврдување на одговорноста на работникот за кршење на работниот ред и дисциплина и неисполнување на работните обврски во случаите утврдени со овој Колективен договор се поведува со пријава (барање).
Пријавата ја поднесува непосредниот раководител во рок од 5 дена од денот на сознанието.
Пријавата по правило се поднесува во писмена форма и содржи:
- име, презиме и работно место на сторителот на повредата,
- опис на сторените повреди на работната дисциплина и нејзината класификација, односно неисполнување на работните обврски и настанатите последици,
- времето, местото и начинот на кршењето на работната дисциплина или неисполнување на работните обврски,
- докази со кои се потврдува извршувањето на повредата и сл.

Пријавата се поднесува до Директорот на Клиниката.

Член 122

По добивањето на пријавата, Директорот на Клиниката овластува стручно лице за водење на постапката за утврдувањс на одговорноста на работникот, кршење на работната дисциплина и неисполнување на работните обврски за да донесе Решение за престанок на работниот однос со отказ во случаите утврдени со овој Колективен договор.
Овластеното стручно лице за утврдување на одговорноста на работникот при водењето на постапката утврдува:
- кога е сторена повредата на работната дисциплина,
- кој работник ја сторил истата,
- дали настанала штета,
- дали постои вина,
- кои се околностите и
- дали се исполнети условите предвидени со законите, овој Колективен договор и Договорот, за работа на работникот за кој треба да му престане работниот однос.

Член 123

Пред донесување на отказ на работниот однос Клиниката треба да побара мислење од Синдикатот на Клиниката и е должен неговото мислење да го разгледа при донесувањето на одлуката, ако истото навреме е доставено за него да се изјасни.
Синдикатот е должен мислењето во однос на сторената повреда од работните обврски да го достави веднаш, или најдоцна во рок од 3 дена.

Член 124

Овластеното лице врши увид во писмените докази, и прибавува изјави од подносителот на пријавата, од Синдикатот и други лица (сведоци).
За текот на постапката се води Записник кој што го потпишува стручното овластецо лице, работникот, подносителот на пријавата.

Член 125

По завршувањето на постапката за утврдување на одговорноста, овластеното лице изготвува писмен предлог до Директорот на Клиниката за донесување на соодветно Решение.
Доколку при водењето на Постапката се утврди дека работникот не е одговорен или не се исполнети условите за донесување на решение за престанок на работниот однос со отказ, му се предлага на Директорот на Клиниката да ја отфрли пријавата односно да ја запре постапката.

Член 126

Пред престанокот на работниот однос на работникот со отказ Клиниката е должна да побара од работникот писмено да се изјасни за основаноста на причините за кои се товари за престанок на работниот однос со отказ.

Член 127

По спроведената постапка за утврдување на одговорност на работникот, целокупната документација, овластеното стручно лице со предлог мислењето го доставува до Директорот на Клиниката која ја разгледува, па потоа донесува Решение за престанок на работниот однос.

6.2.2 Постапка за утврдување на неспособноста за извршување на договорните и други обврски од работниот однос

Член 128

Ако непосредниот раководител констатира дека работникот не ги извршува работните задачи на задоволителен начин изготвува извештај кој содржи:
- име и презиме, работно место и организациона единица,
- временскиот период од кој се врши оценувањето,
- опис на работната задача што не е извршена или е извршена неквалитетно,
- последиците за таквото работење на работникот и мислење за работникот за претходно работење.

На работникот му се доставува писмено укажување за тековното работење упатства, насоки со писмено предупредување да го подобри своето работење, во рок утврден од Клиниката.
Доколку работникот по истекот од 30 дена од предупредувањето не го подобри работењето, а нема оправдани причини за таквото работење, се изготвува писмен и образложен предлог за покренување на постапка за откажување на договорот за вработување.
Предлогот му се врачува на работникот и веднаш од него бара писмено да се изјасни за причините за таквото однесување и предлогот за отказ.
Ако работникот одбие да даде писмено изјаснување тоа се констатира на самиот предлог или се изготвува посебна писмена забелешка во која се опишуваат причините за одбивањето, местото и времето.
Предлогот едновремено се доставува и до синдикатот во Клиниката и се бара писмено мислење на синдикатот кое што синдикатот е должен да го даде во рок од 3 дена.
Предлог донесува раководителот на работната единица и работниците што ќе ги овласти Директорот.
Предлогот со прилозите, како докази, веднаш се доставуваат до Комисијата формирана од Директорот која ја води постапката за утврдување на одговорност.
По завршување на постапката пред Комисијата решение за престанок на работнот однос по овој основ донесува Директорот на Клиниката.

6.3. Прекин на работен однос поради деловни причини, економски, технолошки структурални и слични промени

Член 129

На работникот може да му престане работниот однос со отказ во Клиниката поради деловни причини економски, технолошки, структурални или сл. промени во случај кога Управниот Одбор донесе одлука да воведе поголеми промени во организацијата, структурата или технологијата на работењето кои ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на работниците.

Член 130

Пред да бидат воведени промените во смисол на член 129 од овој Колективен договор Директорот на Клиниката претходно ги информира работниците и Синдикатот за видот на промените и нивните последици од престанокот на работниот однос на работниците, бројот и структурата на работниците на кои ќе им престане работниот однос, мерките што ќе ги превземе за спречување и ублажување на последиците од таквите промени и правата на работниците што ќе ги обезбеди.

Член 131

Директорот на Клиниката е должен да изготви анализа за состојбите кои би предизвикале потреба од економските, технолошките, структуралните или слични промени врз основа на кои би дошло до намалување на бројот на работниците во Клиниката.
Анализата од став 1 на овој член треба да ги содржи причините поради кои настанале економските, технолошките, структуралните или слични промени, кои би довеле до престанок на потребата од работа на работниците.
Ако анализата од став 1 од овој член покаже дека е потребно да им престане работниот однос на определен број на работници, Директорот е должен анализата со предлог програма за воведување на економски, технолошки и структурални промени со предлог за решавање на правата на работниците за чија што работа престанала потребата да го достави на Синдикатот и го огласи на огласна табла на Клиниката, кој е должен свое мислење да даде во рок од 8 дена од денот на неговото добивање.
По доставување на мислењето од Синдикатот односно по истекот на рокот од став 3 на овој член ако такво мислење не е доставено, Директорот на Клиниката, ја поднесува анализата од став 1 на овој член со предлог програма за воведување на економски и технолошки вишок, до Управниот Одбор на Клиниката.

Член 132

Управниот Одбор на Клиниката, по анализата за состојбите донесува Одлука со предлог за донесување програма за воведување на економски, технолошки, структурални и сл. промени со правата на работниците за чијашто работа престанала потребата, која се доставува до Синдикатот за мислење. По предлог-програмата на Управниот Одбор, Синдикатот е должен да го даде своето мислење во рок од 8 дена од денот на добивањето.
Заклучокот по мислењето на Синдикатот по предлог-програмата за воведување на економски, структурални и технолошки промени со предлог за решавање на правата на работниците за чија работа престанала потребата во Клиниката, го донесува Управниот Одбор, како и одлука по предлог-програмата, со која се утврдува потребата од воведување на економски, технолошки и структурални промени.
По ова се доставува известување на Синдикатот за ставот на Управниот Одбор по мислењето на Синдикатот како и за одлуката на Управниот Одбор.

Член 133

Програмата од член 132 содржи:
1. Анализа на состојбата на Клиниката,
2. Анализа на промените кои ќе бидат воведени, со посебен осврт на причините за тие промени,
3. број и квалификациона структура на работниците, за чија работа престанала потребата,
4. Мерки кои ќе се превземат за ублажување на негативните последици од престанокот на работниот однос,
5. Начин на решавање на правата на работниците за чија работа престанала потребата,

6. Финансии и други средства кои треба да се обезбедат за решавање на правата на работниците за чија работа престанала потребата,
7. Рокови и носители на активностите за реализација на програмата.

Член 134

Програмата за воведување на економски и структурални промени со правата на работниците за чијашто работа престанала потребата, се доставува до Синдикатот на Клиниката и се објавува на огласна табла.
На работниците на кои ќе им престане работниот однос по член 129 од овој Колективен договор ќе бидат известени во рок од 1 месец во случај на поединечен престанок на работен однос.

Член 135

Ако со актите од член 131 и член 132 од овој Колективен договор е предвидено намалување на бројот на извршителите на одредено работно место, работниот однос ќе им престане:
1. на работниците распоредени на тоа работно место кои ги исполниле условите за остварување на пензија според прописите за пензиско и инвалидско осигурување;
2. на работниците распоредени на тоа работно место кои доброволно ќе се пријават да им престане работниот однос;
3. на работниците кои при бодирањето според овој Колективен договор ќе добијат најмал број на бодови.

Член 136

Изборот на работниците на кои ќе им престане работниот однос со отказ поради деловни, економски, технолошки, структурални или слични промени согласно член 135 точка 3 на овој Колективен договор се утврдува врз основа на следниве критериуми искажани со најмал број на бодови:

1. Според стручна подготовка:
- Со соодветна стручна подоготовка - 10 бода
- без соодветна стручна подготовка - 0 бода

2. Според работно искуство предвидено со Актот за систематизација:
- Ако има потребно работно искутво - 5 бода
- Ако нема потребно работно искуство - 0 бода

3. Според вкупниот работен стаж секој работник се бодира со 0,5 бода за секоја наполнета година работен стаж.

4. Според работниот стаж во Клиниката по 1 бод за секоја година работно искутво.
Доколку работникот прсдходно работел во друга Јавна здравствена установа (преместен е заради селидба, брак, специјализација или друга потреба) во работниот стаж во Клиниката се пресметува и стажот од другата Јавна здравствена установа.

5. Според возраста на работникот :
- над 50 години _____ 10 бода
- над 40 години _____ 8 бода
- над 30 години _____ 6 бода
- над 20 години _____ 4 бода
- до 20 години _____ 2 бода

6. Според здравствената состојба :
- инвалид на трудот како последица на повреда на работа и професионална болест ___ 5 бода

7. Според економско-социјалната положба:
- Работник кој нема друг вработен во потесно семејство во смисла на Законот за здравствено осигурување и неостварува дополнителни приходи _____ 10 бода

Член 137

Доколку по предходните 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, односно усвоител на дете до 7 години,
- родител со потешко хендикепирано дете,
- инвалид на трудот и работници со професионално заболување,
- еден од брачните другари што се вработени кај ист работодавец,
- преставник на Синдикатот,
- работник кој е 5 години пред одење во пензија,
- работник со посебни потреби
- работниците со повисок степен на стручна подготовка, ако за работно место се предвидени алтернативно 2 степени на стручна подготовка.

Член 138

Поединечното бодирање на работниците според наведените критериуми од член 136 од овој Колективен договор ќе го утврди Комисијата.

Член 139

По спроведеното бодирање Комисијата извештајот го доставува до Директорот на Клиниката. Врз основа на спроведеното бодирање Директорот на Клиниката донесува решение за престанок на работниот однос на работниците.
Со решението за престанок на работниот однос на работникот, се утврдува и првото кое му е обезбедено врз основа на престанок на работниот однос поради деловни, технолошки, економски, структурни и сл. промени.
Во работничката книшка на работникот се евидентира искористено право на испратнина.
Работникот кој остварил право на испратнина е должен да се пријави во службата надлежна за посредување при вработувањето.

Член 140

На работникот на кој ќе му престане работниот однос врз основа на член 129 до членот 139 од овој Колективен договор има право на приоритет при вработување, доколку во периодот од 2 години Клиниката има потреба од работник со иста стручна подготовка.

VII. ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ШТРАЈК

Член 141

Правото на штрајк вработените го остваруваат во согласност со Закон.
За време на штрајк што е организиран заради повредени права на работниците уредени со закон, Колективен договор и со договорот за вработување: неисплатена плата; неисплатени придонеси и надоместоци; непотпишување на колективен договор и необезбедени услови за работа, работодавачот на работникот му исплатува надоместок на плата во висина од 60% од основната плата на работникот за време од 5 работни дена.

Член 142

За време на штрајк вработените во Клиниката се должни да обезбедат итна медицинска помош и минимална функција на сите организациони делови во процесот на работа, кои се однесуваат на неодложната и болничката здравствена заштита, согласно одредбите од Законот за здравствена заштита.

VIII. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 143

Заради остварување на правата, од работниот однос работникот има право да поднесе писмено барање, односно приговор и да бара заштита на своите права.
Барањето односно приговор од предходниот став работникот го поднесува до Управниот Одбор во рок од 8 дена од денот на врачувањето на Одлуката со кое е повредено неговото право, и да бара повредата на правото да се отстрани.

Член 144

Постапката по барањето односно приговорот на работникот е итна.
Работникот има право да присуствува во постапка пред органот кој одлучува за поднесеното барање или приговорот и при тоа да биде застапен од Синдикатот.
Работникот кој отсуствува од работата заради присуство во постапка кај органот од став 2 на овој член се смета како да бил на работа и по тој основ не може да му се намалува платата.

Член 145

По приговорот на работникот кај работодавачот, може да одлучува и органот што одлучувал во прв степен, при што ако тоа бил работодавачот, ќе ја преиспита претходно донесената одлука.

IX. РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ И АРБИТРАЖА

Член 146

За решавање на спорови меѓу учесниците на овој Колективен договор, што не можат да решат во меѓусебно договарање, се формира Комисија за усогласување.
Како спор во смисла на став 1 од овој член се смета погрешно правно или друго прашање кое произлегува од примената на Колективниот договор или кое ќе настане како последица од неприфаќањето за измени и дополнувања на Колективниот договор доколку учесниците имаат различни мислења во поглед на неговото решавање.
Секој од учесниците именуваат по 2 члена во Комисијата за усогласување.
Членовите на Комисијата спогодбено именуваат Претседател на Комисијата како 5 (петти) член.

Член 147

Постапката за усогласување на споровите што ќе произлезат при спроведувањето на овој Колективен договор започнува на барање на еден од потписниците на Колективниот договор и треба да заврши во рок од 60 дена од денот на доставувањето на барањето.

Член 148

Секое усогласување што учесниците ќе го постигнат мора да биде во писмена форма и потпишано од потписниците на Колективниот договор.
По усогласувањето учесниците пристапуваат кон изменување и дополнување на овој Колективен договор.

Член 149

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

Член 150

Бројот на членовите на Арбитражниот совет е непарен.
Секој од учесниците именува 2 арбитри.
Претседателот на Арбитражниот совет го именуваат арбитрите спогодбено како 5 (петти) член.
Арбитражниот совет одлучува со мнозинство гласови од вкупниот број на членови.
Одлуката на Арбитражниот совет е конечна.

X. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 151

Овој Колективен договор се смета за склучен откако ќе го потпишат Повереникот на СО на Клиниката во име на работниците и Претседателот на Управниот Одбор на Клиниката.

Член 152

Секој учесник може да предложи барање за изменување и дополнување на овој Колективен договор.
Предлогот за изменување и дополнување во писмена форма се доставува до другиот учесник кој е должен да се изјасни во рок од 30 дена.
Во случај ако другиот учесник не го прифати и не се изјасни по предлогот од став 2 на овој член

учесникот - предлагачот може да започне постапка пред Арбитражниот совет.

Член 153

За следење на примената на овој Колективен договор, учесниците формираат Комисија.
Комисијата од став 1 на овој член дава толкување на одредбите од овој Колективен договор.
Секој од учесниците во овој Колективен договор именува по 3 члена во Комисијата.

Член 154

Ако настане спор во врска со склучувањето на овој Колективен договор до неговото склучување непосредно ќе се применуваат одредбите содржани во Законот за работните односи и Колективниот договор за здравствена дејност на Р.М.