Консолидиран текст составен од:

1. **Поединечен колективен договор на ЈЗУ Институт за трансфузиона медицина на Република Северна Македонија од 23.12.2019 година**
2. **Анекс за изменување и дополнување на поединечниот колективен договор од 02.01.2020 година;**
3. **Анекс за изменување и дополнување на поединечниот колективен договор од 12.02.2020 година;**
4. **Анекс за изменување на поединечен колективен договор од 01.03.2022 година;**



ПОЕДИНЕЧЕН КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

(КОНСОЛИДИРАН ТЕКСТ)

Јули 2020 година, Скопје

ПОЕДИНЕЧЕН КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР
НА
ЈЗУ ИНСТИТУТ ЗА ТРАНСФУЗИОНА МЕДИЦИНА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

ПОЕДИНЕЧЕН КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР
во делот за правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавецот

1. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

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

Со овој колективен договор се уредуваат односите помеѓу договорните страни во врска со работните односи и други прашања од работните односи.

Член 2

Одделни изрази употребени во овој колективен договор го имаат следното значење:

1. „Работодавец" во смисла на овој колективен договор се јавните здравствени установи наведени во основата на овој колективен договор кои вршат здравствена дејност и вработуваат работници врз основа на договор за вработување.
2. „Работник" во смисла на овој колективен договор е секое физичко лице кое е во работен однос на неопределено и определено работно време во здравствената дејност, со полно и скратено работно време, врз основа на склучен договор за вработување.
3. „Работен однос" е договорен однос меѓу работникот и работодавецот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавецот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавецот.
4. „Повозрасни работници" се лицата постари од 57 години (жени) и 59 години (мажи), кои уживаат посебна заштита врз основа на Законот за работни односи.
5. „Работник-инвалид" е лице со преостаната или променета работна способност.
6. „Помал работодавец" е работодавец кој вработува до 50 работници.
7. „Престанок на работен однос" има значење на прекин на договорот за вработување.

Член 3

Овој колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за работниците и работодавецот кои се учесници во склучувањето на овој колективен договор.

Член 4

Овој колективен договор го склучуваат Самостојниот синдикат на вработените во универзитетските клиники, центри, клинички болници и други јавни здравствени установи во Република Македонија, застапуван од д-р супспец. Горан Беговиќ dr. sci. во името на работниците од една страна, и ЈЗУ Институт за Трансфузиона медицина на РСМ, застапуван од медицинскиот директор д-р супспец. Седула Усеини со овластување од министерот за здравство доц. д-р Венко Филипче во името на работодавецот.

2. ПОСЕБЕН ДЕЛ

2.1. Посебни услови за засновање работен однос

Член 5

Работен однос може да заснова секое лице што ги исполнува општите услови согласно со Законот за работните односи и посебните услови за вршење на работата утврдени со закон, овој колективен договор и актот на работодавецот и ако склучи договор за вработување со работодавецот.

Посебните услови можат да се предвидат како услов за засновање на работниот однос само ако се потребни за извршување на работите на тоа работно место и ако се предвидени во посебниот акт на работодавецот.

Како посебни услови за засновање на работен однос можат да се предвидат особено: видот и степенот на стручната подготовка, посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи, работното искуство, посебна здравствена состојба, психичките и физичките способности и слично.

За извршување работи на работни места за кои не се бара стручна подготовка, не може како посебен услов да се утврдува работно искуство.

2.2. Начин на обезбедување на потребата од работници

Член 6

Одлука за потребата од обезбедување работник донесува работодавецот, органот или работник кого тој ќе го овласти.

За донесената одлука и потребата од засновање работен однос со работникот, работодавецот писмено го информира синдикатот во рок од осум (8) дена од донесувањето на одлуката.

Член 7

Работодавецот е должен потребата од работник, условите што треба да ги исполнува работникот и рокот во кој ќе се врши изборот да ги објави во јавен оглас, најмалку во два (2) дневни весника, согласно со Законот за работните односи и друг закон.

По исклучок од став 1 од овој член заради итна и неодложна потреба од работник, работниот однос може да се заснова и без јавно огласување, но најмногу до 30 дена, согласно со Законот за работните односи. Јавниот оглас не може да трае пократко од пет (5) работни дена.

Член 8

Избор од пријавените кандидати врши работодавецот, органот или работник кого тој ќе го овласти, во рок од осум (8) дена од денот на завршувањето на јавниот оглас.

Член 9

Известувањето за избраниот кандидат се доставува до сите кандидати кои се избрани, во рок од осум дена од денот на донесувањето на одлуката за избор.

Работодавецот со избраниот кандидат склучува договор за вработување.

Член 10

Кандидатот што не е избран има право на приговор до управниот одбор во рок од осум (8) дена од денот на известувањето за извршениот избор.

Член 11

Проверка на способноста за вршење на работите на определено работно место, ако е тоа утврдено како услов за засновање работен однос, се врши преку тестирање, разговор и слично.

Член 12

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

Член 13

Работен однос се заснова со склучување на договор за вработување меѓу работникот и работодавецот.

Договорот за вработување се склучува во писмена форма по конечната одлука за избор, а по потреба тој се заверува во службата надлежна за посредување при вработувањето.

Примерок од завереният договор за вработување, работодавецот му врачува на работникот на денот на потпишувањето на договорот.

Член 14

Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи и завери договорот за вработување.

2.3. Содржина на договорот за вработување

Член 15

Договорот за вработување особено содржи:

1. податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;
2. датум на стапување на работа;
3. назив на работното 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, а ако не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавецот;
5. времето на траење на работниот однос, кога е склучен договорот за определено време;
6. одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време;
7. одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време;
8. одредба за висината на платата што му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и договорот за вработување;
9. одредба за другите надоместоци што му припаѓаат на работникот за вршење на работата според законот и колективниот договор;

10. одредба за годишниот одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор;
11. наведување на општите акти на работодавецот во кои се определени условите на работа на работникот;
12. одредба дека има право да стапи во организиран штрајк согласно со Законот и право на надомест 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 заштита;
14. одредба дека има право на синдикален протест во работните простории за остварување права од работен однос;
15. одредба дека има право на радикален штрајк со глад за остварување на негово право на кој синдикатот дава безрезервна поддршка;
16. доколку работникот биде упатен на стручно оспособување и усовршување од работодавецот, работникот и работодавецот со меѓусебен договор ќе го утврдат времето за кое работникот треба да остане на работа кај работодавецот.

2.4. Приправници

Член 16

Работодавецот може да заснова работен однос со невработено лице на неопределено или определено време како приправник, заради стручно оспособување за самостојно вршење на работи од својата струка.

Член 17

Приправничкиот стаж на здравствените работници и здравствените соработници трае најдолго една година согласно со Законот за здравствената заштита и подзаконските акти.

Член 18

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

2.5. Распоредување работници

Член 19

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

Член 20

Работникот за време на траењето на работниот однос, може да биде распореден на секое работно место што одговара на неговиот степен на стручна подготовка.

Работникот е должен да врши и други работи што не се предвидени во договорот за вработување, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка, и тоа 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 испразнето или ако условите за работа се соодветни на претходното работно место;
- кога се врши реорганизација, односно усовршување на постојната организација на работа со воведување нова технологија;
- за подобро користење на капацитетите и работните способности на работникот;
- по успешното полагање на стручниот испит за приправници;
- со преквалификација на работникот;
- кога на друго работно место се зголемува обемот на работа;
- за време на привремено отсуство на работник;
- по барање на работникот;
- поради инвалидност;
- кога на новото работно место работникот може да постигне подобри резултати, подобро или поповолно можат да се искористат неговите способности;
- по стекнување повисок степен на стручна подготовка, а постои соодветно работно место за кое се обезбедени материјални и други услови;
- ако е потребно да се отстранат нарушените меѓучовечки односи;
- и во други случаи кои се неопходни за унапредување на работата кај работодавецот.

Член 21

Распоредување на работникот се врши со писмен акт што го донесува работодавецот или работникот кого тој ќе го овласти.

При распоредување на одредено работно место со работникот се склучува нов договор за вработување.

Член 22

Работодавецот не може да распореди работник од едно на друго работно место, надвор од седиштето на работодавецот за време на бременост, раѓање и родителство, со дете до 7 години, инвалид, самохран родител, родител на потешко хендикепирано дете кој поради тоа работи со скратено работно време, спротивно на договорот за вработување.

3. ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ И НИВНАТА ПОЛОЖБА

3.1. Работно време

Член 23

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

Со закон, односно со колективен договор може да се одреди како полно работно време, работното време кое е пократко од 40 часа неделно (скратено работно време), меѓутоа не помалку од 36 часа неделно.

Со закон или други прописи во согласност со закон, или со колективен договор може да се определи за работните места, кај кои постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, полното работно време да трае помалку од 36 часа неделно.

Член 24

На работникот кој работи на особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи, а чие штетно влијание врз неговото здравје, односно работната способност не може во целост да се отстрани со заштитни мерки, работното време му се скратува сразмерно на штетното влијание врз неговото здравје, односно работна способност, но не пократко од 30 часа во работната недела.

При остварување право на плата и другите права од работен однос, скратеното работно време од ставот 1 на овој член се изедначува со полното работно време.

Како особено тешки, напорни и штетни за здравјето работи се сметаат: јонизирачките зрачења, работа со болни од заразни болести и со заразни материјали, работа на хируршки интервенции во операциони сали, работа во психијатријата, работа со лица со најтешки пречки во психофизичкиот развој и работа на рехабилитација на лица со оштетен слух, говор и глас, работа во судска медицина и патолошка анатомија.

Одобрение за работа со скратено работно време од ставот 1 на овој член дава министерот надлежен за работите од областа на трудот, врз основа на претходно прибавено мислење од здравствена установа која врши дејност медицина на трудот и мислење од инспекција на трудот.

Здравствената установа која врши дејност медицина на трудот и инспекцијата на трудот мислењето од ставот (4) на овој член го доставуваат врз основа на претходно изготвен и доставен елаборат од работодавачот.

Барање за добивање одобрение за работа со скратено работно време поднесува работодавачот до министерството надлежно за работите од областа на трудот.

Кон барањето за добивање одобрение од ставот 4 на овој член работодавачот доставува мислење од здравствена установа која врши дејност медицина на трудот и мислење од инспекција на трудот.

Член 25

Работодавачот со општ акт може да утврди работно време пократко од полното работно време за извршување на секојдневни работи од помал обем или за работи кога тоа го бара потребата или природата на работата.

Работникот што засновал работен однос врз основа на ставот 1 на овој член има право и обврски од работниот однос кои ги остварува во обем во зависност од должината на работата и резултатите од трудот.

Член 26

Работното време на работникот може да трае и подолго од 40 часа во работната недела (прекувремена работа), но не подолго од 10 часа неделно, а најмногу 190 часа годишно, во случаите утврдени со Законот за работните односи. Одлука за работа подолга од полното работно време донесува работодавецот или работникот кого тој ќе го овласти.

Член 27

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

3.2. Одмори

Член 28

Работникот има право на одмор во текот на дневната работа во траење од 30 минути, одмор помеѓу два едноподруго работни дена во траење од 12 часа непрекинато, неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато и годишен одмор во траење од најмалку 20 дена, а најмногу 26 работни дена.

Работникот што прв пат заснова работен однос се стекнува со правото на цел годишен одмор кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеци, без оглед на тоа дали работникот работи полно работно време или пократко работно време од полното.

Работникот кој нема една година работа во календарската година во која засновал работен однос има право на годишен одмор во траење од по два работни дена за секој месец поминат на работа, согласно со Законот за работните односи.

Член 29

Должината на годишниот одмор се определува според следните критериуми:

- времето поминато во работен однос (работен стаж);
- условите за работа, посебните услови за работа (согласно со член 24 став 2 од овој колективен договор) и
- други критериуми утврдени со овој колективен договор во член 33.

Член 30

Врз основа на времето поминато во работен однос (работен стаж) годишниот одмор на работникот се зголемува:

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

Член 31

Врз основа на посебните услови за работа годишниот одмор на работниците кои работат на работни места кои се утврдени како особено тешки, напорни и штетни за здравјето дополнително се зголемува за 1 работен ден.

За условите на работа на работникот му припаѓа годишен одмор:

- на работник-инвалид на трудот 1 работен ден;
- на работник кој има ноќна и сменска работа 1 работен ден и
- на мајка со деца до седумгодишна возраст 1 работен ден.

Член 32

Врз основа на сложеност на работата на работникот му се зголемува годишниот одмор:

- за работници кои работат на работни места каде што е потребна стручна подготовка од I-IV степен образование се зголемува за 1 работен ден и
- за работници кои работат на работни места каде што е потребна стручна подготовка од V-VIII степен образование се зголемува за 2 работни дена.

Член 33

Траењето на годишниот одмор може да се зголемува, и тоа:

- за повозрасни работници од 57 години жени и 59 години 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;
- за посебни услови при работа што влијаат врз работната способност и здравјето на работниците (а во смисла на член 24 од овој колективен договор).

Работниците што работат со скратено работно време ќе добијат дополнителни работни денови за годишен одмор и тоа:

- за скратено работно време од 39 часа во неделата - 1 работен ден;
- за скратено работно време од 38 часа во неделата - 2 работни дена;
- за скратено работно време од 37,5 часа во неделата - 3 работни дена;
- за скратено работно време од 36 часа во неделата - 4 работни дена;
- за скратено работно време од 35 часа во неделата - 5 работни дена.
- за скратено работно време од 34 часа во неделата - 6 работни дена;
- за скратено работно време од 32 часа во неделата - 8 работни дена и
- за скратено работно време од 30 часа во неделата - 10 работни дена.

Пресметувањето на збирот на работните денови за годишен одмор на работниците кои работат под посебни услови се врши така што по сите основи да изнесува најмногу 26 работни дена.

3.3. Отсуства

Член 34

Работникот има право на отсуство од работа со надомест на плата до 7 работни дена во текот на една календарска година за следните случаи:

- при стапување во брак - 3 дена;
- при стапување во брак на деца - 2 дена;
- за раѓање или посвојување дете - 2 дена;
- за смрт на сопружник или дете - 5 дена;
- за смрт на родител, брат, сестра - 3 дена;
- за смрт на родител на сопружник - 2 дена;
- за смрт на дедо или баба - 1 ден;
- за полагање стручен или друг испит за потребите на работодавецот - до 5 дена

- за селидба на семејството од едно на друго место - 2 дена;
- за селидба на семејство во исто место - 1 ден;
- за елементарни непогоди - до 3 дена

Ако работникот е упатен на стручно оспособување и усовршување, отсуството од став 1 на овој член може да изнесува и повеќе од седум работни дена, додека во завршната фаза при изготвување докторска дисертација, магистерска теза или подготвување специјалистички испит за здравствените работници им 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 основата и не може да му се оневозможи од страна на работодавецот.

Одлука за отсуство од работа од став 1 на овој член донесува работодавецот или друг работник кого тој ќе го овласти.

Член 35

Ако работникот е упатен на стручно оспособување и усовршување, платеното отсуство од работа трае колку што е определено во одлуката за одобрување на отсуството.

Член 36

Работникот има право на отсуство без надомест на плата, особено во следните случаи:

- неодложни лични работи;
- нега на член на семејство која е медицински индицирана;
- за изградба или поправка на куќа или стан;
- за лечење на своја сметка;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции и слично;
- за стручно усовршување, по лично барање на работникот;
- во други случаи на барање на работникот.

Отсуството од став 1 на овој член може да изнесува најмногу три месеци.

Работодавецот може да го одбие барањето на работникот за отсуството од став 1 на овој член, ако отсуството неповолно се одразува на процесот на работата.

3.4. Заштита на работниците

Член 37

Работодавецот е должен со посебен акт во согласност со закон да ги утврди потребните услови за безбедна работа, да ги утврди работните места на кои постои зголемена опасност од повреди и заболувања и условите што треба да ги исполнуваат работниците кои ќе ги извршуваат работите на тие работни места, како и да изврши осигурувања што произлегуваат од закон.

Член 38

Работодавецот да ги осигура вработените за случај на смрт, професионално заболување, повреда на работа и загубена работна способност, предизвикана во врска со работата, според Договорот за вработување.

Член 39

Работодавецот е должен според научните методи и современи достигнувања да го уреди со општ акт и да го организира процесот на трудот на начин што обезбедува сигурност при работата и заштита на здравјето на вработените, односно да создава услови за работа и да ги презема пропишаните мерки, нормативи и други општо признати мерки за заштита при работа со кои се обезбедува психофизичкото здравје и личната безбедност на работниците.

Член 40

Работникот е должен да се придржува кон мерките за заштита при работа и работите на работното место да ги врши со внимание заради обезбедување на својот живот и здравје, како и на животот и здравјето на другите работници и граѓани.

Член 41

Работодавецот е должен да го запознае работникот со сите опасности на работа и со правата и обврските во врска со заштитата при работа и условите за работа.

Член 42

Работникот има право да одбие да работи ако му се заканува непосредна опасност за животот или здравјето, ако не се спроведени пропишаните мерки за заштита при работа.

Член 43

Работодавецот е должен работата на работникот да ја приспособи со работното место, со средствата за работа, со работните и технолошките постапки и намалување на штетното влијание врз здравјето на работниците, да обезбеди редовни систематски прегледи на работниците кои работат под посебни услови и кои доаѓаат во контакт со пациенти, токсични материи и други супстанции штетни за здравјето и прехранбени производи.

Член 44

При спроведувањето на мерките за заштита при работа, синдикатот има право:

- да биде информиран за сите промени што влијаат врз сигурноста и здравјето на работникот;
- да се грижи за примената на прописите и спроведување на мерките на заштита при работа;
- да ги информира и да бара интервенција од инспекцискиот орган кога ќе оцени дека се загрозени здравјето и животот на работникот, ако работодавецот го пропушта тоа, или одбива да го направи тоа и
- да поднесе приговор на наодот на инспекцискиот орган.

Член 45

Самостојниот синдикат на вработените во универзитетските клиники, центри, клинички болници и други јавни здравствени установи во Република Македонија (ССКЦ) на предлог на синдикалната организација (СО), покренува постапка пред надлежните органи доколку работодавецот не ги презема пропишаните мерки и средства за заштита на работниците при работа.

3.4.1. Чување на достоинството на работникот на работното место

Член 46

Работодавецот е должен да го заштитува физичкиот и психичкиот интегритет на работникот.

Работодавецот е должен да обезбеди работна средина во која работникот нема да биде злоупотребуван и изложен на непожелно однесување, надворешни притисоци, а особено физички, сексуални, национални, политички, верски и расни притисоци.

Работодавецот е должен да го чува достоинството на вработените од претпоставените, соработниците, самите работодавци и други лица.

Во доказната постапка по пријава на работникот, работодавецот е должен да докажува и изнесува аргументи со кои ќе се исклучи делото наведено во пријавата.

3.5. Посебна заштита на жената, инвалидизираните работници, работници кои се уште не наполниле 18 години и повозрасните работници.

Член 47

Работодавецот е должен да обезбеди посебна заштита на жената, инвалидизираните работници, работниците кои се уште не наполниле 18 години и повозрасните работници согласно со законот и колективниот договор.

Член 48

Работодавецот е должен на работник за време на бременост, раѓање и родителство и мајка-доилка да обезбеди отсуство од работа според Законот за работните односи и Законот за здравственото осигурување.

Член 49

Работодавецот е должен на инвалидизиран работник, на работник со изменета и намалена (преостаната) работна способност, да му обезбеди работно место за вршење друга соодветна работа или работа со скратено работно време според преостанатата работна способност и соодветен надомест на плата, во согласност со прописите на пензиското и инвалидското осигурување.

Член 50

Ако согласно со Законот за работните односи се вработат лица кои не наполниле 18 години, работодавецот не смее да ги распоредува на работни места кои се особено тешки, напорни и штетни за здравјето и не смее да ги задолжува да работат ноќе - во ноќна смена и да извршуваат прекувремена работа.

Член 51

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

3.6. Стручно оспособување и усовршување

Член 52

Работникот има право и должност на постојано стручно усовршување, дошколување и оспособување во согласност со програмата за стручно оспособување и на товар на работодавецот.

Работодавецот е должен да обезбеди стручно оспособување по барање на работниците, ако е тоа во согласност со потребите на работодавецот.

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

Траењето на стручното оспособување, усовршување и образование зависно од потребата, се утврдува со програмата за стручно оспособување на работодавецот, односно со колективен договор на ниво на работодавач.

Специјализацијата и супспецијализацијата на здравствените работници и здравствените соработници се врши со посебна програма на работодавецот и во согласност со прописите за здравствена заштита. Правата и обврските на работодавецот и на работниците во врска со стручното оспособување, усовршување и образование се уредуваат со посебен договор.

Бројот на работните денови наменети за стручно оспособување и образование се утврдува врз основа на должината и видот на стручното оспособување.

На работникот кој во интерес на работодавецот е упатен на стручно оспособување му припаѓа надомест на трошоците поврзани со тоа доколку работодавецот сам не ги покрива.

Член 53

Специјализацијата и супспецијализацијата на здравствените работници и здравствените соработници се врши во согласност со прописите за здравствена заштита.

Специјализацијата и супспецијализацијата на здравствените работници и здравствените соработници ќе се врши под следните услови:

- да постои потреба од специјалист од одредена гранка од специјалноста и
- специјализацијата да е предвидена со програмата за стручно оспособување и усовршување која е во согласност со програмата за потребите од специјалистички и супспецијалистички кадри на Министерството за здравство.

Управниот одбор, почитувајќи ги условите, донесува одлука за специјализација и супспецијализација на кадрите кај работодавецот, по предлог на директорот.

Работникот кој ќе добие одлука за право на специјализација и супспецијализација е должен по нејзиното завршување да остане на работа кај работодавецот најмалку пет години.

Член 54

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

- доколку стручното оспособување и усовршување трае до три месеци должен е да остане на работа една година;
- доколку стручното оспособување и усовршување трае повеќе од три месеци должен е да остане на работа две години и
- доколку стручното оспособување и усовршување трае повеќе од една година должен е да остане на работа пет години.

Член 55

Ако работникот по завршувањето на специјализацијата и супспецијализацијата или стручното оспособување и усовршување го напушти работодавецот пред рокот утврден во членовите 53 и 54 од овој колективен договор, должен е во рок од 90 дена од денот на напуштањето, да ги надомести сите трошоци направени во врска со специјализацијата и супспецијализацијата или стручното оспособување и усовршување со камата согласно со законските прописи и потпишаниот договор.

Член 56

Одлуката за упатување на работникот на стручно оспособување и усовршување ја донесува и договорот го потпишува директорот.

Член 57

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

Стручното оспособување на работниците со интерна континуирана едукација ќе се врши за болничари (болничари-транспортери) во согласност со програмите изготвени од комисиите по предлог и координација на главната медицинска сестра формирани со одлука на управниот одбор на работодавецот.

Програмите наведени во став 3 во овој член содржат теоретски и практичен дел.

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

Главната медицинска сестра - техничар кај работодавецот заедно со другите сестри - техничари врз основа на описот на нивните работни задачи предвидени во актот за систематизација на работните места се должни да изготват предлог програма за стручно оспособување и усовршување на профилот сестри, лаборанти и друг вид медицински персонал со предвидување разни видови континуирана едукација предвидени во став 1 од овој член. Предлогот на програмата е составен дел на предлог - програмата за стручно оспособување и усовршување на работниците што ја предлага директорот на работодавецот, а ја донесува управниот одбор.

Член 58

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 работодавецот и
- вршат работни задачи содржински поврзани со темата на конгресот, семинарот, учесници во програмата на собирот и друго.

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

На конгреси, семинари и слично ќе се упатуваат и страните на макропроекти на Медицинскиот факултет.

Член 59

Молбата на работниците за службено патување заедно со потребната документација (трудот што ќе го презентира) работникот ја доставува до стручниот колегиум кај работодавецот за добивање согласност за службеното патување.

По добиената согласност од стручниот колегиум, работникот се упатува да учествува на конгреси или семинари со решение издадено од директорот.

Член 60

Работникот што учествувал или посетувал конгрес, семинар и слично во рок од осум дена е должен да го извести стручниот колегиум кај работодавецот за сознанијата стекнати на конгресот или семинарот.

Член 61

Програмата за стручно оспособување и усовршување на работниците ја донесува управниот одбор по предлог на директорот.

Предлогот наведен во став 1 од овој член директорот го формира врз основа на предлогот на стручниот колегиум.

Член 62

Програмата за стручно оспособување и усовршување содржи:

- стручна литература и публикации што ќе се набавуваат за потребите на работодавецот;
- утврдување на потребите за школување кадри со конкретен степен и вид на образование и бројот на лицата кои ќе се школуваат;
- утврдување на потребата за специјализација на работници, степенот и видот на специјализацијата, бројот на работниците за специјализација со назначување на видот на специјализацијата;
- утврдување на потребата за учество и посета на конгреси, семинари, симпозиуми и слично, по можност со наведување на конгресите и семинарите како и вкупниот број работници што ќе се упатуваат и
- средства за реализација на програмата.

Покрај елементите наведени од став 1 од овој член што треба да ги содржи програмата за стручно оспособување и усовршување можат да се наведат и други што ќе бидат потребни согласно со развојот на работодавецот.

3.7. Информирање на работниците

Член 63

Работодавецот обезбедува редовно и навремено информирање на синдикатот и на работниците за:

- годишните и повеќегодишните планови за развој;
- организационите промени;
- деловните и развојните решенија што влијаат на економската и социјалната положба на работниците;
- одлуките со кои се уредуваат правата на работниците.

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

4. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 64

Синдикатот е самостојна, демократска и независна организација на работниците во која доброволно се здружуваат заради застапување, претставување, 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 работодавецот доколку е во согласност со закон и овој колективен договор.

Работодавецот, односно директорот или некој друг орган и застапникот на работодавецот не смеат да користат закани против синдикатот.

Работодавецот треба континуирано да обезбедува услови на синдикатот за непречено функционирање и спроведување на своите активности преку обезбедување стручни, административни и технички услови за работа, користење електронски средства и средства за телекомуникација на негов товар.

Член 65

Синдикатот и синдикалните претставници имаат право во постапка пред работодавецот да ги штитат и промовираат правата и интересите на членовите на синдикатот во секое време во текот на работата, доколку постојат индиции и потреба од заштита на правата. Промовирањето на правата и интересите на членовите на синдикатот се врши преку перманентно информирање на синдикалната огласна табла, интерно-информативно гласило, флаери, постери, синдикални состаноци и слично.

Работодавецот е должен на најбројниот репрезентативен синдикат да му обезбеди просторни услови за вршење дејност и активности во врска со остварувањето на правата утврдени во став 1 од овој член.

По барање на синдикатот, работодавецот е должен на синдикатот и неговите претставници да им доставува податоци и информации за оние прашања што имаат непосредно влијание на материјалната и социјалната положба на членовите на синдикатот (работниците) и ги разгледува мислењата и предлозите на синдикатот во постапката на донесување одлуки и решенија што имаат битно влијание на материјалната и социјалната положба на работниците, односно на остварување на правата на работниците.

На синдикалните повереници им се овозможува непречено комуницирање со работодавецот, или од него овластен работник кога тоа е неопходно за остварување на функциите и активностите на синдикатот.

Работодавецот на синдикалниот претставник му доставува покани, со материјали за седниците на органите на кои се одлучува за правата на работниците и му се овозможува учество.

Работодавецот на синдикалниот повереник му овозможува и обезбедува стручни, административни и технички услови за работа заради остварување на синдикалните функции како и услови за пресметување и уплата на синдикална членарина.

Член 66

Синдикалниот повереник, односно претставник (во синдикалните организации и подружници), делегатите на конгресот и членовите на органите на Самостојниот синдикат на вработените во универзитетските клиники, центри, клинички болници и други јавни здравствени установи во Република Македонија (Претседателот, Потпретседателите, Советот, Извршниот одбор, Надзорниот одбор, Статутарна комисија, одборите на Самостојниот синдикат и стручно ангажираните работници во синдикатот), покрај посебната заштита утврдена со Законот, заради преземање синдикални активности во согласност со закон и овој колективен договор не може:

- да биде распоредуван на друго работно место;
- да добие отказ од деловни причини и
- да се повика на одговорност и да му престане работниот однос.

Посебната заштита трае за време на нивниот мандат и најмалку две години потоа.

Член 67

На повереникот на синдикатот треба да му се овозможи 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 школи, состаноци, курсеви, разни оспособувања, семинари, конгреси и конференции.

За тоа време синдикалниот повереник има право на надомест на плата во висина на неговата.

Доколку синдикалната установа се согласи, повереникте може да добиваат синдикален додаток од членарината на синдикалната установа.

Во здравствените установи со над 300 члена на синдикатот, се определува професионално лице - синдикален референт, кое ги врши административните, организационите и финансиските работи на синдикалната установа. За тоа време му припаѓа плата во зависност

од степенот на сложеноста утврден во овој Колективен договор. Платата на синдикалниот референт ја обезбедува здравствената установа.

Член 68

Член на синдикатот што е избран или именуван на синдикална функција во органите на синдикатот, заради природата на работите бара привремено да престане да работи кај работодавецот му мируваат правата од работен однос и има право во рок од 5 дена по престанувањето на функцијата што ја вршел да се врати кај работодавецот на работа и работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, за што се склучува посебен договор.

4.1. Остварување на правото на штрајк

Член 69

Правото на штрајк вработените го остваруваат во согласност со закон.

Член 70

За време на штрајк вработените во здравствените установи се должни да обезбедат итна медицинска помош и минимална функција на сите организациони делови во процесот на работата, што се однесуваат на неодложната и болничката здравствена заштита, согласно со одредбите од Законот за здравствената заштита.

5. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Член 71

Работникот одговара материјално за причинетата штета ако:

- штетата настапила;
- штетата е предизвикана кај работодавецот;
- штетата е предизвикана на работа или во врска со работа и
- меѓу неговото однесување (правење односно неправење) и настанатата штета постои причинско - последична врска.

Штетата може да се однесува, односно да се состои од уништување, оштетување или одземање имот. Таа постои:

- кога се намалуваат средствата на работодавецот (сторена штета или обична штета) и
- кога е спречено нивно зголемување (пропуштена добивка или изгубена добивка).

Член 72

Секој работник има право и должност да ја пријави штетата во рок од 24 часа од настанот на непосредниот раководител.

Пријавата за штета треба да содржи:

- име и презиме на работникот што ја предизвикал штетата;
- податоци за настанатата штета и
- докази.

Член 73

Постапката за надомест на штета се поведува со поднесување барање од директорот или од него овластеното лице. Барањето треба да ги содржи податоците од членот 72 на овој договор како и писмено изјаснување на работникот во врска со доказите, времето, местото, начинот и висината на штетата.

Член 74

Барањето за надомест на штета се поднесува до директорот или овластено лице од него, кој врз основа на тоа со решение поведува постапка за утврдување на причинетата штета и одговорноста за штетата.

Решението за поведување постапка за утврдување на штета содржи податоци за штетата, работникот што 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 штета.

Член 75

Директорот формира комисија за утврдување на надомест на штета доколку не може штетата да се утврди според ценовник.

Комисијата од став 1 на овој член се состои од три члена и тројца заменици.

Членовите на комисијата од своите редови избираат претседател.

Комисијата може да повика стручни лица кои ќе и помогнат при утврдувањето на штетата, дали постои и колкав е нејзиниот обем која објективно треба да се утврди.

Член 76

Комисијата врз основа на решението доставено од директорот, приложените докази и изјавите на работникот, ја утврдува одговорноста на работникот за сторената штета, висината и начинот на сторената штета.

Комисијата го разгледува и писменото мислење на синдикатот ако тоа е доставено или непосредно го сослушува претставникот на синдикатот ако е присутен.

Комисијата води записник и изготвува предлог-одлука.

Во предлог-одлуката, Комисијата ја утврдува одговорноста на работникот и го задолжува да ја надомести штетата или го ослободува од одговорност поради непостоење докази за сторена штета.

Комисијата ја изготвува предлог-одлуката најдоцна 30 дена од приемот на решението и неа ја доставува до директорот.

Член 77

Одлуката за надомест на штета на работникот ја донесува директорот, а работникот има право на приговор до управниот одбор во рок од осум дена од денот на приемот.

Управен одбор одлучува по поднесениот приговор на работникот и неговата одлука е конечна.

Работникот што не е задоволен од одлуката има право во рок од 15 дена од денот на приемот да бара заштита на своите права пред надлежниот суд.

Член 78

Ако работникот во рок од три месеци од донесување на конечната одлука не ја надомести штетата, работодавецот може да поведе постапка пред надлежниот суд.

Член 79

Директорот може да го ослободи работникот од плаќање надомест на штета во целина или делумно во зависност од висината на штетата, 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.

Работникот може да се ослободи од обврска за плаќање надомест на штета, во целост или делумно, во следните случаи:

- ако претходно не сторил штета;
- ако штетата е од помал обем;
- ако штетата е сторена за да се заштити здравјето на луѓето и имотот и
- ако штетата е сторена и покрај тоа што работникот презел се за да не дојде до неа.

Одлука за ослободување од обврска за плаќање надомест на штета донесува директорот, а по предлог на комисијата за утврдување на надомест на штета.

Член 80

Ако работникот претрпи штета на работа или во врска со работата работодавецот е должен да му ја надомести штетата според општите начела за одговорност за штета.

Ако во рок од 15 дена од правосилноста на одлуката, работодавецот и работникот не се спогодат за надомест на штетата, работникот има право да бара заштита за наплата на надомест на штетата пред надлежниот суд.

Член 81

Работодавецот одговара за штетата која работникот ќе ја предизвика на поединци или правни лица во работата или во врска со работата.

Работодавецот има право да бара од работникот надомест за извршената исплата, ако работникот ја направил намерно или со крајно невнимание.

Член 82

Доколку работникот одбие да ја изврши исплатата на надоместот утврден во членот 81 став 2, исплатата на надоместот не може да биде наплатена без судска пресуда. Согласноста на работникот да ја надомести штетата се дава во писмена форма.

6. ПРЕСТАНОК НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 83

На работникот му престанува договорот за вработување според одредбите на Законот за работни односи и овој колективен договор.

6.1. Прекин на работен однос поради возраст

Член 84

Договорот за вработување на работникот му се прекинува поради исполнување на условите за пензија, врз основа на законот, односно кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж.

По барање на работникот, работодавецот може да му го продолжи договорот за вработување на работникот најмногу до 65 години возраст ако работодавецот оцени дека има објективна потреба работникот да продолжи со работата или ако нема друг работник кој би продолжил да ја врши таа работа.

Договорот за вработување не може да се продолжи во случај на:

- намалување на потребниот број работници од деловни причини;
- ако има причини да се укине неговото работно место и
- намален обем на работа.

6.2. Прекин на работен однос со отказ

Член 85

Работниот однос престанува со отказ даден од работникот или работодавецот, под услови утврдени со закон и овој колективен договор.

Член 86

Работниот однос со отказ од страна на работникот престанува ако писмено изјави дека сака да му престане работниот однос.

Отказниот рок од став 1 на овој член трае најмалку 30 дена од денот на поднесувањето на барањето за отказ, ако со работодавецот не се спогодат поинаку.

Член 87

Работниот однос со отказ на работодавецот се прекинува согласно со Законот за работни односи.

Член 88

Работниот однос на работникот не може да му престане со отказ од страна на работодавецот ако не постојат оправдани причини поврзани за негово донесување или ако

причината не е заснована на потребите на функционирање на работодавецот и ако работодавецот не ја докаже основаноста на причините која го оправдува отказот.

Член 89

Оправдани причини за престанок на работниот однос на работникот со отказ од страна на работодавецот не можат да претставуваат:

- членство во синдикат или учество во синдикални активности во согласност со закон и овој колективен договор;
- поднесување приговор и тужба или учество во постапка против работодавецот во врска со кршење на закон или друг пропис или заради обраќање на државен орган на власт;
- одобрено отсуство од работа за време на породилно отсуство;
- одобрено боледување;
- користење одобрено отсуство од работа и годишен одмор;
- воена вежба;
- стручно усовршување за потребите на работодавецот и
- други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со закон.

Член 90

Работниот однос на работникот може да му престане со отказ од работодавецот ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки или писмено предупредување во врска со работата од работодавецот дека не е задоволен од начинот и извршувањето на работните обврски и ако по истекот на рокот од 30 дена од денот на дадените упатства, насоки и предупредувања работникот не го подобри работењето.

Член 91

Работниот однос на работникот му престанува со отказен рок од работодавецот поради кршење на работната дисциплина и работниот ред, неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор и договорот за вработување, а особено ако:

1. не го почитува редот и дисциплината според правилата пропишани од работодавецот;
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 ненавремено го извести работодавецот за отсуството од работа;
6. поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа не го извести работодавецот;

7. не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа со средствата за работа;
8. ако настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавецот;
9. не ги употребува според прописите или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
10. незаконито или неовластено ги користи средствата на работодавецот;
11. врши приватна здравствена дејност во просториите на работодавецот спротивно на Законот за здравствената заштита;
12. не ги евидентира или не ги наплатува извршените услуги со што нанесува штета на работодавецот, а за себе или за 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 за друг да прибави противправна имотна корист или да нанесе имотна или друга штета на работникот или работодавецот;
15. го напушти работното место, односно работната просторија без одобрение на директорот или непосредниот раководител;
16. предизвикува неред или тепачка во работните простории на работодавецот;
17. ја условува својата работа со подароци или други погодности;
18. здравствениот работник не укажува здравствена заштита или одбие да укаже итна медицинска помош;
19. при укажувањето здравствена заштита, здравствените работници не се грижат за корисниците на кои им се укажува здравствена заштита, не го почитуваат нивното достоинство и не се придржуваат на здравствената етика;
20. несовесно издаде боледување и ја злоупотреби службената должност;
21. го злоупотреби или пречекори даденото овластување;
22. одбегнува лекарски преглед заради утврдување на работната способност и
23. има некоректен и навредлив однос кон вработените, болните и странките.

Член 92

За секоја повреда на работната дисциплина, работниот ред, неисполнувањето на обврските и поради неспособност за извршување на работните задачи, пред да му престане работниот однос на работникот со отказ, овластениот работник од работодавецот е должен да поднесе пријава до органот надлежен за изрекување престанок на работен однос со отказ (директор).

Член 93

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

Член 94

Против отказот за престанок на работен однос со отказен рок, работникот има право на приговор до управниот одбор.

Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивањето на одлуката за отказот.

Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот која се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Работникот што не е задоволен со одлуката донесена по приговорот или ако таква одлука не е донесена има право да поведе спор пред надлежниот суд.

Член 95

Одлуката за престанок на работниот однос, работодавецот е должен да ја донесе во рок од три (3) месеци од денот на дознавањето на повредата на работната дисциплина, работниот ред, неисполнувањето на обврските и поради неспособност на извршувањето на работните задачи за сторителот, односно фактите кои се основа за давање отказ, а најмногу во рок од шест (6) месеци од денот кога е сторена повредата.

Член 96

Пред донесување на отказ за престанок на работен однос, односно престанок на договорот за вработување, работодавецот е должен да побара мислење од синдикатот и неговото мислење да го разгледа и за него да се изјасни.

Синдикатот задолжително доставува такво мислење.

Член 97

Во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски, поранешната работа и однесување на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, работодавецот може да му изрече парична казна, која не може да биде поголема од 15% од месечната плата од последната исплатена месечна плата на работникот во траење од еден до шест месеци.

Член 98

Одлука за престанок на работниот однос, односно престанок на договорот за вработување донесува работодавецот или работник кого тој ќе го овласти.

Одлуката задолжително се дава во писмена форма, со образложение за причините за давање отказ, односно престанок на договорот за вработување.

Член 99

Ако работодавецот 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 време на отказниот рок, работникот ги има сите права и обврски од работен однос.

Член 100

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

Член 101

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

Користење на времето од став 1 на овој член го одредува работникот во согласност со работодавецот.

За време на отсуство од работа од став 1 на овој член на работникот му следува надомест на плата во целосен износ од неговата плата од последниот месец пред настанување на отказот.

Член 102

Работниот однос на работникот му престанува без отказен рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со закон, колективен договор и договор за работа, а особено ако:

1. неоправдано изостане од работа три едноподруго работни дена или пет работни дена со прекин во текот на една година;

2. го злоупотреби боледувањето;
3. не се придржува кон прописите за заштита од болест, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
4. внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;
5. стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание ќе предизвика штета на работодавецот;
6. одаде деловна, службена или државна тајна;
7. неосновано не го прими корисникот на болничко лекување и
8. преземе хируршка интервенција без писмена согласност на болното лице, односно од родителот или старателот ако тоа е малолетно лице или лишено од деловна способност.

Член 103

По исклучок од член 92 и 93 од овој колективен договор до донесување на одлука за отказ, со писмен налог на овластеното лице кај работодавецот, работникот се отстранува од работното место во случаите утврдени во Законот за работни односи, ако:

1. работникот со своето присуство кај работодавецот го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средства од поголема вредност;
2. присуството на работникот кај работодавецот штетно ќе се одразува врз работењето кај работодавецот;
3. присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски и
4. кога против работникот е поведена кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

Член 104

На работникот може да му престане работниот однос со отказ поради економски, технолошки, структурни или слични причини во случај кога работодавецот спроведува промени во внатрешната установа на вршењето на здравствените дејности, структурни промени или воведување форми и начин за поекономично и порационално работење, што ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на вработените.

Член 105

Работодавачот, пред да ги воведе промените од член 104 на овој колективен договор, е должен да подготви анализа на состојбите во својата установа и работа во целина или во одредени организациони целини каде што ќе се вршат промените, земајќи ги предвид објективните мерила, критериуми за обемот на работата, за бројот на работниците на секое

работно место одделно и нивната искористеност, бројот и структурата на населението на подрачјето, бројот на здравствените и други услуги и други мерила и критериуми врз основа на кои објективно ќе може да се процени кои работни места треба да се укинат или на кое работно место треба да се намали бројот на извршителите.

Член 106

Со утврдените состојби во анализата од член 105 од овој колективен договор, работодавачот е должен да ги информира работниците и репрезентативниот синдикат кај работодавачот врз основа на одредбите од Законот за работните односи, да подготви измени и дополнување на актот за систематизација на работните места и да донесе програма за мерките што ќе ги преземе за ублажување на последиците од тие промени и правата што ќе ги обезбеди на работниците на кои ќе им престане работниот однос.

По направената анализа и усвојувањето на предлог-програмата од управниот одбор за воведување економски, технолошки и структурни промени со предлог за решавање на правата на работниците за чија работа престанала потребата кај работодавачот, синдикатот доставува мислење кое го разгледува управниот одбор, а донесениот заклучок управниот одбор го доставува до синдикатот.

Член 107

Ако со актите од член 106 од овој колективен договор е предвидено укинување на работно место, работниот однос по оваа основа им престанува на работниците, односно на работникот кој бил распореден на тоа работно место три месеци пред утврдување на анализата од член 105 од овој колективен договор.

Член 108

Ако со актите врз основа на членот 106 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 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 и

3. на работниците кои при бодирањето според овој колективен договор ќе добијат најмал број бодови.

6.3. Прекин на работен однос поради деловни причини (економски, технолошки, структурни и слични промени)

Член 109

Изборот на работниците на кои ќе им престане работниот однос поради остварен најмал број бодови од член 108 точка 3 од овој колективен договор се утврдува врз основа на следните критериуми и мерила:

1. Според стручната подготовка:
- со соодветна стручна подготовка - 10 бода
- без соодветна стручна подготовка - 0 бодови

2. Според работното искуство предвидено со актот за систематизација:
- ако има потребно работно искуство - 5 бода
- ако нема потребно работно искуство - 0 бодови

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

4. Според работниот стаж во здравствената установа по 1 бод за секоја година работно искуство.

Доколку работникот претходно работел во друга јавна здравствена установа (преместен е поради селидба, брак, специјализација или друга потреба), во работниот стаж во здравствената установа 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 потесното семејството во смисла на Законот за здравствено осигурување и не остварува дополнителни приходи - 10 бода.

Член 110

Доколку според претходните критериуми работниците се наоѓаат во иста положба, предност да го задржат работното место имаат:
- работничка за време на бременост и со дете до 2 години;
- работник со посебни потреби;

- работниците со повисок степен на стручна подготовка, ако за работното место се предвидени алтернативно два степена на стручна подготовка;
- родител со потешко хендикепирано дете;
- инвалид на трудот и работници со професионално заболување;
- еден од брачните другари што се вработени кај ист работодавец;
- претставник на репрезентативниот синдикат;
- работник кој е пет години пред одење пензија.

Работникот на кој му престанал работниот однос со отказ поради економски, организациони, технолошки, структурни и слични промени има право на приоритет при вработување кај работодавачот доколку во период од две (2) години работодавачот има потреба од работник со иста стручна подготовка.

7. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 111

Заради остварување на правата од работен однос, работникот има право да поднесе барање, односно приговор до управниот одбор, синдикатот, инспекциските органи, надлежниот суд и други органи во согласност со закон.

Постапката по барањето, односно приговорот на работникот е итна.

Работникот има право да присуствува во постапката пред управниот одбор кој одлучува за поднесеното барање или приговор и притоа да биде застапуван од синдикатот.

Работникот што отсуствува од работа заради присуство во постапката кај органот од став 3 на овој член се смета како да бил на работа и по таа основа не може да му се намалува платата.

Член 112

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

8. РЕШАВАЊЕ СПОРОВИ И АРБИТРАЖА

Член 113

За решавање спорни прашања меѓу страните на овој колективен договор што не можат да се решат со меѓусебно спогодување се формира Комисија за усогласување.

За спорни прашања во смисла на став 1 од овој член се смета правен или друг вид спор (ако се повредени интересите на страните) кои произлегуваат од колективниот договор, како и спорно прашање кое ќе настане како последица од неприфаќањето на предлогот за измени и дополнувања на колективниот договор.

Член 114

Комисијата за усогласување е составена од пет (5) члена.

Секоја од страните именува по два члена во Комисијата за усогласување и еден член од Фондот за здравствено осигурување на Македонија.

Членовите на комисијата спогодбено именуваат претседател од редот на членовите делегирани во комисијата.

Член 115

Постапката за усогласување започнува на барање на една од страните.

Барањето за спорното прашање се изготвува во писмена форма.

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

Донесените решенија во постапката за усогласување се задолжителни за страните во колективното договарање.

9. ИЗМЕНИ И ДОПОЛНУВАЊА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 116

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

Предлогот образложен во писмена форма се доставува до другата договорна страна која е должна да се изјасни по предлогот во рок од 30 дена.

Во случај една од страните да не го прифати предлогот за измени или не се изјасни по предлогот во рокот од претходниот став, а по претходно неуспешно усогласување, страната - предлагач може да почне постапка пред арбитража.

Член 117

Ако постапката за усогласување е неуспешна за спорното прашање или ако биде предизвикан спор при спроведување на одредбите од колективниот договор, спорот ќе се разреши пред арбитражата. Бројот на арбитрите е непарен, а комисијата е составена од пет (5) члена.

Секоја од страните именува по два арбитри од кои најмалку еден дипломиран правник, а петиот се именува заеднички по договор.

Претседателот на арбитражата го именуваат арбитрите спогодбено. Арбитражата одлучува со мнозинство гласови од вкупниот број членови.

10. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 118

Овој колективен договор е склучен на неопределено време и неговото важење може да престане со спогодба на учесниците кои го потпишале.

Член 119

За толкувањето на одредбите на овој колективен договор се формира комисија по потреба, составена од: двајца претставници од Министерството за здравство, двајца претставници од Самостојниот синдикат на вработените во универзитетските клиники, центри, клинички боници и други јавни здравствени установи во Република Македонија и еден претставник од работодавецот.

Член 120

Измените и дополнувањата на овој колективен договор ќе се вршат на начин и постапка предвидена за негово донесување, а и по итна постапка заради усогласување со важечките законски прописи и измени што тие ќе ги претрпат.

ПОЕДИНЕЧЕН КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

Во делот за плата, други права по основа на плата и надоместоци на плата

1. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој колективен договор се одредуваат платите, другите примања по основ на плата и надоместоци на плата на работниците кај работодавецот.

Член 2

Плата на работникот се состои од: основна плата, дел од плата за работна успешност и додатоци.

Член 3

Одделни изрази употребени во овој колективен договор го имаат следното значење:

1. „Работодавец", во смисла на овој Колективен договор се јавните здравствени установи универзитетски клиники наведени во основата на овој колективен договор, Завод за рехабилитација на слух, говор и глас - Скопје, Ургентен центар - Скопје и Јавната установа од областа на здравството за потребите на јавните здравствени установи универзитетски клиники, завод и ургентен центар - Скопје кои вработуваат работници врз основа на договор за вработување.
2. „Работник ", во смисла на овој Колективен договор, е секое физичко лице кое е во работен однос на неопределено и определено време во здравствената дејност, со полно и скратено работно време, врз основа на склучен договор за вработување.
3. „Работен однос" е договорен однос меѓу работникот и работодавецот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавецот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавецот
4. „Повозрасни работници" се работниците повозрасни од 57 години - жени и 59 години - мажи, кои уживаат посебна заштита согласно со Законот за работни односи.
5. „Работник - инвалид" е работникот со преостаната или променета работна способност.
6. „Помал работодавец" е работодавец кој вработува до 50 работници.

2. ПЛАТИ

Член 4

Работникот има право на плата.

Платата на работникот му се обезбедува од средствата на работодавецот 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.

Член 5

Работодавецот е должен да води евиденција на платите и на исплатените даноци и придонеси од плата, а на работникот да му издава потврда за исплатената плата, односно надоместоците, даноците и придонесите.

Работодавецот е должен 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 од плата, односно друг паричен надомест, 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 од ставот 1 и ставот 2 од овој член.

2.1 Плата за извршена работа

Член 6

Платата на работникот за полно работно време и нормален учинок, утврдена 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 според овој колективен договор.

Работодавецот е должен да ја исплати на работникот платата од став 1 на овој член.

Член 7

Најниската плата за најнизок степен на сложеност месечно ја утврдуваат и објавуваат учесниците на Колективниот договор за здравствената дејност на Република Македонија, најмалку еднаш квартално.

Најниска плата се утврдува со спогодба за утврдување на најниска плата за најнизок степен на сложеност и за начинот на пресметување и исплата на платите во здравствената

дејност склучена помеѓу министерот за здравство и Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на Република Македонија, објавена во Службен весник на Република Северна Македонија.

Член 8

Работодавците кај кои настанале тешкотии во работењето, се должни 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 спроведувањето на програмата.

Синдикатот и работоводниот орган утврдуваат процент на отстапување од најниската плата утврдена со член 7 од 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 шест месеци.

Работодавецот е должен, доколку финансиските можности според периодичната, односно годишната пресметка го овозможува тоа, 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 9

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 10

Најниска 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 работодавецот.

Поединечните работи, односно занимања се класифицираат по групи на сложеност и тоа како што следува:

ГРУПА I - АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ ВО ЈАВНИТЕ ЗДРАВСТВЕНИ УСТАНОВИ

Во занимања од III група на сложеност 1,972 - 2,562		
ВКВ – работници		
-	архиварски оперативен службеник	2,063
Референти, оперативнни и административни службеници од правно и економско - техничко работење со ССС		
-	референт за внесување и снимање на податоци, контер-билансист, контер книговодител, референт за работни односи, референт фактурист, референт ликвидатор, референт благајник	2,195
Самостојни референти, административно-технички и оперативни службеници со ССС		
-	самостоен референт за сервисирање во комерција, контер, ликвидатор, благајник и други сметководствени работници, самостоен референт по план и анализа технички, секретар на директор, самостоен референт за работни односи, картотека (референт администратор картотекар), оддел за пре и пост донација, самостоен референт информатичар, самостоен референт администратор, самостоен референт за јавни набавки, референт за комунални работи, екологија и управување со медицински и комунален отпад	2,307
-	шалтерски службеник	2,335
Стручни соработници (самостојни) референти		
-	стручен соработник (со ССС и ВШС)	2,380
-	виш референт (референт за работни односи, благајник, деловен секретар со ВШС), самостоен референт за кадровско работење, самостоен референт во инвестиционо работење, самостоен референт одговорен на салдо конти, самостоен референт - економист или правник (со степен)	2,404

Во занимања од IV група на сложеност: 2,738 - 3,924
Самостојни референти и самостојни стручни соработници од немедицинска дејност

-	самостојни референти за: штети, персонална исхрана, за цени, за набавки и други (јавни) набавки, самостоен референт – главен администратор, самостоен референт - информатичар	2,738
-	виш ликвидатор во комерцијала, виши самостојни референти: кореспондент библиотекар, комерцијалист, дел. секретар, тех.секретар, секретар за настава, за фактурно, наплатно и матично	2,738
	Дипломирани самостојни стручни соработници	
-	стручен соработник (дипломиран правник, дипломиран економист), соработник за наплата и фактурирање, соработник технички секретар, соработник за човечки ресурси	2,903
-	самостоен стручен соработник - раководител (дипломирани: економист, правник, со менаџмент за човечки ресурси)	2,977
	Други самостојни стручни соработници со магистериум во струката	
-	самостоен стручен соработник - раководител (дипл. правник со правосуден испит)	3,204
-	магистер (дипломирани: економист, правник)	3,215
-	раководител со посебни овластувања и одговорности (дипл. економист, дипл. правник и магистер за јавно здравство)	3,408
-	самостоен стручен соработник дипломиран правник со правосуден испит и дипл. економист - овластен ревизор по потреба со соодветен менаџмент од јавно здравство и раководител	3,924

ГРУПА II – ПОМОШНО-ТЕХНИЧКИ ЛИЦА ВО ЈАВНИТЕ ЗДРАВСТВЕНИ УСТАНОВИ

	Во занимања од I група на сложеност 1,536	
	НКВ и ПК работници	
-	Општи работници: гардеробер	1,536
-	самостојни референти за: штети, персонална исхрана, за цени, за набавки и други (јавни) набавки, самостоен референт – главен администратор, самостоен референт - информатичар	2,738
-	виш ликвидатор во комерцијала, виши самостојни референти: кореспондент библиотекар, комерцијалист, дел. секретар, тех.секретар, секретар за настава, за фактурно, наплатно и матично	2,738

	Дипломирани стручни соработници	
-	дипломиран правник, дипломиран економист, стручен соработник за наплата и фактурирање, соработник технички секретар, соработник за човечки ресурси	2,903
-	самостоен стручен соработник - раководител (дипломирани: економист, правник, со менаџмент за човечки ресурси)	2,977
	Други самостојни стручни соработници со магистериум во струката	
-	самостоен стручен соработник - раководител (дипл. правник со правосуден испит)	3,204
-	магистер (дипломирани: економист, правник)	3,215
-	раководител со посебни овластувања и одговорности (дипл. економист, дипл. правник и магистер за јавно здравство)	3,408
-	самостоен стручен соработник дипломиран правник со правосуден испит и дипл. економист - овластен ревизор по потреба со соодветен менаџмент од јавно здравство и раководител	3,924

ГРУПА II – ПОМОШНО-ТЕХНИЧКИ ЛИЦА ВО ЈАВНИТЕ ЗДРАВСТВЕНИ УСТАНОВИ

	Во занимања од I група на сложеност 1,536	
	НКВ и ПК работници	
-	Општи работници: гардеробер	1,536

	Во занимања од II група на сложеност 1,688 - 1,717	
	НКВ и ПК здравствени и општо-технички помошни работници	
-	перач, пеглач на веш, курир - разнесувач на материјал, работници за комунална и општа хигиена - хигиеничари, стакломијач во трансфузија	1,688

	КВ работници	
-	портир, сервир/ка, чувар обезбедувач (пожарникар), економ-домаќин (електричар)	1,717

Во занимања од III група на сложеност 1,972 - 2,403		
ССП, ССС и ВКВ		
-	сервир на храна за крводарители	1,972
-	возач на транспортно и санитетско возило	2,063
Работници со ССП, ССС и ВКВ во занимањв		
-	одговорен за комунална хигиена, одговорен во технички сервис, други одговорни работници со ССП, оператор во телефонска централа, дистрибутер архивар	1,972
Техничари, работници со ССС и ВКВ работници на топлински инсталации		
-	техничари: електро, машински, ТТ, ТВ, прецизен механичар и др. работници со ССС и ВКВ: во котларница-ракувач со топлинска инсталација АТК	2,120
-	главен готвач	2,120
-	работници за обезбедување со лиценца	2,120
Друг персонал со средно училиште во соодветен отсек од струката		
-	техничар за стерилизација и одржување на анестезиони апарати како и мед. апарати и системи за дијализа	2,335
-	инженер-погонски инженер (со степен)	2,403

Во занимања од IV група на сложеност: 2,948		
Дипломирани самостојни стручни соработници		
-	дипломирани инженери: машински, електро, градежни, архитектонски и др.	2,948

ГРУПА III – ДАВАТЕЛИ НА ЈАВНИ УСЛУГИ ВО ЗДРАВСТВОТО

1. ЗДРАВСТВЕНИ СОРАБОТНИЦИ

Виши здравствени соработници со ВШС		
-	виш здравствен соработник	2,684

Во занимања од IV група на сложеност: 3,432 - 5,457		
Дипломирани здравствени соработници		
-	дипломиран елек.инженер - програмер организатор на компјутерски систем	3,462

	или слично	
-	здравствени соработници: дипл.педагог, дипл.дефектолог, дипл. социјален работник, дипл. лингвист, дипл. психолог, дипл. биолог, дипл. физичар и др	3,358
-	дипломиран хемичар и биохемичар	3,432
	Високостручни здравствени соработници	
-	магистер по јавно здравство и други магистри (биолог, физичар, хемичар, биохемичар, педагог, психолог, дефектолог - афазиолог, соматопед, инженер, компјутерско инженерство и др)	3,857
-	магистер по медицинска биохемија	3,939
-	здравствени соработници со специјализација (биолог, биохемичар, социјален работник, психолог, друг соработник со соодветна специјализација)	3,979
-	здравствени соработници со специјализација и магистериум	4,013
-	биохемичар со специјализација и магистериум	4,211
-	здравствени соработници со субспецијализација	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 2,446 - 2,761	
	Средно медицински персонал со завршено средно медицинско училиште	
-	здравствен работник со средно образование	2,446
-	медицински лаборант, медицинска сестра – техничар, фармацевтски	2,516

	техничар, техничар за стерилизација, лаборант препаратор, перфузионист, дезинсектор	
	Виши медицински работници со ВШС	
-	виш медицински лаборант, виша медицинска сестра - техничар, лаборанти/сестра трансфузист, виш фармацевтски техничар	2,761

	Во занимања од IV група на сложеност: 2,951- 6,885	
	Високостручен медицински кадар	
-	здравствени работници со високо стручно образование: медицински лаборант, медицинска сестра техничар и др.	3,109
-	здравствени работници со високо стручно образование со специјализација: медицински лаборант, медицинска сестра техничар и др	3,357
	Здравствени работници со високо образование од областа на медицината, стоматологијата и фармацијата, со магистериум и со специјализација во струката	
-	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 фармација	5,774
-	доктор на медицина и доктор на стоматологија	4,015
-	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	6,977
-	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

Член 11

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 1 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 1 и став 2 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.

2.2 Плата по основа на услови за работа

Член 12

Основната плата на работникот во ЈЗУ ИТМ на РСМ се зголемува од **2,5%-3,0%** во услови кога работникот работи во потешки услови од нормалните за соодветното работно место по добиено одобрение од државен орган – согласност од Министерство за труд и социјална политика 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 со болни од заразни болести и заразни материи (инфективно, ТБЦ, хемато-онкологија и нефрологија во педијатрија, хематологија, микробиологија, вирусологија, паразитологија, трансфузиологија) **3,0%**
- општа изложеност на токсични материи (физички, хемиски и биолошки агенси во лабораторија, аптека) **2,5%**

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

2.3 Додатоци и надоместоци од плата

Член 13

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%**
- работникот има право на додаток на плата за дежурство, по претходно добиена согласност за потреба од дежурство од Министерот за здравство, **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 плата што му припаѓа и плата за поминати часови за работа зголемени за **42%**.
- работникот има право на надоместок за припправност кои изнесува без остварен повик **8%** од дневницата од неговата плата по час за времето кога бил ангажира, а за остварен повик **113%** од неговата плата по час за времето кога бил ангажиран.
- правото на зголемена плата по основа на работа во 3 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 ЈЗУ Институт за трансфузиона медицина на РСМ дежурните доктори имаат право на додаток на плата за обично дежурство (од понеделник до петок) во износ од **116 %**, а за дежурство во викенд и празник дежурен доктор има право на додаток на плата во износ од **155 %** од саатнината за редовно работно време во работните 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).

- Додаток од дежурство во редовни работни денови, (од понеделник до петок) и додатокот за дежурство за викенд и празник се однесува само на одговорните дежурни доктори-специјалист/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 14

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

2.4 Плата по основа на раководење и одговорност

Член 15

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 главен медицински лаборант/сестра на Јавната здравствена установа Институт за трансфузиона медицина на Република Северна Македонија се утврдува плата во вкупен коефициент од 3,400.

На раководните работници и другите одговорни работници платата утврдена од овој колективен договор им се зголемува со додаток на плата по основ на раководење и одговорност со додавање на следните коефициенти:

Здравствена дејност

Одговорно лице во установа за трансфузиона медицина **0,50**
Раководител на Институт **0,50**
Раководител на оддел во Институт, раководител на центар **0,44**
Координатор за контрола на квалитет **0,44**
Раководител на одделение/служба во регионален центар **0,39**
Главен медицински лаборант/сестра на ИТМ **0,31**
Главен медицински лаборант/сестра на центар **0,27**
Одговорен медицински лаборант/сестра на оддел во ИТМ **0,25**
Одговорен медицински лаборант/сестра во одделение во центар/служба **0,21**

Административен дел (немедицинска дејност)

Раководител на сектор и главен внатрешен ревизор **0,50**
Раководител на оддел **0,44**
Раководител на одделение **0,39**
Референт благајник од 100 до 200 вработени **0,09**
Референт благајник од 200 до 300 вработени **0,12**
Референт благајник над 300 вработени **0,15**

3. ДРУГИ ПРАВА ПО ОСНОВА НА ПЛАТА

Член 16

Работникот кој поради потреба на работодавецот е упатен на усовршување или доусовршување, за времето додека чека и за времето додека трае, има право на плата до висина на основната плата што ја остварувал на претходното работно место.

Член 17

Работникот со намалена работна способност предизвикана од старост и исцрпеност, а кој е 5 години пред одење во старосна пензија како и повозрасен работник (57 години жена и 59 години маж) распореден на помалку вреднувано работно место, добива плата и надоместоци на плата во висина на основната плата од предходното работно место и се валоризира со тековниот пораст на платите кај работодавецот.

4. НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТИ

Член 18

На работникот му припаѓаат надоместоци на плата за врема на:

- годишен одмор,
- празници согласно закон,
- отсуство од работа согласно со закон и колективниот договор,
- стручно усовршување согласно со потребите на организацијата
- чекање на работа (застој на работниот процес без вина на работникот) и
- други случаи утврдени со општиот акт на организацијата.

Надоместот на плата на работникот се утврдува во висина на исплатената плата на работникот за последниот месец.

Член 19

За време на отсуство од работа заради стручно усовршување, специјализација и слично во странство, а за потребите на работодавецот и други, работникот има право на надомест на плата во висина од 100% од последната плата на работникот.

Износот на надоместот од став 1 на овој член за наредните години се валоризира со порастот на платата на работниците кај работодавецот.

За време на отсуството од работа по оваа основа има право покрај надоместот на плата и на надомест на регрес за годишен одмор, во согласност со одредбите од член 20 од овој Колективен договор.

5. ДРУГИ ПРИМАЊА

Член 20

Регрес за годишен одмор ќе се остварува согласно со закон или општ колективен договор.

Член 21

На работникот му припаѓа испратнина при заминување во пензија во висина на утврден износ од основицата согласно со закон.

Член 22

Дневницата за службено патување во земјата за вработените во Јавната здравствена установа Институт за трансфузиона медицина на Република Северна Македонија се пресметува од часот на тргнувањето на работникот на службеното патување до часот на враќање со превозно средство и тоа:

1. дневница во висина од 1.000,00 денари ако службеното патување траело од 8 до 12 часа и
2. дневница во висина од 1.500,00 денари ако службеното патување траело повеке од 12 часа.

На работниците при тоа им се признава сметка за ноќевање, освен за хотел од де- лукс категорија.

Дневниците за службени патувања во странство се исплатуваат во висина на износот што е пропишан за работниците на органите на управата.

Член 23

Работникот има право на надомест на трошоци за користење на сопствен автомобил во службени цели во висина од 30% од цената на литар гориво за соодветно возило по поминат километар со патен налог.

Член 24

На работникот му се исплаќа парична помош во случај на смрт на работник или член на семејно домаќинство пропишано со закон, за потешки последици од елементарни непогоди во висина на две просечни плати исплатени кај работодавецот како и за непрекинато боледување

подолго од шест месеци еднократна помош во висина на една просечна плата исплатена кај работодавецот.

На работникот му се исплатува парична помош:

- во случај на смрт на работник или член на семејно домаќинство, во висина од една просечна плата исплатена кај работодавецот, за потешки последици од елементарни непогоди, освен во случај на масовни елементарни непогоди, во висина од две просечни плати исплатени кај работодавецот, како и за непрекинато боледување подолго од шест (6) месеци еднократна помош во висина на една просечна плата исплатена кај работодавецот.

Член 25

На работникот му се доделува јубилејна награда за непрекината работа кај работодавецот и тоа:

- За 10 години работа 60% од просечната плата на работник во стопанство на Републиката исплатена во претходните три месеци.
- За 20 години работа 80% од просечната плата на работник во стопанство на Републиката исплатена во претходните три месеци.
- За 30 и 40 години работа 100% од просечната плата на работник во стопанство на Републиката исплатена во претходните три месеци.

Ова право се остварува доколку има средства за оваа намена и со одлука на Управен одбор.

6. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 26

Овој Колективен договор е склучен на ниво на работодавец на неопределено време, а неговото важење може да престане со спогодба на учесниците што го потпишале.

Член 27

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

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

Во случај еден од учесниците да не го прифати предлогот за измени или не се изјасни во пропишаниот рок тогаш предлагачот може да започне постапка пред арбитража.

Член 28

Најниската цена на трудот-најниската плата според член 7 од овој колективен договор ќе биде пресметувана според одредбите од потпишаната Спогодба за утврдување на најниската плата за најнизок степен на сложеност и за начинот на пресметување и исплата на платите во здравствената дејност.