

**НАЦИОНАЛНА УСТАНОВА
УНИВЕРЗИТЕТСКА БИБЛИОТЕКА**

„ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ” – ШТИП



КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

Штип, 2011 год.

Врз основа на член 105, 203, 209, 210 и 219 од Законот за работните односи („Сл.весник на РМ“ бр.62/05), Закон за изменување и дополнување на законот за работните односи („Сл.весник на РМ“, бр. 106 од 27.08.2008 год.), член 102 од Колективниот договор за култура („Сл.весник на РМ” бр.41/05), Колективниот договор за изменување и дополнување на Колективниот договор за култура („Сл.весник на РМ“ 35/06 и членови 19 и 24 од Статутот на Национална установа – Универзитетска библиотека „Гоце Делчев“ – Штип, на ден 30.10.2011 година, во просториите на Библиотеката во Штип се склучи следниот

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

**на Национална установа – Универзитетска библиотека „Гоце Делчев”-Штип
(пречистен текст)**

Помеѓу:

1.Работодавачот Национална установа – Универзитетска библиотека „Гоце Делчев“ – Штип (во натамошниот текст - Работодавец), претставувана од директорот на НУУБиблиотека „Гоце Делчев“, Охридија Лазарова, и

2.Синдикална организација на Самостојниот синдикат за образование наука и култура на Република Македонија (во натамошниот текст СО на СОНК) при НУУБиблиотека „Гоце Делчев”- Штип, претставувана од претседателот, Соња Манева.

ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој колективен договор се доуредуваат правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавачот, обемот и начинот на остварување на истите, постапките за решавање на меѓусебните спорови, како и другите прашања од интерес на работниците и работодавецот.

Член 2

Работник, во смисла на овој колективен договор, е лице кое засновало работен однос во библиотеката на неопределено или определено работно време, со полно, со пократко од полното работно време и со скратено работно време.

Член 3

Работодавец, во смисла на овој колективен договор, е НУУБиблиотека „Гоце Делчев”-Штип претставувана од директорот.

Член 4

Овој колективен договор е задолжителен за работниците, членовите на СО - СОНК и работодавецот.

Член 5

Со договорот за работа што го склучуваат работодавецот и работникот, кој се склучува во писмена форма а согласно член 28 од Законот за работни односи, и со истиот се утврдуваат правата и обврските, што се склучува во просториите на работодавецот.

Со договорот за работа што го склучуваат работодавецот и работникот можат да се утврдат поголеми права и поповолни услови за работа од правата и условите утврдени со Колективниот договор на ниво на работодавец или на ниво на Колективен договор за култура. Доколку со договорот за работа се утврдени помали права или понеповолни услови за работа од правата, односно условите утврдени со Колективниот договор на ниво на работодавец, се применуваат одредбите од Колективниот договор за култура.

Член 6

Колективниот договор за култура се применува и непосредно.

ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

I. ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС

1. Посебни услови

Член 7

Работен однос може да заснова секоје лице што ги исполнува условите утврдени со Закон, Колективниот договор за култура и овој Колективен договор.

Посебните услови се предвидуваат како услов за засновање на работниот однос само ако се потребни за извршување на работите на одредено работно место.

Како посебни услови можат да се предвидат, во актот за Организација и систематизација на работните места, посебно: видот и степенот на стручната подготовка, посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи, работно искуство, посебна здравствена состојба, психофизички способности и слично.

Како посебни услови за засновање работен однос не можат да се утврдат: возраста и полот, освен во случај кога тоа со посебни прописи не е поинаку утврдено.

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

2. НАЧИН НА ЗАСНОВАЊЕ РАБОТЕН ОДНОС

Член 8

Во НУУБиблиотека „Гоце Делчев“-Штип потребата од работник се обезбедува со објавување конкурс, односно оглас за избор на работниците а врз основа на Статутот, Правилникот за организација на работите и систематизација на работните места.

Библиотеката потребата од работници ја обезбедува преку:

1. огласување на јавен оглас во дневниот печат на товар на Библиотеката;
2. објавување во службата надлежна за посредување при вработување, без наплата, во согласност со закон;
3. посредување на службата надлежна за посредување при вработување преку упатување на лица за вработување од евиденцијата на невработените лица;
4. агенцијата за посредување при вработување со наплата од работодавачот, во согласност со закон.

Постапката за оглас во целост ќе се спроведе согласно одредбите од Законот за работни односи.

3. ОБЈАВУВАЊЕ НА СЛОБОДНИ РАБОТНИ МЕСТА

Член 9

Библиотеката е должна во јавниот оглас да ги наведе условите што се бараат за вршење на работата и рокот за пријавување, кој не смее да биде пократок од 5 работни дена.

За објавување се смета, исто така, и објавувањето во просториите во службата надлежна за посредување при вработувањето.

Доколку Библиотеката го објави слободното работно место и во средствата за јавно информирање, рокот за пријавување започнува да тече од денот на последното објавување.

4. ИЗБОР НА РАБОТНИЦИ

Член 10

Изборот на работниците го врши директорот на НУУБиблиотека „Гоце Делчев“-Штип.

Известувањето за извршениот избор од страна на директорот во рок од 5 дена се доставува до сите кандидати.

Неизбраниот кандидат има право на приговор до Управниот одбор .

5. ПРОВЕРКА НА СПОСОБНОСТИТЕ ЗА ВРШЕЊЕ НА РАБОТА

Член 11

Пред донесување на одлука за вработување, може да се врши проверка за способностите, на кандидатите, ако тоа е утврдено како услов за засновање на работен однос согласно Законот и со општ акт на работодавачот.

Проверката на способностите од став 1 на овој член ја врши соодветна Комисија на установата, формирана од органот на управување, на начин утврден со општ акт на НУУБиблиотека „Гоце Делчев“-Штип.

6. ПРИПРАВНИЦИ

Член 12

Должината на приправничкиот стаж се уредува во зависност од степенот на образованието и тоа:

- V степен на стручна подготовка - 6 месеци;
- VI и VII степен на стручна подготовка од 12 месеци;

Член 13

За време на траењето на приправничкиот стаж, приправникот се оспособува за самостојно вршење на работата.

Комисија од став 1 на овој член се формира врз основа на принцип на стручност и компетентност. Комисијата донесува програма за работа во која се содржани и начинот и критериумите за следење и оценување на приправникот.

По истекот на приправничкиот стаж, полагањето на испит е задолжително.

Испитот се полага пред Комсија која оценувањето на приправникот за вршење на работите од работното место утврдена во член 10 од овој колективен договор, е должна во писмена форма да го достави до работодавецот, т.е. директорот на Библиотеката.

7. РАСПОРЕДУВАЊЕ НА РАБОТНИКОТ

Член 14

Работникот во текот на траењето на работниот однос , според потребите на работниот процес, може да биде распореден и на друго работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка, квалификација, односно способност во следните случаеви:

- ако тоа го бара новата или подобра организација на работата;
- ако работите, односно работните задачи нема кој да ги врши поради тоа што на соодветниот работник му престанал работниот однос;
- ако е неопходно на работи и работни задачи да замени привремено отсутен работник;

- ако со таквото распоредување во Библиотеката се обезбедува подобро користење на стручната подготовка и работна способност на работникот;
- ако се остваруваат подобри резултати во работењето на работникот и Библиотеката;
- ако се зголеми обемот на работите, односно работните задачи на кои работат пооделни работници;
- ако обемот на работите е битно намален, поради што работникот за работното време е нецелосно искористен;
- по барање на работникот;
- работникот за кого се утврди дека нема способност за извршување на работи, односно работни задачи кои му се доверени или трајно не остварува соодветни резултати.

Член.15

Работникот може привремено да се распореди и е должен да ги врши работите, односно работните задачи кои не одговараат на неговата стручна подготовка, односно работна способност стекната со работа само во исклучителни околности, и тоа, во случаите:

- на виша сила која настапила или која непосредно претстои;
- несреќа која настанала или непосредно претстои;
- кога е неопходно потребна интервенција заради отстранување на опасност по животот и здравјето на работниците;
- кога постои опасност од уништување на средствата;
- замена на ненадејно отсутен работник;
- заради отстранување на дефекти на средствата за работа;

Член 16

Распоредувањето врз основа на решение за распоредување се врши откако работникот и работодавецот ќе извршат измена на договорот за работа.

Член 17

Работодавецот не може да ја распореди работничката од едно на друго место надвор од седиштето на Библиотеката за време на бременост, родител или старател со дете до 7 години возраст, самохран родител или старател, родител или старател на потешко хендикепирано дете, инвалиди кои поради тоа работат со скратено работно време, без нивна согласност.

II. ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ И НИВНА ПОЛОЖБА

1. РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 18

Работното време на работникот изнесува 40 часа неделно.

Член.19

Портирот - цвеќар, Пожарникар - обезбедувач на имот и лица, ложач - хаусмајстор и работниците за одржување на хигиената, работат по однапред изготвен план и распоред за летниот и зимскиот период.

Член.20

За време на дневното работно време, работникот кој работи со полно работно време има право на пауза во траење од 30 минути по претходно утврдени програми како би течела континуирано работата со странки.

2. ОДМОРИ И ОТСУСТВА

Член 21

Работодавецот е должен на работникот да му овозможи годишен одмор во траење од најмалку 20 работни дена но најмногу до 26 дена, зголемени според следните критериуми:

1. Според работите, односно, работните задачи:

- за работниците што извршуваат работи односно работни задачи за кои е предвидена висока стручна спрема - 4 дена
- за работниците што извршуваат работи односно работни задачи за кои е предвидена виша стручна спрема - 3 дена
- за работниците што извршуваат работи односно работни задачи за кои е предвидена средна стручна спрема и останатите работи и работни задачи - 2 дена

2. Според минат труд:

- на работник од 1 до 10 години минат труд - 2 работни дена
- на работник од 10 до 20 години минат труд - 3 работни дена
- на работник преку 20 години минат труд - 4 работни дена

3. Според посебни услови:

- работници повозрасни од 57 години жена и 59 години маж, уживаат посебна заштита, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и
- работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток, имаат право на уште - 3 работни дена
- сложеност на работно место – 2 дена
- потешки услови за работа – 1 ден
- самохран родител – 2 дена

За користење на боледување за време на годишен одмор и поради други објективни причини за задоцнување, работникот го известува работодавецот во рок од 48 часа, доколку за тоа постојат објективни можности.

Член 22

Времето кога работникот ќе го користи годишниот одмор се определува со Планот за користење на годишните одмори кој го донесува директор или од него овластен работник, а во согласност со природата и организацијата на работата, водејќи истовремено сметка за желбата на секој работник.

Член 23

Работникот се стекнува со право 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.

Член 24

Работникот има право на отсуство од работа со надомест на плата вкупно до 7 работни дена во текот на годината, во следните случаи:

- за склучување брак на работникот – 5 дена,
- за склучување брак на деца на работникот – 3 дена,
- за раѓање или посвојување на дете - 5 дена,
- за смрт на сопружник или дете -5 дена,
- смрт на родител, брат, сестра – 5 дена
- за смрт на родител на сопружник – 3 дена,
- за смрт на дедо или баба – 2 дена,
- за полагање на стручен или друг испит за потребите на Библиотеката – 5 дена,

- за селидба на семејство од едно во друго место - 5 дена,
- за селидба на семејство во исто место – 3 дена ,
- за елементарни непогоди – 3 дена,
- за упис на ученик на работникот во средно училиште надвор од местото на живеење – 1 ден,

Во наведените случаи од став 1, отсуството од работа се обезбедува без оглед на барањето на процесот на работата и се користи во деновите на траењето на основот и не може да му се ускрати од страна на работодавачот.

Член 25

Работникот за лични потреби може да отсуствува од работа без надомест на плата до 3 месеци во календарската година, особено во следните случаи:

- нега на член на семејство, која не е медицински индицирана,
- за изградба или поправка на куќа, односно стан,
- за лечење на своја сметка,
- за учество на конгреси, конференции и сл.,
- за семинари, работилници или други облици на усовршување,
- и во други случаи кои се однесуваат за неодложни и итни работи.

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

3. ЗАШТИТА НА РАБОТНИЦИТЕ ПРИ РАБОТА

Член 26

Работникот остварува право на заштита при работа во согласност со пропишаните мерки и нормативи за заштита при работа утврдени со Законот за работни односи, со Општиот колективен договор за јавните служби, јавните претпријатија, Колективниот договор на култура и овој Колективен договор .

Член 27

Работникот има право да одбие да работи ако не му се обезбедени услови за работа согласно закон и овој Колективен договор.

Работодавецот е должен да организира здравствени прегледи за работниците согласно овој договор.

Член 28

Работодавецот е должен, на работникот кај кого настапила инвалидност односно му се намалила работната способност, да го распореди на соодветно работно место во рок од 15 дена по правосилноста на решението со кое се утврдуваат изменетите работни способности на работникот.

Член 29

Средствата за осигурување во случај на несреќа на работа, не по вина на работникот, ги обезбедува работодавецот.

Член 30

Останатите права и обврски на работникот односно работодавецот ќе се применуваат согласно Законот за работни односи.

III. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Член 31

Работникот, кој на работа или во врска со работата намерно или од невнимание му предизвика штета на работодавецот, е должен да ја надомести.

Ако повеќе работници предизвикаат штета, секој меѓу нив е одговорен за оној дел од штетата што го предизвикал, а доколку за секој работник не е можно да се утврди колкав дел од штетата предизвикал, сите работници се еднакво одговорни и ја надоместуваат штетата во еднакви делови.

Одлука за надомест на штета предизвикана од работникот донесува директорот, односно раководно лице што ќе го овласти тој.

Член 32

Против одлуката за надомест на штетата, што ја донесува работодавецот, односно раководното лице што ќе го овласти тој, работникот има право на приговор до Управниот одбор на Библиотеката во рок од 8 дена од денот на донесувањето на одлуката.

Член 33

Управниот одбор може, поради оправдани причини, да го ослободи работникот од плаќање надомест на штета во целост или делумно, во следните случаи:

- ако штетата ја сторил да го заштити животот на останатите работници,
- ако штетата ја сторил да го заштити имотот на Библиотеката,
- ако штетата ја сторил и покрај тоа што презел сè до неа да не дојде или штетата да се намали.

IV. ПЛАТИ, НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТИ И ДРУГИ ПРИМАЊА

Член 34

Работодавецот е должен на работникот да му исплатува плата.

Платата се исплатува најмалку еднаш месечно по правило до 15-ти во тековниот месец за претходниот.

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

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

Член 35

Платата на работникот се состои од основна плата за извршена работа, работна успешност и додатоци.

Член 36

Работодавецот е должен на работникот да му издаде потврда за исплата на плата, надоместок и придонесите. На синдикалниот претставник, на негово барање, НУБ „Гоце Делчев” - Штип е должна да му овозможи увид во документацијата за пресметката на платите и уплатата на придонесите.

Член 37

Најниската плата за најнизок степен на сложеност ја утврдуваат потписниците на Колективниот договор за култура на ниво на Република Македонија.

Член 38

Основната плата на работникот со полно работно време се утврдува така што најниската плата согласно член 32 од Колективниот договор за култура се множи со

коэффициентот на сложеност утврден за групата односно подгрупата на која припаѓа работното место на кое работникот работи зголемена за минат труд со коэффициент 0,5% за секоја измината година работа.

Член 39

Сложеноста на работите за одредено работно место утврдени во групи и подгрупи се определува со коэффициент во сооднос 1 : 5.

Сложеноста на работите за одредено работно место се утврдува во групи и подгрупи со следните коефициенти:

I. Група - Помалку сложени работи со едноставни средства за работа и средно сложени работи за кои се потребни потесни познавања на работата

1. Подгрупа

- хигиеничар

Коефициент на сложеност - 1,178

II. Група - Средно сложени работи за кои се потребни стручни познавања

1. Подгрупа

- портир - цвеќар

- пожарникар - обезбедувач на имот и лица

Коефициент на сложеност - 1,46

III. Група - Посложени работи кои бараат поголем степен на самостојност во извршување на работите

1. Подгрупа

- техничар во општо одржување, ложач - хаус - мајстор и возач

- возач на подвижна библиотека (инфобус)

- библиотекарски помошник - магацин

- фотограф

- оператор во печатница

- техничар - документарист

- книговец

- библиотекарски помошник - одделение и сектор

Коефициент на сложеност - 1,613

2. Подгрупа

- библиотекарски помошник - прием и техничка обработка на библиотечен материјал

- библиотекарски помошник - магацин за задолжителен примерок

- библиотекарски помошник - помошник во одделение и сектор

Коефициент на сложеност - 1,674

IV. Група - Сложени работи за кои е потребна стручност и креативност во нивното извршување

1. Подгрупа

- самостоен библиотекарски помошник - магацин за задолжителен примерок

- самостоен библиотекарски помошник - помошник во одделение и сектор

- самостоен библиотекарски помошник - позајмување и услуга на периодични публикации

Коефициент на сложеност - 1,92

2. Подгрупа

- самостоен библиотекарски помошник - позајмување и услуга за деца и возрасни
 - книговезец
 - благајник
 - самостоен библиотекарски помошник - културни манифестации
 - самостоен библиотекарски помошник - одделение за задолжителен примерок
- Коефициент на сложеност - 2,042

V. Група - Исклучително сложени задачи, највисока стручност во својата професија, иницијатива за совршено извршување и повеќегодишно стручно искуство

1. Подгрупа

- библиотекар - позајмување и услуга
- библиотекар - каталогизатор
- библиотекар - библиограф
- библиотекар - редактор
- библиотекар - информатор
- библиотекар - информатичар
- библиотекар - систем инженер
- библиотекар - односи со јавност и маркетинг
- библиотекар - роднокрајно одделение
- библиотекар - меѓубиблиотечно позајмување
- библиотекар - систематизатор, предметизатор
- библиотекар - во антикварница
- библиотекар - за збирка на туѓа литература
- библиотекар - меѓународна размена и соработка
- библиотекар - забавна читална (аниматор)
- библиотекар - културни манифестации
- одговорен финансов сметководител

Коефициент на сложеност - 2,349

2. Подгрупа

- виш библиотекар - комплетирање на фондови
- виш библиотекар - каталогизатор
- виш библиотекар - библиограф
- виш библиотекар - редактор
- виш библиотекар - информатор
- виш библиотекар - информатичар
- виш библиотекар - систем инженер
- виш библиотекар - односи со јавност и маркетинг
- виш библиотекар - роднокрајно одделение
- виш библиотекар - меѓубиблиотечно позајмување
- виш библиотекар - систематизатор, предметизатор
- виш библиотекар - во антикварница
- виш библиотекар - за збирка на туѓа литература
- виш библиотекар - меѓународна размена и соработка
- виш библиотекар - развој на библиотекарството
- виш библиотекар - специјализирани збирки

- виш библиотекар - специјалист информатор
 - виш библиотекар - издавачка дејност
 - стручен секретар
 - виш библиотекар - едукатор
- Коефициент на сложеност 2,656

VI. Група - Најсложени стручни и научни работи кои ги содржат сите елементи од претходната група

1. Подгрупа

- библиотекар советник
 - раководител на сектор
- Коефициент на сложеност - 2,747

2. Подгрупа

- програмски директор
- Коефициент на сложеност - 2,839

3. Подгрупа

- директор
- Коефициент на сложеност - 3,453

Член 40

Исплатата на платата е еднаква по основ на висина и за мажи и за жени(полова еднаквост)

Член 41

Работодавецот може да задржи исплата на дел од плата под услови и на начин предвиден со закон

Основната плата за работникот за одреден степен на сложеност, за постигнат посебен квалитет во работата во месецот се зголемува до 10%, а за неквалитетно извршување може да се намали до 10%.

Условите, критериумите и постапката по кои се врши вреднувањето од став 1 на овој член се утврдуваат со колективен договор на ниво на работодавец.

Член 42

Основната плата на работниците кои со акт на работодавецот, согласно закон и соодветен пропис им се признава работа на тешки, напорни и штетни по здравјето работни задачи, им се зголемува од 5% до 20%.

Член 43

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

Член 44

Работните места со посебни услови на работа се утврдуваат со општ акт на Библиотеката.

Член 45

На работниците приправници платата им изнесува 80% од платата на соодветно работно место.

Член 46

Работодавецот не смее да наложи работа подолга од полното работно време под услови наведени во Законот на Работни односи.

Дополнителното работно време на работникот се регулира со посебен договор и со согласност на работодавецот каде работникот заснива редовен работен однос.

Член 47

Работникот кој со спогодба времено е распореден кај друг работодавец на работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка, не може да добие плата пониска од платата што ја имал пред распоредувањето.

Член 48

Работник со намалена работна способност (инвалид), согласно за прописите за ПИО, кој е распореден на друго работно место по тој основ, не може да добива плата пониска од платата што ја имал пред распоредувањето.

Член 49

Работник со намалена работна способност, предизвикана од старост и истоштеност, а кој е 5 години пред одење во пензија по сила на закон и е распореден на помалку вреднувано работно место, добива плата во висина на платата од претходното работно место.

Член 50

Платата на работникот може да биде предмет на извршување најмногу до една половина за обврските на законското извршување, а најмногу до една третина за други обврски.

Член 51

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

Член 52

Работодавецот ги утврдува условите и околностите според кои може да се организира привремен принуден одмор.

Работникот има право на плата за време на прекин на работа без негова вина која изнесува до 8 часа во висина од 100% од платата, од 1 до 30 дена 80% а над 30 дена 70% од платата што ја остварил во претходниот месец пред почетокот на принудниот одмор со надомест за работен стаж.

Член 53

За време на неспособност за работа до 7 дена, работникот има право на надоместок на плата во висина од 70%, до 15 дена, почнувајќи од првиот ден на боледувањето 80% и до 60 дена за сите денови 90% од платата на работникот исплатен во претходниот месец.

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

V. ПЛАТА СРАЗМЕРНО ПРИДОНЕСОТ НА РАБОТНИКОТ ВО СОЗДАВАЊЕ НА ДОБИВКАТА

Член 54

Доколку во установата се остварува добивка, истата се распоредува сразмерно на учеството на секој вработен

Член 55

Работникот има право на надомест на трошоци поврзани со работата за:

- исхрана за време на работа, доколку се исплатува во паричен износ;
- превоз до и од работа, доколку се исплатува во паричен износ;
- службено патување;
- теренски додаток;
- користење на приватен автомобил заслужбени патувања;
- одвоен живот од семејството и
- смрт на работникот или член на неговото семејство.

Работникот има право на отпремнина при одење во пензија, како и јубилејни награди.

Висината, основницата и рокот за пресметување и исплата на надоместокот на овие трошоци се утврдува со колективен договор.

Работникот има право на одделни примања, и тоа:

- За регрес за исхрана, 25% од просечна месечна нето плата во РМ исплатена во претходните три месеци;
- За дневници за службени патувања, 8% од просечна месечна нето плата во РМ исплатена во претходните три месеци;
- Трошоци за превоз со локалниот јавен сообраќај до и од работа над 2 километри, само во случај кога нема организирано превоз;
- За надомест на трошоци за користење на сопствен автомобил; до 30% по литар гориво по поминат километар со соодветно возило;

Дневниците за службени патувања и регресот за исхрана меѓусебно се исклучуваат.

VI. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 56

Работниците, вработени во установите, имаат право и должност да ги развиваат и усовршуваат работните и стручните способности, во согласност со потребите на работодавецот врз основа на усвоена програма.

Обемот на работните денови, наменет за стручно оспособување и образование, се утврдува согласно должината и видот на стручното оспособување и образование со договор во согласност со колективниот договор на ниво на работодавец.

Член 57

Работниците имаат право и обврска да се дообразуваат во соодветни институции. Стручното оспособување, што се врши во работното време, се смета како работно време на работникот.

Член 58

Ако работникот се образува и усовршува за потребите на установата, има право на надомест на плата и на отсуство од:

- 2 работни дена за секој испит од V степен на образование,
- 3 работни дена за секој испит од VI и VII степен на образование.
- 7 работни дена за дипломски испити за VI и VII степен,
- 10 работни дена за магистерски испит или за докторат.

VII. ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 59

Работодавецот е должен редовно и навремено да ги информира работниците за:

- програми за работа,
- позначајните решенија што влијаат на економската и социјална положба на работниците,

- инвестициони вложувања од приходи на установата и од донации, спонзорства и сл.,
- нацртите односно предлозите на акти со кои се утврдуваат одредени прашања од областа на работните односи, организациони промени и заштита на работа и на работната средина,
- годишните финансиски планови и завршната сметка,
- платите, надоместоците и другите примања,
- спроведувањето на мерките и прописите за заштита на работа и на работната средина.

Информирањето го врши во рок од 3 дена од донесувањето на актите.

Формите на информирање на работниците се вршат согласно Статутот на НУУБиблиотека „Гоце Делчев“-Штип, (член 38).

VIII. СИНДИКАТИ И РАБОТНИЦИ

1. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 60

Работодавецот е должен да му создаде услови за работење и дејствување на СОНК согласно законот, како и:

- на барање на претставникот на СОНК да достави податоци и информации за материјалната и социјалната положба и остварување на правата од работен однос на работниците,
- да ги разгледа мислењата и предлозите на претставникот на СОНК во постапката на донесување на одлуки, решенија и други акти што имаат влијание на материјалната и социјалната положба на работниците и по истите да се произнесе;
- на претставникот на СОНК да му овозможи непречено комуницирање со органите на установата, односно овластените претставници како и да му се дозволи пристап на работните места на работниците кога тоа е неопходно за остварување на функциите на Синдикатот;
- стручни, административни и технички услови за работа на СОНК за остварување на синдикалните функции.

Член 61

На претставникот на СОНК задолжително му се доставуваат покани со материјали за работа на органите и му се овозможува учество на неговите претставници кога се одлучува за материјалната и социјалната положба и правата од работен однос на работниците.

Член 62

Претставникот на СОНК кај работодавецот, за време на вршењето на својата должност и две години по нејзиното престанување, не може да биде повикан на одговорност заради синдикална активност и не може:

- да биде преместен на друго работно место во рамките на ист работодавец и кај друг работодавец, без негова согласност,
- да му престане работниот однос поради економски, технолошки, структурални или слични промени,
- да му престане работниот однос со отказ од страна на работодавецот без согласност на Советот на СОНК.

Член 63

На претставникот на СОНК треба да му се овозможи ослободување од работа за синдикално оспособување и ефикасно вршење на функциите на СОНК.

Претставникот на СОНК се ослободува од работните обврски на работното место заради извршување на функциите со надомест на плата.

Ослободување од работните обврски на работното место, од став 2 на овој член, се врши со писмен договор помеѓу синдикалниот претставник и НУБ “Гоце Делчев” - Штип и се утврдува времето на користење.

Освен бројот на часовите за синдикалната активност, утврден во став 3 од овој член, работодавецот е должен на синдикалниот претставник да му овозможи отсуство од работа со надомест на плата поради учество на синдикални состаноци, курсеви, разни оспособувања, семинари, конгреси и конференции, по доставена покана од СОНК.

Член 64

Раководните органи на работодавецот, како и органите на управување, се должни да ги разгледаат предлозите, иницијативите, мислењата и барањата на СОНК во врска со остварувањето на правата на работниците. За заземените ставови должни се во рок од 8 дена од денот од приемот на предлогот, иницијативата, мислењето или барањето да го известат претставникот на СОНК.

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

Работодавецот е должен, без надоместок, да ги осигура следните услови за работа на СОНК:

- простор за работа и за одржување на состаноци,
- право на користење на телефон и телефакс во работно време и 2 часа потоа,
- слобода на синдикално информирање и распределба на синдикален печат,
- технички и административни услуги за работа на СОНК во обем неопходен за остварување на синдикалните активности,
- пресметка и уплата на синдикална членарина и синдикалните кредити преку исплатните листи.

2. ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ШТРАЈК

Член 65

Правото на штрајк, работниците го остваруваат според закон.

IX. ПРЕСТАНИК НА РАБОТЕН ОДНОС

1. ПРЕСТАНОК НА РАБОТЕН ОДНОС СО ОТКАЗ НА РАБОТОДАВЕЦОТ

Член 66

Прашањето за откажувањето на договорот за работа со или без отказан рок, се регулирани со Законот за работни односи и во целост се применуваат директно тие одредби.

Работникот има право на жалба во законски рок до Управниот одбор како второстепен надлежен.

2. ПРЕСТАНОК НА РАБОТЕН ОДНОС ОД ДЕЛОВНИ ПРИЧИНИ

Член 67

На работникот може да му престане работниот однос од деловни причини, под услов и на начин определен и со законот за работните односи.

2.1. КРИТЕРИУМИ ЗА ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС ПОРАДИ ДЕЛОВНИ ПРИЧИНИ

Член 68

Критериуми за престанок на работен однос поради деловни причини (во натамошниот текст: технолошки вишок) се:

- степен на стручна подготовка и квалификација
- работно искуство
- успешност во работењето
- видот и значењето на работното место
- работен стаж
- возраст
- здравствена состојба
- економско – социјална состојба

Член 69

Критериумите од член 68 на овој колективен договор се искажуваат во бодови, и тоа :

А) Степен на стручна подготовка и квалификација до 20 бода:

- ВСС - 20 бода
- ВШС - 15 бода
- ССС - 10 бода
- ВКВ - 8 бода
- КВ - 6 бода
- ПКВ - 4 бода
- НКВ - 2 бода

Б) Работно искуство во установа до 16 бода:

- работно искуство на работник со соодветна стручна подготовка за работно место кое се бодира – 0,4 бода за година
- работно искуство на работник со пониска стручна подготовка за работно место што се бодира – 0,2 бода за година
- работно искуство на работник кој работел на несоодветно работно место – 0,1 бода за година

Бодирањето на работно искуство се врши врз основа на податоци од актот на установата за систематизација на работните места и соодветна писмена документација за работниот стаж

В) Успешност во работењето до 44 бода:

- успешно и квалитетно ги остварува работните задачи со забележителни резултати – 44 бода
- ги остварува работните задачи со просечни резултати – 22 бода
- ги остварува работните задачи без поголеми резултати – 15 бода
- ги остварува работните задачи под планираните и предвидени резултати – 5 бода

Успешноста на работењето се оценува и бодира според придонесот и резултатите во последните 4 години од моментот на бодирањето.

Г) Видот и значењето на работното место до 4 бода:

- работници носители на дејноста – 4 бода
- пом.работници за остварување на дејноста – 3 бода
- стручно – административни работници - 3 бода
- административно - технички работници - 2 бода
- хигиеничари и општи работници – 1 бод

Работодавецот со општ акт ги утврдува работните места од став 1 на оваа точка.

Д) Работен стаж до 4 бода:

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

Ѓ) Возраст до 4 бода:

Возраста на работникот се бодира според годините утврдени со закон како услов за пензионирање и тоа 62 години за жена и 64 години за маж. Бодовите за возраст се пресметуваат кога годините на старост се множат со 4, а производот се дели на 62 за жени и 64 за мажи.

Е) Здравствена состојба до 4 бода:

- инвалид кој работи со скратено работно време – 2 бода.
- работник со хронична болест – 1 бод
- работник со послабо здравје како последица на несреќен случај или професионално заболување – 1 бод

Здравствената состојба се утврдува со соодветна документација од надлежна здравствена установа.

Ж) Економско – социјална состојба до 4 бода:

- работник во семејство со еден вработен и во кое не се остваруваат други приходи, а негува дете, стар човек или брачен другар со телесни мани и недостатоци – 2 бода
- работник во семејство со еден вработен и во кое не се остваруваат други приходи – 1 бод
- самохрани родители – 1 бод

Семејство, во смисла на овој колективен договор, го сочинува поединец, односно брачни другари, децата родени во брак, вон брак или посвоени, внуци без родители земени на издржување, родителите на брачните другари и малолетни браќа и сестри, доколку немаат приходи или се без егзистенција.

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

Член 70

Со колективен договор на ниво на работодавец може да се утврдат дополнителни критериуми и бодови за вреднување на работниците и дополнителна постапка за оценување и бодирање по утврдените критериуми.

2.2 ПОСТАПКА И НАЧИН НА БОДИРАЊЕ И РАНГИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 71

Бодирањето и утврдувањето на ранг- листата на работниците според бодови, согласно критериумите од член 69 од овој колективен договор, го врши комисија.

Комисијата ја формира Управниот Одбор на Библиотеката.

Комисијата брои три члена од вработените именувани врз основ на стручност и компетентност.

Комисијата од членовите избира претседател.

Комисијата ја утврдува ранг-листата на работници со мнозинство гласови и ја доставува до Управниот Одбор на Библиотеката .

Член 72

Органот на управување на установата донесува Одлука за прогласување на работници за технолошки вишок.

Член 73

За технолошки вишок ќе биде прогласен работник кој на ранг-листата остварил најмал број на бодови.

Член 74

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

Член 75

Доколку по претходните критериуми, работниците се наоѓаат во иста положба, предноста да го задржи работното место има работник кој не поседува дуќан или стан кој го издава под закуп, не поседува обработливо земјиште над 4 хектари, не е сопственик на претпријатие или сосопственик на претпријатие чиј основач е тој или друго лице од семејството утврдено во член 63, точка Ж, не врши приватна дејност како споредно занимање и брачен другар не врши приватна дејност како споредно занимање.

За податоците од став 1, работникот до комисијата доставува писмена изјава.

Член 76

Доколку по утврдените критериуми, работниците имаат ист број бодови, предност да го задржат работното место имаат:

- работничка за време на бременост и со дете до 2 години,
- родител со потешко хендикепирано дете кој работи со скратено работно време,
- инвалид кој работи со скратено работно време,
- работник кој боледува од професионална болест утврдена од надлежен орган,
- еден од брачните другари кои се вработени во иста установа,
- претставник на СОНК.

Член 77

Согласно Законот за работни односи, Министерството за култура посредува при преземање на работник во друга установа во дејноста култура каде има слободно работно место кое одговара на неговата стручна подготовка односно квалификација.

X. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 78

Заради повредата на правата утврдени со закон и колективен договор, работникот има право на заштита согласно со Законот за работни односи.

Работникот и работодавецот можат настанатите меѓусебни спорови да ги решаваат спогодбено, по постапка утврдена со колективен договор на ниво на работодавец.

Во решавањето на споровите од предходниот став на овој член, задолжително учествува и претставник на СОНК.

Член 79

Работникот има право да присуствува непосредно во жалбената постапка и притоа да биде застапуван од СОНК или друго лице кое работникот сам ќе го определи.

Работникот кој отсуствува од работа поради заштита на правото од работен однос, ќе се смета како да бил на работа и по тој основ не може да му се намалува платата.

XI. ЗАШТИТА НА РАБОТНИЦИТЕ ОД НЕЛОЈАЛНА КОНКУРЕНЦИЈА

Член 80

Работниците имаат право на заштита од нелојална конкуренција од уметници и културни работници на други земји, кои преземаат одредени права од работниот однос утврдени со закон и колективен договор.

Член 81

За заштита на правата на работниците од член 81 од Законот за култура, работодавецот и СОНК формираат комисија.

Комисијата ги разгледува барањата на работодавецот за времено или постојано работно ангажирање на странски уметник, културен работник, камерен состав, хор, оркестар или уметничка група и по барањето дава согласност за склучување на соодветни работни договори.

Член 82

Комисијата е составена од по три члена од СОНК и од работодавецот, а претседателот како седми член го именуваат членовите на комисијата.

Член 83

Работодавецот е должен до комисијата, покрај барањето, да приложи и соодветна документација и тоа: прелиминарни договори или други докази за оправданост на ангажманот, како и пропаганден материјал, аудио и видео записи, доколку се во врска со барањето.

Член 84

Работодавецот го приложува барањето со соодветната документација до комисијата најмалку 30 дена пред склучување на работните договори за ангажирање на странски уметници и културни работници.

Во случај кога се работи за ангажирање на големи ансамбли и програми кои бараат поголеми подготовки барањето се поднесува најмалку 90 дена пред склучување на работниот договор за ангажман.

Член 85

Со колективен договор, на ниво на работодавец, може да се утврдат и други права на работниците за заштита од нелојална конкуренција.

XII. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ И АРБИТРАЖА

Член 86

За решавање на споровите меѓу потписниците на овој колективен договор, што не можат да се решат со меѓусебно преговарање, се формира мировен совет за усугласување.

Член 87

Секој од потписниците на овој колективен договор именува по еден член во мировниот совет а еден определуваат заеднички.

Членовите на мировниот совет спогодбено именуваат претседател, како трет член на мировниот совет.

Член 88

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

Член 89

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

Член 90

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

Бројот на арбитраите е непарен. Секој од учесниците именува по три арбитраи, а седмиот член како претседател на Арбитражен совет спогодбено го именуваат членовите на Советот.

Член 91

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

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

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

Член 92

Потписниците се должни да го спроведуваат, контролираат и следат остварувањето на овој колективен договор

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

Секој од потписниците на овој Колективен договор именува по три члена на комисијата, а седмиот член како претседател го именуваат членовите на Комисијата.

Член 93

Решенијата на комисијата се обврзни за потписниците на Договорот и се спроведуваат без одлагање.

XIII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 94

Овој Колективен договор се склучува на две години.

Член 95

Овој колективен договор се продолжува пред истекот на 3 месеци. Во колку во определениот рок не се продолжи, се смета дека автоматски му е продолжена важноста за уште две години.

Член 96

Со стапување на сила на овој колективен договор, престанува да важи колективниот договор бр. 02468 од 14.11.2008 год. на НУБ „Гоце Делчев“ – Штип.

Национална установа – Универзитетска
Библиотека „Гоце Делчев“-Штип

Директор
Охридија Лазарова

СО на СОНК при
НУУБиблиотека „Гоце Делчев“-Штип

Преседател
Соња Манева