

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИТЕ УСТАНОВИ ЗА СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА

I. Општи одредби

Предмет на колективниот договор

Член 1

Со овој колективен договор се уредуваат статусот, правата, обврските и одговорностите како и другите прашања во врска со работниот однос на вработените во Јавните установи за социјална заштита.

Поимник

Член 2

Работодавач во смисла на овој Колективен договор се Јавните установи основани од Владата на Република Северна Македонија, општините, Градот Скопје и општините на Градот Скопје (во натамошниот текст: Работодавачот).

Вработени во смисла на овој Колективен договор се лицата кои засновале работен однос со работодавачот согласно Законот за социјална заштита, Законот за административните службеници, Законот за вработени во јавен сектор и Законот за работните односи, на неопределено и определено работно време, со полно, со пократко од полно работно време, преку Агенции за привремено вработувања, а врз основа на склучен договор или издадено решение од страна на работодавачот од член 1 на овој Колективен договор, а се даватели на јавни услуги, административни службеници и помошно – технички персонал и директори на јавните установи за социјална заштита.

Синдикат/и во смисла на овој колективен договор се Синдикатите на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на РМ (УПОЗ) и од Самостоен синдикат за образование, наука и култура на Република Македонија (СОНК), (во натамошниот текст: Синдикатот /ите).

Опфат и примена на Колективниот договор

Член 3

На статусот и другите прашања од работниот однос на вработените, се применуваат Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за социјална заштита, Законот за административните службеници, Законот за работни односи, Колективните договори и општите прописи за работните односи.

Член 4

Овој колективен договор е задолжителен и ги обврзува работодавачот и вработените кај него на негова непосредна примена.

Член 5

Со овој колективен договор можат да се утврдат само поголеми и поповолни права од правата предвидени со Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за социјална заштита, Законот за административните службеници, Законот за работните односи, друг закон, Општиот колективен договор за јавниот сектор и гран-

ски колективен договор, кои не се предвидени со наведените акти, ако тоа не е спротивно со закон и Колективен договор за социјална заштита.

Одредбите во овој колективен договор со кои се утврдени помали или понеповолни права од правата утврдени со актите од став 1 на овој член се ништовни.

Со овој колективен договор, договорите за вработување или решенијата може да се утврдат поголем обем на права за вработените, како и да се уредат прашања кои не се предмет на уредување согласно законите наведени во ставот 1 од овој член.

II. Права и обврски на вработените

Член 6

Вработениот е должен совесно да ја извршува својата работа на работното место за кое засновал работен однос во време и места, кои се определени за извршување на работите, почитувајќи ја организацијата и деловната активност на работодавачот и општите и посебните прописи за безбедност и здравје при работа.

Член 7

Синдикалните организации при Центрите кои се членки на Синдикатите потписници на овој колективен договор, учествуваат со свој претставник во процесот на спроведување на вертикална функционална анализа, изготвување на правилниците за внатрешна организација и систематизација на работните места, како и на нивните измени и дополнувања.

III. Работно време, одмори и отсуства

Работно време

Член 8

Работното време на вработените кај работодавачот изнесува 40 часа во работната недела (полно работно време).

Работната недела по правило трае пет работни денови.

За неполно работно време на вработените ќе се смета работното време кое е пократко од 40 часа неделно, а ќе се остварува согласно со закон.

Работодавачот може да ја организира работата комбинирани, работа во смени или работа од далечина.

Како вршење работа на далечина се смета работа која вработениот ја врши со користење на информациски технологии од својот дом или од простории по свој избор кои се надвор од просториите на работодавачот.

Работното време на вработените започнува од 07:30-08:30 часот а завршува од 15:30-16:30 часот.

Скратено работно време

Член 9

Вработениот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за здравствена заштита и пензиско и инвалидско осигурување, односно заради неа на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби, има право на плата како вработениот кој работи со полно работно време кај работодавачот.

Вработениот од ставот (1) на овој член, ги остварува правата од работен однос како вработениот кој работи со полно работно време, односно има право на здравствено осигурување, задолжително социјално осигурување во согласност со прописите за здравствено и социјално осигурување, како и пензиско и инвалидско осигурување во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување.

Работа во неработни денови

Член 10

Работа во деновите кои се неработни согласно закон, може да се предвиди само во случај на виша сила и зголемен обем на работа.

Одредбите од ставот 1 на овој член не се однесуваат на работните места каде што не смее да има прекин на работниот процес.

Паузи, одмори и отсуства

Член 11

Вработените имаат право на паузи, одмори и отсуства од работа, согласно со општите прописи за работните односи, посебните закони и колективните договори.

Паузата во текот на дневната работа, во траење од 30 минути вработениот може да ја користи и надвор од предвиденото време од 12:00 до 12:30 часот, согласно внатрешните акти на работодавачот.

Во случаи каде според карактерот и природата на работите и задачите не се дозволува прекин на работата, како и во услови на работа со странки, паузата се организира на начин кој обезбедува работата да не се прекинува, а вработениот да го оствари непречено своето право.

Времето на паузата од овој член се засметува во работното време и за истото се исплаќа плата.

Вработениот во текот на месецот може да се јави на работното место со задолжување, а без притоа да биде санкциониран од работодавачот најмногу 4 часа во текот на еден месец.

Годишен одмор

Член 12

Вработените имаат право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни дена согласно Законот за работните односи.

Траењето, начинот на користење и критериумите за времетраењето на годишниот одмор се утврдени со овој Колективен договор.

Начин на користење на годишен одмор

Член 13

Годишниот одмор за тековната година може да се користи во повеќе делови во договор со работодавачот од кој првиот дел од годишниот одмор не може да изнесува помалку од 2 непрекинати работни недели и кој треба да се искористи до крајот на тековната календарска година.

Вториот дел, односно остатокот од годишниот одмор може да се искористи во повеќе делови по поднесено барање од вработениот и одобрување на истото од

страна на непосредно претпоставениот административен службеник, односно раководното лице на институцијата, а најдоцна до 30 јуни наредната година.

Првиот дел од годишниот одмор кој што не бил искористен во тековната календарска година заради отсуство на вработениот поради боледување или повреда, породило отсуство или отсуство заради неа и чување на дете, вработениот има право да го искористи до 30 јуни следната календарска година.

Ако работодавачот не му овозможил искористување на годишниот одмор, вработениот има право на паричен надоместок за неискористените денови, во висина на платата на вработениот исплатена во претходниот месец, за деновите кои не се искористени, доколку има обезбедено претходно писмено задолжение потпишано од страна на раководното лице на институцијата, со кое се докажува дека вработениот не бил во можност да го искористи годишниот одмор.

Вработените првиот дел од годишниот одмор го користат по претходно изготвен план од страна на раководителот на организационата единица за управување со човечки ресурси, односно административниот службеник кој ги врши работите кои се однесуваат за управување со човечки ресурси и одобрен од страна на раководното лице на институцијата.

Користење на годишниот одмор се остварува на начин кој ќе обезбеди непречено одвивање на работите кај работодавачот.

Критериуми за определување на траење на годишниот одмор

Член 14

Дополнителни денови за должината на годишниот одмор од членот 12 од овој Колективен договор се определуваат според следните критериуми:

1. Должина на работен стаж:

- од една година до 10 години се зголемува за два (2) работни денови;
- од десет (10) години до петнаесет (15) години се зголемува за три (3) работни денови;
- од петнаесет (15) до дваесет (20) години се зголемува за четири (4) работни денови;
- од дваесет (20) години до дваесет и пет (25) години се зголемува за пет (5) работни денови;
- над 25 години се зголемува за шест (6) работни денови.

2. Сложеност на работа:

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

3. Други социјални и здравствени околности:

- вработен - инвалид три (3) работни дена;
- работник со најмалку 60% телесно оштетување три (3) работни дена;
- самохран родител, родител или старател со дете до 15 години – дополнителни три (3) работни дена и
- самохран родител, родител или старател со дете со посебни потреби – дополнителни пет (5) работни дена.
- Повозрасен вработен од 57 години (жена) и 59 години (маж) три (3) работни дена.

Член 15

Вработените во јавните установи кои работат со лица со умерени, тешки и најтешки пречки во психичкиот развој и лица со трајна телесна попреченост, по основа на услови за работа годишниот одмор им се зголемува за два (2) работни дена.

Платено отсуство

Член 16

Вработениот има право на платено отсуство заради лични и семејни околности до десет работни дена во текот на календарската година и тоа за:

- склучување на брак - 5 работни дена;
- склучување на брак на дете - 3 работни дена;
- раѓање или посвојување на дете - 3 работни дена;
- смрт на сопругник или дете - 5 работни дена;
- смрт на родител, брат, сестра - 3 работни дена;
- смрт на родител на сопругник - 3 работни дена;
- смрт на дедо или баба - 3 работни дена;
- полагање на испите за дошколовање и оспособување за потребите на работодавачот или за сопствени потреби - 5 работни дена;
- полагање на правосуден испит или друг испит, магистратура, или докторат - 5 работни дена;
- полагање на друг поединечен испит - 1 работен ден;
- селидба на семејството од едно во друго место - 3 работни дена;
- селидба на семејство во исто место – 2 работни дена;
- елементарни непогоди - 7 работни дена;
- прв ден на прваче - 1 работен ден;
- за развод на брак -3 работни дена (три) до правосилноста на пресудата;
- за учество на манифестации на вработените организирани од страна на Синдикатите до завршување на манифестациите;

Отсуството од работа во смисла на став 1 на овој член се користи без оглед на барањето на процесот на работа и се користи во деновите на траењето на основот.

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

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

Одлука за платено отсуство од став 1 и 2 од овој член носи работодавачот или од него овластено лице вработено во институцијата, врз основа на претходно барање.

Член 17

Вработените кои се доброволни дарители на крв имаат право на платено отсуство за денот на дарување на крв и два последователни работни денови.

Денот на дарување на крв не влегува во деновите на отсуство од ставот еден на овој член, а вработениот кој дарувал крв, по дарувањето има право да замине дома на закрепнување и рехабилитација.

Неплатено отсуство

Член 18

Вработениот има право на отсуство од работа без надомест на плата и придонеси на плата најдолго три месеци во текот на календарската година во следните случаи:

- за потребите предвидени во член 16 на овој договор, по барање на вработениот откако го искористил платеното отсуство од работа на кое имал право;
- за неа на болен член на семејството која не е медицински индуцирана;
- за лекување на своја сметка;
- за патување во странство;
- за изградба, доградба, или поправка на кука или стан;
- за учество во спортски или други манифестации што не се дел од синдикалните активности;
- за учество на конгреси, конференции и слично што не се дел од синдикални активности, или не се за потребите на работодавачот;
- за подготовка на правосуден испит;
- за стручно усовршување по лично барање на работникот;
- за други неодојливи лични работи.

Користењето на неплатеното отсуство се остварува врз основа на писмено барање од страна на вработениот до работодавачот, во кое се наведува основот за неплатеното отсуство и времето на отпочнувањето на користењето на отсуството.

За користење на неплатеното отсуство се донесува решение, најдоцна 15 дена пред користењето на неплатеното отсуство.

На вработениот му мируваат правата и обврските од работен однос за време на неплатеното отсуство.

Мирување на работниот однос

Член 19

Работниот однос мирува во случаите определени со Законот за вработените во јавниот сектор и Законот за работните односи.

Во случај на престанок на причините за мирување на работниот однос, вработениот е должен да се врати на работа во рок од 5 дена и да биде распореден на истото ниво на кое бил распореден пред започнувањето на мирувањето.

За враќање на работа со истек на неплатеното отсуство односно престанок на причините за мирување на работниот однос, вработениот е должен да го извести работодавачот со писмено барање во рок не пократок од 15 дена пред престанок на неплатеното отсуство.

IV. Безбедност и здравје при работа

Член 20

Вработените имаат право на обезбедени организациjsки, просторни и технички услови за вршење на работите и работните задачи.

Работодавачот е должен да обезбеди услови потребни за безбедно извршување на работите и работните задачи на вработените преку примена на мерки, средства и методи во согласност со закон и другите прописи за безбедност и здравје при работа.

Член 21

Вработениот е должен да се придржува кон мерките за заштита при работа и работите на работното место да ги врши со потребно внимание заради обезбедување на својот живот и здравје и на животот и здравјето на другите вработени и граѓаните.

Член 22

Работодавачот е должен да обезбеди редовни здравствени прегледи на секои 24 месеци заради откривање на професионални и други заболувања и нивно ефикасно лекување.

Член 23

Во спроведувањето на мерките за заштита при работа, претставниците на синдикатите имаат право и обврска да:

- дадат мислење во врска со планирањето, подобрувањето и унапредувањето на условите при работа;
- бидат информирани и да се грижат за примената на прописите за безбедност и здравје при работа и
- да ги информираат и да бараат заштита на вработените од страна на инспекцискиот орган за безбедност и здравје при работа, кога работодавачот пропушта, или одбива да го направи тоа.

За остварување на правата утврдени во Законот за безбедност и здравје при работа, работодавачот е должен на претставниците на Синдикатите да им ги обезбеди сите услови и можности.

Синдикатите, односно синдикалните организации може да започнат постапка пред надлежните органи, доколку работодавачот не ги преземе потребните дејствија за спроведување на пропишаните мерки и средства за заштита на вработените при работа.

V. Плата, надоместоци на плата и други примања

Плата и надоместоци

Член 24

Вработениот има право на плата, надоместоци и додатоци на плата согласно закон, општите прописи за работни односи, општиот колективен договор, гранскиот колективен договори и овој колективен договор.

Платата на вработен кој работи со полно работно време и нормален учинок не може да биде пониска од минималната плата.

Вработениот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време), во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување и прописите за здравствено осигурување ги остварува правата од задолжително социјално осигурување како кога би работел со полно работно време.

Вработениот од ставот (3) на овој член има право на плаќање за работата како и вработен кој работи полно работно време, односно како кога би работел со полно работно време.

Платите, надоместоците и додатоците на плата на вработениот се обезбедуваат од Буџетот на Република Северна Македонија, и од други извори на средства утврдени со закон.

Синдикалните претставници учествуваат во процесот на подготвување на буџетот на работодавачот, во делот за ставките од буџетот од кои се исплаќаат платите и другите надоместоци за вработените.

На синдикалните претставници, работодавачот им овозможува увид во документацијата на пресметка на платите, уплата на придонесите, данокот на платите и додатокот на платите само со претходна согласност на работникот.

Платата на вработениот се пресметува во бруто износ, а се исплатува во нето паричен износ еднаш месечно, најдоцна до 15-тиот ден во тековниот месец за претходниот месец.

Придонесите и данокот на личен доход на вработениот ги плаќа работодавачот, со исплата на платата во согласност со закон.

Работодавачот е должен да води евиденција на платите, додатоците на платите надоместоците на платите и исплатените придонеси од плата и персоналниот данок од доход и за нив на вработените им се издава потврда дека се исплатени, најдоцна до 1 февруари во тековната година, за претходната година.

Член 25

(1) Платата на вработените се состои од следните компоненти:

- основна компонента, и
- исклучителна компонента.

Член 26

(1) Основната компонента на плата ја сочинуваат:

- минимална плата,
- дел на плата за степен на образование,
- дел на плата за ниво и
- дел на плата за стаж.

Минимална плата е најнискиот месечен износ на основна плата која работодавачот е должен да му ја исплати на работникот за работа извршена за полно работно време, согласно Законот за минимална плата.

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

Плата на даватели на јавни услуги

Нивото на квалификации/образование за соодветното ниво на работно место се вреднува на следниов начин:

НИВО НА КВАЛИФИКАЦИИ/ОБРАЗОВАНИЕ	БОДОВИ
Ниво на квалификации VI A, 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен	56
Ниво на квалификации VI Б или 180 кредити според ЕКТС	31
Ниво на квалификации V A, 60 до 120 кредити според ЕКТС или вишо образование	11
Ниво на квалификации IV, 240 кредити според ЕЦВЕТ или МКСОО или четиригодишно средно образование	1

Делот на плата за ниво на работното место на кое е распореден давателот на јавна услуга се вреднува на следниот начин:

НАЗИВ НА РАБОТНО МЕСТО/НИВО	БОДОВИ
Категорија А стручни (дипломиран социјален работник, психолог, андрагог, педагог, правник, економист, лекар, дефектолог, логопед, специјален педагог за превенција и ресоцијализација и социолог, здравствен работник, воспитувач и други).	
НИВО:	
A1 раководител на служба во јавна установа за социјална заштита ПОСЕБЕН УСЛОВ: Стекнати 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен и најмалку 5 години работно искуство.	420
A2 координатор на оддел во јавна установа за социјална заштита ПОСЕБЕН УСЛОВ: Стекнати 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен и најмалку 3 години работно искуство.	300
A3 супервизија во центар за социјална работа <u>Супервизија во центрите за социјална работа</u> социјален работник, психолог, педагог. ПОСЕБЕН УСЛОВ: Стекнати 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен и најмалку 3 години работно искуство.	287
A4 самостоен стручен службеник и водител на случај <u>Самостон стручен службеник</u> правник, економист, дипломиран социјален работник, психолог, педагог, лекар, дефектолог, андрагог, логопед, лекар, специјален педагог за превенција, и ресоцијализација, здравствен работник, воспитувач и социолог. <u>Водител на случај во центар за социјална работа</u> дипломиран социјален работник, психолог, педагог, правник во центрите за социјална работа). ПОСЕБЕН УСЛОВ: Стекнати 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен и најмалку 2 години работно искуство.	260
A5 стручен службеник и тријажа <u>Стручен службеник во јавна установа за социјална заштита</u> правник, економист, дипломиран социјален работник, психолог, педагог, лекар, дефектолог, андрагог, логопед, лекар, специјален педагог за превенција и ресоцијализација, здравствен работник, воспитувач и социолог.	191

Тријажер во центар за социјална работа дипломиран социјален работник.	
ПОСЕБЕН УСЛОВ: Стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен, без или со работно искуство од најмалку една година.	
Категорија Б помошно-стручни (воспитувач, главна медицинска сестра, физиотерапевт, работен терапевт, статистичар, правник, економист, здравствен работник, систем оператори за внес, домаќинка, лаборант, негователи, болничар, физиотерапевт, медицинска сестра, геронто-домаќин, болничар, социјален згрижувач за деца, инструктор и други).	
НИВО:	
Б1 помошно-стручен од прво ниво	172
ПОСЕБЕН УСЛОВ: Стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или најмалку ниво на квалификации VI Б.	
Б2 помошно-стручен од второ ниво	89
ПОСЕБЕН УСЛОВ: Најмалку ниво на квалификации IV, 240 кредити според ЕЦВЕТ или МКСОО или четиригодишно средно образование V А 60 до 120 кредити според ЕКТС или вишо образование.	
Б3 помошно-стручен од трето ниво	88
ПОСЕБЕН УСЛОВ: Најмалку ниво на квалификации IV, 240 кредити според ЕЦВЕТ или МКСОО или четиригодишно средно образование.	

Плата на административни службеници

Нивото на квалификации/образование за соодветното ниво на работно место на административниот службеник се вреднува на следниов начин:

НИВО НА КВАЛИФИКАЦИИ/ОБРАЗОВАНИЕ	БОДОВИ
Ниво на квалификации VI А, 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен	56
Ниво на квалификации VI Б или 180 кредити според ЕКТС	31
Ниво на квалификации V А, 60 до 120 кредити според ЕКТС или вишо образование	11
Ниво на квалификации IV, 240 кредити според ЕЦВЕТ или МКСОО или четиригодишно средно образование	1

Делот на плата за ниво на работното место на кое е распореден административниот службеник се вреднува на следниот начин:

НИВО НА РАБОТНО МЕСТО	БОДОВИ
НИВО:	
Б2 Раководен административен службеник од второ ниво Звање: Раководител на сектор	593
ПОСЕБЕН УСЛОВ: Ниво на квалификации VI А според Македонската рамка на квалификации и стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен; Најмалку пет години работно искуство во структурата од кои најмалку две години на раководно работно место во јавен сектор, односно најмалку осум години работно искуство во структурата од кои најмалку три години раководно место во приватен сектор.	
Б3 Раководен административен службеник од трето ниво Звање: Помошник раководител на сектор	474
ПОСЕБЕН УСЛОВ: Ниво на квалификации VI А според Македонската рамка на квалификации и стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен; Најмалку четири години работно искуство во структурата од кои најмалку една година на раководно работно место во јавен сектор, односно најмалку шест години работно искуство во структурата од кои најмалку две години раководно место во приватен сектор.	
Б4 Раководен административен службеник од четврто ниво Звање: Раководител на одделение	392
ПОСЕБЕН УСЛОВ: Ниво на квалификации VI А според Македонската рамка на квалификации и стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен; Најмалку четири години работно искуство во структурата од кои најмалку една година на раководно работно место во јавен сектор, односно најмалку шест години работно искуство во структурата од кои најмалку две години раководно место во приватен сектор.	
В1 Стручен административен службеник од прво ниво Звање: Советник	305
ПОСЕБЕН УСЛОВ: Ниво на квалификации VI А според Македонската рамка на квалификации и стекнати најмалку 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен; Најмалку три години работно искуство во структурата.	

B2 Стручен административен работник од второ ниво Звање: Виш соработник ПОСЕБЕН УСЛОВ: Ниво на квалификации VI Б според Македонската рамка на квалификации и стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен; Најмалку две години работно искуство во струката.	256
B3 Стручен административен работник од трето ниво Звање: Соработник ПОСЕБЕН УСЛОВ: Ниво на квалификации VI Б според Македонската рамка на квалификации и стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен; Најмалку една година работно искуство во струката.	236
B4 Стручен административен работник од четврто ниво Звање: Помлад соработник ПОСЕБЕН УСЛОВ: Ниво на квалификации VI Б според Македонската рамка на квалификации и стекнати најмалку 180 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен; Со или без работно искуство во струката.	195
G1 Помошно-стручен административен службеник од прво ниво Звање: Самостоен референт ПОСЕБЕН УСЛОВ: Ниво на квалификации V А или ниво на квалификации IV според Македонската рамка на квалификации и стекнати најмалку 180 или 240 кредити според ЕЦВЕТ или МКСОО или најмалку вишо или средно образование; Најмалку три години работно искуство во струката.	181
G2 Помошно-стручен административен службеник од второ ниво Звање: Виш референт ПОСЕБЕН УСЛОВ: Ниво на квалификации V А или ниво на квалификации IV според Македонската рамка на квалификации и стекнати најмалку 180 или 240 кредити според ЕЦВЕТ или МКСОО или најмалку вишо или средно образование; Најмалку две години работно искуство во струката.	164
G3 Помошно-стручен административен службеник од трето ниво	157

Звање: Референт ПОСЕБЕН УСЛОВ: Ниво на квалификации V А или ниво на квалификации IV според Македонската рамка на квалификации и стекнати најмалку 180 или 240 кредити според ЕЦВЕТ или МКСОО или најмалку вишо или средно образование; Најмалку една година работно искуство во струката.	
G4 Помошно-стручен административен службеник од четврто ниво Звање: Помлад референт ПОСЕБЕН УСЛОВ: Ниво на квалификации V А или ниво на квалификации IV според Македонската рамка на квалификации и стекнати најмалку 180 или 240 кредити според ЕЦВЕТ или МКСОО или најмалку вишо или средно образование; Со или без работно искуство во струката.	152

Плата на помошно – технички лица

Нивото на квалификации/образование за соодветното ниво на работно место се вреднува на следниов начин:

Ниво на квалификации/образование	Бодови
Ниво на квалификации IV, 240 кредити според ЕЦВЕТ или МКСОО или четири-годишно средно образование	1
Ниво на квалификации III, 180 кредити според ЕЦВЕТ или МКСОО или тригодишно средно образование	1
Ниво на квалификации I, основно образование	0

Делот на плата за ниво на работното место на кое е распоредено помошно техничкото лице се вреднува на следниот начин:

Работно место/ниво	БОДОВИ
Помошно технички лица од I ниво	86
Помошно технички лица од II ниво	85
Помошно технички лица од III ниво	84

Плата на директори

- Директор на јавна установа за социјална заштита (установа, меѓуопштински центар за социјална работа, односно центар за социјална работа), остварува додаток на плата за степен на образование во вкупно 56 бодови.

- Дел на плата по основ на раководење и одговорност на директорот на јавна установа за социјална заштита (установа, меѓуопштински центар за социјална работа, односно центар за социјална работа) се вреднува на следниот начин:

ДЕЛ НА ПЛАТА ПО ОСНОВ НА РАКОВОДЕЊЕ И ОДГОВОРНОСТ	БОДОВИ
директор на центар за социјална работа на подрачја помали од 30.000 жители	486
директор на установа со помалку од 70 штитеници	486
директор на завод за социјални дејности	553
директор на центар за социјална работа на подрачја од 30 - 80.000 жители	553
директор на установа од 70 до 100 штитеници	553
директор на установа за сместување на лица баратели на право на азил	553
директор на центар за социјална работа на подрачја од 80 - 150.000 жители	619
директор на установа со повеќе од 100 штитеници	619
директор на центар за социјална работа на подрачја со над 150.000 жители	686
директор на установа со повеќе од 200 штитеници	686

Вредност на бод

Член 27

Вредноста на бодот за пресметување на платите на вработените во Јавните установи за социјална заштита се утврдува секоја година со одлука на основачот која, на предлог на надлежниот функционер, се донесува во рок од десет дена од денот на влегувањето во сила на буџетот на институцијата, а во рамките на предвидениот буџет и врз основа на вкупниот број на вработените во Јавните установи за социјална заштита распоредени по соодветните нивоа за тековната година.

Вредноста на бодот од ставовите (1) и (2) на овој член не може да биде повисока од вредноста на бодот од ставот (1) на овој член.

Исклучителна компонента на плата

Член 28

Исклучителната компонента ја сочинуваат:

- додаток на плата за посебни услови за работа,
- додаток на плата заради прилагодување кон пазарот на трудот и/или
- додаток на плата за нокна работа, работа во смени и прекувремена работа.

Додаток на плата за нокна работа, работа во смени, неработни денови и прекувремена работа

Член 29

Вработените во Јавните установи за социјална заштита имаат право на додаток на плата за:

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

Додатокот на плата за нокна работа по час се вреднува во износ зголемен за 50% од износот на основната плата по час.

Додатокот на плата за работа во смени по час се вреднува во износ зголемен за 15% од износот на основната плата пресметана по час.

Вработениот кој бил ангажиран да работи согласно со условите од став 1 алинеи 3, 4 и 5 на овој член има право на додаток на плата зголемена за износ од 50% од износот на основната плата пресметана по час.

Доколку вработениот го бара правото од ставот 5 на овој член да не се исплати во пари, туку во слободни часови, тогаш има право на онолку слободни часови, односно денови, колку што бил ангажиран за работата надвор од редовното работно време.

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

Додатоците на плата од ставовите (2), (3) и (4) на овој член се исплаќаат согласно овој колективен договор.

Испратнина

Член 30

(1) Вработениот кој заминува во пензија има право на испратнина во висина од две основици од просечната месечна нето плата на Републиката исплатена во последните 3 месеци.

(2) Испратнината се исплатува најдоцна 1 месец по заминувањето на вработениот во пензија.

Надоместок на плата за време на отсуство од работа поради болест или повреда

Член 31

(1) Ако кај вработениот настани неспособност за работа поради болест или повреда има право на надоместок на плата во висина утврдена согласно закон, но не помалку од 70% од висината на платата која би ја примил кога би одел на работа.

(2) Во случаи на прогласена епидемија и постоење на важечки мерки за заштита и спречување на ширење на зараза, вработените кои поради болеста или поради важечките мерки со поединечен правен акт заради спречување на ширење на зараза (изолација) отсуствуваат од работа, имаат право на надоместок на плата во висина од 100% од висината на платата која би ја примил кога би одел на работа.

Надоместок на плата за време на специјализирана обука

Член 32

За време на специјализирана обука за стручно усовершување на упатување од работодавачот или за потреби на работодавачот, вработените имаат право на плата во висина што би ја примиле во тековниот месец кога би биле на работа.

Надоместок на плата за време на суспензија

Член 33

Вработен кој врз основа на решение на работодавачот суспендиран од работа, за времетраењето на суспензијата има право на плата во зависност од 60% од платата што ја примил за последниот месец пред донесувањето на решението за суспензија.

Плата за време на штрајк

Член 34

Вработените во Јавните установи за социјална заштита, за време на штрајк, имаат право на плата во висина од 70% од платата што ја примиле претходниот месец.

За време на штрајк, остатокот од платата што ја примиле претходниот месец во висина од 30%, на вработените во Јавните установи за социјална заштита, може да им ја исплати организаторот на штрајкот.

VI. Информирање на вработените

Член 35

Работодавачот е должен да обезбеди редовно и навремено информирање на претседателите на синдикалните организации, за:

- изготвување на нови правилници за внатрешна организација и систематизација на работните места;

Известувањето се врши електронски или по писмен пат.

VII. Услови за работа и делување на синдикалната организација

Член 36

Работодавачот е должен да создаде услови за работа на синдикалните членови на Синдикатите во врска со заштитата на правата од работен однос на вработените и вршење на основната синдикална дејност согласно општите прописи за работни односи и колективен договор.

Член 37

На барање на Синдикатите, работодавачот доставува податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание врз материјалната и социјалната положба на членовите на Синдикатите (вработените) и ги разгледува мислењата и предлозите на Синдикатите во постапката на донесување на одлуки и решенија што имаат влијание врз материјалната и социјалната положба, односно во остварувањето на правата на вработените.

Член 38

На претседателите на Синдикалните организации и на нивниот заменик им се овозможува непречено комуницирање со раководното лице на институцијата.

Синдикатите изготвуваат список на синдикални претставници - членови на Извршниот одбор на Синдикалните организации и именуваните претставници и го доставуваат до одговорното лице на институцијата.

Член 39

На барање на Синдикатите, работодавачот, на претседателите на Синдикалните организации и на нивните заменици им овозможува и обезбедува, стручни, административни и технички услови за работа заради остварување на синдикалните активности.

Работодавачот им овозможува на синдикалните членови користење на салите за состаноци заради одржување на состаноци на Синдикатите кои по правило се одржуваат кон крајот на работното време, со претходна најава до одговорното лице на институцијата за истиот ден, но не повеќе од два дена од денот на доставување на барањето.

За редовно остварување на синдикалните активности на претседателите на синдикалната организација, замениците и членовите на Извршниот одбор на Синдикалните организации работодавачот е согласен да им ги обезбеди и следните материјално-технички услови:

- умножување и печатење на материјали;
- користење на службено возило;
- телефон со излезна и интерна линија;
- интернет;
- простор за одржување на синдикални состаноци;
- и други услови неопходни за функционирање на Синдикалните организации.

Член 40

Работодавачот е должен за Синдикатите да обезбеди пресметка и уплата на синдикална членарина по доставување на писмено известување од Синдикатите за висината на членарината. Таа се наплатува заедно со пресметката и исплатата на платата.

Работодавачот е должен при исплата на платата да врши задршка и уплата на личните обврски на членот на Синдикатите (кредит, набавка на производи и стоки на рати преку Синдикатите).

Членарината од членовите на Синдикалните организации се исплаќа на сметката на Синдикатот на СОНК и Синдикатот на УПОЗ, кои потоа ја распределуваат согласно Статутот и другите акти на Синдикатите.

Вработениот при стапување во Синдикатите потпишува пристапница.

Стручните служби на Синдикатот на СОНК и Синдикатот на УПОЗ по добиената пристапница од Претседателите на Синдикалните организации ја известува службата за финансиски прашања која е должна да ја пресметува и уплатува членарината.

Работодавачот не смее да одбие издвојување на синдикалната членарина од платата на вработениот доколку стручните служби на Синдикатот СОНК уредно и навремено достават пристапница и одлуката од став 1 на овој член.

Работодавачот може да ја запре пресметката и исплатата на членарината на одреден вработен само со претходно писмено известување од Синдикатите.

Работодавачот не смее да ја запре исплатата на синдикалната членарина од платата на вработениот доколку тој лично и непосредно се обрати на работодавачот.

Член 41

Претседателите на Синдикалната организација членка на СОНК и на Синдикалната организација членка на УПОЗ, замениците и членовите на органите на синдикалните организации имаат право на посебна заштита утврдена со ЗРО, колективните договори и овој Колективен договор.

На лицата од ставот 1 на овој член, работодавачот треба да им овозможи несметано ангажирање за ефикасно вршење на функциите на Синдикатите, за учество на синдикални состаноци, семинари, конгреси, конференции, учество на спортски натпревари и други синдикални активности согласно Статутот и програмата за работа со платено отсуство од работа за време на вршењето на посочените активности, и тоа:

- за претседателот и неговиот заменик (во случај кога претседателот е отсутен) на синдикалната организација до 72 часа месечно;

- за членови на синдикални органи и тела до 56 часа месечно и

- за повереник на синдикалната организација до 32 часа месечно.

По предлог на Синдикатите и други членови на синдикалните организации може да користат платено отсуство за синдикални активности додека трае потребата од нивно ангажирање, но не подолго од 24 часа месечно.

Членовите на синдикалната организација имаат право на платено отсуство од работа за учество на синдикални спортски игри, семинари, конференции, работилници, синдикални школи во траење од 10 работни дена годишно.

Член 42

Членовите на Синдикатите кои учествуваат во синдикални спортски игри, натпревари и семинари се ослободуваат од вршење на редовните работни задачи за време на одржување на активностите од овој член, а за времето за кое се отсутни од работното место, се смета дека се на платено отсуство, по претходно известување на непосредно претпоставениот и организационата единица на човечки ресурси.

VIII. Остварување на правото на штрајк

Член 43

Правото на штрајк вработените го остваруваат во согласност со Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Законот за работните односи, други закони, актите на Синдикатите и овој Колективен договор.

Штрајкот мора да биде писмено најавен кај работодавачот.

Во писмото со кое се најавува штрајкот мора да бидат наведени причините за штрајкот, местото на одржување на штрајкот, времетраењето, денот и времето на почетокот на штрајкот.

Штрајкот мора да биде организиран на начин со кој нема да се оневозможува, или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес за вработените кои не учествуваат во штрајкот, забрана на влез на вработените и на одговорните лица во работните простории на работодавачот.

Член 44

Вработените кои учествуваат во штрајк, не смеат да бидат ставени во понеповолна положба од другите вработени, поради нивното учество во штрајк.

Работодавачот не може да го ограничи правото на штрајк, директно или индиректно да влијае на волјата на вработените, ниту пак преку други лица да презема активности за спречување на штрајкот.

Доколку веќе започнатиот штрајк се прогласи за незаконски, работодавачот не смее да донесе одлука за отказ на ниту еден вработен по основ на учество во штрајкот.

Член 45

Пред започнување на штрајк, страните се должни да отпочнат постапка на помирување најдоцна 10 дена пред започнување на штрајкот.

Страните во постапката за помирување учествуваат со добра волја и преземаат дејствија за надминување на причините за штрајк.

Штрајкот може да започне 10 дена по започнувањето на постапката за помирување, доколку во тој рок страните не се спогодат.

Постапката за помирување се води согласно Законот за мирно решавање на работните спорови.

Член 46

Со определувањето на начинот на извршувањето на надлежностите, односно услугите од јавен интерес на институцијата за време на штрајк, бројот на вработени кои ќе ги извршуваат за време на штрајк, како и начинот на обезбедување услови за правото на штрајк, не смее битно да се ограничува или да се оневозможува правото на штрајк.

Член 47

Организаторот на штрајкот за времетраењето на веќе започнат штрајк, може истовремено да преговара со работодавачот за решавање на спорните прашања кои се причина за штрајк.

IX. Мирно решавање на работните спорови

Член 48

Во случај на индивидуален или колективен работен спор, работодавачот и вработениот може да се договорат решавањето на спорот да го доверат на трета страна согласно Законот за работните односи и Законот за мирно решавање на работните спорови.

Колективниот работен спор може да се реши и со арбитража, при што страните на спорот заеднички образдуваат арбитражно тело во кое определуваат и лице како трета страна од регистарот на помирувачи и арбитражи согласно Законот за мирно решавање на работните спорови.

X. Изменување и дополнување, откажување, продолжување и толкување и следење на примената на колективниот договор

Член 49

Секоја страна потписник на овој Колективен договор може да предложи измена и дополнување на овој колективен договор.

Предлогот за измена и дополнување се доставува во писмена форма до другата страна која е должна да се изјасни во рок од 15 дена.

Член 50

Овој Колективен договор се склучува за период од 2 години со можност за продолжување со писмена спогодба на страните на договорот, која се склучува најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на колективниот договор.

Доколку не дојде до продолжување на овој Колективен договор или склучување на нов по истекот на времето на важење, неговите одредби се применуваат и важат до склучување на нов колективен договор.

Член 51

За следење на примената и за давање толкување на одредбите на овој колективен договор учесниците формираат Комисија за следење и толкување и тоа тројца членови од редот на вработените во Министерство за социјална политика, демографија и млади и по двајца членови од редот на Синдикалната организација на СОНК и Синдикалната организација членка на УПОЗ.

Претседателот го бираат учесниците од редот претставниците на Министерството за социјална политика, демографија и млади.

Х. Преодни и завршни одредби

Член 52

Работодавачот, односно Синдикатите има обврска да ги запознае сите вработени со содржината на овој Колективен договор.

Овој Колективен договор и сите негови измени и дополнувања, пристапувања, како и откажување на истиот, јавно се објавуваат на огласна табла на работодавачот и преку електронските гласила на потписниците.

Страните се согласни колективниот договор и сите промени од ставот 2 на овој член да се објавуваат во „Службен весник на Република Северна Македонија“.

Објавата од ставот 2 на овој член ја спроведува работодавачот.

Овој Колективен договор се евидентира и кај Синдикатите.

Член 53

Начинот на пресметување на плата и вредноста на коефициентите за пресметување на бруто платата согласно членовите 26, 27, 28 и 29 од овој Колективен договор започнува да се применува од 01.08.2025 година, започнувајќи со пресметката на платата за месец јули 2025 година.

Член 54

На вработениот на кој до денот на влегувањето во сила на овој колективен договор му се исплаќа додаток за степен на кариера согласно со Законот за административните службеници („Службен весник на Република Македонија“ број 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 80/16, 127/16, 12/16, 2/17, 11/18 и 275/19 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 4/20, 215/21, 99/22, 208/24 и 144/25), при исплата на платата им се пресметуваат дополнителни бодови за стекнат степен на кариера во делот на плата за ниво и согласно член 98 став 2 од Законот за административни службеници, продолжуваат да им се пресметуваат како дополнителни бодови во делот на платата за ниво во вредност на исплатениот додаток, и со започнување на примена на Законот за административни службеници („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.144 од 17.07.2025 година), се до промената на нивото на вработениот, по основ на унапредување.

Член 55

Овој колективен договор стапува во сила со денот на склучувањето, а ќе се применува од денот на неговото објавување во „Службен весник на Република Северна Македонија“.