

Врз основа на член 32 од Уставот на Република Македонија, член 89 од Законот за работни односи („Службен весник на РМ“ бр. 80/93) и член 5 од Општиот колективен договор за јавни служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност, („Службен весник на РМ“ бр. 39/94), Министерството за култура и Самостојниот синдикат за образование, наука и култура на Република Македонија (во натамошниот текст: СОНК), на 22.05.2005 година, склучија

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА КУЛТУРА

ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој колективен договор се доуредуваат правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавците од работниот однос, обемот и начинот на остварување на истите, постапките за решавање на меѓусебните спорови, како и другите прашања од интерес за работниците и работодавците во установите од областа на културата (во натамошниот текст: установа).

Член 2

Работник во смисла на овој колективен договор е лице кое засновало работен однос во установата и кај друго правно лице кое врши дејност во културата на неопределено или определено време, со полно, со пократко од полното работно време и со скратено работно време, и кое е член на СОНК.

Член 3

Работодавец во смисла на овој колективен договор е национална установа во дејноста на културата која е единка корисник на Буџетот на Република Македонија.

Работодавец во смисла на овој колективен договор може да биде, освен установа од став 1 на овој член, и друга установа која обавува дејност во културата, доколку пристапи со изјава дека целосно го прифаќа овој колективен договор.

Член 4

Овој колективен договор е задолжителен за работниците - членови на СОНК и работодавците во чие име е склучен (во натамошниот текст: членови на СОНК).

Член 5

Со колективен договор на ниво на работодавец и со договор за работа можат да се утврдат поголеми права и поповолни услови за работа од правата и условите утврдени со овој колективен договор. Доколку со колективен договор на ниво на работодавец и со договор за работа се утврдени помали права или понеповолни услови за работа од правата односно условите утврдени со овој колективен договор, се применуваат одредбите на овој договор.

Член 6

Овој договор се применува и непосредно.

ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

I. ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС

1. Посебни услови

Член 7

Работен однос може да заснова секое лице што ги исполнува условите утврдени со закон, овој колективен договор, колективен договор на ниво на работодавец и акт на работодавец.

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 за засновање на работен однос можат да се предвидат посебно: видот и степенот на стручна подготовка, посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи, работно искуство, посебната здравствена состојба, психофизички способности и сл.

Со колективен договор на ниво на работодавец се утврдуваат посебните услови од став 2 на овој член.

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 на работен однос

Член 8

Во установата потребата од работник се обезбедува со објавување на конкурс, односно оглас за избор на работниците.

3. Избор на работници

Член 9

Изборот на работниците го врши директорот.

4. Проверка на способностите за вршење на работа за носители на дејности

Член 10

Проверка на способностите за вршење на работите на работното место може да се врши ако е тоа утврдено како услов за засновање на работен однос со општ акт на органот на управување, согласно Законот.

Проверката на способностите од став 1 на овој член ја врши соодветна Комисија во установата формирана од органот на управување, на начин утврден со општиот акт на установата.

5. Приправници

Член 11

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

- IV и V степен на стручна подготовка до 6 месеци,
- VI и VII степен на стручна подготовка од 6 до 12 месеци.

Должината на приправничкиот стаж од став 1 на овој член на одредено работно место се утврдува со колективен договор на ниво на работодавец.

Член 12

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

Оспособувањето се врши според програма што ја донесува комисија формирана од органот на управување.

Комисијата од став 1 на овој член се формира врз принцип на стручност и компетентност.

Член 13

Оценување на приправникот за вршење на работите на работното место ја врши комисија утврдена во член 10 од овој колективен договор.

Извештајот со оценката за вршење на работите на работното место на приправникот комисијата во писмена форма ја доставува до работодавецот.

6. Распоредување на работникот

Член 14

Работникот во текот на траењето на работниот однос, според потребите на работниот процес може да биде распореден на друго работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка, квалификација односно способност ако претходно работното место му се укинува или е намален обемот на извршувањето.

Член 15

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

Член 16

Работодавецот не може да ја распореди работничката од едно на друго работно место надвор од седиштето на работодавецот за време на бременост, родител или старател со дете до 7 годишна 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. ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ И НИВНА ПОЛОЖБА

1. Работно време

Член 17

Работното време на работникот изнесува 40 часа неделно.

Работното време на балетските уметници, музичари на дувачки инструменти, играорци и оперски солисти изнесува 30 часа неделно, согласно Законот за работни односи.

Индивидуалните подготовки на уметниците - изведувачи се сметаат во работно време и се регулираат со колективен договор на ниво на работодавец.

2. Одмори и отсуства

Член 18

Установата е должна на работникот да му овозможи годишен одмор во траење од 18 работни дена, зголемени според критериуми кој ќе се утврдат со колективен договор на ниво на работодавец.

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

Член 19

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

- за склучување на брак на работникот - 5 дена,
- за склучување на брак на деца на работникот - 3 дена,
- за раѓање или посвојување на дете - 5 дена,
- за смрт на сопружник или дете - 5 дена,
- за 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 работодавецот - 5 дена,
- за селидба на семејството од едно во друго место - 5 дена,
- за елементарни непогоди - 3 дена,
- за селидба на семејството во исто место - 3 дена,
- за упис на ученик на работникот во средно училиште надвор од местото на живеење - 1 ден.

Во наведените случаи од став 1, отсуство 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 работодавецот.

Член 20

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 семејството, 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 и други облици на усовршување,
- и во други случаи кои се однесуваат за неопходни и итни работи.

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

3. Заштита на работниците при работа

Член 21

Работникот остварува заштита при работа во согласност со пропишаните мерки и нормативи за заштита при работа утврдени со закон, со Општиот колективен договор за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност и колективен договор на ниво на работодавец.

Член 22

Работникот има право да одбие да работи ако не му се обезбедени услови за работа согласно закон и колективен договор на ниво на работодавец.

Работодавецот е должен да организира здравствени прегледи, согласно колективен договор на ниво на работодавец.

Член 23

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

Член 24

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

Правата од став 1 на овој член се регулираат со колективен договор на ниво на работодавец.

III. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Член 25

Одлуката за надомест на штета предизвикана од работникот ја донесува директорот, односно раководното лице кое тој ќе го овласти.

Член 26

Против одлуката за надомест на штетата, што ја донесува раководниот орган односно раководното лице кое тој ќе го овласти, работникот има право на приговор до органот на управување во рок од 8 дена од доставувањето на одлуката.

Член 27

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

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

IV. ПЛАТИ, НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТИ И ДРУГИ ПРИМАЊА

Член 28

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.

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

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

Член 29

Работодавецот е должен на работникот да му даде потврда за исплата на платата, надоместоците и придонесите. На синдикалниот претставник на негово барање установата е должна да му овозможи увид во документацијата за пресметка на платите и уплата на придонесите.

Член 30

Платата на работникот се состои од плата за извршена работа.

За установите кои не се единки корисници на Буџетот на Република Македонија платата на работникот може да се состои и од придонесот на работникот во создавањето на добивката.

Член 31

Основна плата на работникот за полно работно време утврдена врз основа на сложеноста на работите не може да биде пониска од платата утврдена за одделни степени на сложеност според овој договор која работодавецот е должен да ја исплати на работникот.

Член 32

Најниската плата за најнизок степен на сложеност ја утврдуваат и објавуваат потписниците на овој колективен договор на годишно ниво.

При утврдување на најниската плата се поаѓа од економската состојба на земјата, општото ниво на платите во земјата, трошоците на животот во земјата, социјалните движења и другите економски и социјални состојби во земјата.

Член 33

Основната плата на работникот за полно работно време се утврдува така што износот на најниската плата согласно член 32 од овој колективен договор се множи со коефициентот на сложеност утврден за групата односно подгрупата на која припаѓа работното место на кое работникот работи.

Член 34

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

I Група - едноставна и рутинска работа која бара минимално знаење за обавување на работите

- општ работник

Коефициент на сложеност - 1,00

II Група - помалку сложени работи со едноставни средства за работа

- хигиеничар
 - курир
 - перачка - пеглачка
 - портир
 - ложач
 - кафе - кувар
 - помошен сценски работник
 - градинар
 - чувар
 - умножувач на материјали
- Коефициент на сложеност - 1,20

III Група - средно сложени работи за кои се потребни потесни познавања на работата

- општ сценски работник
 - столар одржувач
 - молер
 - сидар
- Коефициент на сложеност - 1,60

IV Група - сложени работи од поширок профил за кои се потребни стручни познавања

- 1 - Подгрупа
- билетопродавач
 - рецепционер
 - пожарникар
 - сценски работник - декоратер
 - архивар
 - гардеробер
 - дактилограф
 - портир обезбедувач
 - магационер
 - книговец
 - реквизитер
- Коефициент на сложеност - 1,80

- 2 - Подгрупа
- шивач - гардеробер
 - бравар во општо одржување - хаусмајстор
 - електричар во општо одржување
 - пожарникар - обезбедувач
 - книговец - графичар
 - телефонист
 - водоинсталатер
 - возач
 - сценски техничар
- Коефициент на сложеност - 2,00

V Група - посложени работи кои бараат поголем степен на самостојност во извршување на работите

1. Подгрупа

- тапетар
- бравар во лимарска работилница
- столар - дрводелец
- архивар-техничар
- машинист на компресори
- шапкаар - цвеќар
- чевлар
- палир - сидар
- возач - механичар
- графичар
- помлад филмски техничар
- пожарникар - обезбедувач на имоти и лица
- ракувач на депо

Коефициент на сложеност - 2,20

2. Подгрупа

- фризер - перикер
- шминкер
- осветлител
- економ-домаќин
- библиотекарски помошник - книжар
- технички секретар
- водич
- оператор на комјутери
- референт за работни односи
- шивач
- чевлар, моделар со изработка на балетски патики

Коефициент на сложеност - 2,40

3. Подгрупа

- заменик-командир на ПП единица
- машински техничар во општо одржување
- електротехничар во општо одржување
- електротехничар на слаба струја во општо одржување
- библиотекарски помошник во библиотека
- фототекар
- фототекар - лаборант
- препарататор
- ликовен техничар
- самостоен книговец
- техничар - конзерватор
- биохемиски техничар
- хемиски техничар
- архитектонски техничар
- техничар - документарист
- техничар - документарист во АОП

- оператор за фото, видео и компјутер
 - фотограф - снимател
 - филмски техничар - пикер
 - филмски техничар - лаборант
 - филмски техничар - манипулант
 - филмски техничар - кинооператор
 - геодетски техничар
 - референт за маркетинг
 - музејски техничар
 - материјален книговодител
- Коефициент на сложеност - 2,60

VI Група - сложени работи за кои е потребна стручност и креативност во нивното извршување

- раководител на сценски оддели и работилници
 - читач на превод
 - драмски архивист
 - референт за пласман на претстави
 - самостоен библиотекарски помошник
 - самостоен референт за АОП
 - командир на ПП единица
 - благајник
 - електротехничар за одржување на електро-опрема и трафостаници
- Коефициент на сложеност - 2,80

VII Група - многу сложени работи за кои е потребна повисока креативност и стручност во нивното извршување

1. Подгрупа

- манипулант на сцена
 - организатор на програма
 - пропагандист
 - референт за заштита на работа
 - мајстор на светло
 - мајстор на тон
 - виш препарататор
 - ликовнотехнички соработник
 - копист на фрески
 - виш библиотекарски помошник
 - виш библиотекарски помошник на микрофилмови
 - референт за работни односи и организација
 - виш фототекар
 - виш филмски техничар
 - виш компјутерски оператор
 - водич во историски локалитет
 - музички архивар
 - ликвидатор
 - асистент - инспициент
 - секретар по уметничко-техничко оперативна програма
- Коефициент на сложеност - 3,00

2. Подгрупа

- оперски хорски уметник до 3 години работен стаж
 - ансамбл во балет до 1 година работен стаж
 - играч - пејач во „Танец“
 - драмски актер-почетник до 3 години работен стаж
 - суфлер во драма
 - самостоен референт за маркетинг
 - самостоен референт за пропаганда и продажба
 - информатичар
 - новинар
 - библиотекар во библиотечна дејност (народни и детски библиотеки, домови на култура и други)
 - помлад филмолог
 - водич - едукатор
 - водич - коресподент
 - соработници: сликар - конзерватор, археолог - конзерватор, хемичар/биохемичар, конзерватор, технолог - конзерватор, архитект - конзерватор, градежен инженер - конзерватор, историчар на уметноста - конзерватор, историчар - конзерватор, правник - конзерватор, етнолог - конзерватор, епиграфичар-конзерватор, документарист, библиотекар
 - финансов сметководител
 - манипулант на сцена со компјутерско ракување
 - мајстор на светло со компјутерска техника
- Коефициент на сложеност - 3,20

3. Подгрупа

- оркестарски уметник - тути до 3 години работен стаж
 - оперски хорски уметник од 3-15 години работен стаж
 - балетски ансамбл од втор ред
 - суфлер во Опера
 - инспициент во Драма
 - драмски актер - четврта група
 - правен референт
 - истакнат играч - пеач во „Танец“
 - бутафорист
 - сликар - изведувач
 - вајар - изведувач
 - лекар - масер
- Коефициент на сложеност - 3,50

VIII Група - исклучително сложени задачи со сите елементи од група VII, подгрупа 3, кои вклучуваат и вонреден талент, највисока стручност во својата професија, интенција за совршено извршување на уметничките задачи и повеќегодишно уметничко и стручно искуство

1. Подгрупа

- оперски солист со епизодни улоги
- оперски хорски уметник со над 15 години работен стаж
- ансамбл во Балет од прв ред
- оркестарски уметник - тути со над 3 години работен стаж
- асистент - хор мајстор

- диригент на мандолински оркестар
 - диригент на хорско студио
 - музичар - инструменталист во „Танец“
 - етномузиолог во „Танец“
 - драмски актер од трета група
 - инспициент во Опера и Балет
 - асистент - кореограф
 - асистент - сценограф
 - асистент - костимограф
 - асистент - драматург
 - асистент - диригент
 - педагог - репетитор во Балет
 - корепетитор од втор ред
 - секретар (правник)
 - конзерватор
 - кустос
 - инспектор за безбедност на културно наследство
 - стручен соработник за меѓународна соработка и односи со јавноста
 - стручен соработник за маркетинг
 - библиотекар - комплетирање на фондови
 - библиотекар - библиограф
 - библиотекар - каталогизатор
 - библиотекар - систематизатор
 - библиотекар - специјализирани збирки
 - библиотекар - информатор
 - библиотекар - специјалист информатор
 - библиотекар - меѓубиблиотечно позајмување
 - библиотекар - меѓународна соработка
 - библиотекар - соработка со јавност
 - библиотекар - лектор
 - библиотекар - конзерватор
 - библиотекар - информатичар (хардвер и софтвер)
 - филмолог
 - стручен соработник во депо
 - архивист
 - библиотекар - филмолог
 - самостоен стручен соработник за одбрана и обезбедување
 - одговорен финансиски сметководител
- Коефициент на сложеност - 4,00

2. Подгрупа

- оперски солист со големи улоги
- оркестарски уметник - заменик водач, трет и втор дувач, тути - прва виолина
- солист во Балет
- корепетитор од прв ред
- драматург
- кореограф
- сценограф
- диригент
- раководител на музички кор во „Танец“

- раководител на играорен кор во „Танец“
- драмски актер - втора група
- диригент
- библиотекар - инструктор
- библиотекар - едукатор
- уредник

Коефициент на сложеност - 4,20

3. Подгрупа

- оперски солист - носител на главни улоги
- оркестарски уметник - водач, прв-дувач, заменик-концерт мајстор, харфа, тимпани
- корепетитор - педагог
- истакнат солист во Балет
- диригент од прв ред
- сценограф од прв ред
- костимограф од прв ред
- режисер од прв ред
- драматург од прв ред
- виш библиотекар, виш кустот и виш конзерватор
- драмски актер - прва група
- кореограф од прв ред
- виш филмолог
- виш архивист
- педагог - репетитор

Коефициент на сложеност - 4,50

IX Група - најсложени уметнички, стручни и научни работи кои ги содржат сите елементи од претходната група и врвен талент, врвни уметнички, стручни и научни остварувања, реномирана личност со големи организаторски способности, голем авторитет, вродена дарба за непосредно раководење и со високи награди и општествени признанија

- првенец во Опера, Балет и Драма
- концерт - мајстор
- истакнат режисер
- шеф - диригент
- научен советник
- научен соработник
- библиотекар - советник
- кустос - советник
- конзерватор - советник
- филмолог - советник
- кореограф

Коефициент на сложеност - 5,00

Член 35

Потписниците на овој колективен договор со спогодба ги утврдуваат критериумите за распоредување на работните места со звања од IX-та Група од член 34, освен работните места со звања утврдени со закон.

Оваа спогодба е дел од колективниот договор.

Член 36

Работниците кои со акт на работодавецот работат на работни места што не се утврдени со овој колективен договор, коефициентот на сложеноста на работата на овие работници се утврдува со колективен договор на ниво на работодавец.

Член 37

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 38

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%.

Зголемувањето на платата по основ на став 1 од овој член, се утврдува со колективен договор на ниво на работодавец.

Член 39

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 40

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

Член 41

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

Член 42

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 43

Работник со намалена работна способност (инвалид), согласно 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 44

Работникот 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 45

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 46

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 47

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

На работникот за време на принудниот одмор му припаѓа месечен надоместок на плата најмалку 80% од платата што ја остварил во претходниот месец пред почетокот на принудниот одмор, со надоместокот за работен стаж.

Член 48

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 49

Доколку во установата се остварува добивка, истата се уредува со колективен договор на ниво на работодавец.

Одредбата од став 1 се однесува на установите кои не се единки корисници на Буџетот на Република Македонија.

VI. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 50

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 колективен договор на ниво на работодавец.

Член 51

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 52

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 53

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

- програми за работа,
- позначајните решенија што влијаат на економската и социјалната 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,
- спроведување на мерките и прописите за заштита на работа и на работната средина.

Информациите од став 1 работодавецот информирањето го врши во рок од 3 дена од донесувањето на актите.

Начинот и формите на информирање на работниците се определени со колективен договор на ниво на работодавец.

VIII. СИНДИКАТИ И РАБОТНИЦИ

1. Услови за работа на Синдикатот

Член 54

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 55

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

Член 56

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 57

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 работодавецот во кој 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 се овозможи отсуство од работа со надомест на плата поради учество на синдикални состаноци, курсеви, разни оспособувања, семинари, конгреси и конференции, по доставен покана од СОНК.

Член 58

Раководните органи на работодавецот, како и органите на управување должни се да ги разгледаат предлозите, иницијативите, мислењата и барањата на СОНК во врска со остварувањето на правата за 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 59

Правото на штрајк работниците го остваруваат според закон.

IX. ПРЕСТАНОК НА РАБОТЕН ОДНОС

1. Престанок на работен однос по сила на закон

Член 60

Работодавецот може да одлучи работникот кој ги исполнил условите за пензија по сила на закон да остане во работен однос ако со огласување на потребата за работник, односно конкурс не може да се обезбеди работник кој ги исполнува потребните услови.

Во случаи од став 1 на овој член, работодавецот е должен да пријави потреба за работник, односно да објави оглас секои 6 месеци.

2. Престанок на работен однос со отказ на работодавецот

Член 61

Работниот однос престанува со отказ под условите утврдени со закон, овој колективен договор и колективен договор на ниво на работодавец.

Член 62

Работниот однос на работникот не може да му престане со отказ од страна на работодавецот ако не постои оправдана причина врзана за неговото однесување или ако причината не е заснована на потребите на функционирањето на работодавецот.

Член 63

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

- 1) членство во СОНК или во синдикална активност во согласност со закон и колективен договор;
- 2) поднесување на жалба или учество во постапка против работодавецот во врска со кршење на закон или друг пропис или заради обраќање на државен орган на власта;
- 3) отсуство од работа за време на породилно отсуство;
- 4) одобрено боледување;
- 5) користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;
- 6) отслужување или дослужување на воен рок или воена вежба;
- 7) стручно усовршување за потребите на работодавецот;
- 8) други случаи на мирување на работниот однос утврден со закон.

Член 64

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

Член 65

Работниот однос на работникот не може да му престане со отказ од страна на работодавецот поради кршење на работната дисциплина или неисполнување на обврските од работа, доколку не се утврди постоење на повреда во соодветна постапка по претходна писмена пријава од страна на директорот, односно од него овластен орган.

Член 66

За водење на постапката од членот 65 на овој колективен договор се формира комисија составена од тројца членови што ја формира органот на управување односно од него овластен орган. Комисијата се формира за секој поединечен случај посебно.

Комисијата согласно став 1 од овој член, може одредено кршење на работната дисциплина или неисполнување на обврските да ги утврди како лесни повреди и да му предложи на овластениот орган да изрече парична казна во висина до 15% од месечната плата на работникот најмногу во траење од 6 месеци.

Комисијата, изградува писмено мислење кое го доставува до работодавецот.

Член 67

Работодавецот пред да донесе одлука за отказ по сторената повреда, должен е да ги зема предвид мислењата на комисијата од членот 66 од овој колективен договор.

Член 68

На работникот не може да му престане работниот однос поради повреда на работната дисциплина или на неисполнување на обврските на работното место согласно закон, колективен договор и договор за работа ако работодавецот не донесе одлука за престанок на работниот однос во рок од месец дена, од денот на доставеното мислење на комисијата од член 66 од овој колективен договор.

Член 69

Пред донесување на одлука за престанок на работен однос, работодавецот е должен да побара мислење од претставникот на СОНК и истото да го земе предвид при донесување на одлуката.

Член 70

По одлуката за престанок на работниот однос, работникот има право на приговор до органот на управување.

Член 71

Должината на отказниот рок изнесува:

- од 1-9 години работен стаж - до 1 месец,
- од 10-15 години работен стаж - до 2 месеца,
- над 15 години работен стаж - до 3 месеци.

Член 72

За време на отказниот рок, работодавецот е должен да му овозможи на работникот отсуство од работа поради ново вработување 4 часа во неделата, по избор на работникот.

За време на отказниот рок на работникот му следува плата што дотогаш ја примал.

2. Престанок на работен однос поради економски, технолошки или структурални промени

Член 73

На работникот може да му престане работниот однос со отказ поради економски, технолошки, структурални или слични промени во случај кога органот на управување на установата донесува одлука за воведување поголеми промени во програмата за работа, организацијата, структурата и технологијата на работењето кои предизвикуваат потреба од намалување на бројот на работниците.

Член 74

Органот на управување претходно ги информира работниците и претставникот на СОНК за видот на промените и за престанок на работен однос на определени работници, бројот и структурата на работниците на кои ќе им престане работниот однос, мерките што ќе бидат преземени за спречување односно ублажување на последиците од тие промени и правата на работниците што ќе им бидат обезбедени.

2.1. Критериуми за престанок на работниот однос поради економски, технолошки, структурални или слични промени

Член 75

Критериуми за престанок на работниот однос поради економски, технолошки, структурални или слични промени (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 76

Критериумите од член 75 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 установата 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 бод за година
- Бодирањето на работното 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 жени и 64 години за мажи. Бодовите за возраст се пресметуваат кога годините на старост се множат со 4, а производот се дели со 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
- самохран родител - 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 77

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 78

Бодирањето и утврдувањето на ранг-листата на работниците според бодови, согласно критериумите од точка 2.1. од глава IX од овој колективен договор го врши комисија.

Комисијата ја формира органот на управување на установата.

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

Комисијата од членовите избира претседател.

Комисијата ја утврдува ранг-листата на работници со мнозинство гласови и ја доставува до органот на управување.

Член 79

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

Член 80

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

Член 81

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 исполнеле еден од условите за стекнување право за одење во пензија. Овие работници не се рангираат.

Член 82

Доколку по претходните критериуми работниците се наоѓаат во иста положба, предност 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 утврдени во член 76, 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 83

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 84

Согласно член 139, став 1, точка 1 од 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 85

Заради повредата на правата утврдени со закон и колективен договор, работникот има право да поднесе приговор до органот на управување на установата.

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 претходниот став на овој член задолжително учествува и претставник на СОНК.

Член 86

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.

Работник кој отсутствува 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 87

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 88

За заштита на правата на работниците од членот 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 89

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

Член 90

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

Член 91

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 92

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

XII. РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ И АРБИТРАЖА

Член 93

За решавање на спорите меѓу потписниците на овој колективен договор што не можат да се решат со меѓусебно преговарање се формира комисија за усогласување.

Член 94

Секој од потписниците на овој колективен договор именува по три члена во комисијата за усогласување.

Членовите на комисијата спогодбено именуваат претседател, како седми член на комисијата.

Член 95

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

Член 96

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

Член 97

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

Член 98

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 99

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 во комисијата, а седмиот член како претседател го именуваат членовите на Комисијата.

Член 100

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

ХИИ. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 101

Овој колективен договор се склучува на две години.

Член 102

Колективните договори на ниво на работодавец се склучуваат најдоцна три месеци од објавувањето на овој колективен договор во „Службен весник на Република Македонија“.

Член 103

Овој колективен договор се регистрира кај органот на државната управа надлежен за работите на трудот.

Член 104

Овој колективен договор влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на РМ“, а делот за плати ќе се применува по утврдување на најниската плата.

Самостоен синдикат за образование,
науча и култура
на Република Македонија,
Претседател,
Дојчин Цветаноски, с.р.

Министерство за култура
на Република Македонија,
Министер,
Благоја Стефановски, с.р.