

Македонски Телеком АД - Скопје
Колективен договор

Синдикатна организација на
Македонски Телеком АД - Скопје

Бр. 32/1
26.05 2014 год.
СКОПЈЕ

Македонски Телеком
АД за електронски комуникации - Скопје
Број 02-46267/1
26-03-2014

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР
на Македонски Телеком,
Акционерското Друштво за електронски комуникации - Скопје
(пречистен текст)

Скопје, 2014 година

Врз основа на член 32 став 5 од Уставот на Република Македонија, одредбите од Законот за работни односи, Македонски Телеком, Акционерското Друштво за електронски комуникации - Скопје (МКТ) и Синдикалната организација на МКТ (во натамошниот текст Синдикат) при Синдикатот на поштенските и телекомуникациските работници на Македонија, склучуваат

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР
на Македонски Телеком, Акционерското Друштво за електронски комуникации -
Скопје

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор (во натамошниот текст: "Договор") се уредуваат и доуредуваат правата и обврските на договорните страни кои го склучуваат овој договор, во согласност со Закон за работни односи, како и правата, обврските и одговорностите на работниците од работен однос и МКТ (претставувана од Главниот Извршен директор или од него овластено лице, во понатамошниот текст – работодавач), обемот и начинот на остварување на правата и обврските и другите одредби за прашања од интерес за работниците и работодавачот, како и начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови.

Овој Колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за страните кои го склучиле.

1. Дејство на Колективниот договор и систем на односи меѓу страните што го склучуваат Колективниот договор

Член 2

1.1. Дејство на Колективниот договор

Одредбите од овој Договор се однесуваат за сите работници вработени кај Работодавачот.

Вработените лица кај работодавачот кои што склучуваат договор за вработување на деловни лица (менаџерски договор), страните во договорот можат поинаку да ги уредат правата обврските и одговорностите од работниот однос што се однесуваат на условите и ограничувањата на работниот однос на определено време, работното време, обезбедување на дневен и годишен одмор, плаќање на работата и престанување на важноста на договорот за вработување, од оние утврдени со овој договор. Поимот деловни лица се однесува на лица кои што на работното место за кое склучиле договор за вработување на деловни лица се назначени од страна Главниот Извршен Директор.

Одредбите од овој договор што се однесуваат на засновањето и престанувањето на работниот однос, на дисциплинската одговорност, на платата, на надоместоците, и на заштитата на правата на работниците не се применуваат за работниците кои се со посебни овластувања и одговорности (раководни лица) назначени, односно именувани од страна на Органот на управување согласно одредбите од ЗТД и Статутот на МКТ.

1.2. Систем на односи меѓу страните што го склучуваат Колективниот договор

Потписниците на овој Договор можат, до крајот на месец септември во тековната година, да покренат годишни колективни преговори за усогласување на интересите за наредната година.

Страната која што ги покренува годишните преговори согласно претходниот став, потребно е писмено да ги достави прашањата кои што ќе бидат предмет на преговорите до другата страна.

Потписниците на овој договор, резултатот од годишните колективни преговори, се должни писмено да го потврдат со звездничка спогодба.

II. ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС

1. Договор за вработување

Член 3

Работен однос се заснова со потпишување на Договор за вработување меѓу работникот и работодавачот.

Член 4

Ако работникот неоправдано не отпочне со работа на денот определен во Договорот за вработување, односно на денот на потпишувањето на Договорот за вработување во случај кога денот на отпочнувањето со работа не е определен со договорот, се смета дека не засновал работен однос, освен ако на тој ден има оправдана причина.

Оправдана причина за работникот да не може да отпочне со работа е :

- болест – потврдена со лекарско уверение;
- смртен случај во потесното семејство на работникот;
- елементарна непогода (пожар, поплава и сл.);
- јавување на покана од надлежен орган.

2. Услови за засновање работен однос

Член 5

Договор за вработување може да склучи лице кое ги исполнува општите услови утврдени со Закон за работни односи, овој договор, или со друг закон и посебните услови утврдени со акт на Работодавачот.

III. ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

1. Начин на засновање работен однос

Член 6

Работодавачот потребата од работници ја обезбедува согласно Законот за работни односи и овој договор.

Член 7

Работодавачот може пред да постапи согласно член 6 на овој договор, слободните работни места, да ги понуди на постојните вработени со нивно огласување преку институцијата "интерен оглас" (внатрешно огласување) како начин и форма на задоволување на потребата од работници.

Начинот и постапката на спроведување на "интерниот оглас" ги дефинира работодавачот со свој акт и со кој ги запознава вработените согласно начините и формите за внатрешно информирање.

Член 8

Доколку работникот во извршувањето на своите работни задачи на работното место доживее несреќа - смрт, а бил единствен вработен (хранител) во своето семејство, работодавачот може да понуди вработување на член на потесното семејство на работникот (брачен другар или дете) доколку има можност за тоа и доколку ги исполнува општите услови согласно закон и посебните услови утврдени во актот на работодавачот.

2. Проверка на знаењето односно способноста

Член 9

Проверка на знаењето односно способноста на кандидатот за вршење на работите на работното место, се врши пред донесување на Одлука за изборот.

Проверка на знаењето односно способноста на кандидатот согласно став 1 од овој член врши работодавачот.

Проверката на знаењето односно способноста на кандидатот за вршење на работите на работното место се спроведува по пат на тестирање во писмена форма или усмен дел за чија содржина одлучува работодавачот.

Проверката на знаењето односно способноста се однесува и за работникот кој согласно член 7 од овој договор се пријавил на интерен оглас.

3. Приправнички стаж

Член 10

Времетраењето на приправничкиот стаж е најмногу до 12 месеци, во зависност од сложеноста на работното место, а неговото времетраење се утврдува во Договорот за вработување на приправникот.

Полагањето на приправничкиот испит е задолжително и истиот се полага пред истекот на приправничкиот стаж.

Програмата за оспособување за самостојно вршење на работата, начинот на следење и оценување на приправничкиот стаж, односно начинот на полагање на приправничкиот испит ја донесува работодавачот.

4. Склучување на променет Договор за вработување во текот на траењето на работниот однос (распоредување на работник)

Член 11

Работникот работи на работно место за кое склучил договор за вработување со работодавачот.

На работникот, во текот на траењето на работниот однос кај работодавачот може да му биде понуден променет договор за вработување на секое работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка од определен вид занимање, во случаи и начин утврдени со овој договор.

Променетиот договор за вработување го склучуваат работодавачот и работникот.

Член 12

На работникот согласно став 2 од претходниот член може да му се понуди променет договор за вработување во следните случаи:

- вработување под променети услови или на други работи во случај на откажување на Договорот за вработување поради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страната на работодавачот (деловни причини) во МКТ или дел од него;
- промена на организација и систематизацијата на работните места кај работодавачот;
- намалување на обемот на извршување или укинување на работното место;
- по пат на интерен оглас;
- подобра искористеност на работните способности на работникот;
- неспособност за вршење на работите на определено работно место;
- непокажување на задоволителни резултати во работењето;
- намалување на работна способност како резултат на настанување на одреден степен на инвалидност;
- здобивање на работникот со повисок степен на стручна подготовка;
- барање на работникот;
- преквалификација или доквалификација.

Член 13

Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт - Решение за извршување на друга работа - донесено од страна на работодавачот, се додека траат причините, но не подолго од 2 месеци, во случаи кога:

- треба да се замени отсутен работник;
- е зголемен обемот на работа;
- на работното место на кое што работи е намален обемот на работа;
- има потреба од извршување на работи сврзани со рок и сезонски активности кои не трпат одложување;
- има работа на проекти и
- други итни, неодложни, неопходни потреби на процесот и организацијата на работата.

Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на писмено Решение за извршување на друга работа - донесено од страна на работодавачот, се додека траат причините но не подолго од една година само во случај кога се работи за замена на отсутен работник кој е на подолготрајно боледување.

Работникот, кој согласно став 1 и 2 на овој член, врши и друга работа меѓутоа во рамките на своето полно работно време, ја задржува платата утврдена во основниот договор за вработување, или истата може да биде зголемена со одлука на работодавачот. За периодот за кој е задолжен да врши и друга работа, меѓутоа истата се извршува преку полното работно време, работникот има право на додатоци на плата согласно одредбите на овој договор.

Член 14

Работникот може поради исклучителни околности, времено да биде задолжен да извршува работи кои не одговараат на неговата стручна подготовка односно квалификација, и тоа во следните случаи:

- виша сила која настанала или која непосредно претстои (земјотрес, поплава, пожар и слично);
- несреќа која настанала или која непосредно претстои;
- воена опасност, состојба на подготвеност и воена вежба;
- спречување на штета, отстранување на дефекти;

Временото задолжување за извршување на работи согласно став 1 на овој член се врши со решение донесено од страна на работодавачот.

Работникот, во случај на примена на одредбите од став 1 на овој член, има право на висина на плата, додатоци и надоместоци на плата утврдени со договорот за вработување.

Временото задолжување за извршување на работи може да трае додека не се надмине состојбата предизвикана од случаите согласно став 1 на овој член.

Евентуалниот приговор по решението од став 2 на овој член не го одложува неговото извршување.

Член 15

Работите на работното место работникот, по правило, ги врши во работните простории на работодавачот или на друго место согласно со Договорот за вработување.

Член 16

Работникот и работодавачот можат да се договорат, под услови и на начин определен со законот, работникот да врши работа, која спаѓа во дејноста на работодавачот или која е потребна за извршување на дејноста на работодавачот, дома.

Член 17

На работникот може да му биде понуден променет договор за вработување за работно место на кое се бара повисок степен на стручна подготовка од таа што ја поседува, но не повеќе од еден степен, со дефиниран акт на МКТ.

Член 18

Работодавачот може на работникот да му понуди променет договор за вработување за работно место надвор од местото на седиштето на работодавецот или надвор од местото на живеење на работникот и тоа:

- за место на работа кое се наоѓа на оддалеченост помала од 50 километри, и
- за место на работа кое се наоѓа на оддалеченост поголема од 50 километри.

Услов за распоредување од став 1 алинеја 1 е да работодавачот на работникот кој се распоредува му обезбеди месечна дополнителна стимулација во износ на стварните трошоци во јавниот сообраќај или на свој трошок да му организира превоз до и од работното место.

Услов за распоредување од став 1 алинеја 2 е да работодавачот на работникот кој се распоредува му обезбеди соодветно сместување.

Доколку работодавачот не е во можност да му обезбеди на работникот соодветно сместување, должен е да му обезбеди месечна дополнителна стимулација во износ на стварните трошоци во јавниот сообраќај или на свој трошок да му организира превоз до и од работното место.

Условите за распоредување од став 3 и 4 од овој член се алтернативни, но со приоритет како што се дадени.

Можноста за понудување на променет договор за вработување на работникот, видовите на понудениот променет договор за вработување согласно став 1 на овој член, условите кога тоа може да се примени, мора да се предвидат и дефинираат со договорот за вработување.

Работодавачот не може без согласност на работникот, спротивно на овој договор и договорот за вработување, да му понуди на работникот променет договор за вработување за друго работно место надвор од местото каде што работникот работи или живее и тоа на:

- жена работник за време на бременост;
- жена работник - мајка со дете до 7 годишна возраст;
- самохран родител;
- инвалид на трудот;
- родител на потешко хендикепирано дете;
- работник кој е 5 години пред пензионирање, и
- работник со нарушена здравствена состојба како резултат на тешки и хронични заболувања кои го спречуваат во извршување на работните задачи.

IV. РАБОТНО ВРЕМЕ

1. Полно работно време

Член 19

Полното работно време кај работодавачот изнесува 40 часа неделно.

Работната недела по правило трае пет работни дена.

Распоредот на работното време (почеток и завршеток на дневно работно време) го утврдува работодавачот.

2. Прекувремена работа

Член 20

Работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа подолга од полното работно време (прекувремена работа) во случаите утврдени со закон.

Прекувремената работа од став 1 на овој член може да трае најмногу осум часа во текот на неделата и најмногу 190 часа годишно, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работа во смени.

Писмено барање за прекувремена работа на работникот треба да му се достави до завршувањето на работното време, доколку истиот работен ден има потреба за вршење на прекувремена работа, или во разумен рок доколку прекувремената работа треба да се врши друг ден, но не пократко од еден ден пред денот предвиден за прекувремена работа.

Во вонредни случаи прекувремената работа може да се побара усно, телефонски, електронски или со телеграма. Усната или телефонската наредба за прекувремената работа треба во рок од 48 часа писмено да се потврди од страна на работодавачот или од него овластено лице.

Работодавачот ќе исплаќа надомест за прекувремена работа која исклучиво е наредена или извршена на начин утврден во овој член.

Неизвршувањето на прекувремената работа, доколку истата не е наредена согласно овој член, не претставува повреда на работните обврски.

3. Ноќна работа

Член 21

Работењето на работните места кои имаат работно време меѓу 22 часот и 6 часот наредниот ден се смета како ноќна работа.

Работата во ноќно време претставува посебен услов за работа при дефинирање на правата на работникот согласно закон и овој договор.

Работникот кој што работи – ноќно време покрај правото на пауза утврдено во член 23 од овој договор има право на лекарски преглед пред неговото ангажирање во ноќна работа и во редовни временски периоди утврдени со Закон како и право на соодветна храна.

Соодветната храна за ноќна работа се исплаќа во бруто износ од 6,5 МКД за секој час ноќна работа.

4. Распоредување и прераспределба на работното време

Член 22

1. При распоредувањето на полното работно време работникот не смее да биде распореден на помалку од четири работни дена во неделата.

При распоредување, како и времено прераспоредување на полното работно време, работното време не смее да трае повеќе од 40 часа неделно и не помалку од четири часа дневно.

Работодавачот мора во писмена форма да го извести работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

При распоредување, како и времено прераспоредување на работното време се зема предвид работното време како просечна работна обврска во период, кој не смее да биде подолг од шест месеца.

2. Прераспределба на работното време може да се изврши кога тоа го бара природата на дејноста, односно работите и задачите, а врз основа на одлука донесена од страна на работодавачот.

Во случаите од точка 2 на овој член, прераспределбата на работното време се врши така што вкупното работно време на работникот во просек да не биде подолго од 40 часа во работната недела во текот на годината.

3. Полното работно време на работникот може да биде распоредено како работа во поделено работно време и тоа:

- поради внатрешни (компаниски) фактори кога тоа го бара природата или организацијата на работата, односно, извршувањето на работите и задачите на работното место, или
- поради надворешни фактори (временско-климатски, потребите на корисниците и сл.).

Распоредувањето на полното работно време на работникот во работа со поделено работно време може да биде времено, или постојано во зависност од основот и потребите утврдени во претходниот став.

При донесувањето на одлуката за работа во поделено работно време потребно е да се води сметка како за потребите на работодавачот, така и за потребите на работникот.

V. ПАУЗИ И ОДМОРИ

1. Пауза за време на работното време

Член 23

За време на дневното работно време работникот кој работи шест часа и подолго од шест часа има право на пауза во траење од 30 минути.

Работникот кој работи со пократко работно време, но најмалку четири часа дневно, има право на пауза во траење од 15 минути.

Времето на пауза се засметува во работното време.

Паузата може да се одреди дури по два часа работа и најдоцна три часа пред крај на работното време.

Паузата во текот на дневното работно време се организира на начин со кој се обезбедува работата да не се прекинува ако:

- природата на работа не дозволува прекинување на работата, или
- има работа со клиенти (странки).

Македонски Телеком АД - Скопје
Колективен договор

Одлука за утврдување на почетокот и крајот на паузата во текот на дневното работење донесува работодавачот.

2. Одмори

Член 24

Работникот има право на дневен одмор од најмалку 12 часа непрекинато во текот на 24 часа.

Член 25

Работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато, плус 12 часа дневен одмор непрекинато во текот на 24 часа.

Ден на неделниот одмор по правило е недела или друг ден во неделата.

Член 26

Работникот има право на платен годишен одмор во траење од најмалку 20, а најмногу 26 работни дена.

Работникот со скратено работно време има право на годишен одмор со минимално времетраење од 10 работни дена.

Работникот кој за првпат заснова работен однос се стекнува со право на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеци, независно дали работникот работи полно работно време или пократко работно време од полното.

Во случаите предвидени со Законот за работни односи, работникот има право на користење на пропорционален дел од годишниот одмор во вкупно траење од по два дена за секој месец работа.

Повозрасен работник од член 179 на ЗРО, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште три работни дена годишен одмор.

Член 27

Траењето на годишниот одмор на работникот се утврдува со решение донесено од страна на работодавачот, врз основа на правото на годишен одмор во траење од најмалку 20 работни дена зголемени за денови на годишен одмор врз основа на следните критериуми:

- а) времето поминато во работен однос (вкупен работен стаж) ;
- б) степен на сложеност на работата на работното место изразено преку основните нивоа на сложеност на работните места(15-8);
- в) услови на работа;
- г) здравствена состојба на работникот;
- д) самохран родител
- ѓ) работник помлад од 18 години.

а) по основ на времето поминато во работен однос (вкупен работен стаж):

- од 2 до 10 години 1 ден

Македонски Телеком АД - Скопје
Колективен договор

- од 10 до 20 години	2 дена
- од 20 до 25 години	3 дена
- над 25 години	4 дена

б) по основ на нивото на сложеност на работното место (15-8):

- ниво на сложеност 15-11	2 дена
- основни групи на сложеност 10-8	1 ден

в) по основ на услови за работа:

- за работа во смени	1 ден
- за ноќна работа	2 дена
- за работа во услови потешки од нормалните (простории каде што има бучава, јонизирачки зрачења, физичка работа, атмосферски влијанија, теренска работа и сл.)	2 дена

г) по основ на здравствена состојба на работникот:

- тешки и хронични заболувања со уверение од лекар специјалист	1 ден
---	-------

д) по основ на самохран родител:

- со едно дете	1 ден
- со две и повеќе деца	2 дена

ѓ) работник помлад од 18 години..... 1 ден

Правото на годишен одмор на работникот по сите основи согласно овој член не може да изнесува повеќе од максимумот работни денови утврден со законот за работни односи и овој договор (кој изнесува 26 работни дена).

Член 28

Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година.

Годишниот одмор може да се користи и во два дела и тоа:

- првиот дел во траење од најмалку 12 работни дена непрекинато во текот на календарската година, и
- вториот дел во непрекинато траење најдоцна до 30 јуни наредната година.

Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилно боледување или одмор за нега и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

Член 29

Распоредот на користењето на годишниот одмор го утврдува работодавачот, согласно одредбите од овој договор.

Работодавачот е должен, на работникот најмалку 10 (десет) дена пред користењето на годишниот одмор, да му издаде решение донесено од работодавачот, за правото, распоредот и траењето на годишниот одмор согласно одредбите од овој договор.

Работникот има право еден ден од годишниот одмор да го користи на ден којшто самиот ќе го определи ако користењето посериозно не го загрозува работниот процес во

тој ден и за тоа мора да го извести непосредно одговорниот најдоцна три дена пред користењето.

Член 30

Работникот не може да со откаже од правото на платен дневен, неделен и годишен одмор, ниту тоа право може да му се ускрати.

Член 31

Одобреното боледување во текот на користењето на годишниот одмор не се пресметува во годишен одмор.

За користењето на боледувањето од став 1 на овој член, по одобрувањето од страна на одговорното медицинско лице или установа, работникот е должен во рок од 48 часа да го извести непосредно одговорниот во писмена форма.

Член 32

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до седум работни дена во текот на календарската година во следните случаи:

- за склучување брак..... 3 дена
- за склучување брак на дете..... 2 дена
- за раѓање или посвојување дете..... 2 дена
- за смрт на сопругник или дете..... 5 дена
- за смрт на родител, брат, сестра..... 3 дена
- за смрт на родител на сопругник..... 2 дена
- за смрт на дедо или баба..... 1 ден
- за полагање на стручен или друг испит
за потребите на работодавачот до 3 дена
- за елементарни непогоди до 3 дена

За отсуство од работа од став 1 од овој член се води евиденција од страна на работодавачот по соодветно добиени документи од работникот.

Деновите на платениот одмор од ставот 1 на овој член по сите основи не може да изнесуваат повеќе од седум работни дена во текот на календарската година.

Член 33

Работникот кој доброволно дава крв, има право на отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање на крв.

Правото од став 1 на овој член работникот го стекнува, со приложување на соодветен документ (потврда и сл.) издадена од здравствена установа (Завод за трансфузиологија), каде работникот дарувал крв, или ако дарувањето на крв е во организација на работодавачот и во работните простории на работодавачот.

Правото од став 1 на овој член работникот го остварува во период од 7 работни дена после денот кога дарувал крв.

Ако работникот не ги искористи слободните денови согласно став 3 на овој член, работникот го губи правото од став 1 на овој член.

Член 34

Работникот може да отсутствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата најдолго три месеци во текот на календарската година во следните случаи:

- за нега на член на семејство;
- за изградба или поправка на куќа, односно стан;
- за лекување на своја сметка;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции и слично;
- при неотложни лични работи.

Одлука за отсуство на работникот од став 1 на овој член донесува работодавачот, согласно со потребите на процесот на работата.

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

VI. ЗАШТИТА НА БЕЗБЕДНОСТА, ЗДРАВЈЕТО И ЖИВОТОТ НА ВРАБОТЕНИТЕ

Член 35

Работникот остварува безбедност и здравје при работа во согласност со пропишаните мерки и нормативи за безбедност и здравје при работа во согласност со Закон и овој договор.

Работодавачот е должен да ги обезбеди потребните услови за безбедност и здравје при работа во согласност со Закон и овој договор.

Потребните услови за безбедност и здравје при работа од став 2 на овој член се уредуваат со посебен акт - Правилник за безбедност и здравје при работа на МКТ, кој го донесува работодавачот.

Работодавачот најдоцна 30 дена пред донесувањето на Правилникот за безбедност и здравје при работа на МКТ, должен е да го извести репрезентативниот синдикат и да се советува со него за уредување на мерките за безбедност и здравје при работа, обврските на работодавачот и правата и обврските на работниците во областа на безбедноста и здравјето при работа.

Член 36

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

Работникот има право да одбие да работи ако му се заканува непосредна опасност по животот или здравјето, поради неспроведување на пропишаните мерки на безбедност и здравје при работа од страна на работодавачот.

1. Претставник на работниците за безбедност и здравје при работа

Член 37

За доследна примена на прописите од областа на безбедноста и здравјето при работа како и правилната реализација на пропишаните мерки и нормативи, се избираат претставници на работниците за безбедност и здравје при работа согласно Законот за безбедност и здравје при работа и овој договор.

Во Друштвото се избираат 3 (три) претставници на работниците за безбедност и здравје при работа, при што 1 (еден) од нив ќе биде утврден како координатор.

Условите за работа на претставниците на работниците за безбедност и заштита при работа ќе се утврдат во посебен акт на работодавачот а по претходно мислење и консултација со синдикатот во компанијата.

Координаторот функцијата претставник на вработените за безбедност и здравје ќе ја извршува професионално, односно со полно работно време, додека останатите двајца претставници на вработените за безбедност и здравје при работа функцијата ќе ја извршуваат волонтерски, покрај работите од своето работно место за кое што засновале работен однос.

Мандатот на претставниците на вработените за безбедност и здравје при работа е во траење од четири (4) години.

Претставниците на работниците за заштита при работа, од страна на работодавачот, добиваат посебна обука од областа на заштита при работа согласно закон.

Претставниците на работниците за безбедност и здравје при работа ја ужива посебната заштита од работен однос како што има и претставникот на Синдикатот согласно Законот и овој договор.

Заради извршување на функцијата претставник на работниците за безбедност и здравје при работа, работодавачот на претставниците на вработените за безбедност и здравје кои што функцијата ја извршуваат волонтерски ги ослободува од редовните работни обврски во времетраење од 2 (два) дена месечно.

2. Права и обврски на претставникот на работниците за безбедност и здравје при работа

Член 38

Претставникот на работниците за безбедност и здравје при работа има право:

- да ги обиколи работните места заради согледување на состојбата во врска со безбедноста при работа;
- да разговара со работодавачот за потребите и проблемите на безбедноста и здравјето при работа и за здравствената и работната состојба на работниците;
- да го извести Главниот Извршен Директор за своите наоѓања и доколку во рок од 10 дена не се отстрани утврдената неправилност, да ја извести инспекцијата на трудот и да бара нејзино посредување или надзор, да присуствува, да ги даде своите согледувања и да има увид во записникот составен од страна на инспекторот;
- да побара од работодавачот информации во врска со планирањето и уредувањето на безбедноста и здравјето при работа, превентивните и заштитни мерки и средства, професионалните заболувања и несреќи при работа, прегледите и испитувањата на орудјата и условите за работа, обучувањето и оспособувањето на работниците за безбедна работа, здравствените прегледи на работниците кои работат под посебни услови, преземените мерки спрема работниците и други права, односно надлежности

утврдени со актот на работодавачот согласно Законот за безбедност и здравје при работа и овој Колективен договор.

Претставниците на работниците за безбедност и здравје при работа, работат по План и Програма на активности која е усогласена со Планот и Програмата за безбедност и здравје при работа на работодавачот и соработуваат со Службата за безбедност и здравје при работа кај работодавачот.

Координаторот на претставниците на работниците за безбедност и здравје при работа ја координира работата на претставниците врз основа на актите од претходниот став, а за извршувањето на активностите доставува полугодишна и годишна информација до Главниот Извршен Директор, Главниот Директор за човечки ресурси и до репрезентативниот синдикат кај работодавачот.

Член 39

Статусот, правата и обврските на координаторот на претставниците за безбедност и здравје при работа од работен однос е ист како и на останатите вработени во МКТ согласно Закон и Колективниот договор на Друштвото.

Работодавачот е должен на претставниците за безбедност и здравје при работа да им овозможи непречено вршење на нивната функција.

Член 40

Претставниците на работниците за безбедност и здравје при работа се должни совесно и одговорно да ја извршуваат доверената функција, во согласност со Законот за безбедност и здравје при работа и Колективниот договор на Друштвото.

Претставникот на работниците за безбедност и здравје при работа за несовесно вршење на доверената функција може да биде разрешен од страна на органот кој го избрал и да сноси одговорност за повреда на работните обврски, како и за останатите вработени во МКТ.

3. Заштитна, работна и службена облека

Член 41

Работниците во оние дејности каде работата предизвикува валкање или искористување на облеката во поголема мера од денот на стапувањето на работа треба да добијат работна или службена облека по соодветна мерка и квалитет.

Правилата кои се однесуваат на правото на доделување на работната облека (вид и број на работни места, тип на облека, носење и чување, замена, како и други прашања поврзани со ова) се утврдуваат со посебен акт на работодавачот, донесен од страна на Главниот Извршен Директор или лице овластено од него.

Оние работници кои во текот на работата се во директна врска со корисниците и деловните партнери, односно чие појавување е репрезентативно за МКТ, може да добијат службена облека по соодветна мерка и квалитет.

Правилата кои се однесуваат на службената облека (вид и број на работни места, тип на облека, носење и чување, замена, како и други прашања поврзани со ова) се утврдуваат со посебен акт на работодавачот, донесен од страна на работодавачот, согласно потребите и планираниот буџет за таа намена.

Доколку Работникот добие службена работна облека, должен е на своето работно место да се појавува во чиста, одржувана службена работна облека, пропишана за неговото работно место.

Ова право и обврска на работникот се утврдува во Договорот за вработување, а неговото кршење се квалификува како кршење на обврската што произлегува од работниот однос и повлекува дисциплинска одговорност.

4. Осигурување на вработените

Член 42

Работодавачот ги осигурува работниците во МКТ за случај на траен инвалидитет или смрт како последица од повреда при работа.

Осигурувањето го плаќа МКТ во вид на колективно осигурување.

Висината на осигурувањето од став 1 на овој член ја определува Работодавачот.

VII. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 43

Работникот има право и должност на стручно оспособување и образование во зависност од работниот процес и развојот на МКТ со цел на одржување, односно унапредување на способноста за работа на работното место, како и зачувување на работното место.

Работникот е должен стручно да се оспособува и образува доколку работодавецот го упати на стручно оспособување и образование.

Работодавачот е должен да им обезбеди образование, дошколување и оспособување на работниците, ако тоа го бараат потребите на работниот процес.

Член 44

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

Образованието, дошколувањето и оспособувањето може да се организира и тоа:

- во местото на живеење на работникот;
- во Република Македонија вон местото на живеење на работникот и
- во странство.

Правата и обврските на работодавачот и работникот кој се упатува на образование, дошколување и оспособување се дефинираат со меѓусебен договор, согласно одредбите од овој договор и законот.

VIII. ПРАВО НА ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 45

Работодавачот ги информира работниците и синдикатот за деловните и развојните решенија, преку интерното гласило на МКТ, по електронски пат или со истакнување на огласна табла.

IX. ШТРАЈК

Член 46

Заради остварување на своите економски и социјални права од работен однос работниците имаат право на штрајк во согласност со Законот.

Штрајкот е организиран прекин на работа на работниците.

Работниците слободно одлучуваат за своето учество во штрајкот.

Член 47

Организаторите на штрајкот, односно учесниците во штрајкот организиран во согласност со Законот и овој договор уживат заштита утврдена со законот.

1. Начин на остварување на правото на штрајк

Член 48

Организирањето и водењето на штрајкот кај работодавачот го прави синдикатот кај него со донесување на Одлука за стапување во штрајк.

Синдикатот кај работодавачот е должен својата одлука за стапување во штрајк писмено да ја најави до Главниот Извршен Директор и Органот на управување во рок не помал од 15 дена пред отпочнување на штрајкот.

Страните во спорот и органите на кои писмено им е најавено организирањето на штрајкот се должни во периодот од најавата на штрајкот до денот определен за почеток на штрајкот да ја отпочнат постапката на помирување со цел да изнајдат решение за спорот, односно да се обидат спогодбено да го решат настанатиот спор.

Страните во спорот се должни резултатите од процесот на помирување писмено да ги потврдат со заедничка Спогодба и истата е обврзувачка за нив.

Страните во спорот се должни за резултатите од процесот на помирување да ги известат работниците кај работодавачот.

Штрајкот престанува со истекот на времетраењето утврдено во одлуката од став 1 на овој член или со потпишување на спогодба согласно став 4 на овој член.

По престанувањето на штрајкот согласно став 6 на овој член работниците кои учествувале во штрајкот се должни да се вратат на своите работни места и да продолжат со извршување на своите работни обврски.

Член 49

Штрајкот кој е организиран во согласност со Законот и овој Договор не смее да го попречи функционирање на работодавачот утврдено со Правилата за производно одржувачки и нужни работи кои не смеат да се прекинуваат за време на штрајк, а кои работодавачот и синдикатот спогодбено ќе ги подготват и донесат согласно одредбите од Законот за работни односи.

X. ПЛАТА, НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА, ДРУГИ ПРИМАЊА И БЕНЕФИЦИИ

1. Плата (заработувачка)

Член 50

Секој работник кој е во работен однос во МКТ има право на заработувачка - плата.

Правото на плата се остварува согласно Закон, одредбите на овој Договор и договорот за вработување.

Платата се пресметува и исплатува најмалку еднаш месечно, во паричен износ, во денари.

При исплата на платата, работникот добива писмена пресметка на платата, придонесите од плата и надоместоците на платата за платниот период, односно за изминатата година од кои, исто така, се гледаат и пресметката и плаќањето на даноците и придонесите.

Член 51

Работните места систематизирани кај Работодавачот се класифицираат по нивоа на сложеност на работни места во системот на основни бруто плати кој е содржан во Прилогот број 1 - " Систем на основни бруто плати на МКТ ", кој е составен дел на овој Договор.

Во Системот на основни бруто плати од став 1 на овој член, преку Табелата за основни бруто плати која е нејзин составен дел, се утврдува минималната и максималната основна бруто плата за секое ниво на сложеност на работни места.

Минималната основна бруто плата за секое ниво на сложеност на работните места утврдена во Табелата за основни бруто плати дадена во Прилог бр. 1, претставува најниска основна бруто плата за соодветното ниво на сложеност на работното место.

Член 52

Основната бруто плата на работникот за работа со пократко работно време од полното работно време, ќе биде определена соодветно со временски-пропорционален метод, освен во случаи кога работата со пократко работно време од полното работно време согласно Закон овозможува остварување на правата од работен однос како за работа со полно работно време.

Член 53

Платата на работникот се состои од:

- Основна плата;
- Дел од платата за работна успешност,
- Додатоци на плата,

Деловите од платата на работникот согласно овој член, при месечната пресметка на плата, се утврдуваат во бруто износ.

1.1. Основна бруто плата

Член 54

Основната бруто плата на работникот, кај работодавачот, за работа со полно работно време, нормален работен учинок и нормални услови за работа се утврдува во рамките на минималната и максималната основна бруто плата од соодветното ниво на сложеност на работното место во кое е класифицирано работното место систематизирано кај работодавачот и за кое работникот склучил договор за вработување, а согласно Прилог бр. 1 -" Систем на основни бруто плати на МКТ", кој е составен дел на овој договор.

Член 55

Индивидуалната основна бруто плата на работникот, согласно одредбите на овој договор, се утврдува во Договорот за вработување на работникот и истата останува непроменета од утврдената основна бруто плата на работникот во месецот пред стапување во сила на овој договор.

Дел од плата за работна успешност

Член 56

Работникот има право на дел од плата за работна успешност во висина од 1,5% месечно. Делот од плата за работна успешност се пресметува и исплатува секој месец со пресметката на плата на работникот, а основницата за пресметка претставува основната бруто плата на работникот утврдена во договорот за вработување.

1.3. Додатоци на плата

Член 57

Работникот има право на додаток на плата на име работен стаж во износ од 0,5% за секоја полна година работен стаж.

Основницата за пресметка на додатокот на плата на име работен стаж претставува основната бруто плата на работникот утврдена во договорот за вработување.

Член 58

Работникот има право на додаток на плата кога работи во услови потешки од нормалните за даденото работно место и тоа:

- кога извршува работни задачи во чие извршување работникот е изложен на неповолни влијанија на околината (чад, саѓе, топол пепел, прашина, влага, високи, односно ниски температури, бучава, работа во темни простории, или во простории со несоодветно обоено светло и сл.);
- кога извршува работни задачи при кои работникот е изложен на посебни опасности или постои можност за опасност по животот или повреда (пожар, вода, експлозија, работа на висина или длабочина, струја и сл.);
- кога извршува работни задачи при кои работникот, согласно прописите, употребува заштитни сретства (заштитни чевли, гас маски, маски против прав, уреди за доведување на свеж воздух, помошни сретства за работа на висина или длабочина или други заштитни сретства).

Работните места со услови потешки од нормалните ги утврдува работодавачот во Правилникот за систематизација на работните места на МКТ врз основа на критериуми, утврдени во Прилог бр. 1 - "Систем на основни бруто плати на МКТ".

Работењето на работникот и изложеноста на работникот на некој од условите од став 1 на овој член, се потврдува врз основа на претходно даден писмен налог за работа на работникот за вршење на работи кои можат да бидат подведени по некој од основите од став 1 на овој член издаден од страна на непосредно одговорното лице на работникот.

Додатокот по овој основ се утврдува со временски пропорционален метод и додатокот по овој основ може да изнесува до 20 %, во зависност од времетраењето на изложеноста на работникот на тие услови во текот на работното време, согласно Табелата од Прилог бр. 1 на овој договор.

Основицата за пресметка на додатокот на плата за работа во услови потешки од нормалните претставува основната бруто плата на работникот утврдена во договорот за вработување.

Член 59

Работникот има право на додатоци на плата врз основа на посебните услови на работа, кои произлегуваат од распоредот на работното време и тоа за:

- работа подолга од полно работно време	35 %
- работа ноќе (помеѓу 22,00 и 6,00 часот народниот ден)	35 %
- работа во празник утврден со Законот за празници	50 %
- работа во смени	5 %
- за работа во поделено работно време	5 %
- за работа во ден на неделен одмор	50 %
- за дежурство (пасивно, односно дежурен дома)	15%

Основица за пресметка на додатоците на плата согласно овој член претставува основната бруто плата на работникот утврдена со договорот за вработување.

Додатоците на плата согласно овој член се однесуваат на зголемувањето на вредноста на работниот час од основницата за пресметка.

Додатоците на плата, по основите утврдени во став 1 на овој член, меѓусебно не се исклучуваат.

Член 60

1. За време на работа подолга од полното работно време (прекувремена работа) работникот има право на додаток на плата во висина од 35%.

Правото на додаток на плата по основ на работа подолга од полното работно време (прекувремена работа), работникот го остварува за прекувремена работа најмногу до осум часа во текот на една недела и најмногу 190 часа годишно, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работа во смени.

Во случај на извршување на прекувремена работа подолго од утврденото неделно, односно месечно ниво на работни часови, поради специфичниот процес на работа или неможност на прекин на веќе започнат процес на работа, во тој случај работникот има право на пресметка и исплата на додаток на плата за сите одработени прекувремени часови во тој месец.

Пресметката за прекувремените работни часови, работодавачот е должен да ја изврши во месецот кога истите се одработени, а да ги исплати со исплата на платата на работникот за месецот во кој истите се одработени.

2. Во случај кога работникот извршува редовни, или вонредни работни активности (интервенции) надвор од местото на неговото редовно работење, а на територија на РМ (прекин на мрежа, испад на системи, хаварија на објекти и сл.), во тој случај работникот има право и тоа:

- ако активностите се завршуваат во рамките на дневното полно работно време, работникот има право на признавање и покривање на трошоци направени во вршењето на овие активности (патни трошоци, трошоци за патарини и сл.)
- ако активностите се завршуваат во време подолго од дневното полно работно време, работникот има право на додатоци на плата согласно член 59 од овој договор, при што во конечната пресметка на прекувремената работа влегуваат и часовите поминати на пат, како и право на признавање и покривање на трошоци направени во вршењето на овие активности (патни трошоци, трошоци за патарини и сл.)
- ако при извршување на активностите, поради оправдани околности, работникот не е во можност да се врати и има потреба да преноќи, во тој случај работникот има право на дневница за службено патување од часот на тргнување до часот на неговото враќање без часовите поминати во извршување на интервенцијата, право на додатоци на плата согласно член 58 од овој договор за часовите поминати во извршување на интервенцијата, како и право на признавање и покривање на трошоци направени во вршењето на овие активности (трошок за ноќевање, патни трошоци, трошоци за патарини и сл.).

Остварувањето на правото утврдено претходно се врши по претходно писмено потврдување од страна на непосредно одговорното лице на работникот, со што се потврдува настанатата активност (интервенција) и остварувањето на правото утврдено претходно во оваа точка.

Член 61

За време на работа поке (помеѓу 22,00 и 6,00 часот наредниот ден), работникот има право на додаток на плата во висина од 35%.

Член 62

За работа во денови на празници утврдени со закон за празници, како и денови прогласени за неработни од страна на Владата на РМ, работникот има право на надомест на плата што му припаѓа кога во тие денови не работи и плата за поминатите часови на работа зголемена за 50%. Правото по овој основ се однесува само за деновите кои од страна на Владата на РМ се прогласени за неработни.

Член 63

Во случај на потреба од работа во ден на неделен одмор, врз основа на писмен налог за работа издаден од страна на работодавачот или од него овластено лице, работникот има право на плата за поминатите часови на работа зголемена за 50%.

Работодавачот, или овластено лице е должен да му издаде писмен налог на работникот во случај на потреба од работа од страна на работникот во ден на неделен одмор.

Правото од став 1 на овој член не може да биде заменето со доделување на слободен ден во некој друг ден во неделата.

Во случај да работникот биде одреден за пасивно дежурство (дежурен дома), во неработен или работен ден, со писмен налог на непосредно одговорниот работник, работникот има

право на додаток на плата согласно член 59 од овој договор за времето на извршување на пасивното дежурство утврдено во писмениот налог.

Во случај да за време на извршувањето на пасивно дежурство, работникот биде повикан на работа со писмен налог од страна на непосредно одговорниот, работникот има право на плата за поминатите часови на работа зголемена за висината на правото на додаток на плата согласно член 59 од овој договор.

Работодавачот, или од него овластено лице е должен да му издаде писмен налог на работникот во случај на потреба од работа од страна на работникот согласно став 4 и став 5 на овој член.

Правата утврдени во став 4 и став 5 на овој член меѓусебно се исклучуваат за времетраењето на извршување на работата за која што работникот бил повикан.

Член 64

Во случај да работникот своите работни обврски од работното место ги извршува во поделено работно време, меѓутоа во рамките на своето полно работно време, има право на додаток на плата во висина од 5%. Ова право работникот го користи за целото време додека работи со поделено работно време.

Член 65

Во случај да работникот работи на работно место на кое природата, или организацијата на работата утврдила потреба од работа во смени (I-II, односно II-III

смена), работникот има право на додаток на плата во висина од 5% по основ на работа во смени.

Правото на додаток од став 1 на овој член се однесува само за периодот кога работникот работи во втора, односно втора и трета смена.

За периодот на работа во прва смена работникот не го остварува правото на додаток од став 1 на овој член.

2. Надоместоци на плата

Член 66

На работникот му припаѓаат надоместоци на плата и тоа:

1. За платен одмор согласно член 32 од овој договор;
2. Поради користење годишен одмор;
3. Платен вонреден одмор;
4. Празници и неработни денови утврдени со закон или друг пропис;
5. Од работа слободни денови;
6. Отсуство на работникот од работа поради болест или повреда до 30 дена;
7. Стручно оспособување и преквалификација односно доквалификација согласно со потребата на работодавачот (дообразување);
8. Јавување на покани на органи и институции до кои е дојдено без вина на работникот;
9. Извршување на функциите на синдикатот и синдикално образование согласно одредбите на овој договор;
10. Отсуство за барање на ново вработување во текот на отказниот рок согласно законските одредби;
11. Кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот; и
12. Кога работникот отсуствува од работа поради учество во постапка по приговор пред второстепен орган кај работодавачот.

Во случаите утврдени во овој член на работникот му припаѓа надоместок на плата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеца.

Доколку работникот во тој период не примал плата, му припаѓа надомест во висина на најниската просечна плата по работник во РМ, објавена според податоците на Државниот завод за статистика, согласно која се утврдува најниската и највисоката основица за пресметка на придонесите од задолжително социјално осигурување.

Член 67

За време на привремена неспособност за работа (боледување), правото на надомест се остварува согласно важечките законски прописи во Р. Македонија и тоа:

- до 15 дена, работникот има право на надоместок на плата во висина од 70%;
- над 15 дена, почнувајќи од првиот ден на боледувањето во висина од 90%;

Во случај на боледување кое се повторува често во краток временски период и доколку постојат индикации за основаноста на ваквото отсуство на работникот,

работодавачот има право да изврши проверка или контрола на оправданоста на отсуството на работникот по овој основ.

Член 68

Работникот за време на привремено оддалечување од МКТ (суспензија) има право на надомест во висина од 50% на платата на работникот која ја примил претходниот месец до донесување на одлуката за отквз на договорот за вработување од страна на работодавачот.

Член 69

Висината на надоместокот на плата во случај на принуден одмор се утврдува во висина од 70% од платата на работникот.

Работодавачот е должен за платата утврдена во став 1 на овој член да ги плати придонесите и даноците утврдени со Закон.

Член 70

Работникот има право на надоместок на плата за време на прекин на работа без негова вина, кој изнесува до 8 часа во висина од 100% од платата, од еден ден до 30 дена - 80%, а над 30 дена - 70% од платата на работникот.

Надоместокот се исплатува ако не е можно да се надомести изгубеното полно работно време.

Член 71

За време на приправничкиот стаж на работникот му припаѓа плата во висина од 70% од најниската плата на работно место за кое тој се оспособува.

4. Надоместување на трошоците поврзани со работата

Член 72

Работникот има право на надомест на трошоците поврзани со работа, утврдени со закон и овој договор.

Основицата за пресметување на надоместокот на трошоците поврзани со работата претставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

Висината на надоместокот на трошоците поврзани со работата се утврдува во процент од основицата и тоа:

- Надомест за годишен одмор во висина од 100% од основицата;
- Дневници за службени патувања во земјата во висина од 8% од основицата, а за службени патувања во странство согласно Уредбата за издатоците за службен пат и селидби во странство што на органите на управата им се признаваат во тековни трошоци;

Македонски Телеком АД - Скопје
Колективен договор

- Теренски додаток во зависност од обезбедените услови за работа на терен(сместување, исхрана и сл.);
- Надомест за одвоен живот од семејството во висина од 70% од основницата;
- Надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потребите на работодавачот во висина од 30% од цената на литар гориво што го користи возилото за секој изминат километар;
- Надомест на трошоците при селидба за потребите на работодавачот, во висина на стварните трошоци;
- За јубилејна награда во висина од 100% од основницата за 10 години, 150% од основницата за 20 години и 200% од основницата за 30 години работа во МКТ;
- Надомест за Нова година и Божиќ во висина од 40% од основницата;
- При заминување во пензија надоместок(отпремнина) во висина на трикратен износ од основницата.

Покрај надоместоците од став 3 на овој член, работникот има право на исплата на надоместок и тоа:

- Во случај на смрт на работник на неговото семејство се исплатува надоместок во висина на 3(три) основници;
- Во случај на смрт на член на потесно семејство(брачен другар, деца, или родител на работникот) на работник му се исплатува надоместок во висина на 2 (две) основници;
- За непрекинато боледување подолго од 6 (шест) месеци во висина на основницата, а за непрекинато боледување до 6 (шест) месеци сметано после првиот месец, во висина од 10% од основницата за секој полн месец непрекинато боледување;
- Во случај на потешки последици од елементарни непогоди (поплава, пожар, хаварија и сл.) во објектот каде што живее работникот, има право на еднократна парична помош во висина утврдена со Одлука на работодавачот а најмалку во висина од една основница.
- Во случај на смрт на работникот, децата имаат право на помош во вид на стипендија за предшколска возраст, основно и средно образование во висина утврдена со одлука на работодавачот, а за деца во високо образование правото може да се оствари врз основа на претходна одлука донесена од страна на работодавачот.

Доколку, работодавачот направи вработување на член на семејството на починатиот работник (брачен другар или дете), во тој случај, вработувањето на член на семејството го исклучува правото на стипендија.

Работодавачот може во одредени случаи предвидени со овој договор, како и случаи кои не се предвидени со овој договор, да додели и поголем износ од оној предвиден со овој договор, врз основа на Одлука на работодавачот

Член 73

Надоместокот за одвоен живот се исплатува кога работникот е распореден, односно упатен на работа, а по барање или потреба на работодавачот, за работно место кое се наоѓа и за кое има склучено договор за вработување надвор од седиштето на фирмата или надвор од местото на постојано живеалиште.

Под поимот одвоен живот од семејството се подразбира постојано престојување на работникот во местото на вршење на работата, без своето семејство, согласно



Македонски Телеком АД - Скопје
Колективен договор

претходниот став, а висината на надоместокот е за покривање на трошоците за престој на работникот.

Правото на надоместок за одвоен живот го исклучува правото на месечна дополнителна стимулација, во случај на распоредување согласно член 18 од овој договор.

Член 74

Правото на надоместок за годишен одмор се однесува за тековната календарска година, а се исплатува до крај на месец јули во таа година. Услов работникот да го стекне ова право е да има остварено најмалку шест месеци непрекината работа во таа година. Работникот кој во тековната календарска година, а заклучно со месецот на исплата на надоместокот за годишен одмор од став 1 на овој член, нема остварено најмалку шест месеци непрекината работа, правото на надоместок за годишен одмор ќе го стекне кога ќе наврши шест месеци непрекината работа во тековната календарска година, а правото на исплата ќе го оствари на крајот од месец декември во таа година.

Работникот кој во тековната календарска година, а заклучно со месец декември од истата, нема навршено шест месеци непрекината работа, нема право на надоместок за годишен одмор за таа календарска година.

Член 75

1. Надоместокот за Нова година и Божиќ се исплатува до крајот на месец јануари во тековната година, а правото се однесува за претходната календарска година.

Право на исплата на новогодишно - божиќниот надоместок има работникот кој во целата календарска година за која се исплатува овој надоместок има остварено најмалку шест месеци работен стаж во кој влегува и искористеното право на годишен одмор.

Работникот на кого, во годината за која се однесува правото на надоместок за Нова година и Божиќ, а заклучно со денот на исплата согласно став 1 од овој член, му престане Договорот за вработување независно по кој основ, или истиот му е во мирување повеќе од 3 месеци, нема право на исплата на овој надоместок.

2. Јубилејните награди по правило се исплатуваат во месец мај во тековната календарска година, а правото по основ на стаж го стекнуваат оние работници кои заклучно до денот на исплатата во тековната календарска година полнат 10 години, 20 односно 30 години полн работен стаж кај работодавачот.

Член 76

1. Дневницата се пресметува од часот на тргнувањето на работникот на службеното патување до часот на враќањето со превозното средство.

Цела дневница припаѓа за секои 24 часа поминати на службен пат, како и пропорционално за останатото време.

За службено патување кое трае над 12 часа, а помалку од 24 часа, припаѓа 70% од дневницата.

Половина дневница припаѓа за службено патување во траење од 8 до 12 часа.

2. Во случај кога работникот треба да изврши службено патување кое е во функција на извршување на работни активности при што истото трае повеќе од еден ден, при што времетраењето може однапред да се определи, во тој случај работникот има право и тоа:

- на цела дневница за службено патување од часот на тргнување до часот на враќањето со превозното сретство, признавање на трошок за ноќевање во висина согласно актот на работодавачот, како и признавање и покривање на трошоци направени во рамките на службеното патување (патни трошоци, трошоци за патарини и сл.).
- на дневница во висина од 70%, од часот на тргнување до часот на враќањето со превозното сретство, доколку од страна на работодавачот е обезбедено ноќевање со доручек, како и признавање и покривање на трошоци направени во рамките на службеното патување (патни трошоци, трошоци за патарини и сл.).

Доколку работникот, поради природата на вршењето на работите, не биде во можност да го искористи во целост полупансионското сместување, во тој случај има право на цела дневница сметано од часот на тргнување до часот на враќање со превозното сретство, како и признавање и покривање на трошоци направени во рамките на службеното патување (патни трошоци, трошоци за патарини и сл.).

Во случај на службено патување согласно точка 2 на овој член, работникот има право на аванс на име трошоци за службено патување пресметани согласно точка 2 на овој член.

Работникот нема право на дневница за службено патување, во случај кога патувањето е организирано од страна на работодавачот (обуки, семинари и сл.) и кога трошоците се на терет на работодавачот (сместување, исхрана, трошоци за превоз и сл.).

Надоместокот за службено патување и додатокот за прекувремена работа меѓусебно се исклучуваат.

Член 77

Ако работникот, за потребите на вршењето на работните задачи во рамките на своето полно дневно работно време има потреба од користење на јавен превоз, има право на надоместок за превоз во висина на стварниот трошок направен за таа цел со доставување на карта за извршен превоз.

Работникот има право на надомест на трошоци за користење на превозно средство такси во локален сообраќај доколку користењето е неопходно за извршување на неговите работни задачи.

Надоместокот по овој основ се исплаќа по презентирана оригинална сметка или билет исклучиво доколку користењето на превозното средство е направено по писмен налог од работодавачот.

Член 78

Службеното патување се врши само по претходно издаден патен налог потпишан од непосредниот одговорен раководител или директор. Во патниот налог посебно треба да има податок за релацијата, времето за кое патувањето треба да се изврши, начинот на превоз и начинот на покривање на трошоците.

По завршувањето на службеното патување работникот е должен во рок од 3 дена да поднесе сметка за патните трошоци. Кон сметката се приложува налогот за службено патување, карти за превозното средство што е користено, сметка за ноќевање и сметка за други трошоци што ги направил работникот во вршењето на работата на службеното патување, согласно илтерен акт на работодавачот.

Член 79

На работникот му припаѓа надомест на име трошоци за работа на терен (теренски додаток) во случај кога работникот извршува работа на одалеченост поголема од 35 км од седиштето на работодавачот или местото на вршење на работата на работникот согласно договорот за вработување.

Под работа на терен, согласно став 1 на овој член, се подразбира работа која трае повеќе од еден ден, во едно место или на теренска локација на територија на РМ, чие извршување бара престојување на работникот во местото или локацијата и која работа може да биде однапред планирана или да претставува вонредна работна активност. Дневниот износ на теренскиот додаток се утврдува во зависност од условите на престој на работниците на терен (сместување и исхрана) и изнесува 45% од дневницата за службено патување во земјата.

Теренскиот додаток се намалува за 10% ако е организирана исхрана.

Теренскиот додаток се зголемува и тоа:

- 10% за првите 15 дена ако не е организирано бесплатно сместување и организирана исхрана.

Член 80

Дневниците за службени патувања и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

Надоместокот за одвоен живот и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

Теренскиот додаток и додатоките на плата меѓусебно не се исклучуваат.

XI. БЕНЕФИЦИИ

Член 81

Работникот може да добие годишна вонредна парична награда (бонус), врз основа на извршено оценување/евалуација/ на поставените цели од страна на работодавачот, во висина утврдена со интерните акти на работодавачот.

Работодавачот, на Синдикалната организација на МКТ и доставува писмена информација за бројот на вработените по области кои го имаат остварено годишниот Бонус, согласно став 1 на овој член, во период не поголем од 30 дена после извршената исплата по овој основ.

Член 82

Месечна компаниска стимулација

Работникот има право на месечна компаниска стимулација во бруто износ од 7966,00 денари.

Правото на месечна компаниска стимулација работникот го остварува и за време на користење на годишен одмор, како и за време на боледување на работникот до 30 дена во текот на месецот.

Правото на месечна компаниска стимулација не се остварува за време на боледување над 30 дена кое е на терет на Заводот за социјално осигурување.

Работникот кој што работи со скратено работно време (работно време пократко од полното работно време), правото на месечната компаниска стимулација го остварува пропорционално во висина на скратеното работно време.

XII. ДОПОЛНИТЕЛНИ ПРАВА И ПОПУСТИ

Член 83

Работодавачот им обезбедува на работниците дополнителна материјална и финансиска помош, согласно услови и критериуми утврдени во Правилник за материјална и финансиска помош донесен од страна на работодавачот, а по претходно мислење на Синдикалната организација на МКТ.

1. Попуст при користење на телефонски сообраќај

Член 84

Работодавачот на работниците им обезбедува, дополнителни права и попусти за користење на телефонскиот сообраќај со:

1. Попуст при засновање на претплатнички однос;
2. Попуст на претплата и промет и
3. Попуст по основ на дополнителни услуги.

Работодавачот на вработените во друштвото им обезбедува попуст за користење на телефонски сообраќај кој опфаќа : попуст при засновање на претплатнички однос, попуст на претплата и промет и попуст по основ на дополнителни услуги во висина од 15%

XIII. ОДНОСИ ПОМЕЃУ СИНДИКАТОТ И РАБОТОДАВАЧОТ

1. Услови за работа на Синдикатот

Член 85

Работодавачот е должен да обезбеди просторни услови за активности на најбројниот репрезентативен синдикат утврдени во Прилог бр. 2, кој е составен дел на овој договор.

Работодавачот е должен да создаде услови за активности на синдикатот во врска со заштитата на правата на работниците од работен однос, утврдени со закон и овој договор.

Активноста на синдикатот во согласност со став 2 од овој член, неможе да се спрочи со акт на работодавачот.

Условите за работа на Синдикалната организација на МКТ се утврдени во Прилог бр. 2, кој е составен дел на овој договор.

Член 86

На синдикалниот претставник од репрезентативниот синдикат му се овозможува непречено комуницирање со работодавачот, или од него овластено лице, кога тоа е неопходно за остварување на функциите и активностите на синдикатот.

Член 87

Претставникот на Синдикатот може да биде поканет да учествува на седниците на Органот на управување или од него формирани тела на кои се одлучува за колективни права и обврските на работниците од работен однос или за прашање од работните односи од пошироко значење за друштвото.

Член 88

Работодавачот во функција на обезбедување на услови за работа на синдикатот ќе врши пресметување и уплата на синдикалната членарина согласно одлуката на органот на синдикатот, а врз основа на писмена изјава од работникот член на синдикатот.

Член 89

Синдикалниот претставник (главниот повереник) на ниво на МКТ, функцијата ја извршува професионално, односно со полно работно време.

Правата од работниот однос на синдикалниот претставник за професионално вршење на синдикалните активности во МКТ се остваруваат согласно Законот за работни односи, овој договор и договор за вработување и истите ги обезбедува работодавачот.

Член 90

Синдикалниот претставник ужива заштита утврдена со Закон, заради преземање на синдикални активности во согласност со Закон и овој договор.

Посебната заштита на претставникот на Синдикатот трае за време на неговиот мандат и две години потоа.

Репрезентативниот синдикат кај работодавачот должен е писмено да го извести работодавачот за бројот и имињата на синдикални претставници кои го застапуваат.

Член 91

На заштитениот претставник на Синдикатот кој синдикалните активности ги извршува непрофесионално, работодавачот му овозможува ослободување од работните обврски во разумно време и вообичаено траење заради вршење на синдикалните активности, со претходно известување на непосредно претпоставениот, не повеќе од два дена месечно.

На заштитениот претставник на Синдикатот кој синдикалните активности ги извршува непрофесионално, работодавецот му овозможува отсуство од работа со надоместок од плата заради стручно оспособување за вршење на синдикалните активности како и присуство на конгреси, семинари, советувања и курсеви за реализирање на синдикалните активности, како и за соработка со синдикатите на други земји и меѓународни синдикални организации најмногу до 7 (седум) работни дена во текот на годината.

Член 92

Член на Синдикатот што е избран или именуван во органите на Синдикатот или повисоки Синдикални здруженија, чие вршење бара привремено да престане да работи

кај работодавачот, има право по престанување на функцијата што ја вршел, да се врати кај работодавачот на работа и работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, за што се склучува посебен договор со работодавачот.

XIV. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Член 93

Работникот кој на работа или во врска со работата намерно или од крајно невнимание ќе направи штета на МКТ, должен е да ја надомести штетата.

Под поимот причинување штета на МКТ се подразбира:

- намалување на вредноста на средствата, односно вредноста на имотот на МКТ;
- спречување на нивното зголемување (т.е. изгубена добивка);
- направена штета во делокругот на неговите работни задачи или надвор од нив;
- направена штета при употреба на моторно возило кое е во сопственост на МКТ;
- направена штета во однос на инвентарот во сопственост на МКТ.
- направена штета на угледот на друштвото;
- направена материјална или нематеријална штета од секаков вид;

Ако штетата ја предизвикаат повеќе работници, секој работник е одговорен за делот од штетата што ја предизвикал.

Ако за секој работник не може да се утврди делот од штетата што ја предизвикал, се смета дека сите работници се подеднакво одговорни и штетата ја надоместуваат во еднакви делови.

Ако повеќе работници предизвикале штета со намерно казниво дејствие, за штетата одговараат солидарно.

Член 94

Работодавачот поведува постапка за утврдување и наплата на штетата.

Работодавачот може да одлучи и да не води постапка за утврдување и наплата на штетата преку комисија, туку директно да побара надомест на штета преку надлежниот суд доколку во времето на дознавање за штетата работникот повеќе не е вработен во МКТ.

Доколку висината на штетата не може да се утврди според ценовникот на МКТ, или доколку Работодавачот одлучи да не води постапка за утврдување и наплата на штетата, туку бара надомест на штета пред надлежниот суд, штетата ја утврдува комисија.

Комисијата од став 3 на овој член ја формира работодавачот. Таа се состои од претседател и два члена.

Комисијата треба да го утврди постоењето на штетата, околностите под кои таа настанала и нејзината висина.

Член 95

Постоењето на штета и нејзината висина, како и одговорноста за нејзиното сторување, ја утврдува работодавачот првенствено врз основа на писмената документација, а ако таа не е доволна, со сослушување на работникот и сведоците, или со други доказни средства по предлог на Комисијата.

Висината на штетата се утврдува врз основа на ценовник на книговодствената вредност на оштетениот предмет, а ако тоа не е можно, Комисијата ја проценува штетата со помош на стручни лица.

Македонски Телеком АД - Скопје
Колективен договор

Ако, работодавачот утврди дека работникот материјално е одговорен, донесува Одлука за висината на штетата.

Доколку, работодавачот утврди дека штетата не ја предизвикал, или за тоа не е одговорен работникот против кого е поведена постапка за утврдување на материјална одговорност, работникот се ослободува од истата.

Член 96

Одлука за надомест на штета донесува работодавачот.

Против Одлуката за надомест на штета работникот кој во тој момент е во работен однос во МКТ има право на приговор до Органот на управување во рок од 8 (осум) дена од денот на доставувањето на Одлуката.

Ако работникот по конечност на Одлуката за надомест на штета во рок од 30 дена не ја надомести штетата работодавачот, поведува постапка пред надлежниот суд.

Член 97

Работодавачот, може поради оправдани причини работникот кој предизвикал штета да го ослободи од плаќање на надомест на штетата во целина или делумно во следните случаи:

- ако кај работодавачот претходно не сторил штета;
- ако штетата е од помал обем;
- ако штетата е направена заради заштита на здравјето на луѓето и имотот, и
- ако штетата е сторена и покрај тоа што работникот преземал се да не дојде до штетата.

Член 98

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

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

XV. НАЧИНИ НА ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 99

Договорот за вработување престанува да важи:

1. со изминување на времето за коешто бил склучен;
2. со смрт на работникот;
3. поради престанување на работодавецот согласно закон;
4. со спогодбено раскинување;
5. со отказ;
6. со судска пресуда и
7. во други случаи утврдени со закон.

1. Престанување на важноста на договорот за вработување на определено време

Член 100

Договорот за вработување склучен на определено време престанува да важи со истекот на времето или причината за која е склучен.

2. Раскинување на договорот за вработување со спогодба

Член 101

Работникот и работодавачот, како страни на договорот за вработување, можат кога било да го раскинат со писмена спогодба.

Писмената спогодба од став 1 на овој член, мора да ги содржи сите елементи согласно Законот за работни односи.

Спогодбата од став 1 на овој член, која е склучена спротивно на одредбите од Законот за работни односи, е ништовна и не произведува правно дејство.

Член 102

Работодавачот, на работниците на кои договорот за вработување ќе им престане со писмена спогодба, може да им додели еднакратна финансиска бенефиција утврдена во спогодбата.

Бенефицијата утврдена со спогодбата се исплатува со Одлука на работодавачот и не претставува плата, ниту друга заработка по основ на редовно вршење на работните задачи.

XVI. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО ОТКАЗ ОД СТРАНА НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ

Член 103

Договорот за вработување престанува со отказ и тоа:

- **отказ даден од страна на работникот и**
- **отказ даден од страна на работодавачот,**
под условите дефинирани со закон и овој договор.

1. Отказ даден од страна на работникот

Член 104

Работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот за вработување.

Отказниот рок од став 1 на овој член изнесува **еден месец** и започнува да тече наредниот ден по денот на поднесувањето на писмената изјава од страна на работникот.

Со договорот за вработување, работникот и работодавачот можат да договорат и подолг отказан рок од рокот утврден во став 2 на овој член, но не подолг од **три месеци**.

2. Отказ даден од страна на работодавачот

2.1. Основани причини за отказ

Член 105

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот, кога не е можно продолжување на работниот однос, ако:

1. работникот заради своето однесување, недостаток на знаење или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос (лична причина), или
2. работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (причини на вина), и
3. престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини).

2.1.1. Откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот

Член 106

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, ако работникот не ги извршува работните обврски утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување.

Член 106а

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини на страна на работникот, ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки или писмено предупредување од работодавачот во врска со работата дека работодавачот не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски и ако по даденото предупредување во рок даден од страна на Работодавачот, работникот не го подобри своето работење, во случаите утврдени со овој договор.

Под лични причини во смисла на став 1 на овој член се подразбира:

- незадоволително ниво на севкупна изведба на работата;
- чести грешки при извршување на работните задачи и обврски;
- незадоволителен капацитет на разбирање на доделени должности, одговорности и работни задачи од страна на работникот;
- ненавремено исполнување на работните задачи со чести доцнења
- други причини од личен карактер, поврзани со однесувањето и личноста на работникот, а не претставуваат причини на вина.

Член 107

Недостатокот на знаење или способност на работникот за извршување на работните задачи од член 105 став 1 алинеја 1 ја утврдува Комисија, формирана од страна на работодавачот, по поднесено барање од страна на непосредниот раководител.

Комисијата од став 1 на овој член се формира за секој конкретен случај и е составена од најмалку 3 лица од кои 1 лице е некогаш непосредно претпоставениот на вработениот чија способност се оценува, 1 лице вработено во Облата за човечки ресурси, и едно лице претставник или член на синдикатот или било кое лице вработено кај работодавачот кое има најмалку ист степен на образование како и работникот чија способност се утврдува.

На работникот му се доставува писмено известување дека е отпочната постапка за утврдување на неговата работна способност (недостаток на знаење или способност).

Оценувањето на работната способност на работникот може да се врши по истекот на 30 дена следење на работата на истиот.

По завршувањето на постапката за оценување на работната способност на работникот, Комисијата, дава препорака за оценката за способноста, односно неспособноста на работникот за извршување на работните обврски, недостаток на знаења или можности, а работодавачот, ја донесува конечната Одлука.

2.1.2. Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски (причини на вина)

2.1.2.1. Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски со отказан рок

Член 108

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работната дисциплина, работниот ред или неисполнување на обврските утврдени со закон, овој договор, акт на работодавачот и договорот за вработување со отказан рок, особено ако работникот:

1. не ги почитува редот и дисциплината според правилата пропишани од страна на работодавачот;
2. не ги извршува или несовесно или ненавремено ги извршува работните обврски;
3. не се придржува на прописите што важат за вршење на работите на работното место;
4. не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;
5. не побара отсуство или навремено писмено не го известува работодавачот за отсуството од работа;
6. поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го известува работодавачот;
7. со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;

8. настане штета или грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;
9. не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува сретствата и опремата за заштита при работа;
10. незаконито или ноовластено ги користи средствата на работодавачот и
11. предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата.

Правилата за работниот ред и дисциплина, работодавачот е должен да ги истакне на видно место во работните простории на работодавачот и да ги достави до синдикатот.

Работникот, или член на неговото семејство, писменото известување од **точка 6** на овој член е должен да го достави до работодавачот.

2.1.2.2. Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски без отказан рок

Член 109

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работната дисциплина и ред или неисполнување на работните обврски утврдени со закон, овој договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување, а особено ако работникот:

1. неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;
2. го злоупотреби боледувањето;
3. не се придржува кон прописите за здравствената заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отровни и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
4. внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;
5. стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание ќе предизвика штета на работодавачот;
6. го злоупотреби или пречекори даденото овластување;
7. одаде деловна, службена или државна тајна;
8. фалсификува решенија, одлуки, исправи на МКТ;
9. одбива извршување на работни задачи или работни налози добиени од страна на непосредно одговорниот;
10. монтира и приклучи на телефонски приклучок без писмен налог;
11. спие на работното место;
12. одбива да се подвргне на лекарски преглед заради утврдување на алкохол во крвта или наркотични средства;
13. предизвикува и учествува во тепачка во простории и при вршење обврски кај работодавачот;
14. лоттикнува на нелегитимен штрајк;
15. свесно дава неточни податоци или оневозможува да се изврши увид во неговата документација со цел да оствари несоодветни права;
16. прима поткул и други погодности во врска со работата, а на штета на МКТ;

17. води неточна евиденција и прикажува резултати во работењето со цел за себе или за друг работник создаде основа за неоправдано присвојување на материјална корист;
18. поднесува неточни извештаи и податоци на работници, непосредните раководители односно на органите на управување на МКТ;
19. намерно или од крајно невнимание изгуби доверливи или строго доверливи документи;
20. ги оневозможува колегите да ги извршуваат своите работни задачи;
21. одбегнува претрес и контрола од страна на овластен работник при влегување и излегување од објектите на МКТ;
22. потпише штетен договор за МКТ;
23. не превземе односно несоодветно превземе мерки за заштита на работата од страна на одговорниот работник, односно непридржување на пропишаните мерки за заштита при работа од страна на работниците;
24. грубо, непристојно се однесува на работното место со странки и други работници;
25. не пријавуви штета која ја предизвикал друг работник;
26. постапува спротивно на правилата и одредбите дадени во посебни правилници на работодавачот и спротивно на поединечните упатства.
27. лажно претставување како овластено лице во компанијата, и со тоа предизвика штета во име и за сметка на компанијата.

Во сите случаи кога работодавачот го откажува договорот за вработување без отказен рок, не е должен да даде писмено предупредување.

Член 110

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

Член 111

Барање за поведување на постапка поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски од работното место поднесува непосредниот претпоставен на работникот до Главниот Извршен Директор или од него овластено лице.

Во барањето се наведуваат повредите што работникот ги сторил, причините за истите, времето на сторување на повредата како и други факти и околности за утврдување на повредата што е основ за престанок на работниот однос со отказ на договорот за вработување на работникот.

Член 112

Главниот Извршен Директор или од него овластеното лице, по добивањето на барањето, може да поведе постапка за утврдување на повреда на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски.

Во постапката пред откажување на договорот за вработување со отказ работодавачот бара од работникот против кого е поведена постапката, писмено да се изјасни за настанатата повреда или неисполнети обврски поради кои му се дава отказот.

Работникот има право, пред да се изјасни за причините поради кои му се дава отказот, да биде запознаен од страна на работодавачот со фактите што се основа за давање на отказот.

Изјаснувањето на работникот во врска со причините поради кои му се дава отказот мора да биде во писмена форма. Изјавата треба да ја достави до надлежен сектор или одговорно лице наведен во барањето за писмено изјаснување во рок од **5 дена** од денот на приемот на известувањето.

2.1.2.3. Отстранување од работа од кај работодавачот до донесување на одлука за отказ на договорот за вработување

Член 113

Со писмен налог на работодавачот, до донесувањето на одлуката за откажување на договорот за вработување, работникот се отстранува од кај работодавачот со надоместок во висина од 50 % на платата на работникот која ја примил претходниот месец до донесување на одлуката за отказ на договорот за вработување од страна на работодавачот, ако:

1. работникот со своето присуство во МКТ го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средствата за работа;
2. присуството на работа и понатамошната работа кај работодавачот штетно ќе се одразува врз работењето на работодавачот;
3. присуството на работникот го оневозможува утврдувањето на одговорноста за повреда на работните обврски, и
4. кога против работникот покрената кривична постапка за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

Член 114

Против одлуката за отказ на договорот за вработување со или без отказан рок, работникот има право на приговор до Органот на управување.

Приговорот се поднесува во рок од **8 (осум) дена** од денот на добивање на Одлуката за отказ на договорот за вработување.

Одлуката по приговорот се донесува во рок од **8 дена** од денот на поднесување на приговорот од страна на работникот.

Работникот кој не е задоволен од одлуката донесена по приговорот или ако не е донесена одлука во рокот од став **3** на овој член има право да поведе спор пред надлежниот суд во наредните **15 дена**.

По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапката по приговорот.

Приговорот против одлуката за отказ на договорот за вработување без отказан рок не ја задржува од извршување одлуката за отказ.

Приговорот против одлуката за отказ на договорот за вработување со отказан рок ја задржува од извршување одлуката за отказ.

Член 115

Работникот има право на приговор против писмениот налог за отстранување од кај работодавачот.

Приговорот од став 1 на овој член не го одлага извршувањето на писмениот налог за отстранување од кај работодавачот.

Член 116

Заштита на правата пред надлежниот суд работникот не може да бара ако претходно не барал заштита на правата пред надлежниот орган на работодавачот, освен правата на парично побарување.

2.1.3. Отказ на договорот за вработување поради економски, технолошки, структурални или слични причини (деловни причини)

Член 117

На работникот може да му престане договорот за вработување со отказ од страна на работодавачот поради економски, технолошки, организациони, структурални или слични промени (деловни причини) во случај кога работодавачот има намера да воведо промени во производството, организацијата, структурата и технологијата, а кои ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на работниците.

Член 118

Доколку работодавачот има намера да донесе одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини, односно на најмалку 20 работници за период од 90 дена при секој престанок на работен однос без оглед на вкупниот бројот на работниците кај работодавачот, се смета за колективно отпуштање од деловни причини.

Кога работодавачот има намера да спроведе колективни отпуштања тој е должен да започне постапка на консултации со претставниците на работниците, најмалку еден месец пред почетокот на колективното отпуштање и да ги обезбеди со сите релевантни информации пред започнување на консултациите, заради постигнување договор.

Консултациите на ставот (2) од овој член најмалку ги опфаќаат начините и средствата за избегнување на колективни отпуштања, намалување на бројот на отпуштени работници или за ублажување на последиците преку прибегнување кон придружни социјални мерки со цел да помогнат на отпуштените работници повторно да се вработат или обучат.

За да им овозможат на претставниците на работниците да подготват конструктивни предлози, работодавачот, во текот на консултациите, навреме ги обезбедува со сите релевантни информации, и тоа за:

- 1) причините за планираните отпуштања;
- 2) бројот и категориите на работници кои се отпуштаат;
- 3) вкупниот број и категории на работници кои се вработени и
- 4) периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат.

Обврските за информирање и консултирање се применуваат без разлика дали одлуката за колективни отпуштања се донесува од работодавачот или од лице кое врши контрола на работодавачот. При разгледување на наводно прекршување на обврските од информирање, консултирање и известување нема да се земе предвид секое оправдување

на работодавачот кое се базира врз фактот дека трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице кое ја донело одлуката за колективни отпуштања не ги обезбедило бараните информации до работодавачот.

Работодавачот е должен по завршување на консултациите од ставот (2) на овој член писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување, заради помош и услуги од посредување при вработувањето, согласно со закон. Ова известување ги содржи сите релевантни информации во врска со планираните колективни отпуштања и за консултациите со претставниците на работниците предвидени во ставот (3) на овој член, особено за причините за отпуштањата, бројот на работниците кои се отпуштаат, вкупниот број работници кај работодавачот и периодот за кој отпуштањата треба да се случат.

Работодавачот доставува до претставниците на работниците копија од известувањето доставено до службата надлежна за посредување при вработување, по кое претставниците на работниците можат да достават свои предлози до службата надлежна за посредување при вработување.

Известувањето за планираните колективни отпуштања работодавачот е должен да го достави до службата надлежна за посредување при вработување, најдоцна до 30 дена, пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на работниците.

Доколку рокот од ставот (7) на овој член е пократок од 60 дена, службата за посредување при вработување може да побара продолжување на рокот до 60 дена по известувањето, ако проблемите кои произлегуваат од планираните колективни отпуштања не можат да се решат во рамките на почетниот период.

За текот на консултациите се води записник каде се внесуваат ставовите и предлозите на секоја од страните во консултациите, а доколку во постапката на консултации страните постигнат одредена согласност за одредени прашања, постигнатата согласност во форма на Заклучок се констатира во Записникот.

По завршување на советувањето со репрезентативниот синдикат, соодветно се спроведува постапка за утврдување на бројот и структурата на вишокот на вработени, согласно делот 2.1.3.1. од овој Договор.

Член 119

Одлуката за престанување на потребата од работа на работниците од деловни причини со отказ на Договорот за вработување донесува Органот на управување, и за истата се известува репрезентативниот синдикат кај работодавачот.

Поединечната Одлука за престанок на работниот однос на работникот со откажување на договорот за вработување од деловни причини ја донесува Главниот Извршен Директор или од него властено лице.

Одлуката за откажување на договорот за вработување и престанок на работниот однос поради економски, технолошки, организациони, структурни и слични промени, на работникот му се врачува на начин пропишан со Законот за работни односи.

Член 120

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работникот има право и тоа:

- На испратнина согласно законот за работни односи;
- На права од работен однос за време на отказниот рок, и

- На право на дополнителна испратнина.

Правото на дополнителна испратнина се утврдува во висина од **2.000 евра** во денарска против вредност утврдена на денот на исплатата.

Работодавачот и синдикатот може со заедничка согласност да утврдат и повисок износ на дополнителна испратнина од онаа утврдена во став 2 на овој член.

Испратнината се исплатува од страна на работодавачот со денот на престанокот на работниот однос.

Член 121

Главниот Извршен Директор или од него овластено лице, може да му понуди на работникот на кого ќе му престане работниот однос со отказ на договорот за вработување од деловни причини, за време на отказниот рок да не доаѓа на работа, поради овозможување на работникот да бара ново вработување, при што работникот ќе добие надоместок на плата во висината на платата што би ја добил како да бил на работа.

Член 122

Против поединечната одлуката за отказ на договорот за вработување од деловни причини донесена од страна на Главниот Извршен Директор или од него овластено лице, работникот има право на приговор до Органот на управување, во рок од **8** дена од денот на приемот на Одлуката за отказ на договорот за вработување.

Одлуката по приговорот се донесува во рок од **8** дена од денот на поднесување на приговорот од страна на работникот.

Работникот кој не е задоволен од одлуката донесена по приговорот или ако не е донесена одлука во рокот од став 2 на овој член има право да поведе спор пред надлежниот суд во наредните **15** дена.

2.1.3.1. Начин и постапка за утврдување на бројот и структурата на вишокот на вработени

Член 123

Доколку целосно се укинува одредена организациона единица, независно дали територијално е поставена, односно организирана, во едно или повеќе места (градови), во тој случај не се врши оценка и бодување на работниците.

Доколку во иста организациона единица, независно дали територијално е поставена, односно организирана, во едно или повеќе места (градови), само се намалува бројот на извршители на определено работно место, поединечното определување на работниците кои работат на тоа работно место, а на кои ќе им престане договорот за вработување со отказ од деловни причини, се утврдува врз основа на следните критериуми:

1. успешност во работењето,
2. стручната подготовка и квалификација, односно способност за вршење на работата,
3. работен стаж во МКТ,
4. економско - социјалната состојба

Оценувањето го врши Главниот извршен директор, или од него овластен орган или лице/а.

Член 124

Оценка и бодување на работниците по утврдените критериуми од 1 до 4 од член 124 на овој Договор, ќе се вреднуваат врз основа на кумулативниот (збирен) метод и тоа:

- **Успешност во работењето**

Успешноста во работењето на работникот се вреднува (претставува збир на бодови) врз основа на следните мерила:

1. преку системот за управување со извршување на работата како што следи:

- од 0 до 80% 0 бода
- од 80% до 100% од 0 до 10 бода
- од 101% до 125% од 11 до 35 бода
- од 126% до 150% од 36 до 50 бода

2. Планиран и остварен обем на вршење на работата со навремено и квалитетно извршување на работата како што следи:

- од 0 до 80% 0 бода
- од 80% до 100% од 0 до 10 бода
- од 101% до 125% од 11 до 35 бода
- од 126% до 150% од 36 до 50 бода

Како период за оценување на успешноста во работењето на работникот под точка 1 се зема просекот од последните две документирани годишни оценувања, а под точка 2 се земаат месеците од тековната година пред месецот во кој се спроведува постапката за оценување и бодување на работниците согласно критериумите од овој договор при што се оценуваат исклучиво индивидуалните цели на работникот. Во случај да во тековната година се уште не се поставени индивидуалните цели на работникот, во тој случај оценувањето и бодувањето согласно мерилото под точка 2 од овој критериум ќе се изврши за периодот од 12 месеци од претходната календарска година исклучиво за делот на индивидуалните цели на работникот.

Оценката за успешност во работењето на работникот ја даваат непосредниот претпоставен како и претпоставениот на непосредниот претпоставен, а ја потврдува Главниот Извршен Директор или од него овластено лице.

При практичната примена на мерилата од овој критериум, потребно е да се почитува и применува принципот на објективност, непристрасност и аргументираност во поглед на вреднувањето на успешноста во работењето на работникот.

- **Стручна подготовка и квалификација, односно оспособеност за вршење на работата**

Овој критериум ќе се вреднува според следните мерила:

Македонски Телеком АД - Скопје
Колективен договор

1. Работникот има потребна школска спрема со најмалку една година успешна оспособеност за работата што ја извршува **25 бода**
2. Работникот нема потребна школска спрема, меѓутоа со најмалку 5 години работен стаж во МКТ ја има потребната оспособеност за работата што ја извршува **25 бода**
3. Работникот има потребна школска спрема, меѓутоа со помалку од една година работен стаж во МКТ има потребна оспособеност за работата што ја извршува **15 бода**
4. Работникот нема потребна школска спрема, меѓутоа со работен стаж од 1 до 5 години во МКТ има потребна оспособеност за работата што ја извршува **15 бода**
5. Работникот ја нема потребната стручна оспособеност за работа **0 бода**

- **Работен стаж во МКТ**

Според овој критериум работникот ќе се вреднува со по 1 (**еден**) бод за секоја полна година работен стаж во друштвото.

- **Економско – социјална состојба**

Според овој критериум работникот ќе се вреднува како што следи:

1. Работник кој е единствен хранител во семејството (единствен вработен), под услов брачниот другар и децата до 25 години старост да не се вработени, добива по **5 (пет) бода** од член на семејството (брачен другар или деца).
2. Самохран родител на едно, две, три и над три деца до 25 години старост, под услов децата да се невработени, добива по **8 (осум) бода** од дете.
Во однос на критериумот економско-социјална состојба, работодавачот има право да побара, а работникот да достави информација за сопствената економско-социјална состојба до Областа на Главниот Директор за човечки ресурси.

При спроведување на постапката за оценување и бодување доколку, во одреден организационен дел има работник, кој што е единствен хранител во семејството или самохран родител и истиот има успешност во работењето која што не е помалку од 100%, согласно точка 1 од критериумот успешност во работењето, во тој случај овој работник се изема од постапката за оценување и бодување. Доколку, бројот на вакви работници го надминува бројот на работници кој што е предвиден за намалување во организациониот дел, во тој случај ваквата категорија на работници ќе биде вклучена во постапката на оценување и бодување.

Постапката за утврдување на бројот на работници на кои ќе им престане договорот за вработување со отказ од деловни причини ја спроведува работодавачот со примена на критериумите утврдени со овој Договор.

По завршувањето на постапката за оценување и бодување на работниците, работодавачот е должен да ја истакне листата на сите работници што биле опфатени со постапката за оценување и бодување, со бодовите, од која ќе се види согласно критериумите од овој договор, рангирањето на работниците.

Работникот кој се наоѓа на листата има право на писмено обраќање на извршеното рангирање, односно извршеното оценување и бодување, во рок од 5 дена од објавувањето на листата на огласна табла во соодветните објекти на работодавачот, до Главниот Извршен Директор, овластен орган или лице/а. Главниот Извршен Директор, орган или овластено лице, го усвојува или одбива писменото обраќање од работникот, со изменување или потврдување на листата на рангираните работници. Доколку дојде до измена на извршеното рангирање, соодветната листа повторно се објавува и новозасегнатите работници имаат право на писмено обраќање до Главниот Извршен Директор, овластен орган или лице/а.

Член 125

Работниците на кои ќе им престане договорот за вработување со отказ од деловни причини по основ на критериумите во овој договор се утврдува врз основа на вкупниот збир на бодови што ги добиваат.

Работниците кои ќе имаат најмал број на бодови при исто работно место во иста организациона единица и место на вршење на работата им престанува договорот за вработување со отказ од деловни причини.

Доколку по претходниот критериум од став 1 на овој член работниците се наоѓаат во иста положба (ист број на бодови), предност да го задржат работното место има:

1. родител на хендикепирано дете;
2. самохран родител, односно усвоител на дете до 7 години;
3. инвалид на трудот и работник со професионално заболување;
4. еден од брачните другари, доколку и на двајцата треба да им престане работниот однос во МКТ;
5. единствен хранител во семејството кој нема други приходи.

Член 126

Доколку, според критериумите од овој договор, работниците се во иста положба (ист број на бодови) предност да го задржи работното место има оној работник кој има повеќе бодови според критериумите од 1 до 2 од член 124 на овој Договор.

Во колку и на овој начин не може да се одреди на кој работник му престанува Договорот за вработување, во тој случај Главниот Извршен Директор или од него овластено лице одлучува на кој од тие работници ќе им престане договорот за вработување.

Член 127

Кога за определен број работници престанала потребата за работа, а на работното место во иста организациска единица и место на работа работат двајца или повеќе работници, за вишок се утврдуваат работниците кои исполнуваат услов за пензија.

Член 128

Работодавачот пред да пристапи кон утврдување на работниците на кои ќе им престане договорот за вработување со отказ од деловни причини, може да понуди можност за доброволно прифаќање за престанување на Договорот за вработување од деловни причини.

Во случај на примена на став 1 на овој член, работодавачот може да исплати дополнителна финансиска еднократна бенефиција која не претставува плата, ниту друга заработка по основ на редовно вршење на работните задачи и се утврдува со соодветна спогодба со работникот.

XVII. ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И ОДГОВОРНОСТИТЕ ОД РАБОТНИОТ ОДНОС

Член 129

Ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши кое било од неговите права од работниот однос има право да поднесе писмено барање до работодавачот кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска.

Ако работникот смета дека со писмена одлука на работодавачот е прекршено неговото право, има право во рок од 8 (осум) дена од врачувањето на одлуката со која било прекршено правото на работникот, да бара од работодавачот истото да го отстрани.

Ако работодавачот во натамошниот рок од 8 (осум) дена по врачување на писменото барање од страна на работникот не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 (петнаесет) дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

Против одлуката за отказ на договорот за вработување работникот има право на приговор до органот на управување, во рок од осум (8) дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Кога не е донесена одлука по приговорот, во рок од осум (8) дена од денот на поднесувањето на приговорот, или кога работникот не е задоволен од одлуката донесена по приговорот, во рок од 15 дена од денот на добивањето на одлуката по приговорот, работникот има право да поведе спор пред надлежниот суд.

Без оглед на роковите од ставовите 4 и 5 на овој член, работникот може паричните побарувања од работниот однос да ги остварува непосредно пред надлежниот суд.

XVIII. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 130

Во случај на индивидуален или колективен работен спор, страните во спорот можат да се договорат решавањето на спорот да го доверат на посебен орган утврдон со закон.

Индивидуален работен спор

Индивидуален работен спор, согласно закон, се смета спор по повод откажување на договор за вработување и неисплата на плата.

Како страни во индивидуалниот работен спор се работодавачот и работникот.

Колективен работен спор

Колективен работен спор е спор во врска со склучувањето, измената, дополнувањето и примената на овој колективен договор, остварувањето на правото на синдикално организирање и правото на штрајк.

Страна во колективниот спор, согласно закон, се сметаат учесниците во склучувањето на колективниот договор во согласност со закон.

Член 131

Постапка пред арбитража

Во случај на колективен работен спор, било која од страните во спорот, може да поднесе предлог за постапка пред арбитража во рок од 5 дена од денот на настанување на спорот, односно од денот на запирањето на постапката за помирување.

Арбитража може да врши еден или повеќе арбитри (арбитражен совет).

Страните во спорот, заеднички го избираат арбитерот или арбитражите од Листата на арбитри.

Арбитерот или арбитражниот совет е должен да закаже расправа во рок од 5 дена од денот на определувањето на арбитерот, односно формирањето на арбитражниот совет.

На расправата се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

Одлуката на арбитерот односно арбитражниот совет е конечна и извршна за страните во спорот.

Постапката пред арбитража завршува во рок од 15 дена од денот на определувањето на арбитерот, односно формирањето на арбитражниот совет.

Арбитерот или арбитражниот совет е должен да закаже расправа во рок од 10 дена од денот на определувањето на арбитерот, односно формирањето на арбитражниот совет.

На расправата се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

Одлуката на арбитерот односно арбитражниот совет е конечна и извршна за страните во спорот.

Постапката пред арбитража завршува во рок од 45 дена од денот на определувањето на арбитерот односно формирањето на арбитражниот совет.

Против одлуката на арбитражата не е допуштен спор пред надежен суд.

XIX. ПРИВРЕМЕН ПРИНУДЕН ОДМОР

Член 132

Привремен принуден одмор во МКТ, може да се примени во следните случаи:

1. Како последица на елементарни непогоди и други состојби (воена состојба).

Одлука за Привремен принуден одмор по овој основ ја носи работодавачот во време траење кое не може да биде подолго од истекот на причината поради која била донесена оваа мерка, односно со можност да се продолжи уште еден месец, во исклучителни ситуации, по завршување на причината поради која била донесена таквата одлука, заради санирање на одредени штети и отпочнување на нормален процес на работата.

Во ваквите случаи бројот на вработени кои се упатени на привремен принуден одмор може да биде максимално 30% од вкупниот број на вработени со тоа што секој месец ќе се врши нивно ротирање со вработените кои останале на работа.

2. Целосно или делумно престанување на процесот на работа или како последица на намален обем на работа во одредени организациони делови во Друштвото како последица на објективни причини во работењето.

Бројот на вработени кои можат да бидат упатени на Привремен принуден одмор по овој основ изнесува до 7% од вкупниот број на вработени.

Член 133

Одлуката за упатување на Привремен принуден одмор донесена од работодавачот се доставува и до репрезентативниот синдикат кај работодавачот како известување.

Член 134

Работникот кој е упатен на Привремен принуден одмор може да биде повикан и пред истекот на рокот утврден во одлуката за упатување на Привремен принуден одмор.

Работникот е должен во рок од 24 часа да се јави на работното место по приемот на известувањето за јавување на работа. Известувањето мора да биде во писмена форма.

Во колку работникот не се јави на работното место по истекот на предвидениот рок против истиот ќе се покрене постапка согласно законот за работни односи и овој договор.

Член 135

Работникот е должен да ја пријави секоја промена на адресата на место на живеење, вклучувајќи подолгото напуштање на местото на живеење во период од 3 дена од настанатата промена.

XX. ИЗМЕНУВАЊЕ, ДОПОЛНУВАЊЕ, СПРОВЕДУВАЊЕ, И ОТКАЖУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

1. Изменување и дополнување на колективниот договор

Член 136

Секој од учесниците може да предложи изменување и дополнување на овој договор како и на неговите составни делови (прилози).

Предлогот за изменување и дополнување се доставува во писмена форма до другиот учесник кој е должен по предлогот да се изјасни во рок до 30 дена.

Во случај ако другиот учесник не го прифати, или не се изјасни по предлогот во рокот од став 2 на овој член, предлагачот може да започне постапка пред Комисијата за усогласување.

2. Комисија за усогласување

Член 137

Постапката за усогласување започнува по предлог на еден од учесниците на Колективниот договор и треба да заврши во рок од 60 дена од поднесување на предлогот.

Во рок од 5 дена од поднесување на предлогот се формира Комисија.

Секој од учесниците именува по два члена на комисијата. Членовите на Комисијата договорно избираат Предаваач кој ќе раководи со работата на Комисијата.

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

Со усогласените ставови учесниците задолжително пристапуваат кон измени и дополнување на одредбите на овој договор.

3. Откажување на колективниот договор

Член 138

Секоја од страните на овој Колективен договор може да го откаже три месеци пред истекот на неговата важност.

Откажувањето на овој Колективен договор се врши во писмена форма, при што се образложуваат причините за откажувањето.

Другата страна, на предлогот за откажување на Колективниот договор, е должна да одговори или да ја започне постапката за преговори, најдоцна во рок од 15 дена, од денот на приемот на поднесениот отказ.

Доколку страната не се произнесе во рокот од став 3 на овој член, колективниот договор продолжува да важи најдолго 6 месеци од денот на приемот на писмениот отказ, со тоа што, страните се должни во истиот рок од денот на поднесување на писмениот отказ на колективниот договор да ја започнат постапката за преговарање.

XXI. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 139

Овој договор се склучува на определено време за период од две години, со можност за продолжување со писмена согласност на страните на договорот.

Писмена спогодба за продолжување на договорот се склучува најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на колективниот договор.

Во случај да, пред истекот на важењето на овој договор, една од страните на овој договор покрене постапка за изменување и дополнување на овој договор и доколку во таа постапка не се постигне заедничко усогласување помеѓу потписниците на овој договор, во тој случај одредбите од колективниот договор кои што биле предмет на усогласување ќе се применуваат уште шест месеци по истекот на рокот од став 1 на овој член, после кој рок во однос на тие неусогласени одредби ќе се применува законот.

Македонски Телеком АД-Скопје

Колективен договор

Прилог бр. 1

Систем на основни бруто плати
на Македонски Телеком АД-Скопје

Скопје, 2014 година

- **Know – how** – го вклучува стекнатото релевантно знаење, вештини и искуство (образовни квалификации – стручна подготовка, професионални способности) кои се услов за распоредување на работникот на работното место.
- **Решавање на проблеми** – интензитет на менталниот процес потребен за извршување на работните задачи преку користење на стекнатото релевантно знаење, вештини и искуство (Know - how) за идентификување и решавање на проблемите на соодветното работно место.
- **Одговорност** – ефектот од работното место на крајните резултати, т.е. степенот до кој работното место е одговорно за преземање на дејствија и за последиците од преземените дејствија.

1.5. Нивото на сложеност на работните места,, критериумите за секое од нив, како и дефинициите на работните места, се содржани во овој Прилог со посебни Табели за секоја од нив.

Нивоа на сложеностна работни места и називи на работните места (Табела 1)

Ниво	Назив на работно место	Назив на работно место
15	Виши Специјалист за <функција> /Менаџер за <функција>	
14	Специјалист за <функција>	
13	Виши Соработник за <функција>	
12	Соработник за <функција>	
11	Виши Асистент за <функција>	Техничар 1 за <функција>
10	Асистент за <функција>	Техничар 2 за <функција>
9	Службеник за <функција>	Техничар 3 за <функција>
8	Работник за <функција>	

**Работни места “Виши Специјалист/Менаџер/Специјалист/ Виши
Соработник/Соработник/Виши Асистант/Асистент/Службеник / Работник (15-8)”**

Ниво на сложеност на работното место (Нау)	Дефиниција на работните места	Степен на стручна спрема - квалификација
15	Работни места кои се од стратешко значење и чијшто извршител е експерт во одредена област, а кој од друга страна има широко познавање од сродните стручни области. Одговорен е за проекти и тимови на ниво на група и на компанија и има способност да вклучува експерти во одредена активност и нив да ги координира.	-Универзитетско образование VII степен
14	Работни места чијшто извршител е експерт во одредено подрачје, а кој од друга страна има широко познавање од сродните стручни области. Превзема независни супервизорски активности и има широко познавање од активностите кои се поврзани со неговата работа, а се извршуваат во други професионални области. Одговорен е за проекти и тимови на ниво на група и на компанија и има способност да вклучува експерти во одредена активност и нив да ги координира.	-Универзитетско образование VII степен
13	Клучни места чијшто извршител дејствува независно во својата стручна област при извршувањето на задачите, врши анализи за оние кои донесуваат одлуки. Врши независна контрола и има широко познавање од активностите поврзани со неговата работа а кои се вршат во други области. Работни места од функционалните единици чијшто извршител е експерт во одредена стручна област, а кој од друга страна има широко познавање од другите сродни области. Одговорни се за проекти и тимови на ниво на функционална организација.	- Универзитетско или Вишо образование VII / VI степен

12	Работни места од функционалните единици чишто извршител е експерт во одредена стручна област, а кој од друга страна има широко познавање од другите сродни области, исто така спаѓаат во оваа група на работни места. Одговорни се за проекти и тимови на ниво на функционална организација.	- Универзитетско или Вишо образование VII / VI степен
11	Работни места каде задачите кои се важни на ниво на компанијата помалку или повеќе се повторуваат и се вршат независно или во соработка со други. Работни места од функционалните единици, од средно ниво на контрола, како и извршителите кои дејствуваат независно во својата стручна област, вршат независни контроли и анализи за оние кои донесуваат одлуки. Извршителот на работното место има познавање од активности што се вршат во другите области поврзани со неговата работа.	- Вишо или средно образование VI / IV степен
10	Работни места од функционалната организација или од средно ниво на контрола каде се вршат активности што се повторуваат и се рутински, независно или во соработка со други. Исто така овде спаѓаат и работните места чишто извршители дејствуваат независно, подготвуваат анализи за локалните донесувачи на одлуки.	- Вишо или средно образование VI / IV степен
9	Работни места од функционалните организации или од средните нивоа на контрола и извршители кои вршат рутински активности од оперативна природа независно или во соработка со други. Работни места чишто извршители дејствуваат независно и изготвуваат податоци за локалните донесувачи на одлуки. Исто така во оваа група спаѓаат работни места каде се вршат сметководствени активности и активности за техничка регистрација со аналитички карактер како и други административни и службенички активности што се состојат од посложени и посеопфатни административни задачи.	- Вишо или средно образование VI / IV степен

8	Работни места чиешто извршување може да се научи со поседување одредени стручни способности (стекнати на курс, обука или средно занаетчиско училиште) или соодветна обука на работното место,	- Основно образование или низок степен на квалификација I/II степен
---	---	---

Работни места "Техничар 1/ Техничар 2 /Техничар 3/ (11-9)"

Ниво на сложеност на работното место(Нау)	Дефиниција на работните места	Степен на стручна спрема - квалификација
11	Работни места за кои е потребна способност за независно одлучување, превземање стручни иницијативи, поседување искуство, стручно знаење и индивидуални вештини потребни за вршење контрола.	- Средно образование или висок степен на квалификација IV/V степен
10	Работни места за кои е потребна способност за независно одлучување, превземање стручни иницијативи, поседување искуство, стручно знаење и индивидуални вештини потребни за вршење контрола.	- Средно образование или висок степен на квалификација IV/V степен
9	Работни места за кои е потребна способност за независно одлучување, превземање стручни иницијативи, поседување искуство, решавање проблеми и извршување на задачи кои немаат рутински карактер и способности да координира.	- Средно образование или диплома за занимање-квалификација IV/III степен

2. Табела за основни бруто плати

Член 3

1. **Табела за основни бруто плати** во себе ги содржи нивоата на сложеност и називите на работните места , како и висината на минималните и максималните

износи на основните бруто плати во рамките на секое ниво на сложеност на работни места.

2. Табела за основни бруто плати се усогласува на годишно ниво и се однесува за годината, која е предмет на усогласување на интересите помеѓу потписниците на Колективниот договор.

3. Табела за основни бруто плати е составен дел на Прилогот број 1 – “Систем на основни бруто плати на Македонски Телеком АД - Скопје”, а потписниците на Колективниот договор имаат обврска да ја објавуваат секоја година преку сретствата за внатрешно информирање на вработените во Друштвото.

3. Табела за додаток на плата
по основ на работа во услови потешки од нормалните

Член 4

3.1. Платата на работникот се зголемува кога работникот работи во услови потешки од нормалните за даденото работно место.

Работните места со услови потешки од нормалните ги утврдува Работодавачот во Правилникот за систематизација на работните места на МКТ врз основа на следните критериуми:

- **1. Микроклиматски услови**
 - за работа во вода, на влага и провев, за изложеност на нечистотија или зрачење на околината (атмосферско, техничко и друг вид на зрачење), за работа на дожд, ветер, снег, магла, смог, високо ниво на загаденост на воздухот и сл.
- **2. Атмосферски влијанија**
 - за работа на високи или ниски температури (со однесува за работа на отворен простор, при високи или ниски температури во зимски односно летен период).
- **3. Опасност по безбедноста при работа**
 - за опасност од повреди, кога извршува работни задачи при кои работникот е изложен на посебни опасности или постои можност за опасност по животот на работникот или повреда или кога извршува работни задачи при кои работникот, согласно прописите, употребува заштитни сретства.
 - за работа во услови потешки од нормалните кои влијаат на безбедноста и не зависат од работникот (работа на висина или длабочина, струја, струјни водови или линии, користење на помошни сретства за работа на висина или длабочина или други заштитни сретства, управување или користење на службени возила за вршење на работата) или кога извршува работни задачи при кои работникот, согласно прописите, употребува заштитни сретства (заштитни чевли, гас маски, маски против прав, уреди за доведување на свеж воздух, помошни сретства за работа на висина или длабочина или други заштитни сретства).

3.2. Додатокот на плата на работникот по овој основ може да изнесува до 20% во зависност од времетраењето на изложеноста на работникот на тие услови во текот на работното време. Работните места со услови потешки од нормалните утврдени од Работодавачот во Правилникот за систематизација на работните места на МКТ врз основа на критериумите од овој член, како и висината на додатокот на плата на работникот согласно овој член се утврдени во “Табелата за

додаток на плата по основ на работа во услови потешки од нормалните" која е составен дел на Прилог бр. 1 на овој Договор.

3.3. Работењето на работникот и изложеноста на работникот на некој од условите од став 1 на овој член се потврдува врз основа на претходно даден писмен налог за работа на работникот за вршење на работи кои можат да бидат подведени по некој од основите од став 1 на овој член издаден од страна на непосредно одговорното лице на работникот.

3.4. Основицата за пресметка на додатокот на плата за работа во услови потешки од нормалните претставува основната бруто плата на работникот утврдена во Договорот за вработување.

4. Принципи на примена на Системот на основни бруто плати

Член 5

4.1. Системот на основни бруто плати на МКТ како Прилог број 1 на Колективниот договор на МКТ претставува единствен документ согласно кој се утврдуваат основните бруто плати на вработените во МКТ и истиот е предмет на годишните преговори за усогласување на интересите помеѓу учесниците во Колективното договарање.

4.2. Индивидуалната **основна бруто плата** на работникот ќе биде содржана во Договорот за вработување (или Анекс на постојниот Договор за вработување),

4.3. Во Договорот за вработување мора да е содржано нивото на сложеност на работното место на кое е распореден работникот.

4.4. Основната бруто плата на работникот утврдена со Договорот за вработување не може да биде менувана во опсогот **минимална-максимална основна бруто плата** на нивото на сложеност на која припаѓа работникот во тековната година за која се однесува Табела за основни бруто плати, освен во случаи утврдени со овој Прилог.

4.5. Основната бруто плата на работникот утврдена со Договорот за вработување, може да биде менувана во тековната година за која се однесува Табела за основни бруто плати, и тоа:

4.5.1. На работникот во текот на годината може да му биде понудено склучување на променет договор за вработување и тоа:

- за работно место во повисоко ниво на сложеност без ограничување, односно,
- за работно место во пониско ниво на сложеност, со ограничување не повеќе од едно ниво на сложеност

4.5.2. Во случај на понудување и склучување на променет договор за вработување за ново работно место (распоредување на ново работно место на работникот во тековната година) во повисоко ниво на сложеност, во тој случај Основната бруто плата на работникот се утврдува како што следи:

- работникот ја задржува истата основна бруто плата од претходниот договор за вработување, доколку е тоа за него поповолно,
- доколку, основната бруто плата на работникот утврдена во претходниот договор за вработување е пониска од минималната плата на нивото на сложеност во која е распоредено новото работно место, во тој случај основната бруто плата на работникот

се утврдува во висина на минималната основна бруто плата утврдена за тоа ниво на сложеност или истата може да се зголеми согласно договорот за вработување.

4.5.3. Во случај на понудување и склучување на променет договор за вработување за ново работно место (распоредување на ново работно место на работникот во тековната година) во пониско ниво на сложеност, во тој случај работникот може да ја задржи истата основна бруто плата од претходниот договор за вработување, или истата може да се намали до 10% (но не повеќе од минималната основна бруто плата за соодветното ниво - на сложеност) или може да се утврди поголема основна бруто плата врз основа на договор помеѓу работникот и работодавачот.

4.5.4. Во случај на распоредување согласно на член 13 и 14 од Колективниот договор, во однос на прашањето за основната бруто плата ќе се применуваат одредбите согласно член 13 и 14 од Колективниот договор.

4.5.5. Основната бруто плата на работникот може да се зголеми над максимална основна бруто плата на нивото на сложеност на која припаѓа работникот во тековната година за која се однесува Табелата на основни бруто плати, и тоа во посебни случаи кога тоа го наложува состојбата на пазарот на труд, со одобрение на Главниот Извршен Директор или Главниот Директор за човечки ресурси и Раководниот Директор за човечки ресурси.

4.6. Секоја промена на фактичката состојба кај работникот во делот на основната бруто плата утврдена со склучувањето на Договорот за вработување, а предизвикана со распоредување на ново работно место, или со промена на основната бруто плата на начин утврден со одредбите од овој Прилог, мора да биде потврдена со склучување на променет договор за вработување или анекс кон договорот склучен помеѓу работникот и работодавачот.

II. ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

1. Прилогот број 1 - "Систем на основни бруто плати на МКТ" е составен дел на Колективниот договор на МКТ.

2. Измени и дополнување на одредбите на Прилогот број 1 - "Систем на основни бруто плати на МКТ" се вршат во постапка како за негово донесување.

3. Прилогот број 1 - "Систем на основни бруто плати на МКТ" стапува во сила на ден 10.04.2014 година и ќе се применува во рок од две години до 10.04.2016 година и истиот ќе биде објавен во интерното гласило на МКТ.

Македонски Телеком АД - Скопје
Одбор на Директори

Претседател
Оливер Костуранов



Македонски Телеком
АД - Скопје

Синдикална Организација
на Македонски Телеком АД - Скопје

Претседател
Јордан Сандев




ТАБЕЛА НА ОСНОВНИ БРУТО ПЛАТИ

Нивоа на сложеност на работни места	Минимална основна бруто плата (денари/месечно)	Максимална основна бруто плата (денари/месечно)
15	42.830	72.143
14	38.061	64.197
13	33.824	51.499
12	30.115	45.832
11	22.875	33.647
10	20.756	30.469
9	18.814	27.643
8	16.871	23.935

Македонски Телеком АД – Скопје
Одбор на Директори

Претседател
Оливер Костуранов



Македонски Телеком
АД за електронски комуникации - Скопје

Синдикална Организација
на Македонски Телеком АД – Скопје

Претседател
Јордан Сандев




Синдикална Организација на
Македонски Телеком
АД Скопје
СКОПЈЕ

Табела за додаток на плата
по основ на работа во услови потешки од нормалните

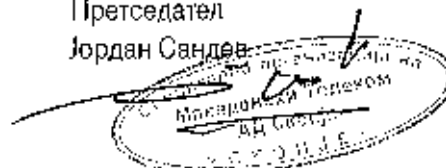
Критериуми за утврдување на работни места со услови потешки од нормалните	Времетраење на изложеност на работникот во текот на месечното полно работното време		
	до 40 % изложеност	до 60 % изложеност	до 80 % изложеност
	% за утврдување на бројот на работни часови за плаќање/висина на додатокот на плата		
<p>1. Микроклиматски услови</p> <p>- за работа во вода, на влага и провев, за изложеност на нечистотија или зрачење на околината/атмосферско, техничко и друг вид на зрачење/, за работа на дожд, ветер, снег, магла, смог, високо ниво на загаденост на воздухот и сл.).</p>	4%	5%	6%
<p>2. Атмосферски влијанија</p> <p>- за работа на високи или ниски температури/со однесува за работа на отворен простор, при високи или ниски температури во зимски односно летен период/</p>	4%	5%	6%
<p>3. Опасност по безбедноста при работа</p> <p>- за опасност од повреди/ кога извршува работни задачи при кои работникот е изложен на посебни опасности или постои можност за опасност по животот на работникот или повреда или кога извршува работни задачи при кои работникот, согласно прописите, употребува заштитни средства.</p>	3%	4%	5%
<p>- за работа во услови потешки од нормалните кои влијаат на безбедноста и не зависат од работникот/работа на висина или длабочина, струја ,струјни водови или линии, користење на помошни средства за работа на висина или длабочина или други заштитни средства, управување или користење на службени возила за вршење на работата/ или кога извршува работни задачи при кои работникот, согласно прописите, употребува заштитни средства /заштитни чевли, гас маски, маски против прах, уреди за дозедување на свеж воздух, помошни средства за работа на висина или длабочина или други заштитни средства/.</p>	3%	4%	5%

Македонски Телеком АД – Скопје
Одбор на Директори
Претседател
Оливер Костуранов



Македонски Телеком
АД за електронски комуникации - Скопје

Синдикална Организација
на Македонски Телеком АД – Скопје
Претседател
Јордан Сандев



Синдикална организација на
Македонски Телеком
АД Скопје
СКОПЈЕ