

Врз основа на член 32 став (5) од Уставот на Република Македонија, член 203, 206, 210 став (1) и 219 став (1) од Законот за работни односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 167/15 и 27/16) и член 4 став (2) од Законот за административни службеници (Службен весник на Република Македонија бр. 27/2014, 199/2014, 48/2015, 154/2015, 5/2016, 80/2016), Советот за унапредување и надзор на ревизијата на Република Македонија и Синдикалната организација при Советот за унапредување и надзор на ревизијата на Република Македонија склучуваат

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР НА СОВЕТОТ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ И НАДЗОР НА РЕВИЗИЈАТА НА РЕПУБЛИКА

А. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој колективен договор се уредуваат, правата, обврските и одговорностите на вработените во стручната служба на Советот за унапредување и надзор на ревизијата на Република Македонија и други прашања во врска со работните односи од интерес на вработените во Советот, како и начинот и постапката на решавање на меѓусебните односи.

Член 2

Вработен во Советот во смисла на овој колективен договор е административен службеник, кој во Советот засновал работен однос заради вршење на административни работни - претставуван од Синдикалната организација на вработените при Советот.

Член 3

Овој колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за сите членови на Синдикалната организација при Советот за унапредување и надзор на ревизијата на Република Македонија.

Член 4

За правата, обврските и одговорностите од работниот однос на вработените во Советот коишто не се утврдени со овој колективен договор се применуваат одредбите од соодветните закони (Законот за вработените во јавниот сектор, - Службен весник на Република Македонија 27/14, 199/14, 27/16; Закон за административни службеници (Службен весник на Република Македонија бр. 27/2014, 199/2014, 48/2015, 154/2015, 5/2016, 80/2016) и Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 167/15 и 27/16).

Б. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

І. ПОПОЛНУВАЊЕ НА РАБОТНИ МЕСТА ВО СОВЕТОТ

Член 5

Пополнувањето на работните места во Советот се врши преку спроведување на постапка за:

- вработување;
- унапредување и
- мобилност преку распоредување или превземање.

І.1 Вработување во Советот

Член 6

Постапката за вработување во Советот задолжително се спроведува во согласност со одредбите на Законот за административни службеници.

І.2 Унапредување на вработените во Советот

І.2.1 Интерен оглас

Член 7

(1) Постапката на унапредување има за цел да им овозможи на вработените во Советот кариерно напредување, односно преминување од пониски, на повисоки работни места.

(2) За отпочнување постапка на унапредување на вработен во Советот, Претседателот на Советот доставува барање до Министерството за финансии за добивање согласност за обезбедување на потребните финансиски средства.

(3) По добивањето на согласноста од Министерството за финансии, организационата единица, односно вработениот во Советот надлежен за управување со човечки ресурси, на огласната табла на Советот, објавува интерен оглас и образец за пријава за унапредување.

(4) На интерниот оглас може да се јави вработен во Советот, кој ги исполнува општите и посебните услови за пополнување на работното место пропишани за соодветно ниво во овој колективен договор и во Правилникот за систематизација на работни места во Советот, како и:

- да е на работно место на непосредно пониско ниво од работното место за кое е објавен интерниот оглас;
- да поминал најмалку две години на тековното работно место; и

- да не му е изречена дисциплинска мерка во последната година пред објавувањето на интерниот оглас.

I.2.2 Пријава за унапредување

Член 8

- (1) Кандидатите за унапредување се пријавуваат на интерниот оглас со поднесување на пополнета пријава и докази за податоците содржани во пријавата и истата преку архивата на Советот ја доставуваат до организационата единица, односно вработениот во Советот, надлежен за управување со човечки ресурси.
- (2) Рокот за пријавување на огласот не може да биде пократок од 5 (пет) работни дена и не подолг од 10 (десет) работни дена од денот на неговото објавување.
- (3) Пријавата од став (1) на овој член содржи име и презиме, тековно работно место, ниво и работно искуство на пријавениот кандидат.
- (4) Во пријавата кандидатите се должни под материјална и кривична одговорност да потврдат дека податоците во пријавата се точни, а доставените докази верни на оригиналот.

I.2.3 Комисија за селекција за унапредување

Член 9

- (1) Претседателот на Советот формира Комисија за селекција за унапредување (во понатамошниот текст: Комисија за унапредување).
- (2) Комисијата за унапредување е составена од тројца члена и тоа: Претседател и два члена. Претседателот на Комисијата за унапредување е од редот на раководни административни службеници во Советот, а останатите двајца членови се од редот на стручните административните службеници во Советот.

I.2.4 Постапка за селекција за унапредување

Член 10

- (1) Постапката за селекција за унапредување се состои од две фази: административна селекција и интервју.
- (2) Административната селекција ја спроведува Комисијата за унапредување и истата опфаќа проверка на внесените податоци во пријавата и приложените докази во пријавата.
- (3) За кандидатите за кои при административната селекција ќе се утврди дека не ги исполнуваат условите утврдени во интерниот оглас, постапката за селекција завршува, односно се одбиваат.

(4) Врз основа на прегледот на приложената документација од административната селекција, Комисијата за унапредување составува ранг листа, која во рок од 5 (пет) работни дена се доставува до Претседателот на Советот.

(5) Претседателот на Советот спроведува интервју во рок од 5 (пет) работни дена со кандидатите од ранг листата од ставот (4) на овој член.

1.2.5 Одлука и Решение за избор за унапредување

Член 11

(1) Во рок од 3 (три) работни дена од спроведувањето на интервјуто, Претседателот на Советот донесува одлука за избор.

(2) Одлуката за избор се доставува до кандидатите за унапредување и се објавува на огласната табла на Советот.

(3) Ако во рок од 3 (три) работни дена од добивањето на предлогот, Претседателот на Советот донесе одлука за невршење на избор, во истата е должен да ги наведе причините за нејзиното донесување.

(4) Против одлуката донесена од Претседателот на Советот, незадоволниот кандидат има право во рок од 8 (осум) дена да поднесе жалба до Агенцијата за администрација.

(5) Претседателот на Советот во рок од 5 (пет) дена по конечната на одлуката донесува решение за унапредување на избраниот кандидат.

1.3 Мобилност преку распоредување или превземање

1.3.1 Мобилност преку распоредување на вработените во Советот

Член 12

(1) Мобилноста преку распоредување е хоризонтално движење на вработените во Советот од едно на друго работно место во рамките на исто ниво.

(2) Вработениот во Советот, на негово барање или по потреба може да биде трајно или времено распореден на друго работно место на исто ниво, односно на работно место за кое ги исполнува општите и посебните услови пропишани во Правилникот за систематизација на работните места во Советот, за што Претседателот на Советот носи решение за негово распоредување.

(3) Вработениот во Советот по потреба, може да биде распореден на секое работно место во исто ниво, во следните случаи:

- поради настанати организациски промени;

- ако претстои укинување на работното место, или е намален обемот на работите на работното место;
- во случаи за подобра организација на работа, или користење на стручната и работната способност на вработениот во Советот;
- за замена на отсутен вработен во Советот за работи кои се од интерес за Советот, до неговото враќање на работа;
- кога се очекува дека со распоредувањето на друго работно место вработениот во Советот ќе оствари подобри резултати;
- заради замена на ненадејно отсутен вработен во Советот; и
- во други случаи утврдени со интересен акт на Советот.

(4) Мобилноста преку распоредување се врши без објавување на интересен, односно јавен оглас.

I.3.2 Мобилност преку превземање

Член 13

Постапката за мобилност преку превземање во Советот задолжително се спроведува во согласност со одредбите на Законот за вработените во јавниот сектор.

II. КЛАСИФИКАЦИЈА НА РАБОТНИ МЕСТА НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО СОВЕТОТ

II.1 Класификација на работни места на вработените во Советот

Член 14

Работните места на вработените во Советот се класифицираат согласно со:

- одговорноста, целите, видот и сложеноста на работите и работните задачи на работното место; и
- потребните стручни квалификации, работното искуство во струката и други критериуми утврдени со Правилникот за систематизација на работните места во Советот.

II.2 Категории на работни места во Советот

Член 15

(1) Работните места во Советот се класифицираат во три категории и тоа:

- Категорија Б - раководни лица вработени во Советот;
- Категорија В - стручни лица вработени во Советот; и
- Категорија Г - помошно - стручни лица вработени во Советот.

(2) Во рамките на секоја категорија од став (1) на овој член, се утврдуваат повеќе нивоа на работни места во Советот.

II.3 Нивоа на работни места на вработените во Советот од категоријата Б - раководни лица вработени во Советот

Член 16

(1) Во рамките на категорија Б се утврдуваат следните нивоа на работни места на вработените во Советот:

- Б1 – раководно лице вработено во Советот од прво ниво и
- Б4 - раководно лице вработено во Советот од второ ниво.

II.4 Нивоа на работни места на вработените во Советот од категоријата В – стручни лица вработени во Советот.

Член 17

(1) Во рамките на категорија В се утврдуваат следните нивоа на работни места на вработените во Советот:

- В3 - стручно лице вработено во Советот од трето ниво и
- В4 - стручно лице вработено во Советот од четврто ниво.

II.5 Нивоа на работни места на вработените во Советот од категоријата Г – помошно стручни лица вработени во Советот.

Член 18

(1) Во рамките на категорија Г се утврдуваат следните нивоа на работни места на вработените во Советот:

- Г1- помошно стручно лице вработено во Советот од прво ниво.

II.6 Општи и посебни услови за пополнување на работните места во Советот

Член 19

Општите и посебните услови за пополнување на работните места се утврдени во Правилникот за систематизација на работните места во Советот.

III. СТРУЧНО УСОВРШУВАЊЕ, ОБРАЗОВАНИЕ И ДОШКОЛУВАЊЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО СОВЕТОТ

III.1 Право на стручно усовршување, образование и дошколување во Советот

Член 20

(1) Вработените во Советот имаат право и должност на стручно усовршување, образование и дошколување во зависност од работниот процес и развојот на Советот со цел за одржување,

односно унапредување на способноста за работа на работното место, како и зачувување на работното место.

(2) Вработените се должни стручно да се усовршуваат, образуваат и дошколуваат, доколку Советот ги упати на истите.

(3) Советот е должен да им обезбеди усовршување, образование и дошколување на вработените, ако тоа го бараат потребите на работниот процес или доколку вработените треба да исполнат дополнителни услови предвидени во Правилникот за систематизација на работните места во Советот.

(4) Секој вработен во Советот има право да учествува на стручни усовршувања, работилници, семинари, конференции, конгреси и обуки, организирани од организации и институции во земјата и странство, кои можат, а и не мора да бидат предвидени во годишниот план за обуки.

(5) Потребните финансиски средства за остварување на стручните усовршувања, работилници, семинари, конференции, конгреси и обуки од ставот (4) на овој член, се обезбедуваат од финансискиот план на Советот и во случај кога истите не биле предвидени со годишниот план за обуки.

(6) Доколку финансиските средства за учество на стручното усовршување, работилница, семинар, конференција, конгрес или обука од ставот (4) на овој член се обезбедени од организаторот или друго правно лице, тогаш не се товари финансискиот план на Советот за учество на истите, а на вработениот правото да учествува на истите не може да му биде ускратено.

III.2 Права на вработените во Советот при учество на стручно усовршување, работилница, семинар, конференција, конгрес или обука

Член 21

(1) Доколку стручното усовршување, работилница, семинар, конференција, конгрес или обука е организирано за време на работното време, времето поминато за тоа се смета за редовно работно време, така што вработениот има исти права како да бил на работа.

(2) Усовршувањето, образованието и дошколувањето може да се организира и тоа:

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

(3) Правата и обврските на работодавачот и вработениот кој се упатува на усовршување, образование и дошколување се дефинираат со меѓусебен договор.

IV. УПРАВУВАЊЕ СО ЕФЕКТОТ НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО СОВЕТОТ

IV.1 Систем за управување со ефектот

Член 22

(1) Утврдувањето на работните цели и задачи и утврдувањето на индивидуалниот план за стручно усовршување го сочинуваат системот за управување со ефектот на вработените во Советот.

IV.2 Утврдување на работните цели и задачи

Член 23

(1) Работните цели и задачи на вработениот во Советот се утврдуваат врз основа на годишната програма за работа на Советот и/или согласно со стратешкиот план на Советот.

(2) Работните цели и задачи на вработениот во Советот треба да бидат јасни, прецизни, мерливи и со утврдена временска рамка за извршување.

IV.3 Континуирано следење на ефектот и полугодишно интервју

Член 24

(1) Претседателот на Советот е должен континуирано да го следи ефектот на вработениот во Советот во текот на целата година и по потреба да предлага мерки за подобрување на истиот.

(2) Како дел од процесот на континуирано следење на ефектот на вработениот во Советот, најдоцна до 31 август во годината, се спроведува полугодишно интервју.

(3) По спроведување на полугодишното интервју се пополнува извештајот за полугодишно интервју, кој го потпишуваат вработениот во Советот и Претседателот на Советот. Копија од извештајот му се доставува на вработениот во Советот.

V. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО СОВЕТОТ

V.1. Дисциплинска одговорност

Член 25

(1) Вработениот во Советот е лично одговорен за вршењето на работите и работните задачи од работното место.

(2) За повреда на службената должност вработениот во Советот одговара дисциплински.

(3) Одговорноста за сторено кривично дело, односно прекршок поврзан со вршењето на службената должност на вработениот во Советот не ја исклучува дисциплинската одговорност на вработениот во Советот.

V.2 Видови на дисциплинска одговорност

Член 26

(1) Вработениот во Советот одговара дисциплински за дисциплинска неуредност и дисциплински престап.

V.3 Дисциплинска неуредност

Член 27

(1) Дисциплинската неуредност претставува полесна повреда на работната дисциплина, работните задачи, угледот на Советот или углед на вработен во Советот и тоа:

- 1) непочитување на работното време, пауза, распоредот и користењето на работното време;
- 2) неуредно чување на службените списи и податоци;
- 3) недоаѓање на работа 2 (два) работни дена во текот на една календарска година без оправдување;
- 4) неизвршување, несовесно, ненавремено или небрежно вршење на работните задачи со полесни последици од повредата;
- 5) непристојно однесување на вработениот при вршење на работа и работни задачи со полесни последици од повредата;
- 6) недомаќинско користење и употреба на доверените финансиски средства и средствата за работа;
- 7) неоправдано неизвестување на Претседателот на Советот, за спреченоста за недоаѓање на работа во рок од три часа и
- 8) одбивање на стручно усовршување, образование и дошколување на кое вработениот во Советот се упатува.

V.4 Дисциплински престап

Член 28

(1) Дисциплински престап претставува потешка повреда на службената должност, работната дисциплина, угледот на Советот или угледот на вработен во Советот и тоа:

- 1) недоаѓање на работа 3 (три) последователни работни дена или 5 (пет) работни дена во текот на една календарска година без оправдување;
- 2) неизвршување, несовесно или ненавремено вршење на работните задачи;
- 3) непристојно однесување на вработениот во Советот при вршење на работа и работни задачи;
- 4) искажување и застапување на политичко уверување во вршењето на работните задачи, учество во изборни активности или други јавни настапи од таков карактер во текот на работното време, доведување во прашање на својот статус на вработен во Советот со вршење на партиски активности, носење или истакнување на партиски симболи во работната просторија;

- 5) одбивање на давање или давање на неточни податоци на институциите, односно на граѓаните и правните лица, доколку давањето на податоци е утврдено со закон;
- 6) незаконито располагање со материјалните и финансиските средства;
- 7) одбивање на вршење на работни задачи поврзани со работното место на кои е распореден;
- 8) одбивање на писмена наредба за извршување на работни задачи поврзани со работата на Советот дадени од Претседателот на Советот;
- 9) преземање или нецелосно преземање на пропишаните мерки за осигурување на безбедноста на доверените предмети во работа;
- 10) предизвикување на материјална штета со намера или од крајно невнимание;
- 11) повторување на дисциплинска неуредност повеќе од два пати во тековната година;
- 12) примање на подароци или друг вид корист;
- 13) злоупотреба на статусот на административен службеник во Советот;
- 14) злоупотреба на доверените овластувањата во вршењето на работните задачи;
- 15) злоупотреба на боледување;
- 16) злоупотреба на лични податоци;
- 17) злоупотреба на доверливи податоци;
- 18) оддавање класифицирана информација со степен на тајност утврдена со закон;
- 19) внесување и употреба, како и работење под дејство на алкохол или наркотични средства;
- 20) непридржување кон прописите за заштита од болест, безбедност и здравје при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материји и на прописите за заштита на животната средина;
- 21) поставување на личен финансиски интерес во судир со положбата и статусот на вработен во Советот и
- (22) навредливо или насилничко однесување на работното место.

V.5 Дисциплински мерки

Член 29

(1) Со одлука на Претседателот на Советот, за утврдена дисциплинска неуредност на вработениот во Советот може да му се изрече една од следниве дисциплински мерки:

- писмена опомена;
- парична казна во висина од 20% од висината на едномесечниот износ на нето платата исплатена во последниот месец пред дисциплинска неуредност, во траење од еден до три месеци.

(2) Со одлука на Претседателот на Советот по претходно мислење од Дисциплинска комисија, за утврден дисциплински престап на вработениот во Советот може да му се изрече една од следниве дисциплински мерки:

- парична казна во висина од 30% од висината на едномесечниот износ на нето платата исплатена во последниот месец пред дисциплинскиот престап во траење од еден до шест месеци;
- трајно распоредување на работно место во непосредно пониско ниво;

- престанок на работниот однос.

(3) При изрекување на дисциплинските мерки од ставовите (1) и (2) на овој член се земаат предвид тежината на повредата, последиците од повредата, степенот на одговорноста на вработениот во Советот, околностите под кои е сторена повредата, неговото поранешно однесување и вршењето на работите, како и други олеснителни и отежителни околности кои се од значење за изрекување на дисциплинската мерка.

(4) Збирот на паричните казни изречени на вработениот во Советот во еден месец за дисциплинска неуредност, односно за дисциплински престап не може да надмине 30% од износот на неговата вкупна нето плата за тој месец.

V.6 Изрекување на дисциплинска мерка

Член 30

(1) Дисциплинските мерки против вработениот во Советот за дисциплинска неуредност ги изрекува Претседателот на Советот, во рок од 7 (седум) дена од денот на осознавање дека е сторена дисциплинска неуредност.

(2) Пред изрекување на дисциплинската мерка, вработениот во Советот се известува писмено за наводите што постојат против него и тој има можност во рок од 3 (три) дена да даде писмен одговор на извештајот од став (1) на овој член.

(3) Против одлуката од став (1) на овој член незадоволниот вработен во Советот има право во рок од 8 (осум) дена да поднесе жалба до Агенцијата за администрација.

V.7 Дисциплинска постапка по дисциплински престап

Член 31

(1) Претседателот на Советот, со решение формира Комисија за водење на дисциплинска постапка за дисциплински престап (во натамошниот текст: дисциплинска комисија), во рок од 8 (осум) дена од денот на поднесување на предлогот за покренување на дисциплинска постапка во кој задолжително се содржани причините за поведување на постапката.

(2) Дисциплинската комисија е составена од Претседател и четири члена.

(3) Претседателот на дисциплинската комисијата е од редот на раководните вработени лица во Советот, а членови се вработени во Советот, при што еден од членовите мора да биде претставник на Синдикалната организација на вработените при Советот.

(4) Претседателот на дисциплинската комисијата е должен најдоцна во рок од 20 дена од денот на формирањето на дисциплинската комисијата да свика седница на која уредно ги поканува

членовите на дисциплинската комисија и вработениот во Советот против кој е поведена постапката, 10 дена пред денот на одржувањето на седницата.

(5) На седницата ќе се изведат доказите и вработениот во Советот против кој е поведена постапката лично ќе се произнесе против наводите во предлогот за покренување на дисциплинска постапка, а доколку од оправдани причини не може да присуствува на седницата писмено ќе се произнесе и ќе приложи документација, односно докази со кои ќе го оправда отсуството.

(6) Доколку вработениот во Советот против кој е поведена постапката лично или писмено не се произнесе по наводите во предлогот за покренување на дисциплинска постапка, дисциплинската комисија ќе ја спроведе дисциплинската постапка без неговото произнесување.

(7) Дисциплинската комисија, по изведувањето на доказите и произнесувањето на вработениот во Советот против кој е поведена постапката, со мнозинство гласови преку тајно гласање, се изјаснува за дисциплинската одговорност на вработениот во Советот.

(8) Доколку дисциплинската комисија ќе утврди дека вработениот во Советот не е одговорен му предлага на Претседателот на Советот, да го отфрли предлогот.

(9) Доколку Дисциплинската комисија утврди дека вработениот во Советот е одговорен, му предлага на Претседателот на Советот, на работникот да му биде изречена соодветна дисциплинска мерка.

(10) Претседателот на Советот изрекува дисциплинска мерка и истата ја образлага со наведување на причините поради кои истата ја има изречено.

(11) Претседателот и членовите на дисциплинската комисија не може да бидат воздржани при гласањето за утврдување на дисциплинска одговорност и за изрекување на дисциплински мерки.

(12) Решението за отфрлање на предлогот од став (8) на овој член, односно решението за изрекување на дисциплинска мерка од ставот (10) на овој член се врачува лично на вработениот во Советот, по правило во работните простории на Советот, односно на адреса на живеалиштето, односно претстојувалиштето од кое вработениот во Советот секојдневно доаѓа на работа.

(13) Ако вработениот во Советот не може да се пронајде на адресата на живеалиштето, односно претстојувалиштето или ако го одбие врачувањето, решението се објавува на огласната табла во Советот. По изминувањето на 8 (осум) работни дена од денот на објавувањето на огласната табла се смета дека врачувањето е извршено.

(14) Против решението од став (11) на овој член незадоволниот вработен во Советот има право во рок од 8 (осум) дена да поднесе жалба до Агенцијата за администрација.

V.8 Право на поднесување на иницијатива за дисциплинска постапка

Член 32

- (1) Секој вработен во Советот и друго лице, во согласност со закон и овој колективен договор, има право да поднесе иницијатива за покренување на дисциплинска постапка против вработен во Советот која треба да биде образложена.
- (2) Предлог за покренување на дисциплинска постапка против вработен во Советот поднесува Претседателот на Советот.
- (3) Предлогот од ставот (2) на овој член се доставува до вработениот во Советот.

V.9 Застареност на поведување на дисциплинска постапка

Член 33

- (1) Дисциплинската постапка не може да се поведе ако поминал еден месец од денот кога Претседателот на Советот дознал за повредата на службената должност.
- (2) Дисциплинската постапка не може да се поведе ако поминале три месеци од денот кога е сторена повредата на службената должност, освен кога дисциплинската постапка се поведува по наод на внатрешна ревизија за што рокот на застареност е една година.
- (3) Ако повредата на службената должност повлекува и кривична одговорност, дисциплинската постапка за утврдување на одговорноста на вработениот во Советот застарува во рок од две години од денот на дознавањето за повредата.

V.10 Извршување на парична казна

Член 34

- (1) Задршката од плата, на име изречени парични казни на вработениот во Советот за сторена дисциплинска неуредност или дисциплински престап, во текот на еден месец не може да надмине една третина од износот на неговата вкупна нето плата за тој месец.
- (2) Ако на вработениот во Советот на кој му била изречена парична казна, му престане работниот однос во Советот, Советот наплатата на изречената парична казна ќе побара да ја спроведе новиот работодавач или надлежен орган во постапка утврдена со закон.

V.11 Суспензија

Член 35

- (1) Вработениот во Советот може да биде суспендиран од Советот врз основа на решение на Претседателот на Советот.

(2) Вработениот во Советот може да биде суспендиран од Советот во случаи кога против него е покрената кривична постапка за кривично дело сторено на работа или во врска со работата или е покрената дисциплинска постапка за дисциплински престап, а повредата е од таква природа што неговото натамошно присуство во Советот додека трае постапката штетно ќе се одрази врз Советот, односно ќе го осуети или оневозможи утврдувањето на одговорноста за дисциплински престап.

(3) Суспензијата од став (2) на овој член трае до донесувањето на правосилно решение за дисциплинска одговорност.

VI. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО СОВЕТОТ

VI.1 Надомест за причинета штета

Член 36

(1) Вработениот во Советот, кој на работа или во врска со работата, намерно или од крајна небрежност ќе предизвика штета на Советот, е одговорен за настанатата штета и е должен да ја надомести истата.

(2) Претседателот на Советот, со решение формира Комисија за утврдување на материјална одговорност на вработениот во Советот.

(3) Комисијата од став (2) на овој член е составена од три члена.

(4) Претседател на комисијата е раководно вработено лице во Советот, а членови се двајца вработени во Советот.

(5) Комисијата од став (2) на овој член ја утврдува материјалната одговорност за постоење на сторена материјална штета, нејзината висина и начинот на сторување, кој ја предизвикал штетата и кој ќе ја надомести.

(6) Комисијата од став (2) на овој член, за утврдената фактичка состојба поднесува извештај, врз основа на кој Претседателот на Советот донесува одлука за надомест на штета.

(7) Против одлуката од став (6) на овој член незадоволниот вработен во Советот има право во рок од осум дена да поднесе жалба до Агенцијата за администрација.

VI.2 Постапка за утврдување на материјална одговорност

Член 37

(1) Предлог за покренување на постапка за утврдување на материјална одговорност против вработен во Советот поднесува Претседателот на Советот.

(2) Постапката за утврдување на материјална одговорност не може да се поведе, ако поминале 30 дена од денот кога Претседателот на Советот, дознал за тоа, освен кога постапката се поведува по наод на внатрешна ревизија за што рокот на застареност е една година.

(3) Постапката за утврдување на материјална одговорност не може да се поведе, ако од денот кога е сторена материјалната штета поминала една година.

(4) Постапката за утврдување на материјална одговорност не може да се води подолго од 60 (шеесет) дена, сметано од денот на донесувањето на решението за формирање на Комисијата за утврдување на материјална одговорност на вработениот во Советот.

(5) Против вработениот во Советот, кој во рок од 60 (шеесет) дена од конечноста на одлуката за надомест на штета, не ја надомести штетата, Претседателот на Советот поведува постапка пред надлежниот основен суд.

(6) Претседателот на Советот, може целосно или делумно да го ослободи вработениот во Советот од надоместување на штетата, доколку таа не е сторена со намера или доколку со исплата на надоместок за настанатата штета се загрозува егзистенцијата на вработениот во Советот и неговото семејство.

VI.3 Надоместок за претрпена штета

Член 38

(1) Ако вработениот во Советот претрпи штета на работа или во врска со работата, Советот е должен да му ја надомести штетата согласно со одредбите од Законот за облигационите односи.

VII. ПЛАТА, НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА И ДРУГИ ПРИМАЊА

VII.1 Плата на вработените во Советот

Член 39

(1) Секој вработен во Советот има право на плата за извршена работа.

(2) Правото на плата се остварува согласно со закон, одредбите на овој колективен договор и договорот за вработување.

(3) Платата се пресметува и исплатува најмалку еднаш месечно.

(4) Платата на вработениот во Советот за тековниот месец се исплатува најдоцна до 15 (петнаесетти) во следниот месец.

(5) Платата на вработениот во Советот се исплатува во паричен износ.

(6) Советот е должен да му достави писмена пресметка за пресметаните и уплатените придонеси на вработениот во Советот, најдоцна 15 (петнаесет) дена од исплатата на платата, или дел од платата, надомест на плата, односно друг паричен надоместок, како и збирен годишен извештај по истекот на годината најдоцна до 31 јануари наредната година.

VII.2 Основна плата

Член 40

- (1) Основната плата на вработените се определува земајќи ги предвид барањата на работното место за кое работникот го склучил договорот за вработување.
- (2) Основната плата за вработените се определува врз основа на барањата на работното место во зависност од:
 - Видот, сложеноста
 - Обемот и одговорноста за работите на работното место,
 - Стручната подготовка и стекнатите знаења и вештини утврдени со Правилникот за организација и систематизација на работните места во Советот.
- (3) Основната плата се утврдува врз основа на бројот на бодови за секои работно место утврден со одлука на Советот.

VII.3 Додатоци на плата

Член 41

- (1) Основната плата на работникот се зголемува за 0,5% за секоја навршена година работен стаж, а најмногу до 20%.

VII.4 Вреднување на работите и задачите на вработените во Советот врз основа на барањата на работното место

Член 42

- (1) Во првата група спаѓаат работите и задачите на раководење со внатрешните организациони единици во Советот:

1) Координатор на Стручна служба

Број на бодови: 721 бод

2) Раководител на Одделение

Број на бодови: 546 бода

Член 43

- (1) Во втората група спаѓаат работите и задачите на вработените во внатрешните организациони единици.

1) Соработник

Број на бодови: 443 бода

2) Помлад соработник

Број на бодови: 401 бода

3) Самостоен референт

Број на бодови : 306 бода

Член 44

На работникот му се обезбедува исплата на најниска плата во висина и услови утврдени со Закон и Колективен договор.

VII.5 Дел од плата за работна успешност

Член 45

Делот од плата за работна успешност се утврдува во зависност од :

- Вонредно и натпросечно оптоварување на работникот,
- Зголемениот обем на работа и
- Предвременно и квалитетно извршување на работите.

Висината на средствата за делот од платата за работна успешност се исплатува во рамките на обезбедените средства.

VII.6 Надоместоци на плата

Член 46

На работникот му се исплатува надомест на плата за:

- Време на привремена неспособност за работа поради болест и повреда и тоа: надоместок на плата во висина од 70% за спреченост до 7 дена, 80% за спреченост до 15 дена и 90% за спреченост до 30 ден,
- Спреченост за работа поради професионални заболувања и повреди, давање на крв и за други случаи утврдени со закон,
- Денови на годишен одмор,
- Денови на платен вонреден одмор,
- Слободни денови,
- Прекин на работниот процес од причина од страна на работодавачот,
- Дообразование односно стручно оспособување и доквалификација согласно со потребата на работодавачот,
- Полагање испити за дообразование и стручно оспособување на работникот, заради сопствен интерес и

- Време на отказан рок.

Во случаите од ставот 1 на овој член на работникот му припаѓа надомест на плата во висина од неговата просечна плата во последните три месеци, доколку со друг закон не е поинаку определено.

VII.7 Надоместоци на трошоци поврзани со работа

Член 47

Работникот има право на надомест на трошоци поврзани со работа утврдени со закон и тоа за:

- Дневници 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;
- Случај на смрт на работникот,
- Случај на смрт на член на потесното семејство на работникот,
- Отпремнина при одење во пензија и
- Јубилејни награди.

VII.8 Парична помош на вработените во Советот

Член 48

(1) Работодавачот ја исплатува и следнава парична помош:

- во случај на смрт на вработениот во Советот, на семејството му се исплатува сума во висина од 3 (три) просечни месечни нето плати по вработен, согласно јавно објавен извештај на Државен завод за статистика во Република Македонија за претходната година.
- во случај на смрт на вработениот во Советот, на семејството му се исплатуваат и погребални трошоци во висина на фактурата од погребалното претпријатие, но не повеќе од 30.000,00 денари;
- во случај на смрт на член на неговото семејно домаќинство, (сопруг, деца, родители со кои живее во заедница) се исплатува сума во износ од 2 (две) просечни месечни нето плати по вработен, согласно јавно објавен извештај на Државен завод за статистика во Република Македонија за претходната година.

(2) Вработениот во Советот доставува доказ за настанатите околности врз основа на кои му припаѓа правото за парична помош.

(3) Претседателот на Советот, ја донесува одлуката за исплата на парична помош согласно горенаведените основи.

VII.9 Парична помош на вработен во Советот поради елементарни непогоди

Член 49

- (1) Во случај на потешки последици од елементарни непогоди, со кои е загрозен животот, здравјето или имотот на вработениот во Советот во поголем обем, односно е настаната

штета во поголем обем, на вработениот во Советот му се исплатува помош во висина од 1 (една) просечна месечна нето плата на ниво на Република Македонија објавена од страна на Државен завод за статика во Република Македонија.

(2) За утврдување на околностите, вработениот во Советот доставува доказ.

VII.10 Права на вработен во Советот поради суспензија или штрајк

Член 50

(1) Вработениот во Советот кој врз основа на решение е суспендиран од Советот, за времетраење на суспензијата има право на плата во износ од 60 % од платата што ја примил за последниот месец пред донесување на решението за суспензија.

(2) За време на штрајк вработениот во Советот има право на плата во висина од 60 % од платата што ја примил претходниот месец.

VII.11 Јубилејни награди и признанија

Член 51

(1) Јубилејни награди и признанија им се доделуваат на вработени во Советот кои поминале најмалку 10 (десет) години непрекината работа во Советот во висина од 1 (една) просечна месечна нето плата по вработен на ниво на Република Македонија согласно јавно објавен извештај на Државен завод за статистика во Република Македонија за претходната месец.

(2) На вработените во Советот кои заминуваат во пензија им следува надомест во висина од 2 просечни месечни нето плати по вработен, согласно јавно објавен извештај на Државен завод за статистика во Република Македонија за претходната година.

(3) По исклучок од став (1) на овој член, на вработените во Советот во годината кога ги исполнуваат условите за остварување право на старосна пензија, односно кога заминуваат во пензија не им се доделува и јубилејна награда за работен стаж.

(4) Претседателот на Советот, ја донесува одлуката за доделување на јубилејните награди и признанија.

VII.12 Спортски игри и физичка рекреација

Член 52

Советот може да помогне во покривањето на трошоците за одржување на спортските игри и за нивната подготовка.

VIII. РАБОТНО ВРЕМЕ, ОДМОРИ И ОТСУСТВА ОД РАБОТА ПО РАЗНИ ОСНОВИ

VIII.1 Работно време

Член 53

- (1) Работното време во Советот изнесува 40 (четириесет) часа неделно.
- (2) Полното работно време изнесува 8 (осум) часа дневно.
- (3) Претседателот на Советот, ги утврдува почетокот и завршетокот на работното време.

Член 54

- (1) Работното време по правило е еднократно.

VIII.2 Паузи и одмори

Член 55

- (1) Во текот на работниот ден, вработениот во Советот кој работи со полно работно време има право на пауза во траење од 30 (триесет) минути, во временска рамка од 10.30 до 13.30 часот.
- (2) Вработениот во Советот кој работи со пократко работно време, но најмалку 4 (четири) часа дневно, има право на пауза во траење од 15 (петнаесет) минути.
- (3) Паузата во текот на работното време е организирана на начин со кој се обезбедува непрекинато на работата во времето определено за работа со странки.

Член 56

Вработениот во Советот има право на дневен одмор од најмалку 12 (дванаесет) часа непрекинато помеѓу два последователни работни дена во текот на 24 (дваесет и четири) часа.

Член 57

- (1) Вработениот во Советот има право на неделен одмор од најмалку 24 (дваесет и четири) часа непрекинато.
- (2) Ден на неделен одмор по правило е недела или друг ден во неделата.

VIII.3 Годишен одмор

Член 58

- (1) Вработениот во Советот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 (дваесет) работни дена.
- (2) Годишниот одмор од став (1) од овој член под услови определени со овој колективен договор може да се продолжи до 26 (дваесет и шест) дена.

Член 59

(1) Повозрасен вработен во Советот согласно законите кои ја уредуваат областа на работните односи, вработен во Советот со најмалку 60% телесно оштетување и вработен во Советот кој чува дете со телесен и душевен недостаток има право на уште 3 (три) работни дена годишен одмор.

(2) Годишниот одмор може да трае најмногу до 26 (дваесет и шест) работни дена, а за вработените во Советот од став (1) на овој член до 29 (дваесет и девет) работни дена.

Член 60

(1) Вработениот во Советот кој за прв пат заснова работен однос се стекнува со право на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеци, независно дали вработениот во Советот работи полно работно време или пократко работно време од полното.

(2) Во случаите предвидени согласно законите кои ја уредуваат областа на работните односи, вработениот во Советот има право на користење на пропорционален дел од годишниот одмор во вкупно траење од по 2 (два) дена за секој месец работа.

Член 61

(1) Траењето на годишниот одмор се утврдува со решение донесено од страна на Претседателот на Совето, врз основа на правото на годишен одмор во траење од најмалку 20 (дваесет) работни дена зголемени за денови на годишен одмор врз основа на следните критериуми:

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

- до 5 години 1 ден
- од 5 до 10 години 2 дена
- од 10 до 15 години 3 дена
- од 15 до 20 години 4 дена
- од 20 до 25 години 5 дена
- над 25 години 6 дена

2) по основ на степен на сложеност на работата на работното место:

- на работник со висока стручна подготовка 3 дена
- на работник со виша стручна подготовка 2 дена
- на работник со средна стручна и друга подготовка 1 ден

Член 62

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

(2) Годишниот одмор може да се користи и во два дела, со тоа што првиот дел мора да трае најмалку 10 (десет) работни дена.

(3) Работодавачот е должен на вработениот во Советот да му обезбеди искористување на 10 (десет) работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

(4) Годишниот одмор кој не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за нега и чување на дете, вработениот во Советот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година, ако во календарската година во која што му бил одреден одморот работодавот најмалку 6 (шест) месеци.

Член 63

Распоредот на користење на годишниот одмор го утврдува Претседателот на Советот, согласно одредбите од овој колективен договор, најдоцна до 30 јуни во тековната година.

Член 64

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

Член 65

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

(2) За користење на боледувањето вработениот во Советот е должен во рок од 48 (четириесет и осум) часа да го извести Претседателот на Советот.

Член 66

(1) Вработениот во Советот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 (седум) работни дена во текот на календарската година во следните случаи:

- за склучување на брак 3 дена
- за склучување на 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 2 дена
- за смрт на родител на сопругник 2 дена
- за смрт на дедо или баба 1 ден
- за селидба на семејството од едно во друго место 2 дена
- за селидба на семејството во исто место 1 ден
- за прв училишен ден на прваче 1 ден
- за полагање на стручен или друг испит за потребите на Советот или за сопствени потреби 3 дена
- за елементарни непогоди предизвикани од виша сила во објектот каде што вработениот во Советот живее 3 дена

(2) Во случаите од став (1) на овој член, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на основот врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

(3) За отсуство од работа од став (1) од овој член се води евиденција од страна на работодавачот.

(4) Деновите на платениот одмор од ставот (1) на овој член по сите основи не може да биде поголем од 7 (седум) работни дена во текот на една календарска година.

Член 67

(1) Доброволен крводарител има право на 2 (два) последователни слободни дена за секое давање крв. Слободните денови се сметаат како вработениот во Советот да е на работа.

(2) Правото од став (1) на овој член вработениот во Советот го остварува со приложување на потврда издадена од здравствена установа каде вработениот во Советот дарувал крв.

Член 68

(1) Вработениот во Советот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата, најдолго 3 (три) месеци во текот на календарската година во следните случаи:

- за неа на член од семејството;
- за изградба или поправка на куќа, односно стан;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции и слично;
- за лекување;
- и во други случаи предвидени со Закон.

(2) За време на неплатеното отсуство на вработениот во Советот му мируваат правата и обврските од работен однос.

(3) Одлука за отсуство на вработениот во Советот од став (1) на овој член донесува Претседателот на Советот, согласно на потребите на процесот на работа.

(4) Вработениот во Советот доставува доказ за настанатите околности врз основа на кои го бара отсуството од работа.

IX. ЗАШТИТА НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО СОВЕТОТ ПРИ РАБОТА

Член 69

(1) Советот, согласно со законот и со овој колективен договор, обезбедува услови и ги превзема потребните мерки за безбедност и здравје на вработените во Советот, во согласност со посебните прописи за безбедност и здравје при работа.

(2) Советот согласно со овој колективен договор врши колективно осигурување на вработените во Советот.

Член 70

Советот обезбедува здравствени прегледи на вработените преку овластена здравствена установа согласно со посебните прописи за безбедност и здравје при работа.

Член 71

Претседателот на Синдикалната организација на вработените при Советот, обезбедува застапување на интересите на членовите на Синдикалната организација вработени во Советот во поглед на безбедноста и здравјето при работа, право на учество во утврдување на недостатоците и подобрување на условите за работа и на работната средина.

Член 72

(1) Вработениот во Советот е должен за време на работата да ги користи сите предвидени заштитни средства и да се придржува кон правилата и упатствата за безбедна работа.

(2) Советот во целост ги обезбедува средствата за оваа намена.

IX. ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС НА ВРАБОТЕН ВО СОВЕТОТ

IX.1 Видови на престанок на работен однос

Член 73

(1) На вработениот во Советот му престанува работниот однос :

- со спогодба;
- по негово барање;
- по сила на закон и
- во други случаи утврдени со закон и овој колективен договор.

(2) На вработен во Советот му престанува работниот однос со спогодба, кога со Претседателот на Советот, ќе склучи писмена спогодба за престанок на работниот однос.

(3) На вработениот во Советот му престанува работниот однос во Советот, ако поднесе писмено барање за престанок на работниот однос.

(4) Во случај на престанок на работниот однос по барање на вработениот во Советот, отказниот рок трае 30 (триесет) дена од денот на поднесувањето на барањето за престанок на работниот однос, освен ако со закон поинаку не е утврдено.

(5) На вработениот во Советот му престанува работниот однос по сила на закон, ако:

- ја загуби работната способност со денот на доставувањето на правосилното решение за утврдување на загубената работна способност;
- му престане државјанството на Република Македонија, со денот на доставувањето на решението за отпуст од државјанство на Република Македонија;

- биде осуден за кривично дело во врска со службената должност, со денот на правосилноста на пресудата;
- му е изречена казна забрана за вршење професија, дејност или должност, со денот на правосилноста на пресудата;
- поради издржување на казна затвор во траење подолго од шест месеца, со денот на започнувањето на издржување на казната;
- со денот на исполнувањето на законските услови за старосна пензија;
- неоправдано отсуствува од работа најмалку три последователно работни дена или најмалку 5 (пет) работни дена во текот на една календарска година;
- се утврди дека при вработувањето премолчил или дал неистинити податоци во однос на општите и посебните услови за вработување;
- во рок од три последователни работни дена не се врати на работа по завршувањето на неплатеното отсуство поради стручното оспособување или усовршување;
- органот на државната управа, надлежен за инспекциски надзор, во рок од една година утврди дека вработениот е вработен спротивно на законските одредби;
- доколку исполни услови за старосна пензија; и
- се исполнети други услови согласно со закон.

(6) Решението за престанок на работниот однос на вработениот во Советот го донесува Претседателот на Советот.

(7) Решението за престанок на работниот однос се врачува лично на вработениот во Советот, по правило во работните простории на Советот, односно на адреса на неговото живеалиште, односно престојувалиште.

(8) Ако вработениот во Советот не може да се пронајде на адресата на живеалиштето, односно престојувалиштето или ако го одбие врачувањето, решението се прикачува на огласната табла во Советот и по изминувањето на осум дена од денот на огласувањето се смета дека врачувањето е извршено.

(9) Против решението од став (6) на овој член вработениот во Советот има право во рок од осум дена да поднесе жалба до Агенцијата за администрација.

X. СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА НА ВРАБОТЕНИТЕ ПРИ СОВЕТОТ И СОВЕТОТ

X.1. Услови за вршење на синдикални активности

Член 74

Одделението за финансиско и сметководствени работи при Советот ќе врши пресметување и уплата на синдикална членарина согласно одлуката на Синдикатот врз основа на писмена изјава од вработениот во Советот - член на Синдикатот.

Член 75

(1) По барање на Синдикатот, Советот му доставува податоци за прашањата коишто се однесуваат на остварувањето и заштитата на правата и интересите на членовите на Синдикатот и ги разгледува мислењата и предлозите на Синдикатот во постапката за донесување на акти поврзани со остварувањето и заштитата на правата и интересите на вработените во Советот.

(2) На претседателот на Синдикалната организација на вработените при Советот му се овозможува непречено комуницирање и консултирање со Советот за сите прашања врзани со остварување на синдикалните функции и активности.

(3) Советот му доставува покани на Претседателот на Синдикалната организација на вработените при Советот со материјали за седниците на Советот на кои се одлучува за правата на вработените во Советот и му се овозможува негово учество.

Член 76

(1) Вработените во Советот имаат право на синдикално образование.

(2) Синдикалното образование опфаќа: учество на предавања, семинари, работни состаноци, конференции, конгреси, синдикални школи, соработка со други синдикати, учество на вработените на спортски и културни манифестации и други синдикални активности, што се организирани од страна на Синдикатот кај Советот, односно Синдикатот на повисоко ниво на здружување, што се значајни за работата на Синдикатот.

X.2 Остварување на правото на штрајк

Член 77

(1) Заради остварување на своите економски и социјални права од работен однос вработените во Советот можат да го остварат своето право на штрајк во согласност со закон.

(2) Штрајкот е организиран прекин на работата на вработените во Советот. Правото на штрајк кај Советот се остварува под услови утврдени со закон и овој колективен договор, под услов ако оправданите барања на вработените во Советот не се решат по мирен пат, а потоа и во постапка за помирување, согласно закон и овој колективен договор. Вработените во Советот слободно одлучуваат за своето учество во штрајк.

(3) За време на штрајкот вработените во Советот се должни да го одржуваат минималното ниво на остварувањето на основните обврски и надлежности на Советот за што Советот и Синдикатот издаваат спогодбени правила.

XI. ИЗМЕНУВАЊЕ, ДОПОЛНУВАЊЕ И СПРОВЕДУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

XI.1 Изменување и дополнување на колективниот договор

Член 78

- (1) Секој од учесниците може да предложи изменување и дополнување на овој колективен договор.
- (2) 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 (триесет) дена.
- (3) 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.

XI.2 Спроведување на колективниот договор

Член 79

- (1) Потписниците на овој договор се должни да ги спроведуваат одредбите од истиот.

XI.3 Отказ на колективен договор

Член 80

- (1) Секоја од страните потписнички на овој колективен договор може да побара откажување на истиот, со писмено известување до другата страна.
- (2) Во случај на барање на откажување, страната која го бара откажувањето е должна да предложи нов колективен договор со поднесувањето на откажувањето
- (3) Страните се должни да потпишат нов колективен договор во рок од 6 (шест) месеци од поднесеното барање за отказ на колективниот договор.
- (4) Доколку во рок од 6 (шест) месеци не се потпише нов колективен договор автоматски се продолжува важноста на овој колективен договор.

XII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 81

- (1) Овој колективен договор се склучува за временски период од 2 (две) години, со можност за продолжување со писмена согласност на страните на договорот.
- (2) Писмена согласност – спогодба за продолжување на договорот се склучува најдоцна 30 (триесет) дена пред истекот на важењето на колективниот договор.

- (3) По истекот на рокот зза кој е склучен овој договор, неговите одредби престануваат да важат.
- (4) Измените и дополнувањата на овој договор се донесуваат на начин и постапка како за склучување на овој договор.

Член 82

Овој договор го склучуваат Советот претставуван од Претседателот на Советот и Синдикалната организација на вработените при Советот претставувана од Претседателот на Синдикалната организација на вработените при Советот.

Член 83

Советот е должен да ги усогласи интерните акти со одредбите на овој договор во рок од 6 (шест) месеци од денот на неговото склучување.

Член 84

Овој колективен договор се објавува на веб страната на Советот.

Член 85

За се што не е предвидено во овој колективен договор, се применуваат одредбите од соодветните закони и општите прописи за работни односи.

Член 86

Овој договор е склучен на 25 мај 2016 година.

Синдикална организација

**Претседател,
Жарко Камев**



**Совет за унапредување и надзор
на ревизијата на Република Македонија**

**Претседател,
Соња Гелова Стојанова**

