

Врз основа на член 22 од Законот за катастар на недвижности ("Службен весник на РМ" бр. 40/2008), член 203, член 206 и член 219 од Законот за работните односи ("Службен весник на РМ" бр. 62/2005) и член 5 од Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија ("Службен весник на РМ" бр. 10/2008), Агенцијата за катастар на недвижности и Синдикалната организација на Агенцијата за катастар на недвижности, склучија

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА УРЕДУВАЊЕ НА ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И ОДГОВОРНОСТИТЕ ОД РАБОТЕН ОДНОС ВО АГЕНЦИЈАТА ЗА КАТАСТАР НА НЕДВИЖНОСТИ

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој колективен договор се уредуваат правата, обврските и одговорностите од работен однос на работниците и работодавачот, обемот и начинот на нивното остварување и други прашања од интерес на работниците и работодавачот, како и начинот и постапката за решавање на меѓусебните односи.

Член 2

Работодавач во смисла на овој колективен договор е Агенцијата за катастар на недвижности (во натамошниот текст: АКН), претставувана од директорот.

Член 3

Работник во смисла на овој колективен договор е лице кое засновало работен однос на неопределено или определено работно време во АКН, и тоа:

- катастарски службеник;
- административно-технички работник; и
- помошен работник.

Член 4

Овој колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за работниците и АКН.

II. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

1. Засновање на работен однос

Член 5

(1) Работен однос може да заснова секое лице кое ги исполнува општите и посебните услови утврдени со закон, колективен договор и актот за систематизација на работните места во АКН.

(2) Посебните услови можат да се предвидат како услов за засновање на работен однос, само ако се потребни за извршување на работите на одредено работно место.

(3) Работен однос се заснова со потпишување на договор за вработување помеѓу работникот и директорот на АКН, на неопределено време и на определено време под услови и на начин предвидени во закон.

Член 6

(1) Како посебни услови за засновање на работен однос можат да се предвидат особено:

- видот и степенот на образование;
- работното искуство;
- посебно знаење и способност за извршување на одредени работи;
- здравствена состојба; и
- други посебни услови утврдени со актот за систематизација на работните места.

(2) Проверка на способностите за вршење на работите на работното место се врши само за кандидатите кои ги исполнуваат условите на огласот.

(3) Проверка на способностите за вршење на работите на работното место не се врши при засновање на работен однос со приправник и работник без квалификации.

Член 7

Одлука за потребата за засновање на работен однос донесува директорот на АКН.

Член 8

Потребата од работник може да се обезбеди преку огласување на јавен оглас во најмалку два дневни весници, од кои најмалку во по еден од весниците што се издаваат на македонски јазик и весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

Член 9

(1) Доколку потребата од работници се врши преку огласување, огласот за прием содржи:

- број на огласот;
- начин на засновање на работниот однос;
- назив на работното место кое се пополнува;
- услови што се пропишани за пополнување на работното место, со наведување на соодветните документи како доказ за исполнување на бараните услови;
- број на извршители; и
- рок и место за поднесување пријави по огласот, кој рок започнува да тече од денот на објавувањето (вклучувајќи го и денот на објавувањето).

(2) Почетокот и текот на рокот не го спречуваат неработните денови, деновите на државни и други празници и неработни денови кои се празнуваат.

(3) Во огласот треба да се наведе доколку се врши проверка на знаењето односно способноста на кандидатите за вршење на работите на работното место, и видот на проверката.

Член 10

(1) Постапката по огласот ја спроведува Комисија за спроведување на постапка за вработување, која ја формира директорот.

(2) Комисијата од став (1) на овој член е составена од три члена од кои, еден раководен катастарски службеник и двајца со најмалку ист степен на стручна подготовка која се бара за односното работно место и нивни заменици.

Член 11

(1) Комисијата од член 10 на овој колективен договор е должна да ги разгледа поднесените пријави, да го утврди редоследот на кандидатите според условите кои ги исполнуваат и да достави до директорот предлог.

(2) Комисијата за превземените дејствија води записник.

Член 12

(1) Изборот од предложените кандидати го врши директорот, со одлука, во рок не подолг од 15 дена од денот на завршувањето на објавениот оглас.

(2) Утврдениот редослед на кандидатите во предлогот, не го обврзува директорот во изборот.

(3) Во рок од осум дена од денот на извршениот избор, на кандидатот кој не е избран му се доставува известување за тоа дека не е избран и кој кандидат е избран.

(4) Кандидатот што не е избран има право на приговор до Управниот одбор на АКН во рок од осум дена од денот кога е писмено известен за извршениот избор.

(5) Приговорот го одлага извршувањето на одлуката.

Член 13

(1) Пред донесувањето на одлуката за избор на кандидат за определено работно место, може да се врши проверка на способноста на кандидатите за вршење на работите од работното место, ако е тоа утврдено како услов за засновање на работниот однос.

(2) Проверката на способноста за вршење на работите на работното место, ја врши Комисијата од член 10 на овој колективен договор, по пат на разговор (интервју), тестирање или на друг начин.

(3) Изборот на лицето со кое ќе се заснова работен однос, се врши од кандидатите кои успешно ја завршиле проверката.

Член 14

Ако по завршување на постапката за вработување, не биде примен ниту еден од пријавените кандидати, постапката се повторува.

Член 15

По завршувањето на постапката за избор, директорот склучува договор за вработување во рок од осум дена од конечност на одлуката за извршениот избор.

2. Приправници

Член 16

АКН може да заснова работен однос со невработено лице како приправник, заради оспособување за самостојно вршење на работи од својата струка.

Член 17

Приправничкиот стаж во зависност од степенот на стручната подготовка за работното место за кое работникот заснова работен однос, трае:

- за IV/VI степен.....3 месеци;
- за VII степен..... 6 месеци.

Член 18

(1) Оспособувањето на приправникот се остварува преку вршење на работи и задачи од делокругот на работното место за кое приправникот засновал работен однос, како и преку учење, консултации, упатства и насоки од раководителите на организациските единици во состав на секторот каде тој засновал работен однос.

(2) Раководителот на организациската единица во која приправникот засновал работен однос и се оспособува, непосредно го следи стручното оспособување на истиот и одговара за потполното и навременото оспособување на приправникот.

Член 19

(1) Приправникот полага приправнички испит пред Комисија за полагање приправнички испит(во натамошниот текст: Комисија), формирана од директорот, најдоцна 30 дена пред истекот на приправничкиот стаж..

(2) Комисијата од ставот (1) на овој член е составена од три члена од кои, еден раководен катастарски службеник и двајца со најмалку ист степен на стручна подготовка која се бара за односното работно место и нивни заменици.

Член 20

(1) За полагање на приправничкиот испит приправникот поднесува писмено барање до раководителот на организациската единица во која се оспособува за работа.

(2) Раководителот од ставот (1) на овој член барањето на приправникот заедно со своје мислење за оспособеноста на приправникот за негово самостојно вршење на работите на работното место за кое засновал работен однос, односно стручно се оспособувал, ги доставува до директорот на АКН.

Член 21

(1) По добивањето на барањето за полагање на приправничкиот испит, претседателот на комисијата го определува денот, часот и местото за полагање на испитот и во рок не пократок од 5 дена пред денот на полагањето на испитот го известува приправникот.

(2) Проверка на знаењето и способноста на кандидатите при полагање на приправничкиот испит се врши по пат на разговор (интервју), тестирање или на друг начин.

(3) По завршување на испитот приправникот се оценува со „го положил испитот“ ако има освоено минимум 70% од вкупниот број на бодови или „не го положил испитот“.

(4) За полагањето на испитот комисијата води записник, кој го потпишуваат претседателот и членовите.

Член 22

По положениот приправнички испит приправникот се распоредува на работното место за кое засновал работен однос.

3.Пробна работа

Член 23

(1) При склучување на договорот за вработување работникот и работодавачот можат да се договорот за пробна работа.

(2) За време на траењето на пробната работа работникот ќе ги остварува сите права и обврски од работен однос и ќе прима плата во висина утврдена согласно закон.

(3) Во договорот за вработување покрај сите права и обврски од работен однос се утврдува висината на платата и времетраењето на пробната работа, кое не може да биде подолго од шест месеци. Пробната работа може да се продолжи во случај на оправдано отсуство од работа (болест и сл.)

(4) Во текот на пробната работа, работникот е под грижа, директно следење и оценување на неговата способност за извршување на работите и задачите од работното место за кое склучил договор за вработување од страна на непосредниот раководител.

(5) Во времетраењето на пробната работа работникот може да го откаже договорот за вработување со отказан рок од три работни дена.

Член 24

(1) Непосредниот раководител кој дал негативна оценка и препорака дека работникот не е способен за самостојно вршење на работите односно дал оценка „не задоволува,, доставува предлог до директорот за отказ на договорот за вработување, поради неуспешно завршена пробна работа, најдоцна осум дена пред изминувањето на периодот на пробна работа

(2) Врз основа на предлогот од став (1) на овој член, директорот донесува решение за

отказ на договорот за вработување, најдоцна во рок од осум дена од денот на истекот на пробната работа.

(3) Ако директорот не донесе решение во рокот од став (3) на овој член ќе се смета дека работникот успешно ја завршил пробната работа.

Член 25

Непосредниот раководител кој дал позитивна оценка и препорака дека работникот е способен за самостојно вршење на работите, доставува предлог до директорот за донесување на решение за престанок на пробната работа поради успешно завршена пробна работа, најдоцна осум дена пред изминувањето на периодот на пробна работа.

4. Распоредување на работници

Член 26

Работникот е должен совесно, стручно и навремено да ги извршува работните задачи и обврски од работното место за кое склучил договор за вработување, во време и на место, кои што се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работа, правилата за ред и дисциплина, Кодексот на однесување и други акти на АКН .

Член 27

(1) Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, ако е во рамките на неговиот степен на стручна подготовка, врз основа на решение донесено од директорот, се додека траат причините, но не подолго од два месеци, само во следните случаи:

-кога треба да се замени привремено отсутен работник или работник на кого му престанал работниот однос по било кој основ, а работите по својата природа и важност се од интерес на АКН;

-кога е зголемен обемот на работа на друго работно место;

-кога на работното место на кое работи е намален обемот на работа;

-во услови на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат;

-отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;

-завршување на итни и неодложни работи;

-неопходно завршување на започнат процес на работа на работно место кое е упразнето и не трпи прекин на извршување на работите; и

-ако се заканува непосредна опасност по здравјето и животот или безбедноста на работникот.

(2) Работникот во случаите од став (1) на овој член, кога врши друга работа која не е предвидена со договорот за вработување има право на платата која ја примал на своето работно место, односно платата која за него е поповолна.

Член 28

АКН може на работникот да му го откаже договорот за вработување и истовремено да му понуди да склучи нов променет договор за вработување за слободно работно место утврдено со актот за систематизација на работните места, а кое одговара на неговиот степен и вид на стручна подготовка и другите услови пропишани со актот за систематизација на работните места, и тоа ако:

- воведува нова организација и систематизација на работните места;

- на барање на работникот, ако истото е прифатено од директорот;

- во случај на инвалидност утврдена од надлежен орган;

- ако се очекува дека со знаењето, работното искуство или стекнатата работна способност работникот ќе оствари подобри резултати во работата на другото работно место или пак подобро користење на неговата стручна подготовка и работна способност;

- ако со знаењето и стекнатата работна способност на дотогашното работно место не покажал потребни и очекувани резултати во работата; и

- доколку е оценет со оценка „незадоволува“.

Член 29

(1) Предлог за откажување на договорот за вработување на работникот со предлог за склучување на нов променет договор за вработување може да поднесе непосредниот раководител на организациската единица во која работникот работи.

(2) Предлогот од став (1) на овој член треба да биде образложен, да содржи основ поради кој се предлага да се откаже договорот, како и да биде докажана основаноста на причината која го оправдува предлогот.

(3) Предлог за склучување на нов договор за вработување може да му се понуди на работникот за работно место кое е слободно, односно испразнето.

Член 30

(1) Работникот мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 15 дена од денот на приемот на понудениот променет договор.

(2) Во случајот кога АКН го откажува договорот за вработување и на работникот истовремено му предлага склучување на нов променет договор за вработување, доколку работникот ја прифати понудата на работодавачот, нема право на отпремнина поради престанување на претходниот договор за вработување, а го задржува правото да ја оспорува основаноста на причината за промена на договорот пред надлежната Управниот одбор на АКН.

(3) На работникот кој нема да го прифати склучувањето на новиот променет договор понуден од АКН, работниот однос му престанува заклучно со истекот на петнаесетиот ден.

(4) Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на врачување на одлуката за отказ на договорот за вработување.

(5) Приговорот не го одлага извршувањето на одлуката за откажување на договорот за вработување.

Член 31

(1) Работникот се распоредува на работното место за кое засновал работен однос.

(2) Работникот во текот на траењето на работниот однос може да биде прераспореден на определено или неопределено време, со решение на директорот, на друго работно место кое одговара на неговото професионално искуство, знаење и квалификации.

(3) Во случај на прераспоредување на работникот, во решението треба да се образложат причините за прераспоредувањето и времетраењето на прераспоредувањето.

(4) По престанувањето на причините за прераспоредувањето на определено време, работникот се враќа на претходното работно место.

Член 32

(1) Работникот може со решение на директорот, да биде постојано распореден на друго повисоко слободно работно место во АКН, по пат на унапредување, за што се објавува интересен конкурс.

(2) Интерниот конкурс се спроведува на начин што слободното работно место, бројот на извршители и условите кои кандидатот треба да ги исполнува се истакнуваат на огласна табла на АКН, на огласните табели на подрачните организациски единици на АКН и се објавуваат на WEB страната на АКН.

(3) Право да конкурира има секој вработен во АКН кој ги исполнува пропишаните услови за слободното работно место објавени со интерниот конкурс.

(4) Интерниот конкурс трае најмалку пет дена.

Член 33

(1) Постапката по интерниот конкурс ја спроведува Комисија за спроведување на постапка за унапредување, која ја формира директорот.

(2) Комисијата од став (1) на овој член е составена од три члена од кои, еден раководен катастарски службеник и двајца со најмалку ист степен на стручна подготовка која се бара за односното работно место и нивни заменици.

Член 34

(1) Комисијата од член 33 на овој колективен договор е должна да ги разгледа поднесените пријави, да го утврди редоследот и врз основа на добиените резултати по основ на исполнување на посебните услови за унапредување, да изготви предлог и да го достави до директорот на АКН.

(2) За постапката по интерниот конкурс, комисијата води записник.

Член 35

(1) Избор на кандидати од предлогот го врши директорот, во рок не подолг од осум дена од денот на завршувањето на интерниот конкурс.

(2) Утврдениот редослед на предложените кандидати, не го обврзува директорот во изборот.

(3) Во рок од осум дена од денот на извршениот избор, кандидатот кој не е избран писмено се известува за тоа дека не е избран, како и за кандидатот кој е избран.

(4) Кандидатот што не е избран има право на приговор до Управниот одбор на АКН во рок од осум дена од денот кога е писмено известен за извршениот избор.

(5) Приговорот го одлага извршувањето на одлуката.

III. ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ И НИВНАТА ПОЛОЖБА

1. Работно време

Член 36

(1) Полното работно време на работниците во АКН изнесува 40 часа неделно.

(2) Работното време на работниците од претходниот став се остварува во петдневна работна недела.

(3) Почетокот, распоредот и завршувањето на работното време, го утврдува Управниот одбор на предлог на директорот.

Член 37

(1) Во зависност од природата и карактерот на работата и интензитетот на работните задачи во одделните организациски единици на АКН, работата може да се врши во две или повеќе смени.

(2) Управниот одбор на предлог на директорот одлучува кои организациски единици од ставот (1) на овој член работат во смени.

2. Прекувремена работа

Член 38

(1) Прекувремената работа на работникот може да трае подолго од полното работно време, но не подолго од 10 часа неделно и најмногу 190 часа годишно, во следните случаи:

- исклучително зголемување на обемот на работа;
- ако е потребно продолжување на деловниот процес;
- ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би

- предизвикало прекинување на работата;
- ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и безбедноста на прометот;
- на завршување на итни и неодложни работи чие извршување не трпи одлагање; и
- други случаи определени со закон или колективен договор.

(2) За прекувремената работа се води посебна евиденција и часовите за прекувремена работа посебно се наведуваат во месечната пресметка на платата на работникот.

(3) Решение за работа од став (1) на овој член донесува директорот, по правило во писмена форма, а по исклучок и во усна форма, која се заменува со одлука донесена во писмена форма, најдоцна два дена по донесувањето на усното решение.

(4) Приговорот против решението за работа подолго од полното работно време не го одлага извршувањето на решението.

Член 39

Работното време помеѓу 22,00 и 06,00 часот наредниот ден, се смета како ноќна работа.

Член 40

Работа подолга од полното работно време и работа ноќе, не може да се определи:

- ако работата може да се изврши со соодветна организација и распределба на работата, распоредување на работното време или воведување нови смени;
- на работник жена за време на бременост и со дете до три годишна возраст;
- работник кој работи скратено работно време, врз основа на лекарско уверение, или на кој му е забранета прекувремена работа;
- инвалиди на трудот и вработени со намалена, односно преостаната работна способност;
- во други случаи определени со закон.

3. Паузи и одмори

Член 41

(1) Работникот има право на пауза во текот на дневната работа во траење од 30 минути, која не може да се утврди на почетокот и на крајот на работното време.

(2) Во организациските единици на АКН, во кои според карактерот и природата на работите не се дозволува прекин на работата, како и во услови на работа со странки, паузата се организира на начин кој обезбедува работата да не се прекинува.

(3) Времето за користење на паузата се засметува во работното време.

Член 42

(1) Работникот има право на одмор меѓу два последователни работни дена во траење од најмалку 12 часа непрекинато.

(2) Работникот има право на неделен одмор од најмалку 24 часа непрекинато, а ако е неопходно да работи на денот на својот неделен одмор, мора да му се обезбеди таков одмор во текот на наредната работна недела.

Член 43

(1) Работникот во текот на една календарска година има право на платен годишен одмор во траење од најмалку 20, а најмногу 26 работни дена.

(2) Работник со над 57 години жена и 59 години маж, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште 3 (три) работни дена годишен одмор.

(3) Работникот се стекнува со право на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекинатата работа од најмалку шест месеци, без оглед на тоа дали работи полно работно време или пократко работно време од полното.

(4) Доколку работникот во календарската година не се стекнал со правото на целосен годишен одмор, има право на пропорционален дел на годишниот одмор од по 2 дена од годишниот одмор за секој одработен месец.

Член 44

(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 12 работни дена, кои работникот е должен да ги искористи до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

Член 45

(1) Должината на годишниот одмор на работникот преку минимумот од 20 работни дена се утврдува врз основа на следните критериуми:

- работен стаж;
- сложеност на работите на работното место.

1) Работниците по основ на работен стаж имаат право на годишен одмор и тоа:

- од 1-10 години работен стаж 1 работен ден
- од 10-20 години работен стаж 2 работни дена
- од 20-25 години работен стаж 3 работни дена
- преку 25 години работен стаж 4 работни дена

2) На работниците по основ на сложеност на работа им припаѓа годишен одмор за:

- работи од I до IV степен сложеност..... 1 дена
- работи од V до VII степен сложеност..... 2 дена
- работи од VIII до X степен сложеност..... 3 дена
- работи од XI до XIII степен сложеност..... 4 дена

Член 46

Должината на годишниот одмор се утврдува така што на 20 работни дена се додаваат деновите од членот 45 на овој колективен договор, но должината на годишниот одмор не може да го надмине максимумот од 26 работни дена.

Член 47

(1) Распоредот за користење на годишните одмори на работниците во АКН се утврдува врз основа на план за користење на годишните одмори, кој го утврдуваат раководителите на организациските единици во АКН.

(2) Планот од став (1) на овој член, се утврдува земајќи го во предвид предлогот на работникот, водејќи сметка за непреченото извршување на работите во организациската единица.

(3) Решение за користење на годишен одмор, донесува директорот или од него овластено лице.

Член 48

(1) По потреба на службата, на работникот може да му се прекине, односно одложи користењето на годишниот одмор.

(2) Ако на работникот не му е овозможено користење на годишниот одмор, има право на обештетување за неискористениот дел од годишниот одмор.

4. Платен одмор

Член 49

(1) Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности, до 7 дена во текот на календарската година, во следните случаи:

- за склучување на брак..... 3 дена
- за склучување на брак на деца..... 2 дена
- за раѓање, или посвојување на дете..... 2 дена
- за смрт на сопружник или дете..... 5 дена
- за смрт на родител, брат, сестра..... 2 дена
- за смрт на родител на сопружник..... 2 дена
- за смрт на дедо, баба или други крвни сродници..... 1 ден
- за селидба на семејство од едно на друго место..... 2 дена
- за селидба на семејство во исто место..... 1 ден
- за прв училишен ден на прваче..... 1 ден
- за полагање на стручен или друг испит за потребите на АКН или за сопствени потреби.. 3 дена
- за елементарни непогоди3 дена

(2) За случаите од став (1) на овој член, отсуството од работа се користи во деновите на траењето на основот и не може да се ускрати од страна на директорот или од него овластено лице.

(3) Со барањето за користење платено отсуство работникот е должен да поднесе веродостојна документација за основот (извод од матична книга на родени, венчани, умрени и сл.)

Член 50

Работникот има право на отсуство од работа со надоместок на плата, за време на празниците на Република Македонија кои се определени како слободни денови од работа, согласно Законот за празниците на Република Македонија.

Член 51

(1) Работниците доброволни дарители на крв имаат право на два слободни работни дена за секое давање крв.

(2) Слободните денови од став (1) на овој член се користат непосредно по денот на давањето крв.

5. Неплатено отсуство

Член 52

(1) Работниците имаат право на отсуство без надомест на плата, најдолго до 3 месеци во една календарска година, во следните случаи:

- за нега на член на семејството;
- за изградба, доградба или поправка на куќа, односно стан;
- за лекување на работникот или член на семејството;
- за учество на културни и спортски манифестации;
- патување во странство;
- за учество на конгреси, конференции и слично за свои потреби; и
- за други неодложни работи.

(2) Решение за отсуство на работникот од став (1) на овој член донесува директорот, по доставено мислење од непосредниот раководител на организациската единица во која работи работникот.

(3) На работникот му мируваат правата и обврските од работен однос за време на неплатеното отсуство.

(4) Директорот, може да го одбие барањето на работникот ако отсуството неповолно се одразува на процесот на работата.

(5) Против решението од став (2) на овој член, работникот има право на приговор до Управниот одбор на АКН, во рок од осум дена од приемот.

Член 53

(1) Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата, и во следните случаи:

- на стручно усовршување или образование во согласност и за потребите на АКН;
- ако е упатен во странство во рамки на меѓународно - техничка, просветно културна и научна соработка;
- ако е упатен на работа во дипломатско и конзуларно претставништво во странство;
- ако е избран или именуван на државна или јавна функција утврдена со закон;
- ако е осуден на казна затвор до 6 месеци;
- ако му е изречена воспитна, ааштитна или безбедносна мерка, а не може да ја врши работата за период пократок од шест месеци;

(2) На работникот работниот однос му мирува во случаите од ставот (1), алинеи 1,2, 3 и 4 на овој член и кога во странство е упатен и неговиот брачен другар.

Член 54

(1) За време на мирувањето на договорот за вработување, мируваат договорните и други права, како и обврските од работниот однос, кои што се непосредно поврзани со вршењето на работата.

(2) Работникот има право и должност да се врати на работа најдоцна во рок од 15 дена од денот на престанувањето на причината за мирувањето на правата и обврските, по што престанува мирувањето на договорот.

6. Заштита на работниците при работа

Член 55

(1) АКН е должна да ги обезбеди потребните услови за безбедна работа и со посебен акт да ги утврди работните места на кои постои зголемена опасност од повреди и заболувања и условите кои треба да ги исполнат работниците кои ќе ги извршуваат работите на тие работни места и да изврши осигурување, што произлегува од закон.

(2) Со актот од став (1) на овој член, АКН ги уредува и начинот, видовите, мерките и нормативите за безбедност и здравје при работа.

(3) Актот од став (1) на овој член го донесува Управниот одбор на предлог на директорот во согласност со Синдикалната организација на АКН (во натамошниот текст: синдикат), во рок од шест месеци од потпишувањето на овој колективен договор.

Член 56

При стапувањето на работа работникот се запознава со сите опасности на работа и со правата и обврските во врска со безбедноста и здравјето при работа.

Член 57

Работникот е должен да ги користи утврдените заштитни средства за работа, да се придржува кон мерките за безбедноста и здравјето при работа, правилата и упатствата донесени во АКН.

Член 58

(1) АКН е должна да им дозволи на работниците или на нивниот претставник да учествуваат во дискусијата за сите прашања кои се однесуваат за безбедноста и здравјето при работа, да учествуваат во утврдувањето на недостатоците и во подобрувањето на условите за работа и на работната средина.

(2) Претставникот од став (1) на овој член го избираат работниците од своите редови и има посебна заштита од работен однос што ја има претставникот на синдикатот.

Член 59

Претставникот за безбедност и здравје при работа има право:

-да ги обиколи местата поради согледување на состојбата во врска со безбедноста при работа;

-да разговара со работодавачот за потребите и проблемите на безбедност и здравје при работа;

-да ја извести инспекцијата на трудот за нејзиното посредување, да присуствува, да ги даде своите согледувања и да има увид во записникот составен од страна на инспекторот и

-да побара од АКН информации и да има пристап до изјавите за проценка за безбедноста и извештаите што се обврска на АКН и други документи во врска со планирањето и уредувањето на безбедноста и здравјето при работа.

Член 60

На претставникот на работниците за безбедност и здравје при работа треба да му се овозможи ослободување од работа за ефикасно вршење на неговата функција, без намалување на платата и не смее да се стави во неповолна состојба поради неговите активности.

Член 61

(1) Работник има право да одбие извршување на работа доколку:

- претходно не е информиран за сите можни опасности и штетности или ако АКН не го обезбеди пропишаниот здравствен преглед; и

- ако е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот, кога не се спроведени безбедносни мерки и има право да побара нивно отстранување.

(2) Ако АКН не ја отстрани опасноста или не постапува согласно со мислењето на овластената здравствена установа, работникот може да побара интервенција од надлежниот инспектор за труд и да го извести претставникот.

Член 62

АКН е должна да ги осигура колективно вработените за случај на смрт, професионално заболување, повреда на работа и намалување или загуба на работната способност предизвикана во врска со работата.

Член 63

АКН е должна да обезбеди здравствени прегледи на вработените најмалку на секои 18 месеци, заради откривање на професионални и други заболувања и нивно ефикасно лекување

Член 64

АКН е должна да планира мерки и средства за обезбедување развој и унапредување на безбедноста и здравјето при работа и менување на постојните технолошки процеси со помалку опасни, односно со побезбедни процеси.

7. Посебна заштита на одделна категорија работници (жена и инвалидни работници)

Член 65

(1) Работничка за време на бременост, раѓање и мајчинство или со дете до една година возраст, има право на:

- платено отсуство од работа;
- право на надомест на плата согласно прописите за здравствена заштита.

(2) Работничката од став (1) на овој член не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе, како и да врши работи кои имаат штетно влијание на здравјето на трудницата.

Член 66

Директорот е должен инвалидот на трудот, вработениот со изменета работна способност и работникот кој работи на работи за кои постои опасност од настанување инвалидност, да го распореди на друга работа со полно работно време, согласно прописите од пензиското и инвалидското осигурување, односно да му обезбеди распоредување на друга соодветна работа и надоместок на плата во висина на платата што ја имал пред распоредувањето на новото работно место.

Член 67

Работникот кој поради временна неспособност за работа отсуствува повеќе од 60 дена непрекинато или со прекин повеќе од 120 дена во тековната година, може да биде упатен на лекарски преглед поради утврдување на работната способност пред здравствената комисија на Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Република Македонија

7.1. Забрана на отказ поради бременост, раѓање и родителство

Член 68

(1) АКН не смее да го откаже договорот за вработување на работничка за време на бременоста, раѓање и родителство и отсуство поради неџа и чување на деца.

(2) Одредбата на став (1) на овој член се однесува и на случаите кога правото на отсуство од работа поради бременост, раѓање, посвојување и родителство, наместо работничката го користи таткото или посвоителот на детето.

IV. ПЛАТА, ДОДАТОЦИ И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

Член 69

(1) Работникот има право на плата сразмерно на извршената работа и придонесот во АКН, надоместоци на плата, додатоци на плата и други примања под условите и критериумите утврдени со закон, овој колективен договор и договорот за вработување.

(2) Платата се исплатува во паричен износ, најмалку еднаш месечно, најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период.

(3) Придонесите и другите јавни давачки на платата на работникот ги плаќа АКН со исплатата на платата.

Член 70

Платата е составена од:

- основна плата;
- дел од плата за работна успешност; и
- додатоци.

Член 71

АКН е должна да води евиденција за платите, надоместоците на платите и на исплатените даноци и придонеси од плата, а на работникот да му издава пресметковна листа за исплатена плата (месечна и годишна).

1. Основна плата

Член 72

(1) Основната плата се определува врз основа на барањата на работното место, и тоа:

- стручната подготовка; и

- сложеноста на работното место (видот на работното место, обемот и одговорноста за работите на работното место и стекнатите знаења и вештини).

(2) Основната плата се утврдува така што износот на најниската плата се множи со коефициентот на сложеност на работното место на кое работникот работи, според договорот за вработување.

(3) Коефициентот на сложеност на работните места се утврдува со овој колективен договор.

(4) Платата на работникот за полно работно време и нормален учинок, не може да биде пониска од основната плата утврдена за одделни степени на сложеност, според овој колективен договор.

Член 73

(1) Најниската плата на работникот за најнизок степен на сложеност ја утврдуваат потписниците на овој колективен договор и изнесува 9.175,00 денари

(2) Во зависност од економските можности, општото ниво на платите во земјата и други економски и социјални фактори, учесниците на овој колективен договор најниската плата од претходниот став на овој член со спогодба ја утврдуваат и објавуваат најмалку еднаш годишно, согласно со финансиските можности.

(3) Преговорите за усогласување на најниската плата, потписниците на овој колективен договор ги започнуваат во јуни во тековната година, за наредната година и истите треба да завршат пред поднесување на предлог-Буџетот на Република Македонија.

(4) Доколку потписниците на овој колективен договор не се договорат за износот на најниската плата до усвојувањето на буџетот од став (3) на овој член, продолжува да се применува претходно утврдената најниска плата.

Член 74

(1) Работниците се распоредуваат на работни места по групи на сложеност.

(2) При утврдување на групите на сложеност се поаѓа од степенот на образованието и од сложеноста на работното место (видот на работното место, обемот и одговорноста за работите на работното место и стекнатите знаења и вештини).

(3) Работникот со понизок степен на образование не може да биде распореден во група на сложеност за која е утврден повисок степен на образование, освен за работниците кои до влегувањето во сила на овој колективен договор биле распоредени на работни места со повисок степен на образование.

Член 75

Степенот на образование се вреднува:

- I група високо образование 110 бода
- II група вишо образование 80 бода
- III група средно и основно образование 50 бода

Член 76

(1) Работите, односно работните места во АКН се групираат во 14 групи на сложеност, како што следи:

Група	Опис на работните задачи по групи	Образова ние	Сложе ност	Коефициент на сложеност на работно место
I	Работи кои подразбираат едноставен, рутински труд, со повремени упатства и надзор од раководител и за кои не се бара посебен вид на образование	50	50	1,00
II	Работи кои подразбираат едноставен, рутински труд, со повремени упатства и надзор од раководител и за кои се бара соодветен вид на образование	50	57	1.07
III	Помалку сложени работи и задачи, односно работи со повремени упатства и надзор од раководител и за кои се бара соодветен вид на образование	50	73	1.23
IV	Средно сложени работи и задачи кои самостојно ги извршува со повремени упатства и надзор на раководител	50	90	1.40
		80	90	1.70
V	Средно сложени работи и задачи кои бараат степен на самостојност и организаторски способности и истовремено учество во нивното извршување	50		1.45
		80	95	1.75
VI	Посложени и разновидни работи и задачи за чие извршување е потребна консултација, односно упатство и надзор од раководител	110	102	2.12
VII	Сложени работи и задачи кои бараат дополнително познавање на подрачјето на кое се работи, со повремени упатства и надзор на раководител	110	130	2.40
VIII	Сложени работи и задачи кои бараат степен на самостојност и организаторски способности и истовремено учество во нивното извршување	110	147	2.57
IX	Сложени работи и задачи кои бараат креативност, насочувачки и организаторски способности во нивното извршување	80		2.45
		110	165	2.75
X	Сложени работи кои бараат иницијативност, креативност и самостојност во нивното извршување	110	198	3.08

XI	Сложени работи кои бараат иницијативност, креативност и самостојност во нивното извршување, дополнителни знаења и организаторски способности	110	246	3.56
XII	Многу сложени работи кои бараат иницијативност, креативност и самостојност во нивното извршување, дополнителни знаења и висок степен на организаторски способности	110	253	3.63
XIII	Многу сложени и одговорни работи кои бараат стручност, иницијативност, креативност и дополнителни знаења потребни за нивно извршувања	110	258	3.68
XIV	Исклучително сложени и одговорни работи кои бараат стручност и посебни познавања од областа, иницијативност, креативност во нивното извршувања	110	268	3.78

(2) Коефициентот на сложеност на работното место на секој работник се утврдува како збир на бројот на бодовите добиени од степенот на образование од член 75 на овој колективен договор и сложеноста на работното место од став (1) на овој член, делени со 100.

2. Дел од плата за работна успешност

Член 77

(1) Основната плата на работникот по основ на работна успешност и покажани резултати во текот на месецот може да се зголеми до 20% .

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

Член 78

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

- домаќинско работење;
- обем на извршени работи;
- креативност и инвентивност во извршените работи.

3. Додатоци на плата

Член 79

(1) Основната плата на работникот се зголемува по час за:

- прекувремена работа..... 35%;
- работа ноќе..... 35%;
- работа во три смени..... 5%;
- работа во ден на неделен одмор..... 35%;
- за работа во денови на празници 50%.

- (2) Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.
- (3) Правото на зголемена плата по основ на работа во три смени работникот го остварува само за деновите кога работникот работи во втора и трета смена.

Член 80

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

4. Надоместоци на плата

Член 81

(1) На работникот му припаѓаат надоместоци на плата согласно закон и овој колективен договор.

(2) За време на користење на годишен одмор, работникот има право на плата во висина на платата што би ја примил во тековниот месец кога би бил на работа, без додатоците на плата по основ на посебни услови за работа.

Член 82

Работниците имаат право на надомест на плата за време на прекин на работа без своја вина кој изнесува до 8 часа - 100% од платата, до 30 дена до 80%, до три месеца во тековната година во износ од 70% од платата.

Член 83

За време на привремена неспособност за работа поради болест и повреда, работникот има право на надомест на плата во висина од:

- 70% за период до 7 дена;
- 80% за период до 15 дена;
- 90% за период до 21 ден;

почнувајќи од првиот ден на боледувањето, од просечно исплатена нето плата на работникот во претходните три месеци.

Член 84

Во случаи на спреченост за работа поради професионални заболувања и повреди на работа, давање на крв и за други случаи утврдени со закон, надоместокот се утврдува во висина од 100% од основницата утврдена во член 83 на овој колективен договор.

5. Други надоместоци и примања

Член 85

За службено патување во Републиката, на работникот му припаѓа дневница согласно одредбите пропишани во Законот за извршување на Буџетот на Република Македонија.

Член 86

Надоместокот на трошоците за службено патување во странство се утврдува во висина на дневницата за службено патување согласно одредбите пропишани во Уредбата за издатоци за службен пат и селидби во странство што на органите на управата им се признаваат во тековни трошоци.

Член 87

На работникот му припаѓа отпремнина при заминување во пензија, во износ од две просечни плати исплатени во Република Македонија за соодветниот месец во кој работникот заминува во пензија.

Член 88

(1) Работникот има право на регрес на годишен одмор, во висина утврдена согласно Законот за извршување на Буџетот на Република Македонија.

(2) Право на регрес на годишен одмор има работник кој стекнал право на кристење на годишен одмор во годината во која овој надоместок се обезбедува, под услов да не го искористил тоа право во друга организација.

Член 89

(1) Во случај на смрт на работник, на неговото семејство му припаѓа парична помош во висина од две просечни исплатени месечни плати во АКН.

(2) Во случај на смрт на член на неговото семејство, доколку живеел во заедница, му припаѓа парична помош во висина од една просечна исплатена месечна плата во АКН.

(3) Во случај на боледување подолго од шест месеци и во случај на потешки последици од елементарни непогоди во смисла на Законот за заштита и спасување, на работникот му се исплатува помош во висина од една просечна исплатена месечна плата во АКН.

Член 90

Во случајот од член 89 став (1) на овој колективен договор, на семејството му припаѓа и парична помош во висина на реалните погребни трошоци, но најмногу до една просечна месечна плата во РМ, доколку се обезбедени средства од сопствените приходи на АКН.

Член 91

На работниците им се исплатува надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за службени потреби во висина од 30% од цената на литар гориво што го користи автомобилот, за секој изминат километар со патен налог.

Член 92

(1) На работникот кој со креативен труд, стручно знаење и исклучителен придонес со учество во работни групи, формирани со одлука од страна на директорот, во позначителна мера ќе придонесе за унапредување на работата и извршување на функциите на АКН, може да му се исплати надоместок.

(2) Висината на надоместокот ја утврдува директорот на АКН со одлуката од став (1) на овој член.

Член 93

За време на приправничкиот стаж на работникот му припаѓа надомест во висина од 80% од платата за работното место на кое се оспособува.

Член 94

Работникот со намалена работна способност предизвикана од старост и истоштеност, а кој е пет години пред пензионирање и е распореден на помалку вреднувано работно место, добива плата во висина на платата од претходното работно место.

V. ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 95

- (1) АКН обезбедува редовно и навремено информирање на работниците за:
- годишни и повеќе годишни планови за развој;
 - организациони промени;
 - значајни деловни и развојни решенија што влијаат на економската и социјалната положба на работниците;
 - акти со кои се уредуваат правата на работниците; и
 - други прашања од заеднички интерес.

(2) Информирањето може да се врши писмено, а за одредени работи и усно, преку огласна табла, билтен, по електронски пат или на друг начин што ќе го определи директорот или од него овластен работник.

VI. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И УСОВРШУВАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 96

(1) Работникот има право и должност на стручно оспособување и усовршување во зависност од процесот на работата, кога е тоа во интерес на АКН.

(2) Работникот е должен стручно да се оспособува и усовршува доколку тој е упатен од АКН.

(3) Ако стручното оспособување и усовршување е организирано додека трае работното време, времето поминато за тоа се смета во редовно работно време, така што работникот има исти права како да бил на работа.

(4) На работникот кој од страна на АКН е упатен на стручно оспособување и усовршување му припаѓа и надомест на трошоците.

Член 97

Стручното оспособување и усовршување може да се организира во АКН во текот на работното време и преку упатување во други органи и организации во земјата или странство.

Член 98

Стручното оспособување и усовршување се организира врз основа на предходно донесена програма.

Член 99

(1) Правата и обврските од членот 96 од овој колективен договор се регулираат со договор склучен помеѓу директорот и работникот, кој содржи: времетраење, право и начин на надомест на потребните трошоци, отсуството од работа, периодот во кој работникот не смее да го напушти органот, а во спротивно да ги надомести трошоците за стручното оспособување и усовршување.

(2) Ако работникот даде отказ на договорот за вработување пред истекот на периодот утврден со договорот за стручно оспособување или усовршување, истиот е должен да го надомести износот на чинење на стручното оспособување и усовршување и реалните трошоци направени за реализација на договорот (патен билет, сместување, патничко осигурување и други трошоци предзвикани со договорот).

(3) Обврската од став (1) на овој член се однесува и на работник на кој му е откажан договорот за вработување од лични причини или причини на вина.

Член 100

(1) Работникот и АКН се должни да склучат договор за секое упатување на работникот на стручно оспособување или усовршување без разлика дали се финансирани од средствата на АКН или од други извори (донации, грантови, проекти итн.).

(2) Работникот по враќањето од стручното оспособување или усовршување треба да достави комплетен извештај и да ги предаде материјалите од стручното оспособување или усовршување на директорот АКН.

VII. СИНДИКАТ И АКН

Услови за работа на Синдикалната организацијата

Член 101

(1) АКН е должна да обезбеди спроведување на сите права од областа на синдикалното организирање, утврдени со Уставот на Република Македонија, конвенциите на Меѓународната организација на трудот, законите, Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија и овој колективен договор.

(2) АКН е должна да обезбеди услови за извршување на активностите на Синдикалната организација (во натамошниот текст: Синдикат), во врска со заштитата на правата на работниците од работен однос, утврдени со закон и со овој колективен договор.

(3) На барање на Синдикатот, АКН му доставува податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание на материјалната и социјална положба на членовите на Синдикатот и ги разгледува мислењата и предлозите на Синдикатот во постапката на донесување на актите што имаат битно влијание на материјалната и социјалната положба на работниците.

(4) На претседателот на Синдикатот му се овозможува непречено комуницирање со директорот или од него овластено лице, а на другите синдикални претставници во организациските единици на АКН, им се овозможува непречено комуницирање со соодветните раководни катастарски службеници, со цел остварување на функциите, активностите на Синдикатот и правата и обврските на работниците од работен однос.

Член 102

АКН на претставниците на Синдикатот заради остварување на синдикалните функции им овозможува и обезбедува просторни, стручни, административни и технички услови за работа, како и услови за пресметување и уплата на синдикалната членарина.

Член 103

Состаноците на основната организација и на подружниците на Синдикатот, по правило се одржуваат кон крајот на работното време, во меѓусменски термини со цел да не се попречува редовното вршење на задачите на АКН.

Член 104

(1) На синдикалниот претставник му се овозможува ослободување од работа за ефикасно вршење на функциите на Синдикатот, за учество на синдикални состаноци, семинари, советувања, конгреси и конференции и други видови на синдикални активности, согласно актите на Синдикатот и тоа најмногу до:

-на претседателот на основната организација на Синдикатот	56 работни часа месечно
-на членовите на синдикалните органи и тела.....	16 работни часа месечно
- за повереник на синдикална подружница	8 работни часа месечно

(2) Ослободувањето од работа споредстав (1) на овој член го врши директорот на АКН на предлог на синдикалниот претставник, по прибавено мислење од раководителот на соодветната организациска единица на АКН во која синдикалниот претставник е распореден.

(3) Синдикалниот претставник за времето поминато за синдикални активности добива полн надомест на плата и ги користи сите права од работен однос.

Член 105

Работник на кој му мирувал работниот однос во АКН поради вршење на одредени функции во Синдикатот има право во рок од пет дена по престанување на функцијата што ја вршел да се врати на работа во АКН на работно место кое одговара на неговата стручна подготовка.

Член 106

(1) Синдикалниот претставник има посебна заштита и не може да биде повикан на одговорност заради вршење на синдикална активност во согласност со закон и овој колективен договор, ниту доведен во понеповолна положба, вклучувајќи го и престанокот на неговиот работен однос.

(2) Посебната заштита од став (1) на овој член, трае за време на траењето на мандатот и две години по неговото престанување.

Член 107

Членовите на Синдикатот кои се учесници на спортски синдикални натпревари се ослободуваат од вршење на редовните работи и задачи за време на учество во натпреварите.

VIII. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Член 108

Работникот во АКН е должен навремено, дисциплинирано и квалитетно да ги извршува работите и задачите на неговото работно место, во духот на деловниот морал, правилата на службата и стручната и професионална одговорност, да ги чува средствата за работа и со нив одговорно да ракува и да ги користи.

Член 109

Работникот кој по своја вина (намерно или од тешка небрежност) предизвика штета на АКН при работата и во врска со работата, должен е штетата да ја надомести.

Член 110

(1) Кога работникот во процесот на работата намерно или поради крајно неодговорно однесување направи материјална штета на АКН, а висината на штетата не може да се утврди или пак нејзиното утврдување би предизвикало несразмерно високи трошоци, надоместокот на штетата се утврдува во паушален износ.

(2) Паушалниот износ од став (1) на овој член го утврдува комисија која ја формира директорот, за секој конкретен случај.

Член 111

(1) Ако штетата ја предизвикале повеќе работници, секој е одговорен за делот од штетата што ја предизвикал.

(2) Ако за секој работник поединечно не може да се утврди делот на штетата што ја предизвикал, се смета дека сите се подеднакво одговорни и штетата ја надоместуваат во еднакви делови.

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

Член 112

(1) Работникот кој на било кој начин дознал за постоење на штета предизвикана на работа, односно во врска со работата, должен е за тоа веднаш да го извести непосредно претпоставениот раководител.

(2) Непосредно претпоставениот раководител е должен да спроведе претходна постапка за утврдување на штетата во рок од три дена од денот на дознавањето и да состави записник.

(3) При спроведувањето на претходната постапка непосредно претпоставениот раководител треба да изврши сослушување на работникот кој го пријавил постоењето на штетата и за тоа да изготви записник.

(4) При спроведувањето на претходната постапка непосредно претпоставениот раководител може да сослушува сведоци и да спроведува други дејствија кои не трпат одлагање, а се од битно значење за утврдување на одговорноста за предизвиканата штета.

Член 113

(1) По спроведената претходна постапка од член 112 став (2) на овој колективен договор, непосредно претпоставениот раководител поднесува пријава до директорот на АКН за поведување на постапка за утврдување на одговорност/надомест за предизвикана штета.

(2) Пријавата од став (1) на овој член содржи податоци за:

- видот на предизвиканата штета (назив на уништениот, оштетениот или исчезнатиот предмет);
- висина на предизвиканата штета и начин на утврдување на истата;
- време и место на сторување на штетата;
- датум на дознавање за предизвиканата штета;
- начин на кој е предизвикана штетата (опис);
- податоци за лицето/лицата за кои постои основано сомнение дека ја предизвикале штетата (име и презиме, работно место, број на лична карта, матичен број, адреса и место на живеење и сл.);
- име и презиме на лицето кое непосредно било задолжено со уништениот, оштетениот или исчезнатиот предмет, а доколку никој не бил задолжен, се наведува името и презимето на организацискиот облик во кој настанала штетата;
- други податоци, факти и списи кои се од значење за утврдување на одговорноста за предизвиканата штета.

Член 114

Директорот по дознавањето или пријавувањето на штетата од непосредно претпоставениот раководител, со решение формира Комисија од три члена за спроведување на постапка за утврдување на одговорност/надомест за предизвикана штета (во натамошниот текст: Комисија).

Член 115

Ако во постапката за утврдување на одговорноста не може да се утврди идентитетот на сторителот, ќе се поведе постапка пред надлежен орган против непознат сторител на штета.

Член 116

(1) Комисијата е должна да ја спроведе постапката за утврдување одговорност/надомест за предизвикана штета во рок не подолг од 60 дена сметано од денот на донесувањето на решението за формирање Комисија.

(2) Во постапката за утврдување на одговорноста, Комисијата е должна да ги преземе следните дејствија:

- да го сослуша лицето против кого е поведена постапка;
- да ги прибави сите докази кои се од значење за утврдување на одговорноста;
- да спроведе дејствија кои не трпат одлагање, а се од значење за утврдување на одговорноста; и
- други потребни дејствија.

(3) Заради утврдување на висината на предизвиканата штета Комисијата може да одреди и вештачење, првенствено од стручни лица во АКН, а по потреба, може да ангажира и стручни лица надвор од АКН.

Член 117

(1) По спроведената постапка за утврдување на одговорност/надомест за предизвикана штета, Комисијата изработува писмен извештај за фактите, околностите и доказите утврдени во текот на постапката, изработува предлог за надомест на штета или предлог за запирање на постапката и заедно со сите списи кон предметот го доставува до директорот.

(2) Доколку во текот на постапката за утврдување на одговорност/надомест за предизвикана штета, Комисијата утврди дека штетата ја предизвикале повеќе работници или кај пријавениот работник не постои вина за предизвиканата штета, но постои вина кај друг работник, должна е писмено да го извести директорот за утврдената состојба, со нов предлог да поведе постапка за утврдување на одговорност и против другите работници, односно да се запре постапката против пријавениот работник, а да се поведе постапка против работникот за кој постои основано сомнение дека ја предизвикал штетата.

Член 118

Директорот на предлог од Комисијата со заклучок ќе ја запре постапката ако :

- се утврди дека нема штета или нема одговорност на пријавениот за штетата;
- по преземањето на сите мерки сторителот остане непознат; и
- работникот кој ја предизвикал штетата умре, а нема имот од кој штетата би можела да се надомести.

Член 119

Во случај кога износот на предизвиканата штета неспорно може да се утврди врз основа на доказ од службената евиденција што ја води надлежната организациска единица на АКН или ако работникот се согласува да ја надомести, директорот непосредно донесува решение по барањето за надомест на штета.

Член 120

(1) Против решението за надомест на штета работникот има право на приговор, преку директорот до Управниот одбор на АКН, во рок од осум дена од денот на приемот на решението.

(2) Ако работникот по конечноста на решението не ја надомести штетата, АКН може да поведе постапка пред надлежен суд.

Член 121

(1) Директорот може целосно или делумно да го ослободи работникот од надоместување на штетата, во случај ако:

- штетата не е сторена со умисла;
- работникот според својата општа имотна состојба не е во можност да ја надомести штетата без последици за своето нужно издржување, како и на своето семејство;
- во АКН работел непрекинато подолго од 10 години и ако во тој период не бил казнуван за надомест на штета во друг случај;
- штетата ја сторил за да го заштити својот живот и здравје, како и животот и здравјето на други работници и граѓани; и
- штетата ја сторил за да го заштити имотот на АКН.

(2) За ослободувањето од надоместување на штетата од став (1) на овој член, директорот донесува решение врз основа на посебно барање на работникот, поткрепено со докази за неговата имотна и социјална состојба и на претходно добиено мислење од Синдикатот.

(3) Доколку директорот од доставените докази оцени дека барањето од став (2) на овој член поднесено од работникот е неосновано, истото со решение ќе го одбие.

Член 122

(1) Ако работникот претрпи штета на работа или во врска со работата, АКН е должна да му ја надомести штетата од средствата на АКН.

(2) За надомест на штетата во смисла на став (1) на овој член, директорот одлучува според општите правила на одговорност за надомест на штета.

Член 123

Ако работникот на работа или во врска со работата намерно или од крајно невнимание му предизвика штета на трето лице, АКН е должна на тоа лице да му ја надомести штетата, а работникот е должен да ја надомести штетата на АКН.

IX. НАЧИНИ НА ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 124

(1) Договорот за вработување на работник во АКН престанува да важи:

- со изминување на времето за коешто бил склучен;
- со смрт на работникот;
- со спогодбено раскинување;
- со отказ од работникот;
- со отказ од АКН;
- со отказ од деловни причини;
- со отказ ако работникот не ја заврши успешно пробната работа;
- со отказ ако со правосилна одлука му е забрането да врши определени работи од работен однос или ако му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка, поради која не може да врши работи подолго од шест месеци, со денот на применување на таа мерка, како и со отказ ако поради издржување на затворска казна ќе мора да биде отсутен од работа повеќе од шест месеци, со денот на стапување на издржување на казната затвор;
 - поради губење на работната способност со денот на доставувањето на правосилното решение за утврдување на изгубената работна способност;
 - со исполнување на условите за пензија согласно со закон;
 - поради конфликт на интереси; и
 - во други случаи утврдени со закон.

(2) При престанување на работниот однос, АКН е должна најдоцна во рок од три дена да му ги врати на работникот сите негови документи и да му издаде потврда за видот на работата што ја вршел, а во која не смее да наведе ништо што би му го отежнало на работникот склучувањето на нов договор за вработување.

Член 125

Работник на кој му престанал работниот однос во АКН должен е да ја врати опремата со која е задолжен, да ги подмири паричните и другите обврски што ги има спрема АКН.

1.Престанување на договорот за вработување со изминување на времето за кое бил склучен

Член 126

Договорот за вработување престанува да важи со изминување на времето за кое бил склучен.

2. Престанување на договорот за вработување поради смрт на работникот или поради поведување на постапка за престанок на АКН

Член 127

(1) Договорот за вработување престанува да важи поради смрт на работникот.

(2) Договорот за вработување престанува да важи поради поведување на постапка за престанок на АКН

3. Раскинување на договорот за вработување со спогодба

Член 128

(1) Договорот за вработување страните можат кога било да го раскинат со писмена спогодба која мора да содржи одредба за последиците коишто настануваат за работникот поради договорното раскинување при остварувањето на правата врз основа на осигурување за случај на невработеност.

(2) Спогодбата од ставот (1) на овој член која не е склучена во писмена форма е ништовна.

4. Откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работникот

Член 129

(1) Договорните страни можат да го откажат договорот за вработување по спроведена постапка во случаи, односно од причини определени со Законот за работни односи, Законот за катастар на недвижности, овој колективен договор, актите на АКН и договорот за вработување.

(2) Договорните страни можат да го откажат договорот за вработување само во целост, со отказан рок, а само во случаи определени со Законот за работни односи и овој колективен договор секоја од страните може да го откаже договорот за вработување без отказан рок.

Член 130

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

(2) Ако работникот го откаже договорот за вработување, отказниот рок изнесува еден месец .

(3) Отказниот рок започнува да тече наредниот ден од денот на врачувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Член 131

(1) Работникот може по истекот на три дена, откако претходно писмено ја предупредил АКН на исполнувањето на обврските, да и го откаже договорот за вработување, ако:

1) АКН повеќе од три месеца не му обезбедува работа и не му ја исплаќа определената плата;

2) не му е овозможено вршење на работата заради одлука на надлежната инспекција за забрана на вршење на работниот процес или забрана на примена на средствата за работа подолго од 30 дена и АКН не му ја исплаќа законски определената плата;

3) АКН најмалку три месеца исплаќа намалена плата за работата;

4) АКН три пати последователно или во период од шест месеца не исплаќа плата за работата во законски, односно договорно определениот рок;

5) АКН не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот претходно побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето;

- 6) АКН го навредува и насилнички се однесува кон него или наспроти неговите предупредувања не го спречува таквото однесување од страна на другите работници;
- 7) АКН не му обезбедува еднаков третман со оглед на полот; и
- 8) АКН ништо не презела работникот да не стане жртва на полово вознемирување.

(2) Работникот во случај на отказ заради однесувањата од ставот (1) на овој член има право на испратнина и на обештетување најмалку во висина на изгубената плата за времето на отказниот рок.

5.Откажување на договорот за вработување со отказ од страна на АКН

Член 132

(1) АКН може на работникот да му го откаже договорот за вработување, само кога постои основана причина за отказ ако:

-работникот заради своето однесување, недостаток на знаење или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон не е способен да ги извршува договорените или други обврски од работниот однос(лична причина);

-работникот ги крши договорените обврски или други обврски од работниот однос (причини на вина);

-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 АКН (деловни причини).

(2) Ако АКН го откажува договорот за вработување, е должна да го наведе основот за отказот утврден со закон и овој колективен договор и да ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот.

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

Член 133

АКН 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, овој колективен договор и договорот за вработување, или ако ги крши работниот ред и дисциплина.

Член 134

Пред откажување на договорот за вработување од причина поради вина на работникот, АКН треба писмено да го предупреди работникот за неисполнувањето на обврските и можноста за отказ во случај на натамошно кршење на истите.

5.2.Услови за откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работодавачот

Член 135

АКН може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини на страна на АКН, ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки или писмено предупредување од АКН во врска со работата дека АКН не е задоволна од начинот на извршување на работните обврски и ако по даденото предупредување во рокот утврден од АКН, работникот не го подобри своето работење.

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

Член 136

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

-не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на АКН;

-не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски, одбива вршење на работни обврски добиени по наредба на непосредно претпоставениот раководен катастарски службеник, односно директорот;

-не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;

-не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;

-не побара отсуство или навремено писмено не ја извести АКН за отсуството од работа;

-поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го извести непосредно претпоставениот раководен катастарски службеник

-со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;

-настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести непосредно претпоставениот раководен катастарски службеник;

-не ги почитува прописите за безбедност и здравје при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;

-предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата;

-незаконски или неовластено ги користи средствата на АКН;

-врши приватни работи во текот на работното време;

-во комуникацијата со граѓаните и други правни лица не се однесува на начин кој значи постоење на култура на однесување.

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

Член 137

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

- неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;

- го злоупотреби боледувањето;

- поради злоупотреба или пречекорување на даденото овластување;

- не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;

- внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;

- стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на АКН;

- одладе деловна, службена или државна тајна;

- одбива да ги извршува работните задачи од работното место за кое склучил договор за вработување, односно работните налози (упатство, наредба, инструкција) од непосредно претпоставениот раководен катастарски службеник доколку се во согласност со закон;

- проневери, односно со намера за себе или за друг прибави противправна имотна корист, присвои пари, хартии од вредност или други предмети што му се доверени во работата;

- во службена исправа, книга или спис или во друг документ внесе неистинити податоци или не внесе некаков важен податок, или со свој потпис односно службен печат завери службена исправа, книга или спис или друг документ со неистинитата содржина, или со свој потпис односно со службен печат овозможи правење на службена исправа, книга или спис или друг документ со неистинитата содржина; и

- бара или прима подарок или некаква друга корист за да изврши или не изврши во рамките на своите овластувања и одговорности, дејство што не би смеел да го изврши или да не го изврши дејството што би морал да го изврши.

(2) Во случај на кршење на работниот ред и дисциплина од став (1) на овој член, предлогот за утврдување на одговорност поради кршење на работниот ред и дисциплина со докази, непосредно претпоставениот раководен катастарски службеник, односно во негово отсуство повисокиот раководен катастарски службеник го доставува до директорот заради донесување на решение без водење на постапка.

5.5. Постапка за утврдување на одговорност поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски

Член 138

(1) За утврдување на кршењето на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, овој колективен договор и договорот за вработување, директорот на АКН по потреба формира Комисија за утврдување на кршењето на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските (во натамошниот текст: Комисија), во рок од осум дена од денот на поднесување на предлогот од член 137 став 2 на овој колективен договор.

(2) Комисијата од став (1) на овој член е составена од три члена и тоа еден раководен катастарски службеник, а останатите од редот на работниците со стручна спрема и звање најмалку како и работникот против кого се води постапката. Членовите на Комисијата имаат заменици.

(3) Раководниот катастарски службеник по правило е претседател на Комисијата.

(4) Комисијата има записничар, кој го определува претседателот на Комисијата, без право на глас.

(5) Комисијата, по спроведената постапка доставува извештај и предлог одлука.

(6) Ако Комисијата од став (1) на овој член утврди дека работникот не е одговорен, му предлага на директорот, да го отфрли предлогот, односно да ја запре постапката.

(7) Директорот врз основа на предлогот на Комисијата, донесува одлука за откажување на договорот за вработување, одлука за изрекување на парична казна, одлука за отфрлање на предлогот или одлука за запирање на постапката.

(8) Дисциплинската постапка завршува во рок од 60 дена, сметано од денот на донесување на решението за формирање на Комисијата од став (1) на овој член.

5.6.Покренување и водење на постапката за утврдување на кршењето на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските

Член 139

(1) Постапката за утврдување на кршењето на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските против работникот се покренува по предлог на непосредно претпоставениот раководен катастарски службеник.

(2) По исклучок, доколку работникот нема непосредно претпоставен раководен катастарски службеник или доколку непосредно претпоставениот раководен катастарски службеник е отсутен подолго време, поради болест или други оправдани причини, предлогот за поведување постапката го поднесува непосредно повисокиот раководен катастарски службеник, односно директорот.

Член 140

Предлогот за покренување на постапката содржи:

- име и презиме на работникот против кого се покренува постапката;
- опис на кршењето на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските, на околностите под кои е сторена повредата, како и времето, местото, начинот и доказите за сторувањето;
- основ за покренување; и
- датум и потпис на подносителот на предлогот.

Член 141

(1) Предлогот за покренување на постапката, се доставува до директорот, кој го доставува до претседателот на Комисијата.

(2) Комисијата, предлогот за покренување на постапка го доставува на одговор до работникот и до синдикалната организација, чиј член е работникот.

Член 142

Работникот може да даде писмен одговор на предлогот во рок од пет дена од денот на приемот на предлогот. Во одговорот на предлогот работникот, неговиот полномошник доколку го има или синдикатот чиј е член, имаат право да предлагаат изведување на докази важни за донесување на одлуката.

Член 143

(1) Претседателот на комисијата, закажува расправа на која ги повикува работникот кој ја сторил повредата и неговиот застапник доколку го има, подносителот на предлогот за покренување на постапка, сведоците, претставникот на синдикатот, а по потреба и други лица.

(2) Поканата за расправа се доставува најдоцна пет дена пред почетокот на расправата, до сите повикани учесници од став (1) на овој член.

5.7.Тек на главна расправа

Член 144

(1) Кога се исполнети условите за одржување на расправата, претседателот на Комисијата, го објавува предметот на постапката и ја отвара расправата.

(2) За текот на расправата се води записник.

(3) Во текот на постапката пред Комисијата, се бара и мислењето на Синдикатот, доколку работникот е негов член.

Член 145

(1) По изведување на сите предложени докази и утврдување на фактите, претседателот на Комисијата ги повикува, редоследно, подносителот на предлогот за покренување на дисциплинската постапка, работникот против кој се води постапката и неговиот застапник доколку го има, да се обратат на Комисијата со завршни зборови, со кои се резимираат правните и фактичките аспекти на предметот, а потоа објавува дека расправата е завршена.

(2) Ако врз основа на изведените докази се утврдени сите факти битни за одлучување, Комисијата поднесува до директорот писмен предлог да донесе решение за:

- одбивање на предлогот од подносителот како неоснован, ако е утврдено дека работникот не е одговорен за кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски;

- отфрлање на предлогот ако е утврдено дека предлогот од подносителот е ненавремен;

- отказ на договорот за вработување или парична казна ако е утврдено дека работникот е одговорен за кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски.

Член 146

Ако директорот не се согласува со предлогот на Комисијата, поради неправилно или нецелосно утврдена фактичка состојба или погрешна примена на материјалното право, предметот може да го врати на Комисијата на повторно постапување.

Член 147

(1) За дејствијата превземени на расправата, административниот работник води записник.

(2) Записникот содржи податоци за составот на Комисијата, местото и времето на одржување на расправата, подносителот на предлогот, работникот против кого се води постапката, неговиот полномошник доколку го има, основот за постапката, исказите на работникот, сведоците и вештите лица доколку се повикани, претставникот на Синдикатот и доказите кои се изведени.

(3) Записникот го потпишуваат претседателот, членовите на комисијата, подносителот на предлогот, работникот против кого се води постапката и административниот работник.

(4) Примерок од записникот му се врачува на работникот.

5.8. Врачување на отказот

Член 148

(1) Отказот на договорот за вработување мора да и биде врачен на договорната страна, на која и се откажува договорот за вработување.

(2) Отказот на договорот за вработување АКН е должен да му го врачат лично на работникот по правило во просториите на АКН, односно на адресата на живеалиштето, односно престојувалиштето од кое работникот дневно доаѓа на работа.

(3) Ако работникот не може да се пронајде на адресата на престојувалиштето од кое дневно доаѓа на работа (освен во случаите на оправдано отсуство од работа) или нема трајно или времено престојувалиште во Република Македонија или одбие врачување, откажувањето на договорот за вработување се објавува на огласната табла во седиштето на АКН/организационите единици на АКН. По изминувањето на осум работни дена од објавувањето на огласната табла се смета дека врачувањето е извршено.

5.9.Опомена и парична казна

Член 149

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, АКН може на работникот, наместо откажување на договорот за вработување да му изрече писмена опомена, парична казна, која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечна нето плата на работникот, или распоредување на работно место во пониско звање, во траење од еден до шест месеци.

5.10.Форма на одлуката за откажување на договорот за вработување, за паричната казна и за распоредување на работно место во пониско звање

Член 150

(1) Одлуката за откажување на договорот за вработување, за изрекување на паричната казна и за распоредување на работно место во пониско звање ја донесува директорот во форма на решение, со писмено образложение на основот и причините.

(2) Опомената, задолжително се дава во писмена форма.

5.11.Отстранување од работа од кај работодавачот до донесување на одлука за отказ на договорот за вработување (суспензија од работа)

Член 151

По оценка на АКН, со решение на директорот на АКН, работникот се отстранува од АКН со надоместок во висина на платата на работникот до донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување, ако:

1) работникот со своето присуство во АКН го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средства од поголема вредност;

2) присуството на работникот штетно ќе се одразува врз работењето во АКН;

3) присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски; и

4) кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

5.12. Минимални отказни рокови

Член 152

(1) Ако работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок е еден месец.

(2) Ако АКН го откажува договорот за вработување на поединечен работник или на помал број работници отказниот рок е еден месец, а во случај на престанок на работен однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број работници во АКН, отказниот рок е два месеца пред престанокот на работниот однос.

(3) Отказниот рок започнува да тече наредниот ден од денот на врачувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Член 153

(1) За време на отказниот рок работникот има право да отсутствува од работа четири часа во текот на работната недела заради барање на ново вработување, за кој период има право на надомест на плата во висина на просечната плата на работникот остварена во претходните три месеци.

(2) Директорот и работникот може да се договорат за паричен надоместок наместо отказан рок.

(3) Надоместокот од став (2) на овој член е во висина на просечната плата на работникот остварена во последните три месеци и АКН е должна да му го исплати на работникот со доставување на отказот.

5.13. Приговор против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или за отстранување од кај работодавачот

Член 154

(1) Против одлуката за отказ на договорот за вработување без отказан рок или за отстранување од АКН, работникот има право на приговор преку директорот до Упраниот одбор на АКН.

(2) Приговорот од став (1) на овој член не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно отстранување од работа.

5.14. Приговор против одлука за откажување на договорот за вработување со отказан рок

Член 155

(1) Против одлуката за отказ на договорот за вработување со отказан рок работникот има право на приговор преку директорот до Упраниот одбор на АКН.

(2) Приговорот од став (1) на овој член ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно отстранување од работа.

(3) Во случај кога во законскиот рок Управниот одбор не донел одлука по поднесениот приговор, на работникот му престанува работниот однос во АКН првиот работен ден по истекот на рокот во кој Управниот одбор требало да одлучи.

5.15. Застареност

Член 156

(1) Отказ на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, АКН може да му даде на работникот во рок од три месеца од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеца од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

(2) Отказ на договорот за вработување, АКН може да му даде на работникот поради сторено кривично дело на работа или во врска со работата, најдоцна до истекот на рокот за застареност утврден во закон за стореното кривично дело.

6.Обврски за известување при отказ на поголем број работници од деловни причини

Член 157

(1) АКН за намерата, а најдоцна 30 дена пред донесувањето на одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини е должна за причините на престанувањето на потребите од работа на работниците, за предвидениот број и категоријата на вишокот на работници и за предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работа на работниците, да го извести и да се советува со Синдикатот за можните начини за спречување и ограничување на бројот на отказите и за можните мерки за спречување и ублажување на штетните последици.

(2) За постапката на утврдувањето на престанувањето на потребата од работа на поголем број работници, по завршувањето на консултирањето од ставот (1) на овој член, за причините за престанување на потребите од работата на работниците, за предвидениот број и категоријата на вишокот на работниците како и за предвидениот рок, во кој што ќе престане потребата од работата на работниците, АКН е должна задолжително писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување, заради помош и услуги од посредување при вработувањето.

6.1.Права и обврски во случај на отказ од деловни причини

Член 158

(1) АКН пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини (технолошки, економски, организациони и слични промени), поради кои престанува потребата од вршење на определена работа, може на работникот да му понуди:

- 1) вработување кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација;
- 2) стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа кај истиот или кај друг работодавач) или
- 3) нов договор за вработување.

Член 159

(1) Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина, во износ утврден согласно Законот за работните односи.

(2) Основица за пресметка на испратнината е просечната нето плата на работникот во последните шест месеци пред отказот, но истата да не биде помала од 50% од просечната нето плата исплатена по работник во Републиката, во последниот месец пред отказот.

3) Под работен однос, во смисла на став (1) на овој член, се смета времето поминато во работен однос во АКН и работниот однос кај претходниот работодавач, на кој поради настаната статусна промена, правен следбеник е АКН.

(4) Испратнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос.

(5) Барањето, односно давањето на согласност за откажување од правото на испратнина од страна на АКН, односно работникот се ништовни.

Член 160

Бројот на структурата на работниците на кои им престанува работниот однос поради деловни причини се утврдува врз основа на следните критериуми:

- стручна подготовка и квалификација;
- работен стаж во АКН;
- успешност во работењето;
- вид и значење на работното место;
- вкупен работен стаж;
- возраст;
- здравствена состојба; и
- економско-социјална положба.

Член 161

Кога за определен број работници престанала потребата за работа, а на работното место работат два или повеќе работници, за вишок се прогласуваат работниците кои исполниле услови за одење во пензија согласно закон.

Член 162

(1) Критериумите од членот 160 на овој колективен договор се вреднуваат со искажување во бодови, врз основа на кои се утврдува приоритетна листа за задржување на работа на работниците кои работеле на наведеното работно место, во зависност од остварениот поголем број на бодови, како следи:

1) Стручна подготовка и квалификација која се вреднува според степенот на стручната подготовка, и тоа:

- | | |
|----------------------|---------|
| - со III степен..... | 15 бода |
| - со IV степен..... | 20 бода |
| - со VI степен..... | 25 бода |
| - со VII степен..... | 30 бода |

2) Работен стаж во АКН кој се вреднува според бројот на годините поминати во АКН во ефективно траење:

- | | |
|---------------------------|---------|
| - до 5 години..... | 5 бод |
| - од 6 до 10 години..... | 10 бода |
| - од 11 до 20 години..... | 15 бода |
| - од 21 до 30 години..... | 20 бода |
| - преку 31 година..... | 25 бода |

3) Успешноста на работењето која се вреднува според следните мерила:

- | | |
|--|---------|
| - потпросечна успешност во работењето..... | 5 бода |
| - просечна успешност во работењето..... | 10 бода |
| - надпросечна успешност во работењето..... | 20 бода |

Успешноста се утврдува за период од најмалку 12 претходни месеци со писмено мислење на раководителот на организационата единица, имајќи ги во предвид остварените резултати во работењето, оценувањето, како и изречените казни изречени за кршење на работниот ред и дисциплина и неисполнување на обврските.

4) Вид и значење на работното место кое се вреднува според работното место, односно според сложеноста и одговорноста на истото, и тоа:

- | | |
|--|---------|
| - работно место од I до IV степен сложеност..... | 10 бода |
| - работно место од V до VII степен сложеност..... | 15 бода |
| - работно место од VIII до X степен сложеност..... | 20 бода |
| - работно место XI до XIII степен сложеност..... | 30 бода |

5) Вкупен работен стаж кој се вреднува според бројот на годините утврдени како вкупен стаж и тоа:

- за секоја година работен стаж по еден бод, но најмногу до 25 бода.

6) Возраст која се вреднува за секоја година возраст над 18 години живот работникот добива по 1 бод.

7) Здравствената состојба која се утврдува врз основа на наод и оценка од здравствена комисија на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување сметано од денот на утврдување на здравствената состојба, и тоа:

- утврден степен на намалена работна способност како последица на повреда на работа или професионално заболување.....10 бода

8) Економско-социјална положба се вреднува со 10 бода за работник кој во семејството има примања по член на семејството под 1/5 од просечната плата во Републиката.

Како семејство во смисла на овој критериум се подразбира брачниот другар, децата на вработениот и децата родени надвор од брачната заедница, а живеат заедно со вработениот.

Член 163

Доколку согласно критериумите од член 160 на овој колективен договор, работниците се со ист број остварени вкупни бодови, предност да го задржат работното место имаат:

- работничка за време на бременост и со дете до две години;
- самохран родител, односно посвоител на дете до седум години;
- родител на хендикепирано дете;
- инвалид на трудот и вработени со професионално заболување;
- еден од брачните другари вработени во АКН;
- претставник на синдикатот;
- работник кој е до пет години пред одење во пензија;
- единствен хранител во семејството кој нема други приходи;
- работници додека им тече приправничкиот стаж; и
- други работници на кои им мируваат правата од работен однос.

Член 164

(1) На кои работници ќе им престане работниот однос со отказ од деловни причини според критериумите утврдени со овој колективен договор, се утврдува врз основа на вкупниот збир на бодови што ги добиваат работниците.

(2) По спроведеното бодирање, АКН приоритетната листа ја истакнува на огласна табла и на WEB страницата.

(3) На работниците со помал број на бодови им престанува работниот однос.

Член 165

(1) За водење постапка за престанок на работен однос со отказ поради деловни причини директорот со решение формира комисија.

(2) Комисијата е составена од пет члена, и тоа претседател, и четири членови и заменици, од кои два члена и два заменика предлага Синдикатот.

(3) Комисијата врз основа на критериумите утврдени со овој колективен договор, изработува писмен предлог кој го доставува преку директорот до Управниот одбор.

(4) Ако директорот не се согласува со предлогот на комисијата од став (3) на овој член поради нецелосно или необјективно применување на критериумите, може предметот да го врати на повторно разгледување пред комисијата.

(5) Одлука за престанување на потребата од работниците согласно условите во Програмата донесува Управниот одбор.

(6) Поединечни решенија за престанок на работниот однос со отказ поради деловни причини донесува директорот на Агенцијата.

(7) Против решението на директорот работникот има право на приговор во рок од осум дена од денот на приемот на решението, преку директорот до Управниот одбор на АКН.

(8) По поднесениот приговор против решението од став (3) на овој член, одлучува Управниот одбор на АКН во рок од 15 дена од денот на приемот на решението.

7. Престанување на важноста на договорот за вработување со отказ ако работникот не ја заврши успешно пробната работа

Член 166

АКН може на работникот да му го откаже договорот за вработување ако не ја заврши успешно пробната работа

8. Престанување на важноста на договорот за вработување поради изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка или поради издржување на затворска казна

Член 167

АКН може на работникот да му го откаже договорот за вработување, ако на работникот со правосилна одлука му е забрането да врши определени работи од работниот однос или ако му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка, поради која не може да врши работи подолго од шест месеца или ќе мора поради издржување на затворска казна да биде отсутен од работа повеќе од шест месеца.

9. Престанување на важноста на договорот за вработување поради утврдена трајна неспособност за работа

Член 168

АКН може на работникот да му го откаже договорот за вработување со денот на доставувањето на правосилното решение за утврдување на изгубената работна способност.

10. Престанување на важноста на договорот за вработување поради исполнување на услови за пензија согласно закон

Член 169

(1) АКН го прекинува договорот за вработување на работникот кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пезиски стаж.

(2) АКН на барање на работникот од ставот (1) на овој член може да му го продолжи договорот за вработување најмногу до 65 години возраст, доколку со закон поинаку не е утврдено.

11. Престанување на важноста на договорот за вработување поради конфликт на интереси

Член 170

(1) Вработениот во АКН не смее да врши никаква друга функција, должност или дејност поврзана со остварување на профит која е во судир со извршувањето на неговите работни обврски.

(2) Вработениот во АКН не смее да се регистрира како трговец поеднец овластен геодет, ниту да врши дејност како сопственик или партнер во трговско друштво за геодетски работи.

(3) Вработениот во АКН не смее да врши работи од надлежност на трговците поединци овластени геодети и трговските друштва за геодетски работи од ставот (2) на овој член.

Член 171

(1) Ако се утврди дека лицата вработени во АКН постапуваат спротивно на одредбите од член 170 од овој колективен договор им престанува работниот однос во АКН со решение кое го донесува директорот на АКН.

(2) Против решението за престанок на работниот однос од ставот (1) на овој член, работникот има право на приговор до Управниот одбор на АКН.

X. ПРАВО НА ШТРАЈК

Член 172

(1) Штрајкот е организиран прекин на работа заради остварување, зголемување или заштита на економските и социјалните права на работниците од работниот однос утврдени со закон, Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија и со овој колективен договор.

(2) Синдикатот има право да повика на штрајк и да го поведе со цел за заштита на економските и социјалните права на своите членови од работниот однос. Штрајкот мора да биде организиран и спроведен согласно закон и овој колективен договор.

Член 173

(1) Штрајкот мора писмено да се најави на АКН и мора да се наведат причините за намерата да се организира штрајк, местото на одржувањето на штрајкот, времетраењето и денот и времето на почетокот на штрајкот.

(2) Штрајкот не смее да започне пред завршувањето на постапката за помирување. Обврската за помирување не смее да го ограничи правото на штрајк, кога таква постапка е предвидена со закон, односно пред спроведување на друга постапка за мирно решавање на спорот за која страните се договориле.

Член 174

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

Член 175

(1) На предлог на АКН со Синдикатот спогодбено се утврдуваат правила за работите кои не смеат да се прекинуваат за време на штрајк.

(2) Правилата од став (1) на овој член содржат одредби особено за работите и бројот на работниците кои мора да работат за време на штрајкот и работите и бројот на работниците за вршење неопходно потребни заради спречување на загрозувањето на животот, личната сигурност или здравјето на граѓаните.

Член 176

(1) Ако за правилата за работите кои не смеат да се прекинат за време на штрајкот не се постигне согласност помеѓу АКН и Синдикатот во рок од 15 дена од денот на доставувањето на предлогот, АКН или Синдикатот може во наредните 15 дена да бара за тие работи да одлучи арбитражниот совет од член 186 од овој колективен договор..

(2) Правилата од став 1 на овој член арбитражата е должна да ги донесе во рок од осум дена од денот на доставувањето на предлогот до арбитражата.

Член 177

(1) Организирањето или учеството во штрајк организиран согласно одредбите на закон или овој колективен договор не претставува повреда на договорот за вработување.

(2) Работникот не смее:

- да биде ставен во понеповолна положба во однос на другите работници поради организирање или учество во штрајк организиран согласно закон и овој колективен договор;

- на било кој начин да биде присилен да учествува во штрајк.

(3) На работник може да му се даде отказ само ако организирал или учествувал во штрајк организиран во спротивност со закон или овој колективен договор или ако за време на штрајкот направил некоја друга тешка повреда на договорот за вработување.

Член 178

При организирањето и спроведувањето на штрајкот, организаторот и учесниците во штрајкот мораат да водат сметка за остварувањето на уставно загарантираните права и слободи на другите, а посебно за заштита на животот, здравјето и безбедноста на луѓето и имотот.

Член 179

(1) Штрајкувачкиот одбор и работниците кои учествуваат во штрајкот, се должни штрајкот да го организираат, да го водат на начин и да превземат мерки утврдени во правилата.

(2) Штрајкувачкиот одбор е должен за време на штрајкот да соработува со директорот на АКН заради обезбедување на условите утврдени со правилата.

Член 180

(1) Штрајкувачкиот одбор и работниците кои учествуваат во штрајкот во АКН не може да ги спречуваат работниците кои не сакаат да учествуваат во штрајкот, да работат.

(2) Непочитувањето на одредбите од став (1) на овој член се смета за повреда на работниот ред и дисциплина.

XI. ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 181

Заради остварување на правата од работен однос работникот има право да бара заштита во АКН, Синдикатот, инспекциските органи, пред надлежниот суд и други органи во согласност со закон.

Член 182

(1) Работникот кој не е задоволен од одлуката донесена од страна на АКН во врска со неговите права, има право да поднесе приговор преку директорот до Управниот одбор на АКН, во рок од осум дена од денот на приемот на одлуката со која е повредено неговото право, освен за паричните побарувања од работниот однос кои може да ги остварува непосредно пред надлежниот суд.

(2) Управниот одбор на АКН одлучува по приговорот на првата наредна седница, а најдоцна во рок од 15 дена од денот на приемот на приговорот во АКН.

(3) Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ, до донесувањето на конечната одлука по приговорот, освен во случаите на приговор против одлуката за откажување на договор за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот кој не ја задржува од извршување одлуката.

(4) Пред донесувањето на одлуката по приговорот на работникот, Управниот одбор е должен да побара мислење од Синдикатот во кој членува работникот.

(5) Синдикатот има право да учествува во постапката пред органот кој одлучува за поднесениот приговор на работникот и по негово барање и согласност да го застапува во остварувањето на неговите права.

(6) Работникот кој не е задоволен од конечната одлука на Управниот одбор или ако Управниот одбор не донесе одлука во предвидениот рок од 15 дена од денот на поднесување на барањето односно приговорот, има право да бара заштита на своите права пред надлежниот суд.

ХII. РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ И АРБИТРАЖА

Член 183

(1) За решавање на споровите меѓу потписниците на овој колективен договор што не можат да се решат со меѓусебно договарање, се формира комисија за усогласување.

(2) Секој од учесниците именува по два члена во комисијата, а претседателот на комисијата како петти член се избира со спогодба на АКН и Синдикатот.

Член 184

(1) Постапката за усогласување започнува на барање на еден од потписниците на овој колективен договор и треба да заврши во рок од 60 дена од денот на доставувањето на барањето.

(2) Секое усогласување што учесниците ќе го постигнат мора да биде во писмена форма и потпишано од потписниците на овој колективен договор.

(3) По усогласените ставови учесниците пристапуваат кон изменување и дополнување на овој колективен договор.

Член 185

(1) Ако постапката за усогласување е неуспешна, спорот се решава пред арбитражен совет, кој спорот треба да го реши во рок од 60 дена.

(2) Бројот на членовите на арбитражниот совет е непарен.

(3) АКН и Синдикатот именуваат по два арбитра, а претседателот го именуваат арбитраите спогодбено.

(4) Арбитражниот совет одлучува со мнозинство гласови од вкупниот број членови.

(5) Одлуките на арбитражниот совет се обврзувачки за потписниците на овој колективен договор и имаат сила на извршен наслон.

ХIII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 186

(1) Овој колективен договор се склучува за време од две години.

(2) Кога важењето на овој договор се продолжува со спогодба на договорните страни, спогодбата се склучува најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на договорот.

(3) Доколку не се склучи спогодба за продолжување на овој колективен договор, одредбите од овој договор и понатаму ќе се применуваат до склучување на нов колективен договор.

Член 187

(1) Секој потписник на овој колективен оговорот може да предложи негово изменување и дополнување.

(2) Предлогот за изменување и дополнување се доставува во писмена форма до другиот потписник, кој е должен да се изјасни во рок од 30 дена.

(3) Во случај ако другиот учесник не го прифати или не се изјасни по предлогот во рокот од став (2) на овој член, потписникот предлагач може да започне постапка за усогласување пред Арбитражниот совет.

Член 188

(1) Секој од потписниците на овој колективен договор може да го откаже важењето на колективниот договор, при што откажувањето писмено се доставува на другиот учесник најмалку три месеци пред денот на откажувањето, со образложување на причините за откажувањето.

(2) Другата страна на предлогот за откажување на овој колективен договор е должна да одговори или да ја започне постапката за преговори најдоцна во рок од 15 дена од денот на поднесувањето на отказот.

Член 189

(1) Доколку во рокот од член 188 став (2) страната не се произнесе, се продолжува важноста на колективниот договор најдолго шест месеци од денот на поднесување на отказот, во кој период секоја од страните може да предложи склучување на нов колективен договор.

(2) По истекот на рокот од став (1) на овој член, овој договор престанува да важи ако договорните страни поинаку не се договорат.

Член 190

(1) За следење на примената и толкување на одредбите на овој колективен договор потписниците формираат комисија.

(2) Секој од потписниците на овој колективен договор именува по два члена во комисијата, во рок од 30 дена од денот на потпишување на овој колективен договор.

Член 191

За се што не е предвидено со овој колективен договор, а е во врска со остварувањето на правата, обврските и одговорностите на работниците и АКН, ќе се применуваат непосредно одредбите на закон, другите прописи и Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија.

Член 192

Овој колективен договор влегува во сила со денот на потпишувањето, а ќе се објави на огласната табла на Агенцијата за катастар на недвижности.

Член 193

Со влегување во сила на овој договор престануваат да важи Колективниот договор за уредување, односно доуредување на правата, обврските и одговорностите од работен однос во Државниот завод за геодетски работи број 01-1963/2 од 18.03.2005 година.

**Синдикална организација на
Агенцијата за катастар на недвижности
Претседател**

Зоран Крстески

**Агенција за катастар на недвижности
Директор**

Љупчо Георгиевски