

ИНФОРМАТОР



БРОЈ 2

ГОДИНА И

СЕПТЕМВРИ 2003

ВОВЕДНИК

ЧОВЕКОТ НЕ Е БРОЈКА!

Дали ги применивме сите мерливи инструменти кога ги констатиравме оние фамозни четири отсто прекубројни? Дали? Дозволивме ли притоа луѓето да бидат обични бројчиња, а згора на сè прекубројни. Ја загубивме ли притоа смислата за солидарност, за правда, за социјална држава за која случајно или не пишува дури и во Уставот на државата. Заборавивме ли дека и вработените имаат свој идентитет, име и презиме, интегритет, човечко достоинство, вредности, неприкосновено право со работата да ја обезбедува својата и егзистенцијата на своето семејство. Би биле апсолутно среќни кога во „бројката“, која како прекубројна треба да замине од Клиничкиот центар, би ги препознале оние што ќе потпишат дека се согласуваат предвременно да заминат во пензија, оние што редовно заминуваат на заслужен одмор, оние што со душата многу одамна се надвор од Центарот, или оние што некој ги заборавил на платниот список. За волја на вистината јасно е на секој дури и малку информиран дека со расчистувањето на „прекубројните“, се отвораат можности за подобра и повалитетна работа и повеќе пари за плати. Да, но синдикално и човечки е да размислуваме за сето тоа, ама не врз грбот на новите човечки судбини, социјалните случаи...

Две прашања се наметнуваат: имаме ли доволно кадар за пружање квалитетна здравствена заштита и имаат ли алтернативи „прекубројните“, ако не се пензионери, да пронајдат нова работа за безбедна егзистенција. Дали!?

И. Ташев

ИНТЕРВЈУ НА ПРОФ. Д-Р ТИХОМИР КРЦКОВСКИ,
ДИРЕКТОР НА КЛИНИЧКИОТ ЦЕНТАР СКОПЈЕ

ЌЕ СЕ ЗАЛАГАМ ЗА ЗАКОНИТОСТ, А ПРОТИВ РЕВАНШИЗАМ

Директорот на Клиничкиот центар во Скопје, професор д-р Тихомир Крцковски има тешка и неблагодарна задача. Неговиот потпис ќе се најде на решенијата на сите оние што во пр-виот бран до 15 септември ќе заминат од Центарот. Меѓу чеканот и на-



ковалната, барањата на ММФ и Светската банка и судбините на луѓето, д-р Крцковски треба да ги избере најмалку болните решенија. Дали и колку ќе успее во тоа? Сето ова беше повод за разговор кој го направивме меѓу две консултации какви решенија да се изберат, во страотна тензија што подолго време е присутна меѓу

вработените на чие чело е способниот и ценет хирург проф. д-р Тихомир Крцковски.

Н Намалувањето на бројот на вработените во моментот е централно прашање во Клиничкиот центар покрај многуте други актиелни прашања. Што работи управата на Клинички-от центар?

ПРОФ. Д-Р

КРЦКОВСКИ: Се-како една од приоритетните задачи во овој период, мошне краток ако се знае дека критичниот ден е 15 септември, е намалувањето на бројот на вработените. Уште при првите согледувања се констатираше дека во јавното здравство постои пре-вработеност.

(продолжува на стр. 2-3)

**ВИ ГО ЧЕСТИТАМЕ
8 СЕПТЕМВРИ – ДЕНОТ НА НЕЗАВИСНОСТА
НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА!**

ВО ОВОЈ БРОЈ:

**КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР на ниво на
ЈЗО-Клинички центар-Скопје, дел за правата,
обврските и одговорностите на работниците во
Клиничкиот центар-Скопје**

ИЗДАВАЧ:

СОВЕТОТ НА
САМОСТОЈНИОТ СИНДИКАТ
НА КЛИНИЧКИ ЦЕНТРИ И
ДРУГИ ЗДРАВСТВЕНИ
ОРГАНИЗАЦИИ ВО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

УЛИЦА "ВОДЊАНСКА" БРОЈ
17

ТЕЛ. ФАКС 3147-116
и 3226-628

ЖИРО СМЕТКИ:
200000098969092-
САМОСТОЕН СИНДИКАТ
200000099233708-
СИНДИКАЛЕН ФОНД

**ИЗЛЕГУВА СЕКОИ ТРИ
МЕСЕЦИ**

ЗА ИЗДАВАЧОТ:

АНГЕЛЧЕ САЗДОВСКИ

**ГЛАВЕН И ОДГОВОРЕН
УРЕДНИК:**

БЛАГОЈА ДУКОВСКИ

УРЕДУВАЧКИ ОДБОР:

ЉУПЧО НИКОЛОВСКИ
СЛОБОДАН ГЕОРГИЕВСКИ
ЗЛАТЕ ШУПЛИНОСКИ
ИЛИЈА ТАШЕВ
РИСТО СПИРОВ
СТОЈАН ЦВЕТКОВ

СЕКРЕТАР НА РЕДАКЦИЈА:

АНИТА АНГЕЛКОВИЌ

ГРАФИЧКА ОБРАБОТКА:

БОБАН КОЗАРОВ

ЛЕКТОР:

СНЕЖАНА СТОЈАНОВИЌ

БЕСПЛАТЕН ПРИМЕРОК

ПЕЧАТИ:

"СОФИЈА" – БОГДАНЦИ

ТИРАЖ: 2.000 ПРИМЕРОЦИ

ИНТЕРВЈУ НА ПРОФ. Д-Р ТИХОМИР КРЌКОВСКИ, ДИРЕКТ

ЌЕ СЕ ЗАЛАГАМ ЗА ЗАКОН ПРОТИВ РЕВАНШИЗМА

Меѓутоа, како прво, решавањето на превработеноста не смее да биде кампањски, со акција, кога одеднаш треба да го намалите бројот на вработените, без темелно анализирање на одделните сегменти на Клиничкиот центар и без загрозување на неговата функција. Како второ, не треба да се сфати дека со намалувањето на бројот на вработените се спроведува политички реваншизам иако, да речеме факт е дека вработувањето во Клиничкиот центар во последниве години било кампањско, односно дека е примен голем број вработени без да се согледаат висинските потреби.

Она што во моментот за мене е значајно да не се прават социјални драми, а целата постапка да се одвива во строго утврдена законска постапка. Екипи на Клиничкиот центар на чело со мене, заедно со директорите на клиниките и стручните служби чија задача е кадровската проблематика секојдневно работат на овој проблем.

Н Колку вкупно треба да заминат? Дали тоа ќе биде во етапи?

ПРОФ. Д-Р КРЌКОВСКИ: Број-



ката на оние што треба да заминат ја д и к т и р а Меѓународниот мониторинг фонд и Светската банка. Според нивните согледувања јавниот сектор во здравство-

то треба да се намали за 1.400 вработени. Меѓутоа, во интензивните разговори и преговори успеавме да издејствуваме во првата етапа да бидат опфатени 900 лица. За втората во овој момент не разговараме. Притоа, треба да напоменам дека за втората фаза постојат и дру-ги, алтернативни решенија, кои мо-жеби директно нема да се одразат на бројот на вработените.

Од овие 900 лица на Клиничкиот центар му припаѓаат 388 вработени. Успеавме и оваа бројка нешто да ја намалиме, па сега зборуваме за 200 лица кои треба да заминат од Клиничкиот центар.

■ **Вашите првични залагања беа**

да се одвојат делови од Клиничкиот центар кои се технолошки целини, а немаат некоја директна врска со здравството. Зошто не помина тоа?

ПРОФ. Д-Р КРЌКОВСКИ: Тој



предлог е интересен и во една од наредните етапи мислам дека ќе биде прифатен. Логично се поставува прашањето – зошто не сега? Одговорот е дека временски е невозможно

да се остварат тие замисли. За тоа треба навистина многу време.

Нашиот концепт е јасен, делови од технолошкиот процес, да речеме кујната или пералната или во делови каде што нема здравствен персонал, а сега работат во рамките на Клиничкиот центар, би ги дале под концесија. Притоа би постоеле цврсти договори со можна отстапница доколку овој проект не успее, да може сè да се врати во претходната состојба. Втората идеја е, на пример, обезбедувањето и чистењето на Клиничкиот центар да функционира во рамките на една од клиниките. Доколку тоа даде резултат би се продолжило, во спротивно би ја вратиле претходната ситуација. Сите овие идеи се интересни за еден подолг временски период. Меѓутоа, притиснати од времето, кое денес го мериме со денови и часови, не е можно да разговараме за овие теми.

Јас мислам дека голема добивка е што во првата фаза од Клиничкиот центар ќе заминат само двесте луѓе. На Светската банка ѝ треба бројка. Успеавме во овие двесте да ги вклучиме и пензионираниите во овој период, па и оние на кои им останува уште малку до одење во редовна пензија. За оние што им недостасуваат неколку месеци предвидуваме повеќе олеснувања. Дел ќе заминат како технолошки вишок со тоа што ќе преминат во Заводот за вработување каде им се обезбедени сини картони, а со отпремнини би ги компензирале тие месеци. Јас се надевам дека со ваков период бројката од 200 би ја оствариле со најмали потреси. Делот што нема да се по-

КОНИТОСТ, АМ

полни до потребните 200, останува да го реализираме во рамките на систематизацијата, со строго почитување на правото на работниците и во соработка со Синдикатот. Јас не би сакал да се случи преку судски постапки судовите да ни ги враќаат луѓето, па несакајќи да влеземе во правните лавиринти. Токму затоа на моите соработници и на стручните служби постојано им повторувам дека сè мора да биде покриено со заштитни механизми.

Н За што ќе се залагате пред да ги потпишете решенијата за прогласување на технолошки, економски и структурален вишок?



ПРОФ. Д-Р КРЦКОВСКИ:

Јас некој работи би повторил, со цел и по-добро да се сфатат. Тврдам дека нема да има политички реваншизам. Ќе се трудиме социјалниот аспект максимално да биде респектиран. Доколку од едно семејство има по-веќе вработени, а еден од вработените ги исполнува условите или е блиску до исполнување на условите за одење во пензија, јас гарантирам дека еден од семејството сигурно ќе остане.

Тука посебно би по-тенцирал дека максимално ќе бидат заштитени оние кои извршуваат здравствена дејност, докторите, сестрите и сите оние кои се неопходни во процесот на пружање квалитетна здравствена заштита. Зашто не сакам утре да бидам обвинет дека

спроведувајќи политика на намалување на бројот на вработените сум дозволил да колабира системот од кој се бара беспрекорно да функционира. Значи прекубројните повеќе би ги барал во делот на здравствените дејности.

■ Како и на кој начин ќе соработувате со Синдикатот?



ПРОФ. Д-Р КРЦКОВСКИ:

Со Синдикатот на клинички центри и други здравствени организации кои делуваат во Клиничкиот центар во Скопје имаме воспоставено добра соработка. Би рекол не само по ова прашање. Се трудиме сите спорови да ги разрешуваме на мирен и на обострано задоволувачки начин. Целокупната акција за намалување на бројот на

вработените во Клиничкиот центар од првиот момент ја водиме заедно, или ако сакате во соработка со Синдикатот. Заеднички констатиравме дека ваквиот природ ќе донесе позитивни резултати без притоа на ниту еден од вработените да не му нанесе штета.

■ На крајот, што би порачале до вработените во Клиничкиот центар?



ПРОФ. Д-Р КРЦКОВСКИ:

Во овој момент целокупното здравство е во криза. Иако јавното и приватното здравство се изедначени, јавното здравство несомнено е во по-голема криза. Од нас се бара да бидеме ефикасни, модерни, да ги следиме тековите на модерната медицина. Меѓутоа треба да се сфати дека јавното здравство е скапо здравство. Без посериозни реформи, ова што сега го работиме и ќе го завршиме помалку или повеќе на безболан начин, проблемите ќе ни се повторат многу брзо и со посериозни последици. Не ќе можеме да сопремее здравството и натаму да еродира и да тоне. За да го спречиме тоа потребни се многу зафати на тој план. Можеби реформи од типот на приватизација, некаква темелна реорганизација, одвојување на медицинскиот од немедицинскиот дел и слично. За жал, многу е зборувано за реформите, но никако да дојдеме до финалето. Се надевам дека оваа есен еден сегмент ќе почне да се менува.

Што се однесува за ова што сега го работиме можам да го дадам само мојот збор сфаќајќи го сето ова како битка на сите, а јас како најистурен во неа, нема да дозволам да се кршат законите и ќе се залагам максимално да бидат заштитени сите вработени.



Сега е вистинскиот момент кога се гради авторитетот на синдикатот но и залог врз кој ќе почива неговиот дигнитет. Шансата не смее да се пропушти зашто работниците не знаат да простуваат!



СИНДИКАТОТ Е ПАРТНЕР ВО ПРЕГОВОРИТЕ

В еке тринаесет години синдикатот или синдикатите постојат и делуваат во нови општествени услови. Промените што се случија кон крајот на минатиот век, неминовно условија и трансформација на синдикатот. Оваа трансформација се однесуваше како на неговата организација, како дел од неговите внатрешни промени, така и на неговата поставеност во вкупните општествени односи, како пандан на структурите на власта и работодавачите.

Синдикатот добива се позначајна и поактивна улога во делувањето врз многу сегменти, особено во сферите од економскиот и социјалниот живот. Неговата улога секако дека е од неизмерно значење во областа на заштитата на работничките права и во одбраната на нивните интереси, стандард и така натаму. И уште повеќе, недвојбено може да се каже дека синдикатот преку неговата улога и делување се наметнува и како фактор при етаблирањето но и при водењето дури и на вкупната економска политика на државата.

Во улога на супервизор

Сепак, за синдикатот останува основната улога преку директното делување да работи на заштита на работничките права, преку неговото непосредно влијание при изготвувањето на законската регулатива од областа на трудовото право.

Ова влијание на синдикатот се реализира од најниското ниво на ра-

ботодавец до највисокото ниво на соодветните ресорни министерства и установи на државно ниво.

Сето ова наоѓа основа во законската регулатива, која синдикатот го дефинира како рамноправен фактор наспроти „државата“ при изготвување и реализирање на законите и актите од сегментот на трудовото право, особено на Законот за работни односи и слично.

Синдикатот е еден, без поговор и рамноправен, партиципиент во трипартитниот социјално-економски совет заедно со Стопанската комора на Македонија и Владата (претставувана од ресорните министерства).

Вистинската и конкретна улога Синдикатот најдиректно ја остварува при изготвувањето и примената на колективните договори како „мали уставни“, термин иманентен на едно не така одамна минато време.

Адвокат на работниците

Синдикатот е креатор на колективните договори, но во исто време и супервизор на нивната реализација. Како еден од неговите пописници, тој е во функција на неприкосновен и легитимен застапник и бранител на правата и интересите на работниците. Неговата улога и поставеност засновата на законската регулатива, синдикатот практично го дефинира како адвокат на неговите членови.

Актуелниот миг е шанса синдикатот да го потврди своето значење и улога, но и да ја стави на проверка својата моќ, кредибилитет и способ-

носта да одговори на се позначајната улога и функција што ја добива. Тој неминовно прераснува во фактор на кој ќе треба да смета секоја власт. Впрочем, сите сегменти на политичкиот живот треба да внимаваат и да сметаат на силната моќ на синдикалното членство кое многу лесно може да менува политички гарнитуре.

Мерките од реформата на јавната администрација и јавните дејности, а во тие рамки и прогласувањето на технолошки вишок меѓу вработените, се вистински тест за синдикатот. Како директен партнер и преговарач на Владата тој треба да се постави во улога на бранител на интересите на синдикалното членство. Партнерството, односно спротивставувањето на овие драстични мерки на Владата на Република Македонија претпоставуваат и остра борба, но и вештина во тоа ривалство. Колку синдикатот ќе успее во оваа борба зависи од неговата умешност, убедливост, истрајност, но и авторитет. Во овие преговарања со Владата, односно управните одбори, како нејзини претставници треба да се вклучат најавторитетните синдикални кадри. Синдикатот со својата решеност треба да истрае во одбраната на неговото членство.

Добиена битка ќе биде негов иден залог на кој ќе почива неговиот авторитет и доверба на членството, но и како се посериозен партнер-преговарач со државата во иднина.

д-р Ангелчо Саздовски

ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА
ОРГАНИЗАЦИЈА КЛИНИЧКИ
ЦЕНТАР СКОПЈЕ

САМОСТОЕН СИНДИКАТ НА
КЛИНИЧКИ ЦЕНТРИ И ДРУГИ
ЗДРАВСТВЕНИ ОРГАНИЗАЦИИ

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

на ниво на
ЈЗО –Клинички центар–Скопје
дел за правата, обврските
и одговорностите на работниците
во Клинички центар–Скопје
(пречистен текст)

СКОПЈЕ
јули, 2003 година

Врз основа на член 90 од Законот за работни односи („Службен весник на Република Македонија“ број 80/93, 14/95, 53/97, 21/98, 25/2000, 3/2001, 50/2001 и 25/2003), член 5 од Општиот колективен договор за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност („Службен весник на Република Македонија“ број 39/94, 30/96, 47/00 и 73/01), Колек–тивниот договор за здравствена дејност на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија број 4/92, 45/92, 81/93, 1/95, 7/95, 34/96 и 34/98) и член 47 став 1 алинеја 1 од Статутот на Јавната здравствена организација Клинички центар, Управниот одбор на Јавната здравствена организација Клинички центар – Скопје и Синдикатот при Јавната здравствена организација Кли–нички центар–Скопје, склучуваат:

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

на ниво на ЈЗО –Клинички Центар–Скопје
дел за правата, обврските и одговорностите
на работниците во Клинички центар–Скопје

И. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор се доуредуваат правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавецот Јавната здравствена организација Клинички центар (во натамошниот текст КЦС) од работниот однос, обемот и начинот на остварувањето на правата и обврските, како и другите прашања од интерес за работниците во КЦС, начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови.

Член 2

Овој Колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за работниците и работодавецот. Во името на работниците Синдикатот а во името на работодавачот–КЦС, Управниот Одбор на КЦС го склучуваат овој Колективен договор.

ИИ. ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС

2.1.Услови за засновање на работен однос

Член 3

Работен однос во КЦС може да заснова секое лице кое ги исполнува општите услови утврдени со Законот за работни односи, и другите законски и посебни услови утврдени со друг закон, овој Колективен договор и со актот за систематизација на работните места .

Како посебни услови за засновање на работен однос се:

– видот и степенот на стручната подготовка за одреден вид на занимање;

– посебни знаења и оспособеност за извршување на соодветни работни задачи;

– работно искуство.

За извршување на работите на работни места за кои не се бара стручна подготовка не може како посебен услов да се утврди работното искуство.

2.2.Начин на засновање на работен однос

Член 4

Одлука за потреба за засновање на работен однос ја донесува директорот на КЦС а, по предлог на директорот на организационата единица.

Член 5

КЦС задолжително ги пријавува слободните работни места и условите што треба да ги исполнува работникот за време на работите на тие работни места во службата над–

лежна за посредување при вработување која распишува јавен оглас за слободни работни места во дневните средства за јавно информирање.

Во огласот за засновање на работен однос се наведуваат:

- општи и посебни услови за работното место што треба да го исполнува работникот;
- работно место што се пополнува;
- времетраењето на работниот однос (определено или неопределено);
- назначување дали се врши проверка на способноста на кандидатите за вршење на работите;
- рокот за траење на огласот е 5 дена;
- рокот во кој се врши изборот е 10 дена и
- рокот за известување на кандидатите е 5 дена.

По исклучок, при итни и неодојливи работи, работен однос може да се заснова и без јавно огласување, но најмногу до 30 дена, со посредување на службата надлежна за посредување при вработувањето.

Член 6

По истекот на рокот за поднесување на пријавите по огласот, кадровската служба на КЦС ги прибира пријавите за кандидатите и ги доставува на овластените работници за да ги разгледаат и да утврдат дали пријавените кандидати ги исполнуваат условите во огласот. Документите се доставуваат до директорите на организационите единици, кои изготвуваат предлог и го доставуваат до директорот на КЦС за одлучување.

2.3. Доставување

Член 7

Доставувањето на поединечните одлуки и други документи до работникот, се врши со предавање на работникот на кого му се наменети.

Доставувањето се врши по правило во работно време, на работно место односно на местото каде работникот ја извршува работата.

Кога на работникот на кого треба да му се изврши доставувањето, нема да се затече на работа, односно работното место, доставувањето ќе се изврши со препорачана пратка на последната адреса на живеење на работникот.

Член 8

Ако доставувањето не може да се изврши според членот 7 од овој Колективен договор односно кога работникот ќе одбие да ја прими одлуката, односно писмената наредба, доставата ќе се изврши со нивно објавување на огласната табла на организационата единица односно на огласната табла во просториите на Заеднички служби.

Објавувањето на огласна табла ја спроведува службеното лице кое на документот наведува датум на објавување на огласната табла, потпис и печат.

Со истекот на 3 (три) дена од денот на објавувањето на огласна табла, се смета дека доставувањето е извршено.

Ако последниот ден од рокот од став 3 е во неработен ден или празник, рокот истекува првиот нареден работен ден.

2.4. Проверка на способноста на работникот за вршење на работите и работни задачи

Член 9

Пред донесувањето на одлуката за избор може да се врши проверка на способноста за вршење на работите на работното место на кандидатите кои се пријавиле на огласот.

Проверката на способноста се врши за работни места за кои проверката е предвидена како услов за засновање на работен однос со актот за организација и систематизација на работни места.

Член 10

Проверката на способноста се врши на начин што одговара на карактерот на работите на работното место и на начин што дава можност да се оцени способноста за вршење на работите на одделни работни места (тестирање, изработ-

ка на писмена работа, извршување на одделни задачи и слично).

Член 11

Проверката на способноста за вршење на работите на работните места на кандидатите кои се пријавиле на огласот ја врши посебна комисија, по правило составена од работници кои имаат најмалку ист степен и вид на стручна подготовка како и кандидатот чии способности се проверуваат.

Комисијата од претходниот став се состои од 3 члена.

Членовите на комисијата ги именува директорот на КЦС.

Член 12

Оценката на резултатите од проверката на способноста на кандидатот е составен дел од документацијата на кандидатот.

Ако оценката од проверката на способноста на кандидатот е негативна, директорот на КЦС не може да донесе одлука за избор иако кандидатот формално ги исполнува бараните услови.

Член 13

Работниот однос во КЦС се заснова со склучување на договор за работа помеѓу работникот и КЦС.

Договорот за работа се склучува во писмена форма. По конечноста на одлуката за избор се заверува во службата надлежна за посредување при вработувањето и се чува во Кадровската служба (или кај референтите за работни односи при организационите единици).

Член 14

Работникот не може да стапи на работа во КЦС пред да склучи и завери договор за работа.

Член 15

Договорот за работа ги содржи следните одредби: работите за кои работникот заснова работниот однос; траењето на работниот однос на определено или неопределено време за работите на работното место за кој работникот ќе ги врши и местото во кое се вршат работите; денот на стапувањето на работа; начинот на вршење на проверката за способноста за вршење на работите на работното место доколку е предвидено како посебен услов; работното време, одморите или отсуствата; стручното оспособување и усовршување; полагање на стручен испит (лиценца за работа); висината на најниската плата; надоместоците; распоредувањето; заштита при работа; престанок на работниот однос, доколку работникот го заснивал работниот однос како приправник за што ќе се определи рокот во кој е должен да го положи стручниот испит во согласност со Законот.

2.5. Приправници

Член 16

КЦС може да заснова работен однос со невработено лице со најмалку завршен ИВ степен на стручна подготовка на определено или неопределено време како приправник, заради стручно оспособување за самостојно вршење на работите.

Времетраењето на приправничкиот стаж на здравствени работници, здравствени соработници и другите работници со висока стручна подготовка е 1 година, со виша стручна подготовка 9 месеци а, со средна стручна подготовка 6 месеци.

Член 17

Објавувањето на потребата од приправници и постапката по огласот за прием на приправници се спроведува според одредбите на овој Колективен договор.

Член 18

За времетраењето на приправничкиот стаж, начинот на стручно оспособување, следењето и оценувањето на приправникот и полагањето на стручниот испит на здравствените работници се применуваат прописите за здравствената заштита.

Член 19

Стручното оспособување за самостојно вршење на работите на приправникот се врши според однапред изготве-

на програма што ја подготвуваат непосредниот раководител во соработка со правната, економската и другите служби.

Член 20

Приправникот го поминува приправничкиот стаж и се стекнува со работно искуство вршејќи работи утврдени со програмата за осposобување.

Член 21

Триесет дена пред истекот на приправничкиот стаж приправникот полага испит преку кој се врши проверка на стручната способност на приправникот за самостојно вршење на работите.

Член 22

Приправничкиот испит се полага пред комисија од 3 члена што ја именува директорот на КЦС.

Членовите на комисијата по правило треба да имаат најмалку ист степен и вид на стручна подготовка како и приправникот.

Член 23

За денот на полагањето на стручниот испит приправникот мора писмено да биде известен најдоцна 15 дена пред денот што е определен за полагање на испитот.

Член 24

Приправничкиот испит мора да биде таков да даде можност да се утврди до која мерка кандидатот ја совладал материјата што е потребна за извршување на работните задачи на работното место на приправникот.

Член 25

Комисијата дава оценка за осposобеноста на приправникот врз основа на резултатите што ги покажал приправникот на испитот.

Постигнатиот успех комисијата го оценува со: „го положил испитот“ односно „не го положил испитот“.

Оценката се донесува со мнозинство гласови од членовите на комисијата.

Член 26

Испитната комисија за својата работа води записник што го доставува до (правната-кадровската, општата служба и до непосредниот раководител-директор), при што директорот на КЦС донесува одлука за распоредување на работникот односно решение за престанок на работниот однос, доколку оценката е негативна.

Член 27

Приправникот кој не положил дел или целиот стручен испит може повторно да го полага во рок кој не може да биде покус од еден месец.

На приправникот кој и на поправниот испит не го положил стручниот испит, или кој без оправдани причини не се јавил на полагање до истекот на приправничкиот стаж, му престанува работниот однос.

На приправникот кој го положил стручниот испит му се издава уверение за положен стручен испит за приправници. Уверението го потпишува претседателот на комисијата.

2.6.Распоредување на работниците

Член 28

Работникот работи на работно место за кое заснивал работен однос.

Член 29

Работникот во текот на работниот однос според потребата на процесот на трудот, може да биде распореден на секое работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка и тоа во следните случаи:

- ако работното место се укинува или е намален обемот на работа;
- ако работното место на кое се распоредува работникот е слободно односно испразнето или ако условите за работа се соодветни на претходното работно место;
- кога се врши реорганизација, односно усовршување на постојната организација на работа со воведување на нова технологија;
- за подобро користење на капацитетите и работните способности на работникот;

– по успешното полагање на стручниот испит за приправници;

– со преквалификација на работникот;

– кога на друго работно место се зголемува обемот на работа;

– за време на привремена отсутност на работник;

– по барање на работникот;

– поради инвалидност;

– кога на новото работно место работникот може да постигне подобри резултати, подобро или поповолно можат да се искористат неговите способности;

– по стекнување на повисок степен на стручна подготовка, а постои соодветно работно место за кое се обезбедени материјални и други услови;

– ако е потребно да се отстранат нарушени меѓучовечки односи;

– ако работоводниот орган не е повторно избран на конкурс;

– и во други случаи кои се неопходни за унапредување на КЦС.

Распоредувањето на работникот во овие случаи се врши на работни места во иста или во друга организациона единица во КЦС, со одлука на директорот на КЦС.

Член 30

Работникот по правило се распоредува на работно место во работните простории на КЦС.

Работникот може да се распореди од едно на друго место на работа и надвор од работните простории од седиштето на КЦС, ако одалеченоста е помала од 50 километри и ако му е обезбеден превоз до работа и од работа со средства за јавен сообраќај или со средства на КЦС.

Ако одалеченоста од местото на работа е поголема од 50 километри работникот може да се распореди на друго место на работа доколку му е обезбедено соодветно сместување и исхрана или превоз до работа и од работа.

Условите од ставовите 1 и 2 од овој член се утврдуваат во договорот за работа.

Член 31

КЦС не може да распореди работничка од едно во друго работно место надвор од седиштето на КЦС за време на бременост, мајка со дете до 7-годишна возраст, инвалид, самохран родител, родител на тешко хендикепирано дете кој поради тоа работи со скратено работно време и спротивно на договорот за работа.

ИИИ.ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ И НИВНАТА ПОЛОЖБА

3.1.Работно време

Член 32

Полното работно време на работникот изнесува 40 часа неделно, освен за работниците во организационите единици кои добиле согласност за скратено работно време од надлежен орган да изнесува помалку и од 40 часа, но не пократко од 30 часа во неделата.

Управниот одбор врз основа на согласноста од ставот 1 од овој член донесува одлука за скратеното работно време а, по предлог на организационата единица.

Член 33

Работникот во КЦС има право на работно време пократко од 40 часа во неделата на работни места кои се извршуваат под посебни услови, а чие штетно влијание се одразува врз работната способност и здравјето, а не може во целост да се отстрани со заштитни мерки.

Како посебни услови во КЦС се сметаат:

1. работа на хируршки интервенции во операциони сали;
2. работа изложена на јонизирачко зрачење;
3. работа со нагривувачки материјали;
4. работа со болни од заразни болести и со заразни материјали;
5. работа во областа на психијатријата;
6. работа со лица со најтешки пречки во психичкиот

развој, и работа на рехабилитација на лица со оштетен слух, говор и глас;

7. работа во атмосфера загадена со отровни гасови-отровен прав;

8. особено тешка и напорна работа;

9. работа под зголемен воздушен атмосферски притисок и

10. работа во вода или влага.

Работното време во смисла на став 1 на овој член се смета како полно работно време и не може да трае пократко од 30 часа во неделата.

Одобрение за работа со скратено работно време за работите од став 2 на овој член дава орган на државната управа надлежен за работи на трудот, по претходно прибавено мислење на организацијата за медицина на трудот и од инспекцијата на трудот.

Работникот кој работи на работите од став 2 на овој член не може да работи подолго од утврденото пократко работно време.

Член 34

КЦС утврдува работно време пократко од полното работно време за извршување на секојдневни работи од помал обем или за работи кога потребата или природата на работата го бара тоа, но во согласност со актот за систематизацијата на работни места или со други акти донесени од надлежни органи.

Работникот кој засновал работен однос во смисла на став 1 од овој член има права и обврски од работниот однос кој ги остварува во обем зависен од должината на работата и резултатите на трудот.

Член 35

Работното време на работникот во работната недела може да трае подолго од 40 часа, но не повеќе од 10 часа неделно и тоа во следните случаи:

– за време на земјотрес, поплава, пожар, епидемија, епизоотија и друга виша сила или несреќа која се случува или непосредно се заканува;

– при давање помош на друг работник на кој му се случила несреќа или непосредно му се заканува;

– кога е неопходно да се заврши започнатиот процес на работа чие незавршување со оглед на природата на технологијата и организацијата на работа би предизвикал значителна материјална штета или загрозување на животот или здравјето на луѓе;

– да се спречи расипување на сировини, материјали или да се отстрани дефект на средствата за работа;

– да се замени ненадејно отсутен работник во процесот на работата која трае непрекинато;

– да се започне или доврши итна медицинска (хумана и ветеринарна) интервенција или друга неопходна здравствена мерка;

– при завршување на итни и неопходни дејствија при процесот на работата и

– и во други случаи утврдени со закон.

Во случаите од став 1 на овој член работникот е должен да работи, а поднесувањето на приговор не го задржува извршувањето на одлуката.

Работното време подолго од 40 часа во неделата може да трае до времето неопходно да се отстранат опасностите односно да се спречат штетните последици.

Одлука за работа подолга од полното работно време донесува директорот на КЦС или работникот кој тој ќе го овласти.

Член 36

Распоредот, почетокот и завршувањето на работното време во КЦС го утврдува директорот на КЦС или овластено лице, односно директорите на организационите единици според потребите на корисниците на здравствена заштита во согласност со законот и актот на органот на државната управа, односно Министерството за здравство.

3.2. Одмори

Член 37

Работникот има право на одмор во текот на дневната работа во траење на 30 минути, одмор помеѓу два последователни работни денови во траење од 12 часа непрекинато, неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато.

Член 38

Работникот има право на годишен одмор во текот на една календарска година во траење на најмалку 18, а најмногу 26 работни денови.

Ако во календарската година во која заснивал работен однос работникот нема 1 година работа има право на годишен одмор во траење од по 2 работни дена за секој месец поминат на работа, но не повеќе од 18 работни денови.

Член 39

Должината на траењето на годишниот одмор на работниците во КЦС зависи од сложеноста на работните задачи и работното место, работниот стаж, условите за работа и здравствената состојба.

Член 40

Врз основа на сложеност на работата на работникот му припаѓа зголемен годишен одмор и тоа:

– за работи (занимања) од И и ИИ група на сложеност 1 работен ден;

– за работи (занимања) од ИИИ група на сложеност 2 работни дена;

– за работи (занимања) од ИВ група на сложеност 3 работни денови и

– за работи (занимања) од В и ВИ група на сложеност 4 работни денови.

Член 41

За условите на работа на работникот му припаѓа годишен одмор:

– на работник-инвалид на трудот 1 работен ден;

– нокна-сменска работа 1 работен ден;

– мајки со деца до 7-годишна возраст 1 работен ден;

– за посебни услови при работа што влијаат врз работната способност и здравјето на работниците (а во смисла на член 34 од овој Договор). Работниците што работат со скратено работно време ќе добијат дополнителни работни денови за годишен одмор и тоа:

– за скратено работно време од 39 часови во неделата 1 работен ден;

– за скратено работно време од 38 часови во неделата 2 работни дена;

– за скратено работно време од 37,5 часови во недела..... 3 работни денови;

– за скратено работно време од 36 часови во неделата 4 работни денови;

– за скратено работно време од 34 часови во неделата 6 работни денови;

– за скратено работно време од 32 часови во неделата 8 работни денови и

– за скратено работно време од 30 часови во неделата 10 работни денови.

Пресметувањето на збирот на работните денови за годишен одмор на работниците кои работат под посебни услови се пресметува така што по сите основи да изнесува 26 работни денови, а само при посебни услови добиваат работни денови во став 1 алинеја 4 од овој член. На тој начин должината на годишниот одмор за работниците кои работат во посебни услови може да изнесува најмногу 36 работни денови.

Член 42

Врз основа на должина на работниот стаж на работникот за годишен одмор му припаѓаат:

– од 1 до 5 години работен стаж 1 работен ден

– од 5 до 10 години работен стаж 2 работни дена

– од 10 до 15 години работен стаж 3 работни денови

– од 15 до 20 години работен стаж..... 4 работни денови

- од 20 до 25 години работен стаж ШЦЦЦ 5 работни денови
- преку 25 години работен стаж ШЦЦЦЦЦЦ 6 работни денови.

Член 43

По исклучок од член 36 од овој Колективен договор на наставниот, помошно–наставниот и научниот кадар во КЦС, должината на годишниот одмор изнесува 45 календарски денови во текот на годината, од кои 30 се користат во летниот, а 15 во зимскиот период.

Член 44

Распоредот на користењето на годишните одмори го утврдува директорот на КЦС или работникот кој тој ќе го овласти на почетокот на годината во согласност со природата и организацијата на работа водејќи сметка и за потребите на работникот.

Член 45

Најмалку 30 дена пред користењето на годишниот одмор работникот треба да биде писмено известен за распоредот и траењето на годишниот одмор.

Еден дел од годишниот одмор работникот има право да го користи по желба со обврска за тоа да го извести директорот на организационата единица во рок од 10 дена пред користењето на годишниот одмор.

3.3.Отсуство

Член 46

Работникот има право на отсуство од работа со надоместок на плата до седум работни денови во една календарска година и тоа во следните случаи:

- при стапување во брак на работникот ... 5 работни денови;
- при стапување во брак на деца 2 работни дена;
- за раѓање или посвојување на деца 2 работни дена;
- за смрт на сопругник или дете 5 работни денови;
- за смрт на родител, брат, сестра 3 работни денови;
- за смрт на родител на сопругник 2 работни дена;
- за смрт на дедо или баба 1 работен ден;
- за селидба на семејство од едно или друго место 2 работни денови;
- за селидба на семејство во исто место 1 работен ден;
- за елементарни непогоди 3 работни денови;
- за полагање на испит (со приложување доказ)..... 1 работен ден;
- за полагање на стручен испит, за потребите на работодавецот..... 5 работни денови;
- за давање на крв 2 работни дена и
- при приготвување за заминување на отслужување на воен рок во АРМ..... 1 работен ден.

Ако работникот е упатен на стручно оспособување и усовршување отсуството од став 1 на овој член може да изнесува и повеќе од 7 работни денови, додека во завршната фаза при изготвување на докторска дисертација, магистерска теза или подготвување специјалистички испит за здравствените работници им се одобрува отсуство од траење од 1 месец.

Отсуството од работа во смисла на став 1 од овој член се користи во деновите на траењето на основот и не може да му се оневозможи ова право од страна на КЦС.

Одлуката за отсуството од став 1 од овој член ја донесува директорот на КЦС, односно друг работник кој тој ќе го овласти.

Одлуката за отсуство од став 2 од овој член ја донесува директорот на КЦС.

Член 47

Работникот може да отсуствува од работа без надоместок на плата најдолго 3 месеци во текот на календарската година и тоа во следните случаи:

- неодојни лични и семејни работи;
- неѓа на член на семејство кој не е медицински индициран;
- за лекување на товар на работникот;
- поради учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции, симпозиуми и

слично;

- за изградба или поправка на куќа, односно стан;
- за стручно усовршување и
- заради посета на роднини во странство.

Одлука за отсуство од работа од став 1 од овој член донесува директорот на КЦС, по писмено барање на работникот кое мора да е образложено и поткрепено со докази за случајот за кој се бара отсуство и со мислење од директорот на организационата единица во која работи. За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

3.4.Заштита при работа

Член 48

КЦС е должен да ги обезбеди потребните услови за заштита при работа на работниците пропишани со закон и Колективниот договор со што ќе го организира процесот на работа според современите научни достигнувања со кои ќе се обезбеди сигурност при работата и заштита на здравјето на граѓаните, да создаде услови за работа и да ги преземе сите пропишани мерки и нормативи што ја регулираат оваа материја. За таа цел КЦС ќе донесе посебен колективен договор за заштита при работа на работниците во согласност со одредбите на Законот за заштита при работа.

3.5.Стручно оспособување и усовршување

Член 49

Работникот има право на стручно оспособување и усовршување во зависност од процесот на работа кога тоа е во интерес на КЦС.

Работникот е должен стручно да се оспособува и образува доколку КЦС го упати на стручно оспособување и усовршување.

Доколку стручното оспособување и усовршување е организирано во текот на работното време, поминато време се смета за редовно работно време така што работникот ги има истите права како и да бил на работа.

Бројот на работните денови поминати за стручно оспособување и усовршување се утврдуваат согласно должината и видот на стручното оспособување.

На работникот кој во интерес на КЦС е упатен на стручно оспособување и усовршување му припаѓа надомест на трошоците поврзани со тоа, доколку се регулира со поединичен акт (одлука) за оваа цел.

Член 50

Специјализацијата и субспецијализацијата на здравствените работници и здравствените соработници се врши во согласност со прописите за здравствена заштита.

Специјализацијата и субспецијализацијата ќе се врши под следните услови:

- да постои потреба од специјалист од одредена гранка од специјалноста и
- специјализацијата да е предвидена со програмата за стручно оспособување и усовршување која е во согласност со Програмата за потребите од специјалистички и субспецијалистички кадри на Министерството за здравство.

Директорот, почитувајќи ги условите, донесува одлука за специјализација и субспецијализација на кадрите при КЦС по предлог на директорот на организационата единица.

Работникот во КЦС кој ќе добие одлука за право на специјализација и субспецијализација е должен по нејзиното завршување да остане на работа во КЦС најмалку 5 години.

Член 51

Работникот што бил упатен на стручно оспособување и усовршување е должен да остане на работа во КЦС и тоа:

- доколку стручното оспособување и усовршување трае до 3 месеци должен е да остане 1 година;
- доколку стручното оспособување и усовршување трае повеќе од 3 месеци должен е да остане на работа во КЦС 2 години и
- доколку стручното оспособување и усовршување трае повеќе од 1 година должен е да остане на работа во КЦС 5 години.

Член 52

Ако работникот по завршувањето на специјализацијата и субспецијализацијата или стручното оспособување и усовршување го напушти КЦС пред рокот утврден во членовите 47 и 48 од овој Договор е должен во рок од 90 дена од денот на напуштањето на КЦС, да ги надомести сите трошоци направени во врска со специјализацијата и субспецијализацијата или стручното оспособување и усовршување со камата согласно законските прописи и со потпишаниот меѓусебен договор.

Член 53

Одлуката за упатување на работникот на стручното оспособување и усовршување ја донесува и договорот го потпишува директорот на КЦС.

Член 54

Стручното оспособување и усовршување на работниците се врши преку учество и посета на стручни собири, конгреси, семинари, интерни континуирани едукации, курсеви, секции и интерсекциски состаноци, а во согласност со Програмата за стручно оспособување и други форми на стручното оспособување и усовршување.

Стручното оспособување на работниците со интерна континуирана едукација ќе се врши за болничари (болничари-транспортери) во согласност со програмите изготвени од комисиите по предлог и координација на главната медицинска сестра на КЦС формирани со одлука на Управниот одбор на КЦС.

Програмите наведени во став 3 во овој член содржат теоретски и практичен дел.

Задачите кои ќе треба да ги заврши комисијата ќе бидат наведени во одлуката за нејзино формирање.

Главната медицинска сестра-техничар на КЦС заедно со главните сестри-техничари на организационите врз основа на описот на нивните работни задачи предвидени во актот на систематизација на работни места се должни да изготват предлог-програма за стручно оспособување и усовршување на профилот сестри, лаборанти и друг вид на медицински персонал со предвидување на разни видови на континуирана едукација (предвидени во став 1 на овој член). Предлогот на програма е составен дел на предлог-програмата за стручно оспособување и усовршување на работниците што ја предлага директорот на КЦС, а ја донесува Управниот одбор на КЦС.

Член 55

На конгреси, семинари и слично ќе се упатат работници кои:

- ќе учествуваат со свој труд или лица кои ќе го презентираат трудот;
- за кои се смета дека нивното учество е од посебен интерес на КЦС;
- вршат работни задачи содржински поврзани со темата на конгресот, семинарот, учесници во програмата на собирот и друго.

Ако трудот што се презентира е заеднички труд на коавтори на конгресот-семинарот ќе се упати носителот на темата.

На конгреси, семинари и слично ќе се упатуваат и учесниците на макропроекти на Медицинскиот факултет.

Член 56

Работникот кој учествувал или посетувал конгрес, семинар и слично во рок од осум дена е должен најдоцна да го извести стручниот колегиум на организационата единица за работата и сознанијата стекнати на конгресот или семинарот.

Член 57

Работникот се упатува на учество на конгреси или семинари со решение издадено од директорот на КЦС.

Молбата на работниците за службено патување заедно со потребната документација (трудот што ќе го презентира) го доставува до стручниот колегиум на организационата единица за добивање на согласност за службеното пату-

вање.

По добиената согласност потпишана од директорот на организационата единица, молбата, заедно со целокупната документација се доставува за одлучување до директорот на КЦС.

Член 58

Програмата за стручно оспособување и усовршување на работниците ја донесува Управниот одбор на КЦС на предлог на директорот на КЦС.

Директорот на КЦС предлогот наведен во став 1 од овој член го формира врз основа на предлозите на стручните колегиуми на организационите единици.

Член 59

Програмата за стручно оспособување и усовршување содржи:

- стручна литература и публикација која ќе се набавува за потребите на КЦС;
 - утврдување на потребите за школување на кадри со конкретизација на степенот и видот на образованието и бројот на лицата кои ќе се школуваат;
 - утврдување на потребата за специјализација на работници, степенот и видот на специјализацијата, бројот на работниците за специјализација со назначување на видот на специјализацијата;
 - утврдување на потребата за учество и посета на конгреси, семинари, симпозиуми и слично, по можност со наведување на конгресите и семинарите како и глобалниот број на работници кои ќе се упатуваат и
 - средства за реализација на програмата.
- Освен елементите наведени од став 1 од овој член што треба да ги содржи програмата за стручно оспособување и усовршување можат да се наведат и други што ќе бидат потребни согласно развојот на КЦС.

ИВ. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ**Член 60**

КЦС е должен да создава услови за активностите на Синдикатот во врска со заштитата на правата на работниците од работен однос утврдени со законите и Колективниот договор.

На барање на Синдикатот КЦС му доставува податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание за материјалната и социјалната положба на членовите на Синдикатот (работниците) и ги разгледува мислењата и предлозите на Синдикатот при постапката за донесување на одлуки и решенија што имаат битно влијание за материјалната и социјалната положба на работниците, односно при остварувањето на правата на работниците.

На синдикалниот претставник му се овозможува непречено комуницирање со КЦС или со овластен работник кога тоа е неопходно за остварување на функциите и активностите на Синдикатот.

КЦС на синдикалниот претставник му доставува покани, со материјали за седниците на органите на кои се одлучува за правата на работниците и му се овозможува учество.

КЦС на синдикалниот претставник му овозможува и обезбедува стручни, административни и технички услови за работа заради остварување на синдикалните функции, како и услови за пресметување и уплата на синдикална членарина.

Член 61

Синдикалниот претставник покрај посебната заштита утврдена со закон заради преземање на синдикални активности во согласност со закон и Колективниот договор не може:

- да биде распореден на друго работно место;
- да биде утврден како технолошки вишок и
- да се повика на одговорност и да му престане работниот однос.

Посебната заштита на претставникот на Синдикатот

трае за време на неговиот мандат и 2 години потоа.

Член 62

За претставникот на Синдикатот по потреба треба да му се овозможува ослободување од работа за негово оспособување и ефикасно вршење на функциите на Синдикатот.

В.МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Член 63

Работникот е должен навремено и квалитетно да ги извршува задачите на неговото работно место, да ги почитува правилата и прописите, да ги чува средствата за работа и со нив одговорно да ракува и да ги користи.

Член 64

Работникот кој по своја вина ќе направи штета на КЦС во работата, односно во врска со работата е должен да ја надомести штетата.

Ако штетата ја предизвикале повеќе работници секој од нив е одговорен за делот од штетата што ја предизвикал.

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

Доколку работниците предизвикале штета што се класифицира како кривично дело со умисла за штетата одговараат солидарно.

Член 65

Работникот одговара материјално на КЦС за причинетата штета под услов:

- штетата да настапила;
- штетата да е предизвикана во КЦС;
- штетата да е предизвикана на работа или во врска со работа;
- меѓу неговото однесување (правење односно неправеење) и настаната штета да постои причинска–каузална врска.

Штетата може да се однесува, односно да се состои во уништување, оштетување или одземање имот. Таа постои:

- кога се намалуваат средствата на КЦС (сторена штета или обична штета) и
- кога е спречено нивно зголемување (пропуштена добивка или изгубена добивка).

Член 66

Секој работник има право и должност да пријави штета во рок од 24 часа од сторената штета на непосредниот раководител.

Пријавата на штета треба да содржи:

- име и презиме на работникот што ја предизвикал штетата;
- податоци за настанатата штета и
- докази.

Член 67

Постапката за надомест на штета се поведува со поднесување на барање од директорот на организационата единица, или овластеното лице од него. Барањето треба да ги содржи податоците од членот 65 на овој Договор како и писмено изјаснување на работникот во врска со доказите, времето, местото, начинот и висината на штетата.

Член 68

Барањето за надомест на штета се поднесува до директорот на КЦС или овластено лице од него, кои врз основа на тоа со решение поведуваат постапка за утврдување на причинетата штета и одговорноста за штетата.

Решението за поведување на постапка за утврдување на штета содржи податоци за штетата, работникот кој ја предизвикал штетата, доказите со кои се утврдува постоењето и висината на штетата.

Решението од став 2 на овој член се доставува до комисијата за утврдување на штета, доколку е потребно да се формира таква комисија.

Член 69

Директорот на КЦС ќе формира комисија за утврдување

на надомест на штета доколку не може штетата да се утврди според Ценовникот на КЦС.

Комисијата од став 1 на овој член се состои од 3 члена и 3 заменици.

Членовите на Комисијата од своите редови избираат претседател.

Комисијата може да повика стручни работници кои ќе и помогнат при утврдувањето дали постои и колкав е обемот на штетата која објективно треба да се утврди.

Член 70

Комисијата врз основа на решението доставено од директорот на КЦС, приложените докази и изјавите на работникот, ја утврдува одговорноста на работникот за сторената штета, висината и начинот на сторената штета.

Комисијата го разгледува и писменото мислење на Синдикатот ако тоа е доставено или непосредно го сослушува претставникот на Синдикатот ако е присутен.

Комисијата води записник и изготвува предлог–одлука. Во предлог–одлуката, Комисијата ја утврдува одговорноста на работникот и го задолжува да ја надомести штетата или го ослободува од одговорност поради непостоење на докази за сторена штета.

Комисијата предлог–одлуката ја изготвува најдоцна 30 дена од приемот на решението и неа ја доставува до директорот на КЦС.

Член 71

Одлуката за надомест за штета на работникот ја донесува директорот на КЦС, а работникот има право на приговор до Управниот одбор во рок од 8 дена од денот на приемот.

Управен одбор одлучува по поднесениот приговор на работникот и неговата одлука е конечна.

Работникот кој не е задоволен од одлуката има право во рок од 15 дена од денот на приемот да бара заштита на своите права пред надлежниот суд.

Член 72

Ако работникот во рок од 3 месеци од конечоста на одлуката не ја надомести штетата, КЦС може да поведе постапка пред надлежниот суд.

Член 73

Директорот на КЦС може да го ослободи работникот од плаќање на надомест на штета во целина или делумно во зависност од висината на штетата, околностите под кои таа е сторена, степенот на вина на работникот во случај кога со плаќањето на штетата семејството на работникот би било доведено во тешка материјална положба, а штетата не е предизвикана со повреда на работните обврски.

Работникот може да се ослободи од обврска за плаќање на надомест на штета, целост или делумно, во следните случаи:

- ако кај КЦС досега не сторил штета;
- ако штетата е од помал обем;
- ако штетата е сторена за да се заштити здравјето на луѓето и имотот;
- ако штетата е сторена и покрај тоа што работникот презел се да не дојде до неа.

Одлуката брз основа на претходниот став на овој член донесува директорот на КЦС, а по предлог на комисијата за утврдување на надомест на штета.

Член 74

Ако работникот претрпи штета на работа или во врска со работа КЦС е должен да му ја надомести штетата според општите начела за одговорност за штета.

Ако во рок од 15 дена од правосилноста на одлуката, КЦС и работникот не се спогодат за надоместок на штетата, работникот има право да бара заштита за наплата за надомест на штетата пред надлежниот суд.

Член 75

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

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

Член 76

Доколку работникот одбие да ја изврши исплатата за надоместокот утврден од став 2 од членот 72, таа не може да биде наплатена без судска пресуда.

Пристанокот на работникот да ја надомести штетата се дава во писмена форма.

ВИ.ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС

6.1.Престанок на работниот однос со отказ

Член 77

Работниот однос на работникот му престанува со отказ даден од страна на работникот или КЦС под условите утврдени со Закон и овој Колективен договор.

Член 78

Работниот однос со отказ од страна на работникот престанува ако писмено изјави дека сака да му престане работниот однос.

Член 79

Работниот однос на работникот со отказ од страна на КЦС му престанува поради кршење на работната дисциплина, неисполнување на обврските утврдени со закон, Колективниот договор и договор за работа или ако не е способен да ги извршува работните задачи утврдени со закон, овој Колективен договор и договорот за работа.

Член 80

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

Член 81

Работниот однос на работникот не може да му престане со отказ од директорот на КЦС ако не постои оправдана причина од неговото однесување или ако таа не е заснована на потребите на функционирањето на КЦС.

Член 82

Оправдани причини за престанок на работникот со отказ од страна на директорот на КЦС не претставуваат:

- членство во Синдикатот или учество во синдикални активности во согласност со закон и Колективниот договор;
- поднесување жалби или учество во постапка против КЦС во врска со кршење на закон, друг пропис или заради обраќање до државен орган;
- отсуство од работа заради породилно отсуство;
- одобрено боледување;
- користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;
- отслужување или доотслужување на воен рок или присуство на воена вежба;
- стручно усовршување за потребите на КЦС и
- други случаи на мирување на работниот однос утврдени со закон.

Член 83

Работниот однос на работникот му престанува со отказ поради кршење на работната дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон или со овој Колективен договор, договорот за работа и тоа ако:

1. не го почитува редот и дисциплината според правилата пропишани од КЦС;
2. не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
3. не се придржува на прописите што важат за вршење на работите на работното место;
4. не се придржува на распоредот и користењето на работното време;
5. не побара отсуство или ненавремено го извести КЦС

за отсуството од работа;

6. поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа не го извести КЦС;

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

8. ако настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавецот;

9. не ги употребува според прописите или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;

10. незаконито или неовластено ги користи средствата на КЦС;

11. врши приватна здравствена дејност во просториите на КЦС спротивно на Законот за здравствена заштита;

12. не ги евидентира или не ги наплатува извршените услуги со што нанесува штета на КЦС, а за себе или за друг прибавува противправна корист;

13. не го пријави повикот на работникот што според распоредот е во приправност;

14. го злоупотребува работното место се цел за себе или за друг да прибави противправна имотна корист или да нанесе имотна или друга штета на работникот или КЦС;

15. го напушти работното место, односно работната просторија без одобрение на директорот или непосредниот раководител;

16. предизвикува неред или тепачка во работните простории на КЦС;

17. ја условува својата работа со подароци или други погодности;

18. здравствениот работник не укажува здравствена заштита или одбие да укаже итна медицинска помош;

19. при укажувањето на здравствена заштита, здравствените работници не се грижат за корисниците на кои им се укажува здравствена заштита, не го почитува неговото достоинство и не се придржува на здравствената етика;

20. несовесно издаде боледување и ја злоупотреби службената должност и

21. одбегнува лекарски преглед заради утврдување на работната способност.

Член 84

На работникот му престанува работниот однос без отказан рок во случаи на кршење на работниот ред, дисциплината и заради неисполнување на работните обврски утврдени со членот 121–а од Законот за работни односи, овој Колективен договор и договорот за работа ако:

– неоправдано изостанува од работа едноподруго три работни денови или 5 работни денови, со прекин, во текот на 1 година;

– го злоупотреби боледувањето;

– не се придржува кон прописите за заштита од болест, заштита при работа, пожар, експлозија, за штетно дејствување и другите опасни материи и ги прекршува прописите за заштита на животната средина;

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

– изврши кражба или во врска со работата или од крајно невнимание ќе предизвика штета на КЦС;

– го злоупотреби или пречекори даденото овластување;

– оддаде деловна, службена или државна тајна;

– неосновано не го прими корисникот на болничко лекување;

– преземе хируршка интервенција без писмена согласност на болното лице односно од родителот или старателот ако тоа е малолетно или лишено од деловна способност.

Член 85

При престанок на работата, работникот има право на отказан рок до 3 месеци и тоа:

- | | |
|---------------------------------|------------|
| – за работен стаж до 10 години | 30 дена |
| – за работен стаж до 15 години | 1,5 месеци |
| – за работен стаж до 20 години | 2 месеца |
| – за работен стаж до 25 години | 2,5 месеци |
| – за работен стаж над 25 години | 3 месеци |

Член 86

За време на отказниот рок КЦС е должен на работникот да му овозможи отсуство од работа заради пронаоѓање ново вработување и тоа 4 часа во текот на работната недела.

Користењето на времето од став 1 на овој член го одредува работникот и директорот на КЦС или овластено лице од него.

За време на отсуството од работа од став 1 на овој член работникот има право на плата во висина на исплатената на работникот во месецот пред донесување на решение за престанок.

Член 87

До донесување на одлука за престанок на работа со отказ работникот може со писмен налог на овластено лице да се острани од работното место и КЦС во случаи утврдени во член 121–б од Законот за работни односи и тоа ако:

1. непосредно се загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средствата од поголема вредност;

2. присуството на работа и натамошната работа во КЦС штетно ќе се одрази врз работењето на КЦС;

3. го оневозможува утврдувањето на одговорноста за повреди на работните обврски;

4. кога против работникот е покрената кривична постапка за кривично дело сторено на работа.

За време на отстранувањето од работното место и од КЦС до донесување на одлука за отказ на работникот му се исплатува надоместок на плата во висина од 1/2, а ако издржува семејство 2/3 од платата што работникот ја остварил во последните 3 месеци пред отстранувањето.

Решението од став 1 на овој член го донесува директорот на КЦС или овластено лице од него.

Работникот има право на приговор до Управен одбор во рок од 8 дена.

Приговорот против решението на став 3 на овој член, не го задржува неговото извршување.

Член 88

Во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски поранешната работа и однесувањето на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, директорот на КЦС може отказот на работникот да го замени со парична казна која не може да биде поголема од 15% од месечната плата на работникот во траење од 1 до 6 месеци.

Член 89

Решението за престанок на работниот однос со отказ од КЦС, донесува директорот на КЦС.

Решение за престанок на работниот однос е во писмена форма со образложение и причини за отказот.

Член 90

Решението за престанок на работниот однос на работникот, директорот на КЦС е должен да го донесе во рок од 1 месец од денот на дознавањето на повредата на работната дисциплина, редот, неисполнување на обврските и поради неспособност на извршувањето на работните задачи за сторителот, односно во рок од 3 месеци од денот кога е сторена повредата.

Член 91

Против решението за престанок на работниот однос со отказ, работникот има право на приговор до Управниот одбор.

Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на приемот на решението.

Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ, до донесување на конечната одлука по приговорот.

Приговорот против решението донесено во случај на престанок на работниот однос без отказан рок врз основа на членовите 121–а и 121–б од Законот за работни односи не го одлага извршувањето на решението.

Работникот кој не е задоволен со одлуката донесена по приговорот има право да поведе спор пред надлежниот суд.

6.2. Постапка за престанок на работниот однос**6.2.1. Постапка за утврдување на кршење на работната дисциплина****Член 92**

Постапката за утврдување на одговорноста на работникот за кршење на работната дисциплина и неисполнување на работните обврски во случаите утврдени со овој Колективен договор се покренува со пријава (барање).

Пријавата ја поднесува директорот на организационата единица во рок од 3 дена од денот на сознанието, до директорот на КЦС.

Пријавата по правило се поднесува во писмена форма и содржи:

– име, презиме и работното место на сторителот на повредата;

– опис на сторените повреди на работната дисциплина и нејзината класификација, односно неисполнување на работните обврски и настанатите последици;

– времето, местото и начинот на кршењето на работната дисциплина или неисполнувањето на работните обврски и докази со кои се потврдува извршувањето на повредата и слично.

Пријавата се поднесува до директорот на КЦС.

Член 93

По добивањето на пријавата, директорот на КЦС овластува стручно лице за водење на постапката за утврдување на одговорноста на работникот за кршење на работната дисциплина и неисполнување на работните обврски, за да донесе решение за престанок на работниот однос со отказ во случаите утврдени со овој Колективен договор.

Овластеното стручно лице за утврдување на одговорноста на работникот при водењето на постапката утврдува:

– кога е сторена повредата на работната дисциплина;

– кој работник ја сторил;

– дали настанала штета;

– дали постои вина;

– кој се околностите и

– дали се исполнети условите предвидени со законите, овој Колективен договор и договорот за работа со работникот на кој треба да му престане работниот однос.

Член 94

Пред донесување на отказ на работниот однос, КЦС треба да го извести Синдикатот на КЦС при што е должен неговото мислење да го има предвид при донесувањето на одлуката, ако тоа навреме е доставено.

Синдикатот е должен мислењето за сторената повреда од работните обврски да го достави веднаш, или најдоцна во рок од 3 дена.

Член 95

Овластеното стручно лице закажува расправа на која со писмени покани ги повикува:

– работникот против кого е поведена расправата се советува дека може да си обезбеди адвокат или да побара да го брани Синдикатот;

– подносителот на пријавата;

– претставникот на Синдикатот и

– сведоци.

Исто така овластеното лице врши увид во писмените докази, прибавува изјави од раководни работници и слично.

Ако работникот не присуствува на расправата, а има доказ дека е уредно повикан, расправата се одржува во негово отсуство.

Ако работникот од оправдани причини не присуствува на расправата таа се одлага за 5 дена и потоа расправата се одржува без оглед на отсуството на работникот.

Член 96

Расправата почнува со читање на пријавата, а се повикува и работникот да се изјасни во врска со наводите во неа. Потоа се поминува на изведување на доказите. На расправата се сослушува и мислењето на претставникот на

Синдикатот ако е присутен или се разгледува писменото мислење на Синдикатот.

За текот на постапката се води записник кој го потпишува овластено стручно лице, работникот и подносителот на пријавата.

Член 97

По завршувањето на расправата за утврдување на одговорноста на работникот се изготвува писмен предлог до директорот на КЦС за донесување на решение.

Доколку при водењето на постапката се утврди дека работникот не е одговорен или не се исполнети условите за донесување на решение за донесување за престанок на работниот однос со отказ, му се предлага на директорот на КЦС да ја отфрли пријавата и да ја запре постапката.

Член 98

По спроведената постапка за утврдување на одговорноста на работникот, целокупната документација, овластеното стручно лице со предлог мислењето го доставува до директорот на КЦС која ја разгледува, па потоа донесува решение за престанок на работниот однос.

6.2.2. Постапка за утврдување на неспособноста за извршување на работните задачи

Член 99

Ако раководителот на организационата единица, констатира дека работникот не ги извршува работните задачи на задоволителен начин изготвува извештај кој содржи:

- име и презиме на работникот, работно место и организациона единица;
- период за кој се врши оценувањето;
- опис на работната задача што не е извршена или е извршена некавалитетно;
- последиците од таквото работење и мислење за претходно работење на работникот.

На работникот му се доставува писмено укажување за тековното работење со предупредување да го подобри своето работење.

Доколку работникот по истекот од 30 дена од предупредување, не го подобри работењето, а нема оправдани причини за таквото работење, се изготвува писмено образложен предлог за покренување на постапка за утврдување на одговорност.

Предлогот му се врачува на работникот и веднаш од него се бара писмено да се изјасни за причините за таквото однесување и за предлогот за отказ.

Ако работникот одбие да даде писмено изјаснување тоа се констатира на самиот предлог или се изготвува посебна писмена забелешка во која се опишуваат причините за одбивањето, местото и времето.

Предлогот едновременно се доставува и до основната организација на Синдикатот и се бара писмено мислење на Синдикатот за што е должен да го даде во рок од 3 дена.

Предлог донесува раководителот на работната единица и работниците што ќе ги овласти директорот.

Предлогот со прилозите, како докази, веднаш се доставуваат до комисијата која ја води постапката за утврдување на одговорност.

6.3. Престанок на работа со отказ поради економски, технолошки, структурални или слични промени

Член 100

На работникот може да му престане работниот однос со отказ поради економски, технолошки, структурни или слични промени во случај кога Управниот одбор донесе одлука да воведат поголеми промени во организацијата, структурата или технологијата на работењето, кои ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на работниците.

Член 101

Пред да бидат воведени промените во смисла на член 100 од овој Колективен договор, директорот на КЦС ги информира работниците и Синдикатот за видот на промените и нивните последици од престанокот на работниот однос на работниците, бројот и структурата на работниците на кои ќе

им престане работниот однос, мерките што ќе ги преземе за спречување и ублажување на последиците од таквите промени и правата на работниците што ќе ги обезбеди.

Член 102

Директорот на Клиничкиот центар е должен да изготви елаборат, односно анализи за состојбите кои би предизвикале потреба од економските, технолошките, структуралните или слични промени врз основа на кои би дошло до намалување на бројот на работниците во Клиничкиот центар.

Елаборатот односно анализата од став 1 на овој член треба да ги содржи причините поради кои настанале економските, технолошките, структуралните или слични промени, кои би довеле до престанок на потребата од работа на работниците.

Ако елаборатот, односно анализата од став 1 на овој член покаже дека е потребно да им престане работниот однос на определен број на работници, директорот е должен елаборатот, односно анализата со предлог–програма за воведување на економски, технолошки, структурални и слични промени со предлог за решавање на правата на работниците за чијашто работа престанала потребата, да го достави на Синдикатот и на огласна табла на ЈЗО КЦС, кој е должен своето мислење да го даде во рок од 8 дена од неговото добивање.

По доставување на мислењето од Синдикатот, односно по истекот на рокот од став 3 на овој член, ако такво мислење не е доставено, директорот на КЦС, го поднесува елаборатот, односно анализата од став 1 на овој член со предлог–програма за воведување на економски и технолошки вишок, до Управниот одбор на КЦС.

Член 103

Управниот одбор на КЦС, по анализата за состојбите донесува одлука со предлог за донесување програма за воведување на економски, технолошки, структурални и слични промени со права на работниците за чијашто работа престанала потребата, која се доставува до Синдикатот за мислење. По предлог–програмата на Управниот одбор, Синдикатот е должен да го даде своето мислење во рок од 8 дена од денот на добивањето.

Заклучок по мислењето од Синдикатот по предлог–програмата за воведување на економски, технолошки и структурални промени со предлог за решавање на правата на работниците за чија работа престанала потребата во Јавната здравствена установа, донесува Управниот одбор, како и одлука по предлог–програмата, со која се утврдува потребата од воведување на економски, технолошки, структурни и слични промени.

По ова се доставува известување до Синдикатот за ставот на Управниот одбор по мислењето на Синдикатот како и за одлуката на Управниот одбор.

Член 104

Програмата од член 102 содржи:

1. Анализа на состојбата во КЦС;
2. Анализа на промените кои ќе бидат воведени, со посебен осврт на причините за тие промени;
3. Број и квалификациона структура на работниците, за чија работа престанала потребата;
4. Мерки кои ќе се преземат за ублажување на негативните последици од престанокот на работниот однос:
 - ограничување на бројот на нови вработувања;
 - внатрешно распоредување на работниците;
 - ограничување на прекувремената работа;
 - преквалификација или доквалификација на работниците;
5. Начин на решавање на правата на работниците за чија работа престанала потребата:
 - можност за вработување кај друг работодавец огласување на работното место, со преземање и склучување договор за работа на работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, односно квалификација или,
 - можност за стручно оспособување, преквалификација или доквалификација за работа кај друг работодавец или,

– можност за исплата на еднократен надомест во вид на испратнина, согласно со ЗРО;

6. Финансиски и други средства кои треба да се обезбедат за решавање на правата на работниците за чија работа престанала потребата;

7. Рокови и носители на активностите за реализација на програмата.

Член 105

Програмата за воведување на економски и структурни промени со правата на работниците за чијашто работа престанала потребата, се доставува до Синдикатот на КЦС и се објавува на огласна табла на управата и на секоја организациона единица.

На работниците на кои ќе им престане работниот однос по член 100 од овој Колективен договор ќе бидат известени во рок од еден месец во случај на поединечен престанок на работен однос, односно во рок од 3 месеци во случај на престанок на работен однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број на вработените во КЦС, пред престанокот на работниот однос.

Член 106

Директорот на КЦ пред да донесе одлука за престанок на работен однос согласно на член 100 од овој Колективен договор, на повеќе од 50 работници, може да се обрати до Бирото за вработување, со барање за помош и услуги за посредување при вработување.

Член 107

Бројот и структурата на работниците на кои им престанува работниот однос поради економски, технолошки, структурни или слични промени, како и потребата за ефикасно функционирање на работата на работодавецот, се утврдува врз основа на следните критериуми:

- стручна подготовка и квалификација;
- работното искуство;
- успешноста во работењето;
- видот и значењето на работното место;
- работниот стаж;
- возраста на работникот;
- здравствената состојба;
- економско–социјалната состојба.

Член 108

Кога за определен број работници престанала потреба за работа, а на работното место работат двајца или повеќе работници, за вишок се утврдуваат работниците кои исполнуваат еден од условите за одење во пензија.

Член 109

Поединечното определување на работниците на кои ќе им престане работниот однос со отказ, поради економски, технолошки, структурни или слични промени, се утврдува врз основа на следниве критериуми искажани со бодови:

1. Стручна подготовка и квалификација:
 - со соодветна стручна подготовка и квалификација 15 бодови
 - без соодветна стручна подготовка 5 бодови
2. Работно искуство
 - има потребно работно искуство 10 бодови
 - нема потребно работно искуство 5 бодови
3. Успешност во работењето
 - натпросечна 20 бодови
 - добра 17 бодови
 - просечна 14 бодови
 - подпросечна 11 бодови

Оценка за успешноста во работењето на работникот даваат работниците со посебни овластувања и одговорности, односно директорот на организационата единица.

4. Видот и значењето на работното место
 - работно место од В2 група на сложеност (занимање) 15 бодови
 - работно место од В1 група на сложеност (занимање) 13 бодови
 - работно место од ИВ група на сложеност (занимање) 11 бодови

- 11 бодови
- работно место од ИИИ група на сложеност (занимање) 9 бодови
- работно место од ИИ група на сложеност (занимање) 7 бодови
- работно место од И група на сложеност (занимање) 5 бодови

Рангирањето на работниците по број на бодови по овој основ ќе се врши по вид и значење на работното место по група на сложеност (занимање) што е во согласност со одредбите од Колективниот договор за плати на КЦС.

5.1. Работен стаж

- над 25 години 20 бодови
- до 25 години 15 бодови
- до 15 години 10 бодови
- до 5 години 0–5 бодови

5.2. Работен стаж во ЈЗО КЦС

– работникот добива по 1 бод за секоја година изминала како работен стаж во КЦС, но не повеќе од 25 бода со лимит на стажот до 25 години.

6. Возраст на работникот

- над 50–годишна возраст 8 бодови
- над 40–годишна возраст 6 бодови
- над 30–годишна возраст 4 бодови
- до 30–годишна возраст 2 бода

7. Здравствена состојба (утврдена со лекарска документација)

- работник–инвалид на труд како последица на повреда на работа или заболување 8 бодови
- работник–инвалид како последица на болест 4 бодови

8. Економско–социјална положба на работник по основ на сите приходи во семејството

- работник со примања под 1/5 од просечната плата во Македонија по член од семејството 4 бодови

Приоритет да остане на работа има работникот што ќе добие најголем број на бодови што ќе ги утврди комисија избрана од Управниот одбор на КЦС. Комисијата ја сочинуваат од 5 до 7 членови, и тоа 2–3 членови претставници на Синдикатот на КЦС и 2–3 претставници од работодавецот кои се потписници на овој Колективен договор, а претседател на Комисијата се определува по договор на потписниците, како и барање и потреба за прием на соодветен кадар во организационата единица.

НАПОМЕНА: Одредбите во овој член, како и бодовите ќе треба да бидат во согласност со одредбите и бодувањето утврдени во Колективниот договор на струковиот синдикат за здравствена дејност на Република Македонија за што ќе биде потребно тие да бидат усогласени со соодветни измени и дополнувања.

Член 110

Доколку по претходните критериуми работниците се наоѓаат во иста положба, предност да го задржат работното место имаат:

- работничка за време на бременост и со дете до 2 го–дини;
- самохон родител, односно усвоител на дете до 7 години;
- родител со потешко хендикепирано дете;
- инвалид на трудот и работници со професионално заболување;
- еден од брачните другари што се вработени кај ист работодавец;
- претставник на Синдикатот;
- работник кој е 5 години пред одење во пензија.

Член 111

Поединечното бодирање на работниците, според наведените критериуми од член 109 ќе го утврди комисијата составена според став 2 од членот 109.

Член 112

По спроведеното бодирање, комисијата од членот 109 на овој Колективен договор извештајот го доставува до директорот на КЦС.

Врз основа на спроведеното бодирање, директорот на КЦС донесува решение за престанок на работниот однос на работници согласно со член 100 од Колективниот договор.

Со решението за престанок на работниот однос на работникот, се утврдува и правото кое му е обезбедено врз основа на престанок на работниот однос поради технолошки, економски, структурни и слични промени.

Во работничката книшка на работникот се евидентира искористеното право на испратнина.

Работникот кој остварил право на испратнина, должен е да се пријави во службата надлежна за посредување при вработување.

Член 113

Работникот на кој ќе му престане работниот однос, врз основа на членот 100 до членот 110 од овој Колективен договор има право на приоритет при вработување, доколку во периодот од 2 години КЦС има потреба од работник со иста стручна подготовка.

ВИИ. ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ШТРАЈК

Член 114

Правото на штрајк вработените во КЦС го остваруваат во согласност со одредбите на Законот за штрајк.

За време на штрајк вработените во КЦС имаат право на надоместок на плата во висина од 60% од просечната плата утврдена во одредбите од Колективниот договор за плата.

Член 115

За време на штрајкот вработените се должни да обезбедат итна медицинска помош и минимална функција на процесот на работа во сите организациони единици при КЦС, кои се однесуваат на неодољната и болничката здравствена заштита.

ВИИИ. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 116

Заради остварување на правата од работниот однос, работникот има право да поднесе барање, односно приговор како и да бара заштита на своите права.

Барањето, односно приговорот од претходниот став работникот го поднесува до Управен одбор во рок од 15 дена од денот на врачување на одлуката со кое е повредено неговото право, односно од денот кога дознал за повредата на правото.

Член 117

Постапката по барањето, односно приговорот на работникот е итна.

Работникот има право да присуствува во постапката пред органот кој одлучува за поднесеното барање или приговорот. Притоа да биде обезбедено присуството на Синдикатот.

Работникот кој отсутствува од работата заради присуство во постапката кај органот од став 2 на овој член се смета како да бил на работа и по тој основ не може да му се намалува платата.

ИЦ. РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ И АРБИТРАЖА

Член 118

За решавање на спорови меѓу учесниците на овој Колективен договор, што не можат да се решат во меѓусебно договарање, се формира Комисија за усогласување.

Како спор во смисла на став 1 на овој член се смета нерешено правно или друго прашање кое произлегува од примената на Колективниот договор или кое ќе настане како последица од неприфаќање за измени и дополнување на Колективниот договор, доколку учесниците имаат различни мислења во поглед на неговото решавање.

Секој од учесниците именува по 2 члена во Комисијата за усогласување.

Членовите на Комисијата спогодбено именуваат претседател на Комисијата како 5 (пет) член.

Член 119

Постапката за усогласување при спорите што ќе произлезат од спроведувањето на овој Колективен договор започнува на барање на еден од потписниците и треба да заврши во рок од 60 дена од денот на доставувањето на барањето.

Член 120

Секое усогласување што учесниците ќе го постигнат мора да биде во писмена форма и потпишано од потписниците на Колективниот договор.

Со решенија од усогласувањето учесниците пристапуваат кон изменување и дополнување на овој Колективен договор.

Член 121

Ако постапката на усогласување е неуспешна, спорот се решава пред Арбитражниот совет кој спорот треба да го реши во рок од 60 дена.

Член 122

Бројот на членовите на Арбитражниот совет е непарен. Секој од учесниците именува по 2 арбитра.

Претседателот на Арбитражниот совет го именуваат арбитраите спогодбено како 5 (петти) член.

Арбитражниот совет одлучува со мнозинство гласови од вкупниот број на членови.

Одлуката на Арбитражниот совет е конечна.

Ц. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 123

Овој Колективен договор се смета за склучен откако ќе го потпишат овластените претставници на Самостојниот синдикат на клиничките центри и други здравствени организации во име на работниците и овластениот претставник на Управен одбор на Јавната здравствена организација Клинички центар Скопје.

Член 124

Секој учесник може да предложи изменување и дополнување на овој Колективен договор.

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

Во случај ако другиот учесник не го прифати и не се изјасни по предлогот од став 2 на овој член – предлагачот може да почне постапка пред Арбитражниот совет.

Член 125

За следење на примената на овој Колективен договор, учесниците формираат Комисија.

Комисијата од став 1 на овој член дава толкување на одредбите од овој Колективен договор.

Секој од учесниците во овој Колективен договор именува по 3 членови во Комисијата.

Член 126

Ако настане спор во врска со склучувањето на овој Колективен договор до неговото склучување непосредно ќе се применуваат решенијата содржани во Законот, Општиот колективен договор и Колективниот договор за здравствена дејност.

Член 127

Овој Колективен договор влегува во сила од денот на неговото потпишување помеѓу договорните страни односно по објавувањето на огласната табла (Билтен).

Член 128

Со влегувањето во сила на овој Колективен договор престанува да важи Правилникот за работни односи со измени и дополнувањата, заведен под број 02-1000 од 24.06.1994 година и другите акти што ја регулираат оваа материја во Јавната здравствена организација Клинички центар Скопје.

УПРАВЕН ОДБОР

Претседател,
Проф. д-р
Владимир Георгиев с.р.

ССКЦ И ДР. ЗДР. ОРГ. ВО РМ

Претседател,
Прим.д-р
Ангелчо Саздовски с.р.

НАПОМЕНА:

Колективниот договор е:

– потпишан од двете страни на 30.07.2003 година и

– објавен е на огласна табла на ЈЗО КЦС, на 31.07. 2003 година кога и влегува во сила

ОД 20 ДО 22 ЈУНИ ВО ОХРИД ПРВА СИНДИКАЛНА ШКОЛА

ПОВЕЌЕ ОД ОЧЕКУВАЊАТА

Самостојниот синдикат на клинички центри и други здравствени организации во Република Македонија ја организираше Првата синдикална школа. Во древниот Охрид од 20 до 22 јуни во работата на школата учествуваа над 180 синдикалци. На овој начин беше исполнето ветувањето на раководството на Самостојниот синдикат дека синдикалните школи ќе влезат во програмата за работа како облик на оспособување на синдикалното членство. Во двата работни дена на Школата претставници од сите делови на Клиничкиот центар и другите организации од здравството што членуваат во него имаа можност да поминат вистинска обука потребна за натамошните активности во организацијата.

Во работата на Школата активно учествуваше и проф. д-р Никола Пановски, заменик-министер за здравство. Тој отворено проговори за многу актуелни теми кои го привлекоа интересот на присутните, говорејќи притоа и како доктор, и како претставник на Владата. Пред присутните говореше и претседателот на Македонското лекарско друштво, проф. д-р Јован Тофоски кој максимално ја поддржа активноста на Синдикатот.

Синдикалната школа која се одржа во хотелот „Десарет“ ја отвори претседателот на Самостојниот синдикат на клинички центри и други здравствени организации, примариус д-р Ангелчо Саздовски. Поздравувајќи ги присутните, гостите и предавачите, Саздовски ја потенцираше заложбата на раководството на Синдикатот дека ова е еден од најиспробаните начини голем број од членството да се запознае со актуелните случувања во синдикалното движење кај нас и во светот. Исто така, рече Саздовски, Школата е вистинското место за меѓусебно информирање за состојбите и проблемите во работењето на Синдикатот, за размена на мислења, но и за договарање на следните акции.

Во продолжение на работата на Школата, проф. д-р Лидија Петковска Христова од Институтот за социолошко, политичко-правни истражувања зборуваше на темата „Современ синдикализам-состојби и перспективи“. Притоа, таа се осврна на искуствата на земјите кои ги вбројуваме меѓу развиените, но и за оние кои се наоѓаат во транзиција како и ние. Таа напомена дека интен-

На Првата синдикална школа на Самостојниот синдикат на клинички центри и други здравствени организации присуствуваа над 180 членови. Како гости говореа проф. д-р Никола Пановски заменик министер за здравство, проф. д-р Јован Тофоски претседател на МЛД. Со предавања настапија проф. д-р Лидија Петковска Христова, Михајло Трипунов и Теофил Томановиќ

зитетот на синдикалното движење е различен од земја до земја. Во Франција, како што рече, која е позната по постојењето на многу синдикални организации сведоци сме на многу штрајкови, кои можат многу малку да ги променат вкупните состојби. За разлика од Франција во Германија постојат неколку силни синдикални движења кои, меѓутоа, во последно време како да се наоѓаат во некакво мирување. Интересни се движењата во скандинавските земји каде синдикалното движење има добри перспективи. Што се однесува за земјите во транзиција, според проф. д-р Петковска Христова, има разни форми од полските синдикати кои добија влијателна поличка моќ, до летаргичните синдикати кои и натаму се приврзок на власта која и



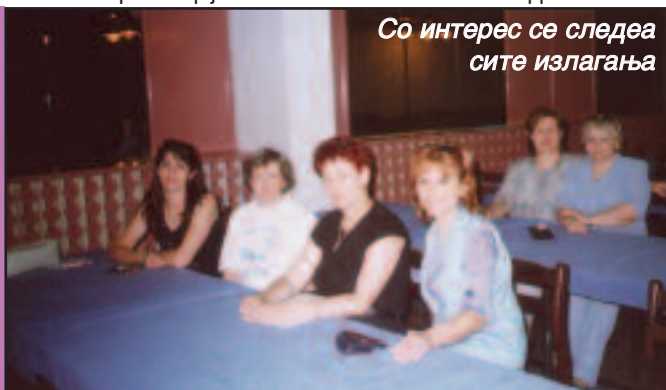
Фотографија за спомен – на претседавачката маса

натаму ги манипулира.

Државниот советник и шеф на Кабинетот на министерот за здравство, Михајло Трипуновски своето излагање го посвети на актуелните состојби околу намалувањето на бројот на вработените во здравството, а во тие рамки и во Клиничкиот центар во Скопје. Притоа, тој истакна дека ваквите резони се резултат на нашите сознанија и укажувањата на Меѓународниот монетарен фонд и Светската банка заради дефинитивно намалување на средствата што се користат во здравството. Беше укажано дека на ваков начин се создаваат услови за почнување на реформите во здравствениот систем кои, во прва фаза, ќе се заокружат со донесувањето на законот за измени и дополнувања на Законот за здравствена заштита. Трипуновски потоа ја презентираше постапката која треба да се примени при прогласување на технолошки вишок, но и правата на работниците за заштита. Во оваа прилика тој ја образложи постапката на кој начин може да се бранат работниците доколку мислат дека се онеправдани.

Во мошне содржајната дискусија, често и со полемички тонови, од учесниците на Школата беше истакнато дека ако реално се гледаат состојбите во одредени сегменти, не само што нема кадровски вишок, туку напротив-недостига кадар. Тука, пред сè, се има предвид средностручниот кадар, особено сестри. Беше истакнато дека во овој момент некои клиници можат да примат по-

Со интерес се следеа сите излагања



голем број сестри, за што впрочем говори податокот дека и сега таму работат лица, но со склучен договор за дело.

Она на што најмногу се укажуваше беше стравувањето на синдикалците дека на овој начин ќе се продуцираат нови невработени, а со тоа и социјални случаи. Би било добро, рече некој од учесниците во расправата, сите тие брзо да најдат работа некаде на друго место. Но, ако се знае дека за тоа нема никакви шанси тогаш не преостанува ништо друго освен вработените, некои со стаж и по неколку десетлетија, да останат на улица, да се пријавуваат во Заводот за вработување и да бидат шти-теници на државата како социјални случаи. Затоа, речиси сите што земаа збор се zaloжија тоа да се направи, но во други услови кога оние што ќе го загубат работното место ќе можат да најдат алтернатива. Расправајќи за оваа страна на медалот сите тие не забораваја да потенцираат дека навистина во изминатите неколку години е примен енорно голем број нови лица, иако во систематизациите за нив немало место.

Теофил Томановиќ, судија на Апелациониот суд во Скопје беше третиот од излагачите на Првата синдикална школа. Како што се очекуваше тој на пластичен начин ја презентираше практиката во судството кога станува збор за работните спорови. Томановиќ уште еднаш се zaloжи да се следи светската практика и во нашиот судски систем да се воведат судови за работни спорови. Тој тоа го поткрепи со потребата многу брзо да се реагира, односно да не се остава по неколку години судовите да ги враќаат работниците на работните места кои, пак, за тоа време ги добиваат и неисплатените плати.



На краток излет на Плаошник

Во своето излагање Томановиќ говореше конкретно и за постапката и правните модалитети на спорите што евентуално би произлегле од прогласувањето на технолошки вишок во здравствените ор-

ганизации. Притоа, тој истакна дека во критериумите за прогласување технолошки вишок преовладува субјективниот фактор преку утврдувањето на најголем број бодови за мислењето на претпоставените за квалитетот на извршената работа на вработените. На овој начин, рече тој, мали се шансите да се направи нешто повеќе во судските постапки за поништување на решенијата за прогласување на технолошки вишок, освен ако не се направат пропусни во постапката.

Првата синдикална школа во потполност ги оправда очекувањата и тоа гледано од повеќе аспекти. Најпрвин, школата беше максимално посетена. Сите што ја добија шансата да престојуваат во Охрид дојдоа на Школата. Освен тоа, голем беше бројот на оние што активно учествуваа во дискусијата. Притоа, евидентна беше отвореноста во расправата без калкулации и страв дека за реченото некој може да преземе некои мерки. Исто така, директните организатори обезбедија квалитетни и компетентни предавачи кои со своите презентации го привлекоа вниманието на присутните.

СО НАС И СТОМАТОЛОШКИ КЛИНИЧКИ ЦЕНТАР

Деновиве во канцеларијата на Самостојниот синдикат на клинички центри и други здравствени организации пристигна писмо од Синдикалната организација при Стоматолошкиот клинички центар „Св Пантелејмон“ од Скопје. Од името на вработените, а со потписот на

д-р Андреја Јовановски се бара прием во Самостојниот синдикат на клинички центри и други здравствени организации. Ова обраќање уследи по неколкуте разговори на претставници на

Синдикалната организација на Стоматолошкиот клинички центар и раководните органи на Самостојниот синдикат.

Се очекува многу бргу, веќе наредната недела, Советот на Самостојниот синдикат да донесе одлука за

прием на Синдикалната организација на Стоматолошкиот центар. Над триста вработени ќе станат нови членови на Самостојниот синдикат на клинички центри и други здравствени организации. На тој начин Самостојниот синдикат ќе го оправда името „синдикат на клинички центри“, со тоа што ќе му се приклучи и вториот Клинички центар во државата – стоматолошкиот „Св. Пантелејмон“.

Ристо Спиров



НАД 250 НОВИ ЧЛЕНОВИ

Од јуни до денес бројот на членовите во Самостојниот синдикат на клинички центри и други здравствени организации се зголеми за над 250. Во овој момент во Самостојниот синдикат членуваат над 3.200 вработени од сите 34 организациони единици на Клиничкиот центар.

Од јуни и официјално нови членови во Самостојниот синдикат се вработените на Клиниката за максилофацијална хирургија и Институтот за белодробни заболувања. И двете организации бројот по шеесеттина вработени, кои во иднина ќе бидат членови на нашиот синдикат.

P.C.

ПРАВО НА ЗАШТИТА ПРИ ТЕХНОЛОШКИ ВИШОК

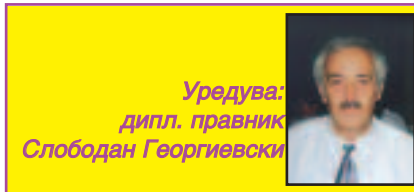
Постапката околу прогласувањето на дел од вработените како технолошки вишок мора да се спроведува во согласност со одредбите и критериумите утврдени во Колективниот договор. Во Колективниот договор е одредена и усвоена аналитичка проценка на критериумите и целата постапка на која упатуваат одредбите на Законот за работни односи (глава VI, точка 5, чл. 125–133).

Во Клиничкиот центар е подготвен и усвоен ваков Колективен договор. Договорот е потпишан од името на работодавецот од Јавната здравствена организација Клинички центар Скопје и од името на вработените, Синдикатот на клинички центри и други здравствени организации на Република Македонија. Колективниот договор стапи во сила на 31 јули 2003 година.

Со Договорот, Синдикатот има значајна улога како гарант за минимизирање на евентуалните злоупотреби. Синдикатот во текот на постапката за утврдување на технолошки вишок, што ќе ја води работодавецот, ќе биде присутен и информиран врз основа на одредбите на Колективниот договор (глава VI, точка 6.3 и чл. 100–113).

Во овој контекст, во делот на заштита на правата на работниците на кои работодавецот треба посебно да внимава е укажувањето правна попка која треба да ја содржи секој поединечен акт (решението за престанок на работниот однос), како и обврската да се побара мислење од Синдикатот.

Поднесувањето приговор не го



задржува извршувањето на одлуката за престанок на работниот однос. Органот кој одлучува, работодавецот, во случајов Управниот одбор на Јавната здравствена организација Клинички центар Скопје, е должен да побара мислење од Синдикатот за секој приговор во рокот што ќе му биде оставен за тоа.

Работодавецот, или Управниот одбор, според законот треба да се произнесе, за секој приговор поединечно во рок од 15 дена. Без разлика дали работодавецот се произнел или премолчал, во следните 15 дена работникот има право да бара заштита пред надлежниот суд. Судска заштита не може да се бара ако работникот претходно не приговорал кај работодавецот!

Секое непочитување на критериумите може да биде основ за водење судска постапка.

Постои уште една законска одредба која дава директна можност за заштита со времен карактер. Ако работодавецот во наредните две години има потреба од нови вработувања на работните места каде претходно работниците биле прогласени за технолошки вишок, тогаш тие имаат право на приоритет за вработување. Секако, условот е тие да имаат иста стручна подготовка како и кандидатите што се пријавиле на огласот.

УСЛОВИ ЗА ПЕНЗИЈА

Нашето законодавство ги утврдува сите услови за заминување во пензија како и правата на работникот што произлегуваат од пензионирањето. Инаку, условите и правата на работникот се утврдени во два закона. Тоа се Законот за работни односи и Законот за пензиско и инвалидско осигурање.

Според Законот за работни односи по сила на закон правото на старосна пензија се стекнува под два условия. Ако работникот наполни 40 години пензиски стаж или 65 години од животот и најмалку 15 години пензиски стаж на осигурување. Така е во Законот за работни односи во членот 108, став 1, точка 5.

Врз основа на измените и дополнувањата на Законот за пензиско и инвалидско осигурување, работникот, односно осигуреникот се стекнува или може да оствари право на старосна пензија ако исполни еден од неколкуте услови:

- за жените 60 години од животот и најмалку 15 години пензиски стаж, со напомена дека во преодниот период до 2007 година на жените секоја година им се зголемува старосната граница за половина година;
- кај мажите 64 години од животот и најмалку 15 години пензиски стаж;
- најмалку 40 години пензиски стаж за маж, односно 35 години пензиски стаж за жена без оглед на годините на старост, но најдоцна до први септември 2005 година.

Tabela 1

година	по	на	маж	жена
01.09.2000	по	31.12.2000	63,5	58,5
01.01.2001	по	31.12.2001	64,0	59,0
01.01.2002	по	31.12.2002	64,5	59,5
01.01.2003	по	31.12.2003	65,0	60,0
01.01.2004	по	31.12.2004	65,5	60,5
01.01.2005	по	31.12.2005	66,0	61,0
01.01.2006	по	31.12.2006	66,5	61,5
01.01.2007	по	31.12.2007	67,0	62,0

На табелата е покажан периодот на постепено зголемување на старосната граница кај жените според членот 5 од Законот за пензиско и инвалидско осигурување.

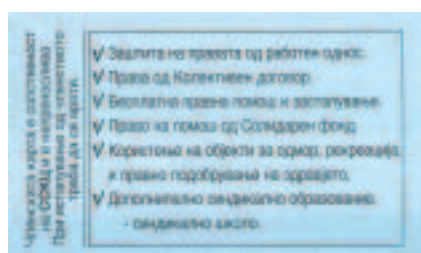
Во членот 108 постои и одредба во која, во врска со престанокот на работниот однос, се дава и друга можност за која одлучува работодавецот. Во законот се вели:

(5) ако работникот наполни 40 години пензиски стаж или 65 години живот и најмалку 15 години стаж на осигурување, ако работодавецот, согласно со условите со закон и општ колективен договор не одлучи работникот да остане во работен однос.

Слободан Георгиевски

ЧЛЕНСКИ КАРТИ ЗА СИНДИКАЛЦИТЕ

Сите членови на Самостојниот синдикат ги добија новите членски карти. На членските карти е впишано името и презимето на членот и неговиот идентификационен број. На опачината се наведени шест основни права на секој член кој ќе стане припадник на Самостојниот синдикат на клинички центри и други здравствени организации.





Од мартовската посета на
Вељуса

УШТЕ ДВЕ СИНДИКАЛНИ ПАТУВАЊА

Во текот на последниве неколку месеци членови на Самостојниот синдикат организираа повеќе посети. Во март над педесеттина синдикалци ги посетија Водоча, Вељуса и водопадите кај Смолари.

Исто така на 13 јули со еден автобус, членовите на синдикатот го посетија и Лазарополе и манастирот „Св. Јован Бигорски“.

Цвета Рибарска



Во манастирот
„Св. Јован Бигорски“

СИНДИКАЛЕН ФОНД ЗА БАРАЊАТА ЌЕ СЕ РЕШАВА ВО СЕПТЕМВРИ

Според информациите што ги добивме, Комисијата на Синдикалниот фонд треба да заседава во првата половина од овој месец. До Самостојниот синдикат на клинички центри и други здравствени организации се доставени и чекаат на решавање околу 40 молби.

Од почетокот на годинава Комисијата на Синдикалниот фонд позитивно се изјаснија за 80 барања.

Според Правилникот, Фондот се финансира од два извора и тоа од синдикалната членарина, од која се издвојува 20 отсто и од добротворни прилози и подароци.

Р. Спиров

ЗДРУЖЕНИЕ НА ПРАВНИЦИТЕ ОД ЗДРАВСТВОТО

ПЛОДНА СОРАБОТКА СО САМОСТОЈНИОТ СИНДИКАТ

Здружението на правници од здравството на Република Македонија постои повеќе години. Во него членуваат правниците кои во својата работа се среќаваат или работат во здравството.

Со цел да се усовршуваат и да ги збогатуваат своите стручни знаења од областа на правото, посебно од областа на здравството, Здружението организира стручни советувања, семинари, предавања и други форми на заедничка работа преку кои се усовршува и се развива правната теорија и практика. Посебно внимание се посветува на текстовите на законските прописи и уставните промени уште во фазата на нивното донесување.

Здружението до денес има организирано повеќе советувања на кои редовно учествуваат еминентни правници од државата, од Министерството за здравство, Министерството за труд и социјална политика, судии на основните и апелационите судови. Во една прилика наш гостин беше и менаџер од Клиничкиот центар од Љубљана, кој пред нашите правници ги презентираше искуствата од Словенија.

Во оваа прилика треба да се напомене дека Здружението на правници има многу плодна соработка со Самостојниот синдикат. И покрај тоа таа и натаму треба да се проширува и продлабочува.

Во функција на последните настани, на 29 август во Прилеп, се одржа состанок на Управниот одбор на Здружението. Главни теми беа трансформацијата во здравството и одредбите на Законот за работни односи кои се однесуваат на економските, технолошките, структуралните и други промени. На состанокот присуствуваа претставници од Министерството за здравство и од Фондот за здравствено осигурување.

*Велимир Тодоровиќ,
претседател на Здружението на
правниците од здравството на
Република Македонија*